



# PRZYSTOSOWANIE STANOWISKA PRACY OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ

## Opracowanie:

Dorota Gabler - Prawnik

Adam Hadław - Specjalista w zakresie Bezpieczeństwa i Higieny Pracy

Michał Garczyński - Lekarz Medycyny Pracy

## Konsultacja:

p.o. Nadinspektor Pracy Józef Fijołek - Państwowa Inspekcja Pracy,

Warszawa 2010



Kampania informacyjna PRZEŁAM LODY OBOJĘTNOŚCI dofinansowana jest ze środków PFRON w ramach realizacji zadań zleconych zgodnie z art. 36 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

## **PRZYSTOSOWANIE STANOWISKA PRACY OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ**

<b>Wprowadzenie</b>	3
<b>Warunki zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zależności od rodzaju niepełnosprawności i charakteru najczęściej wykonywanych zawodów.....</b>	<b>5</b>
1.1. Schorzenia intelektualne.....	5
1.2. Choroby psychiczne.....	7
1.3. Choroby słuchu.....	8
1.4. Choroby narządu wzroku.....	9
1.5. Upośledzenie narządu ruchu.....	10
1.6. Epilepsja.....	12
1.7. Choroby układu oddechowego i krążenia.....	14
1.8. Choroby układu pokarmowego.....	15
1.9. Choroby układu moczowo – płciowego.....	16
1.10. Choroby neurologiczne.....	17
1.11. Inne schorzenia.....	18
<b>Podsumowanie.....</b>	<b>19</b>

## Wprowadzanie

Osoby niepełnosprawne każdego dnia, w wielu firmach i instytucjach, dowodzą swoją zawodową wartość. Są motorem rozwoju i sukcesu wielu przedsięwzięć, w których postawiono na ich pracę i możliwości. To, co je wyróżnia, to możliwość pracy na stanowiskach, które nie ograniczają ich aktywności, dają szansę na realizowanie własnych kompetencji, umiejętności, doświadczeń a przede wszystkim dają możliwość samodzielnego i swobodnego działania. To wszystko dzięki dostosowaniu miejsca pracy do wymagań wynikających z niepełnosprawności.

Niestety, powszechne wyobrażenie na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych, wymogów tworzenia miejsca pracy a przede wszystkim formalności z tym związanych skutecznie zniechęcają pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Często spotykamy się z opinią, że zatrudnienie osoby niepełnosprawnej łączy się z bardzo kosztownym procesem modernizacji architektonicznej budynku. Panuje również przekonanie, że zatrudniając osobę niepełnosprawną narażeni będziemy na złożone formalności lub częste kontrole Państwowej Inspekcji Pracy. Bywa, że poddaje się w wątpliwość jakąkolwiek możliwość zatrudnienia osoby niepełnosprawnej.

Pracodawcy, którzy decydują się zatrudnić, na początku napotykają na wymóg „przystosowania stanowiska pracy do wymogów wynikających z niepełnosprawności”. Wobec brak opracowań w tym temacie, rozpowszechnia się przekonanie, że zatrudnienie każdej osoby niepełnosprawnej wymaga dostosowań architektonicznych – i tylko takich. Pracodawcy bardziej dociekliwi, którzy poszukują informacji, jak w sposób rzetelny wyposażyć stanowisko pracy, nie tylko pod względem architektonicznym, takich odpowiedzi nie znajdują.

Tymczasem niepełnosprawność osób niepełnosprawnych ma charakter bardzo indywidualny. Różnaita różnorodność schorzeń, generuje mnogość wymogów, jakie powinien spełniać pracodawca zatrudniający osobę z określonym schorzeniem. Również indywidualizm cech ludzkich sprawia, że każdy, pomimo tożsamego schorzenia, ma inne ograniczenia. Innym czynnikiem mnożącym różnorodność sytuacji, z jakimi spotyka się pracodawca jest specyfika poszczególnych stanowisk pracy, narzędzi pracy i okoliczności, w których jest ona wykonywana. To wszystko sprawia, że niezwykle trudne, jeśli w ogóle możliwe, jest opracowanie jednolitej instrukcji, jak powinno wyglądać stanowisko pracy przystosowane do wymagań wynikających z niepełnosprawności.

To opracowanie jest próbą odpowiedzenia na tak postawione pytanie. Biorąc jednak pod uwagę, cel praktyczny, czyli pomoc dla pracodawców, którzy zatrudniają lub zamierzają zatrudnić osoby niepełnosprawne, ma ono postać uproszczoną. Innymi słowy, ma ono na celu, w sposób przykładowy zobrazować „stanowisko przystosowane”. Ma to być przyjazne, proste narzędzie, które ma na celu zwrócić uwagę na pewne obszary, które wymagają interwencji przy zatrudnieniu osoby z określonymi schorzeniami na określonych stanowiskach. Ma ono pomagać w takim organizowaniu pracy, aby osoba niepełnosprawna realizowała swój potencjał zawodowy w sposób nie ograniczony przez niepełnosprawność.

Pragniemy pokazać, że przystosowanie stanowiska pracy do wymogów osoby niepełnosprawnej często nie wymaga nadzwyczajnych kosztownych zabiegów. Dzięki temu, chcemy zachęcić do zatrudniania takich osób.

Co więcej, pragniemy wykazać wartość dodaną, jaką określona niepełnosprawność może wnieść do firmy. Niepełnosprawność może generować nie tylko ograniczenia zawodowe, ale także szczególne wartości dodane. Dzieje się tak na skutek działania mechanizmu kompensacji lub dzięki szczególnym cechom, które powoduje niepełnosprawność.

Osoby z niepełnosprawnością, szczególnie z niepełnosprawnością systemu zmysłów (np. wzroku, słuchu) lub ruchu (np. utrata kończyn górnych) mogą korzystać z tak zwanego mechanizmu kompensacji. Polega on na tym, że funkcje narządu, jakie pracownik utracił wraz z niepełnosprawnością mogą być kompensowane przez inne narządy. Dzięki nim pracownik może mieć na przykład bardziej czuły dotyk, węch lub wzrok, albo bardziej sprawną którąś z kończyn.

Niepełnosprawność może też powodować przyjmowanie przez pracownika pewnych szczególnych postaw, reakcji lub zachowań. Dzięki nim mogą być na przykład szybciej reagować na zmiany pogody lub wykonywać z większą cierpliwością prace bardzo rutynowe.

## **Warunki zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zależności od rodzaju niepełnosprawności i charakteru najczęściej wykonywanych zawodów.**

### **1. Schorzenia intelektualne**

Osoby z takimi schorzeniami cechują się niższym poziomem funkcjonowania intelektualnego, któremu mogą towarzyszyć ograniczenia porozumiewania się, troski o siebie, umiejętności zachowania trybu życia domowego, sprawności społeczno-interpersonalne, korzystania ze środków zabezpieczenia społecznego, kierowania sobą, troski o zdrowie i bezpieczeństwo, zdobywania umiejętności szkolnych lub organizowania czasu wolnego i pracy.

Możliwość zatrudnienia - ograniczone:

- pomocnik biurowy: pakowanie kopert, układanie dokumentów, składanie teczek, składanie ulotek,
- pomocnik kucharza
- ogrodnik
- rolnik (z wyłączeniem prac przy maszynach),
- opiekun zwierząt (w zakresie podstawowych prac),
- operator wtryskarki
- operator wyżynarki
- pracownik porządkowy
- pakowacz
- pomocnik magazyniera (bez obsługi wózków z napędem silnikowym),
- sprzątający
- pracownik transportowy (bez obsługi wózków z napędem silnikowym),
- placowy (dozór mienia)
- asystent osób w podeszłym wieku

Wymagania techniczne:

- wyposażenie stanowiska w urządzenia nie wymagające skomplikowanej obsługi (np. podejmowania decyzji w ograniczonym czasie dot. konieczność szybkiego wyłączenia)
- wyposażenie stanowiska w narzędzia proste nie wymagające kwalifikacji intelektualnych,

Wymagania środowiskowe:

- stanowisko nie powinno znajdować się w przestrzeni, w której pracownik nie będzie narażony na masowy kontakt z nieznanymi jej osobami (np. supermarket),
- pracownik nie może być narażony na presję psychiczną współpracowników lub klientów,

Organizacja pracy:

- praca możliwie ograniczona do wykonywania prostych prac, takich jak: cięcie, zbijanie, montaż różnych elementów, sklejanie, składanie, naklejanie,
- praca po winna składać się z niewielu czynności,
- praca nie może narażać pracownika na stres,
- zawodowych, powtarzających się i nie zmieniających się często,
- eliminacja z obowiązków czynności wymagających sprawności umysłowej i samodzielności,

- poprawne wykonywanie pracy nie może być uzależnione od komunikacji z klientem lub współpracownikami,
- zapewnienie asystenta pracy – funkcję tą może sprawować inny pracownik, który będzie miał stały nadzór nad niepełnosprawnym,

Wymagania medyczne:

- brak wymagań szczególnych, wskazana opinia lekarza medycyny pracy ze znajomością orzeczenia o niepełnosprawności,

Inne:

- Głównym problemem w niepełnosprawności intelektualnej są trudności w rozumieniu oraz uczeniu się z wykorzystaniem myślenia logicznego i pamięci. Mocną stroną osób z niepełnosprawnością intelektualną są dobre emocje i możliwości w zakresie funkcjonowania społecznego z dużą dozą odpowiedzialności.
- Osoby z niepełnosprawnością intelektualną uczą się łatwiej przy wykorzystaniu konkretów, poprzez praktyczne działanie oraz powtarzanie określonych zadań.
- Ważne dla osób z niepełnosprawnością intelektualną w okresie przygotowywania do pracy, a następnie już w czasie jej wykonywania są: poczucie bezpieczeństwa, sprzyjająca atmosfera, akceptacja oraz doświadczanie sukcesów.

## 2. Choroby psychiczne

Można powiedzieć, że większość z nich ma trudności w procesach orientacyjnych – ocenie sytuacji występujących w przebiegu pracy, podejmowaniu decyzji a przede wszystkim normalnym funkcjonowaniu i zachowaniu się w sytuacjach pracy. Nie zawsze wymagają pracy lekkiej, często zalecana jest dla nich praca ruchliwa i skomplikowana. Terapeutycznie działa taka praca, która samorzutnie wyzwała zainteresowania, daje poczucie osiągnięć i odpowiedzialności, w przeciwieństwie do pracy lekkiej, monotonnej, dającej czas na rozmyślanie i analizowanie samego siebie.

Możliwość zatrudnienia – brak ograniczeń:

- każde stanowisko pod warunkiem dostosowania,

Wymagania techniczne:

- brak wymagań,

Wymagania środowiskowe:

- stanowisko nie powinno znajdować się w przestrzeni, w której pracownik będzie narażony na masowy kontakt z nieznanymi jej osobami (np. supermarket),
- pracownik nie może być narażony na presję psychiczną współpracowników lub klientów,

Organizacja pracy:

- praca nie może narażać pracownika na stres,
- praca podzielona na etapy, które realizując, będzie odnosił sukcesy,
- praca nie może być monotonna i zbyt prosta,
- nie może wykonywać prac, od których zależy życie ludzkie,

Wymagania medyczne:

- brak wymagań szczególnych, wskazana opinia lekarza medycyny pracy ze znajomością orzeczenia o niepełnosprawności,

Inne:

- ze względu na różnorodność schorzeń psychicznych może mieć różne problemy między innymi zachowań lękowych, nerwic, obsesji, wycofanie itp... Możliwe jest też, że nawroty stanów chorobowych będą na tyle rzadkie, że niepełnosprawność pracownika nie będzie przez nikogo dostrzegalna. Nie zdejmuje to jednak z pracodawcy obowiązku zapewnienia warunków odpowiednich do jego niepełnosprawności

### 3. Choroby słuchu

Pracownicy, których niepełnosprawność związana jest ograniczeniami słuchu, często mają również problemy z mówieniem (szczególnie osoby głuchonieme). Tworzone stanowisko pracy musi gwarantować bezpieczeństwo resztek słuchu, jakie pracownik posiada. Powinno również zabezpieczać przed utratą inne zmysły, które kompensują pracownikowi kontakt ze Światem.

Możliwość zatrudnienia – brak ograniczeń:

- każde stanowisko pod warunkiem dostosowania,

Wymagania techniczne:

- aparat słuchowy – wedle zaleceń lekarza,
- nauszniki ochronne – w przypadku pracy w hałasie, nawet gdy nie zostały przekroczone normy,
- sygnalizatory świetlne i komunikatory – zastępujący komunikację dźwiękową (gdy konieczna),
- urządzenia elektroakustyczne – w przypadku pracy w pomieszczeniach użytku zbiorowego,
- dodatkowe zabezpieczenia na wypadek utraty równowagi (przy głuchocie percepcyjnej) – w przypadku pracy na wysokościach,

Wymagania środowiskowe:

- w przypadku osób, u których występuje głuchota jednostronna, ich stanowisko powinno być tak ulokowane, aby sprawne ucho było skierowane w stronę pozostałych współpracowników lub klientów,

Organizacja pracy:

- pracownik musi mieć możliwość przekazywania i utrzymywania komunikacji innej niż głosowa (komunikator, sygnalizator świetlny),
- pracownik musi mieć zapewnioną możliwość wezwania osoby, która wspierać będzie pracownika w procesie komunikacyjnym, np. przywoływacz świetlny,
- jeśli praca wykonywana jest w miejscach niebezpiecznych dla życia lub zdrowia, muszą być zapewnione bardzo czytelne sygnały świetlne,
- jeśli praca wykonywana jest na wysokościach, niepełnosprawnemu powinien towarzyszyć asystent zdolny do pracy na wysokości, ze względu na możliwość utraty równowagi,
- współpracownicy powinni być przeszkoleni w zakresie komunikacji z osobami głuchoniemymi,

Wymagania medyczne:

- brak wymagań szczególnych, wskazana opinia lekarza medycyny pracy ze znajomością orzeczenia o niepełnosprawności,

Inne:

- brak,



#### 4. Choroby narządu wzroku

Pracownicy, których niepełnosprawność związana jest z utratą całkowitą lub częściową wzroku mają znacząco utrudnione funkcjonowanie w środowisku zawodowym. Przede wszystkim mają utrudnienia w zdobywaniu informacji, co powodowane jest niemożnością odbierania wizualnych sygnałów z otoczenia i orientacji w zmieniających się warunkach otoczenia. Niepełnosprawność ta powoduje niedogodności w komunikacji interpersonalnej – niemożność czytania zwykłego pisma, reagowania na mimikę i gesty. Ponadto, osoby takie mają trudności w samodzielnym poruszaniu się, czasem powodują konieczność posługiwania się białą laską lub korzystania z pomocy człowieka albo psa-przewodnika.

Niepełnosprawność taka może nieść ze sobą również problemy w sferze psychologicznej, polegające częściej niż w innych przypadkach trudnościach z zaakceptowaniem ograniczeń wynikających z niepełnosprawności i podjęcia wysiłków zmierzających do ich przezwyciężenia. Jest to potęgowane przez stereotypy panujące w społeczeństwie, utrudniające funkcjonowanie – również w miejscu pracy.

Możliwość zatrudnienia – ograniczone:

- brak możliwości wykonywania zawodów związanych z prowadzeniem pojazdów i innych urządzeń w transporcie,
- brak możliwości wykonywania zawodów, których wykonywanie może wiązać się z zagrożeniem dla życia lub zdrowia własnego i innych, wymagających sprawności wzroku,
- zakaz pracy przy prądzie (zwłaszcza wysokiego napięcia),
- zakaz pracy na wysokości.

Wymagania techniczne:

- w przypadku stanowisk biurowych (w zależności od stopnia utraty wzroku): monitor o wysokiej przekątnej powyżej 19 cali, klawiatura brajlowska, oprogramowanie czytające napisy,
- w przypadku stanowisk związanych z obsługą maszyn – przygotowanie wszelkich opisów urządzeń i maszyn w języku brajla.
- stosowanie pisma wypukłego,

Wymagania środowiskowe:

- obiekty, w których są zatrudniane osoby niepełnosprawne powinny mieć wytyczone stałe ciągi komunikacyjne, na których nie mogą znajdować się żadne przeszkody,

Organizacja pracy:

- pracownik musi mieć zapewnioną możliwość wezwania osoby, która wspierać będzie pracownika w sytuacjach wymagających ostrożności lub rozpoznania wzrokowego, np. przywoływacz dźwiękowy,
- dla zachowania dobrej orientacji na stanowisku pracy osoby współpracujące powinny skrupulatnie przestrzegać porządku – narzędzia, materiały powinny znajdować się zawsze na swych stałych miejscach,
- im niższa ostrość wzroku, tym bardziej praca powinna mieć charakter ustabilizowany, na stałym stanowisku pracy, bez częstych zmian,

Wymagania medyczne:

- brak wymagań szczególnych, wskazana opinia lekarza medycyny pracy ze znajomością orzeczenia o niepełnosprawności,

Inne:

- Osoby ze schorzeniami wzroku posiadają szczególnie wyostrzone inne zmysły. Może to być szczególnie cenne przy wykonywaniu zawodów jak masażysta, czy telemarketer.

## 5. Upośledzenie narządu ruchu

Szeroko pojęta grupa niepełnosprawności, która określana jest upośledzeniem narządu ruchu, zawiera między innymi dysfunkcje, których źródłem są amputacje, rozmaite deformacje i choroby reumatyczne, a także uszkodzenia rdzenia kręgowego. Indywidualny rodzaj tych dysfunkcji określa różne zalecenia związane z koniecznością przystosowania stanowiska pracy. Przystosowanie miejsca pracy dla potrzeb osób z tym rodzajem dysfunkcji będzie dotyczyło przede wszystkim warunków technicznych a w mniejszym stopniu innych czynników.

Możliwość zatrudnienia – brak ograniczeń:

- każde stanowisko pod warunkiem dostosowania,

Wymagania techniczne:

- osoby na wózkach inwalidzkich:
  - narzędzia pracy powinny znajdować się w zasięgu rąk (50-80 cm w poziomie oraz 150 cm w pionie),
  - dojście do budynku powinno być utwardzone, a jego szerokość nie może być mniejsza niż 150 cm, szerokość furtek i drzwi nie może być mniejsza niż 90 cm,
  - budynki wyposażone powinny być w podjazdy o szerokość 1,2 m,
  - maksymalne progi w drzwiach i przejściach nie większe niż 20 mm, wszystkie drzwi o szerokości min. 90 cm. Drzwi otwierane uchylnie lub rozsuwane,
  - jeśli niepełnosprawny pracuje na innej kondygnacji niż parter, budynek powinien być wyposażony w windę z obniżonymi elementami sterowniczymi (minimalne wymiary windy to 140 cm x 110 cm), podnośnik lub schodołaz,
  - pracownik powinien mieć dostęp do pomieszczeń sanitarnych, których powierzchnia nie może być mniejsza niż 1,5 m x 1,5 m. Pomieszczenie powinno być wyposażone w uchwyty umożliwiające dostęp do miski ustępowej, umywalki,
  - na parkingu powinno znajdować się miejsce o minimalnych wymiarach 3,6 m x 6 m, informacja o przeznaczeniu miejsca powinna być stosownie oznaczona.
- uwarunkowania dla pochylni i schodów:
  - maksymalne nachylenie pochylni do ruchu pieszego i dla osób niepełnosprawnych, poruszających się przy użyciu wózka inwalidzkiego, gdy pochylnia jest usytuowana na zewnątrz budynku bez przykrycia i przy jej wysokości do 0,15 m, nie może przekraczać 15%, przy wysokości pochylni do 0,5 m - 8%,
  - przy wysokości pochylni ponad 0,5 m - 6%. Gdy pochylnia jest usytuowana wewnątrz budynku lub pod dachem maksymalne jej nachylenie, przy wysokości do 0,15 m nie może przekraczać 15%, przy wysokości do 0,5 m - 10%, a przy wysokości ponad 0,5 m - 8%,

- pochylnie do ruchu pieszego i dla osób niepełnosprawnych, mające długość ponad 9 m, powinny być podzielone na krótsze odcinki, przy zastosowaniu spoczników o długości co najmniej 1,4 m.
- pochylnie przeznaczone dla osób niepełnosprawnych powinny mieć szerokość płaszczyzny ruchu 1,2 m, krawężniki o wysokości co najmniej 0,07 m i obustronne poręcze, umieszczone na wysokości 0,75 m i 0,9 m od płaszczyzny ruchu, przy czym odstęp między nimi powinien mieścić się w granicach od 1 m do 1,1 m.
- ograniczenie sprawności kończyn górnych:
  - pracownik powinien mieć dostęp do narzędzi pracy, pomimo ograniczeń wynikających ze schorzenia,
  - narzędzia pracy powinny być wyposażone w urządzenia ułatwiające ich przemieszczanie (podnośniki, wózki), aby nie obciążać sprawnych części ciała,
- schorzenia kręgosłupa:
  - miejsce pracownika powinno być wyposażone w fotel z podłokietnikami, zagłówkiem oraz regulacją punktu lędźwiowego,
  - stanowisko powinno być wyposażone w narzędzia w taki sposób, aby pracownik miał do nich stały dostęp, bez konieczności wychylania się (w promieniu 50-60 cm),
  - narzędzia pracy powinny być wyposażone w urządzenia ułatwiające ich przemieszczanie (podnośniki, wózki),

#### Wymagania środowiskowe:

- brak wymagań,

#### Organizacja pracy:

- wyeliminowanie czynności wymagających wysiłku fizycznego,
- wyeliminowanie czynności obciążających niepełnosprawną część ciała,
- wyeliminowanie czynności (schorzenia kręgosłupa i kończyn dolnych) wymagających przebywania w długotrwałej wymuszonej pozycji ciała (np. stanie),
- wyeliminowanie czynności (schorzenia kręgosłupa i kończyn dolnych) wymagających chodzenia, pokonywania schodów lub dźwigania,
- wyeliminowanie czynności (chorzenia kończyn górnych), które wymagają precyzji manualnej,

#### Wymagania medyczne:

- brak wymagań, szczególnych, wskazana opinia lekarza medycyny pracy ze znajomością orzeczenia o niepełnosprawności,

#### Inne:

- brak uwag,

## 6. Epilepsja

Epilepsja jest szczególną chorobą, która w aspekcie zawodowym może powodować ograniczenia możliwości zawodowych pracownika. Jednocześnie jej występowanie u pracownika może powodować poważne obawy współpracowników przed wspólnym wykonywaniem obowiązków. Ich powodem są mogące występować u pracownika nawracające napady drgawkowe spowodowane nadmiernymi wyładowaniami w neuronach mózgu. Ponieważ to może wystąpić pod wpływem rozmaitych czynników, pracownik taki musi być w sposób szczególny chroniony w miejscu pracy.

Możliwość zatrudnienia – ograniczone – niedopuszczalna praca:

- praca przy obsłudze maszyn niebezpiecznych (obrabiarki, wiertarki),
- praca przy używaniu ostrych i ciężkich narzędzi lub przedmiotów,
- praca na wysokościach (przy pracach elewacyjnych, rozbiórce domów),
- praca mających związek z wytwarzaniem wyrobów alkoholowych (alkohol nawet w małych dawkach jest dla nich niezwykle szkodliwy),
- praca w nagłych zmianach oraz skrajnie wysokich temperaturach (hutnik),
- praca w pobliżu ognia (palacze),
- praca przy obsłudze zbiorników wody (obsługa stawów wodnych),
- prace, których wykonywanie przez osobę z epilepsją może narazić na niebezpieczeństwo inne osoby (kierowca, maszynista),
- prace, których wykonywanie przez osobę z epilepsją może narazić na straty przedsiębiorstwo (praca przy silnikach, maszynach w ruchu)
- praca w bardzo szybkim tempie.

Wymagania techniczne:

- urządzenia generujące światło (np. kserokopiarki) powinny być wyposażone w osłony lub podajniki, chroniące przed naświetleniem,
- urządzenia generujące pyły, substancje chemiczne, ciepło lub hałas, powinny być odpowiednio stłumione, wyposażone system odprowadzania pyłów, ciepła lub substancji szkodliwych.
- pomieszczenia powinny być wyposażone system klimatyzacji, lub ewentualnie wentylacji, umożliwiający utrzymanie stabilnej temperatury w przedziale 18 – 23 stopni Celsjusza.

Wymagania środowiskowe:

- stanowisko nie powinno znajdować się w przestrzeni otwartej, w której pracownik narażony byłby na zmienne warunki atmosferyczne (zimno, gorąco, wilgoć),
- stanowisko nie powinno znajdować się w pomieszczeniach, w których:
  - panuje hałas,
  - narażony byłby na promieniowanie świetlne,
  - panuje zapylenie,
  - panuje wilgoć,
  - występują opary substancji chemicznych, alkoholu,
  - utrzymuje się niska temperatura poniżej 18 st. Celsjusza,
  - utrzymuje się wysoka temperatura powyżej 23 st. Celsjusza,
  - temperatury w pomieszczeniu ulegają wahaniom większym niż 4 st. Celsjusza,
- stanowisko nie może znajdować się na wysokości oraz nad zbiornikami wodnymi,

#### Organizacja pracy:

- praca nie może narażać pracownika na wysiłek fizyczny, zalecana praca lekka,
- nie może wykonywać prac, od których zależy życie ludzkie,
- praca powinna być tak zorganizowana, aby pracownik nie odczuwał presji tempa pracy lub obciążenia psychicznego w innej postaci,
- praca powinna być tak zorganizowana, by pracownik stale przebywał w towarzystwie innej osoby pełnosprawnej znającej objawy padaczki i sposób postępowania w sytuacji jej wystąpienia,
- współpracownicy powinni być przeszkoleni w zakresie postępowania w zakresie pierwszej pomocy, w tym w przypadku wystąpienia ataku epilepsji,

#### Wymagania medyczne:

- pracownikowi powinna być zapewniona opieka medyczna na wypadek ataku (zatrudniona pielęgniarka, pracownik z ukończonym kursem pierwszej pomocy),

#### Inne:

- brak wymagań, szczególnych, wskazana opinia lekarza medycyny pracy ze znajomością orzeczenia o niepełnosprawności,

## 7. Choroby układu oddechowego i krążenia

Choroby wewnętrzne człowieka, w szczególności układu oddechowego i krążenia wpływają na znaczne obniżenie możliwości zawodowych pracownika, przede wszystkim ze względu na ograniczenia kondycyjne i sprawność ruchową. Duże znaczenie w ich przypadku będzie miało zapewnienie właściwych warunków mikroklimatycznych oraz usprawnień technicznych chroniących pracownika przed wysiłkiem.

Możliwość zatrudnienia – bez ograniczeń:

- każde stanowisko pod warunkiem dostosowania,

Wymagania techniczne:

- urządzenia eliminujące wysiłek związany z podnoszeniem, przenoszeniem, przesuwaniem itp.
- urządzenia zapewniające właściwą postawę ciała podczas wykonywania pracy: regulowany fotel z zagłówkiem i podłokietnikami, podnóżki itp.
- urządzenia generujące, ciepło lub hałas, powinny być odpowiednio stłumione, wyposażone w system odprowadzania ciepła, ograniczające narażenie na hałas,
- pomieszczenia powinny być wyposażone w system klimatyzacji lub sprawnej wentylacji, umożliwiający utrzymanie stabilnej temperatury w przedziale 18 – 23 °C.

Wymagania środowiskowe:

- stanowisko nie powinno znajdować się w przestrzeni otwartej, w której pracownik narażony byłby na zmienne warunki atmosferyczne (zimno, gorąco, wilgoć),
- stanowisko nie powinno znajdować się w pomieszczeniach, w których:
  - panuje hałas,
  - narażony byłby na promieniowanie świetlne,
  - panuje zapylenie,
  - panuje wilgoć,
  - występują opary substancji chemicznych,
  - występuje kontakt z oparami alkoholu,
  - utrzymuje się niska temperatura poniżej 18 °C,
  - utrzymuje się wysoka temperatura powyżej 23 °C,
  - temperatury w pomieszczeniu ulegają wahaniom większym niż 4 °C,
- stanowisko nie może znajdować się na wysokości oraz nad zbiornikami wodnymi,

Organizacja pracy:

- praca nie może narażać pracownika na wysiłek fizyczny,
- praca powinna być tak zorganizowana, aby pracownik nie odczuwał presji tempa pracy lub obciążenia psychicznego w innej postaci,
- praca powinna być zorganizowana tak, aby jej rytm nie zakłócał regularnego przyjmowania leków,

Wymagania medyczne:

- brak wymagań,

Inne:

- brak wymagań, szczególnych, wskazana opinia lekarza medycyny pracy ze znajomością orzeczenia o niepełnosprawności,

## 8. Choroby układu pokarmowego

Choroby układu pokarmowego determinują zatrudnienie pracownika w warunkach ustabilizowanych, gwarantujących równy rytm pracy, nie obciążających fizycznie i psychicznie.

Możliwość zatrudnienia – bez ograniczeń:

- każde stanowisko pod warunkiem dostosowania,

Wymagania techniczne:

- urządzenia eliminujące wysiłek związany z podnoszeniem, przenoszeniem, przesuwaniem itp.
- urządzenia generujące pyły, substancje chemiczne, ciepło lub hałas, powinny być odpowiednio stłumione, wyposażone w system odprowadzania pyłów, ciepła lub substancji szkodliwych.

Wymagania środowiskowe:

- stanowisko nie powinno znajdować się w przestrzeni otwartej, w której pracownik narażony byłby na zmienne warunki atmosferyczne (zimno, gorąco, wilgoć),
- stanowisko nie może znajdować się na wysokości oraz nad zbiornikami wodnymi,

Organizacja pracy:

- praca nie może narażać pracownika na wysiłek fizyczny,
- praca powinna być tak zorganizowana, aby pracownik nie odczuwał presji tempa pracy lub obciążenia psychicznego w innej postaci,
- praca powinna być zorganizowana tak, aby jej rytm nie zakłócał regularnego przyjmowania leków,

Wymagania medyczne:

- brak wymagań, szczególnych, wskazana opinia lekarza medycyny pracy ze znajomością orzeczenia o niepełnosprawności,

Inne:

- brak wymagań,

## 9. Choroby układu moczowo – płciowego

Pracownika, u którego stwierdzono schorzenie układu moczowo – płciowego, może w pełni wykonywać obowiązki na każdym stanowisku, pod warunkiem, że zapewni mu się warunki chroniące go przed czynnikami mikroklimatycznymi takimi jak wilgoć, wysoka i niska temperatura oraz jej zmienność. Jego praca nie może się też wiązać z wysiłkiem fizycznym lub psychicznym.

Możliwość zatrudnienia – bez ograniczeń:

- każde stanowisko pod warunkiem dostosowania,

Wymagania techniczne:

- urządzenia eliminujące wysiłek związany z podnoszeniem, przenoszeniem, przesuwaniami itp.
- pomieszczenia powinny być wyposażone w system klimatyzacji, lub ewentualnie wentylacji, umożliwiające utrzymanie stabilnej temperatury w przedziale 18 – 23 °C,

Wymagania środowiskowe:

- stanowisko nie powinno znajdować się w przestrzeni otwartej, w której pracownik narażony byłby na zmienne warunki atmosferyczne (zimno, gorąco, wilgoć),
- stanowisko nie powinno znajdować się w pomieszczeniach, w których:
  - panuje wilgoć,
  - utrzymuje się niska temperatura poniżej 18 °C,
  - utrzymuje się wysoka temperatura powyżej 23 °C,
  - temperatury w pomieszczeniu ulegają wahaniom większym niż 4 °C,

Organizacja pracy:

- praca nie może narażać pracownika na wysiłek fizyczny,
- praca powinna być tak zorganizowana, aby pracownik nie odczuwał presji tempa pracy lub obciążenia psychicznego w innej postaci,
- praca powinna być zorganizowana tak, aby jej rytm nie zakłócał regularnego przyjmowania leków,

Wymagania medyczne:

- brak wymagań,

Inne:

- brak wymagań, szczególnych, wskazana opinia lekarza medycyny pracy ze znajomością orzeczenia o niepełnosprawności,



## 10. Choroby neurologiczne

Choroby na tle neurologicznym, występujące u pracowników, wymagają zapewnienia warunków analogicznych do takich jakie powinny być zapewnione pracownikowi z epilepsją. Pracownik taki powinien mieć zapewnioną szczególnie bezpieczne warunki pracy.

Możliwość zatrudnienia – ograniczone – w zależności od zaleceń lekarza - niewskazana:

- praca przy obsłudze maszyn niebezpiecznych (obrabiarki, wiertarki),
- praca przy używaniu ostrych i ciężkich narzędzi lub przedmiotów,
- praca na wysokościach (przy pracach elewacyjnych, rozbiórce domów),
- praca w nagłych zmianach oraz skrajnie wysokich temperaturach (hutnik),
- praca w pobliżu ognia (palacze),
- praca przy obsłudze zbiorników wody (obsługa stawów wodnych),
- praca w bardzo szybkim tempie,
- Praca przy prądzie elektrycznym (zwłaszcza wysokiego napięcia).

Wymagania techniczne:

- urządzenia generujące pyły, substancje chemiczne, ciepło lub hałas, powinny być odpowiednio stłumione, wyposażone system odprowadzania pyłów, ciepła lub substancji szkodliwych.
- pomieszczenia powinny być wyposażone w system klimatyzacji, lub ewentualnie wentylacji, umożliwiające utrzymanie stabilnej temperatury w przedziale 18 – 23 °C,

Wymagania środowiskowe:

- stanowisko nie powinno znajdować się w przestrzeni otwartej, w której pracownik narażony byłby na zmienne warunki atmosferyczne (zimno, gorąco, wilgoć),
- stanowisko nie powinno znajdować się w pomieszczeniach, w których:
  - panuje hałas,
  - narażony byłby na promieniowanie świetlne,
  - panuje zapylenie i panuje wilgoć,
  - występują opary substancji chemicznych,
  - występuje kontakt z oparami alkoholu,
  - utrzymuje się niska temperatura poniżej 18 °C,
  - utrzymuje się wysoka temperatura powyżej 23 °C,
  - temperatury w pomieszczeniu ulegają wahaniom większym niż 4 °C,
- stanowisko nie może znajdować się na wysokości oraz nad zbiornikami wodnymi,

Organizacja pracy:

- nie może wykonywać prac, od których zależy życie ludzkie,
- praca powinna być tak zorganizowana, aby pracownik nie odczuwał presji tempa pracy lub obciążenia psychicznego w innej postaci,
- praca powinna być tak zorganizowana, by pracownik stale przebywał w towarzystwie innej osoby pełnosprawnej,

Wymagania medyczne:

- brak wymagań, szczególnych, wskazana opinia lekarza medycyny pracy ze znajomością orzeczenia o niepełnosprawności,

Inne:

- brak wymagań.

## **11. Inne schorzenia**

Wobec innych nie zakwalifikowanych wcześniej schorzeń przystosowanie stanowiska pracy może być odmienne. Zawsze jednak informację o tym uzyskamy od lekarza medycyny pracy, który przeprowadzi badania wstępne pracownika, przed podjęciem przez niego zatrudnienia.

Zawsze jednak osoby niepełnosprawne powinny być w sposób szczególnie chronione przed szkodliwymi czynnikami mikroklimatycznymi, substancjami szkodliwymi, obciążeniem fizycznym oraz psychicznym.

## Podsumowanie

Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej, wbrew powszechnym stereotypom nie zawsze musi być kosztowne i trudne. Każdy pracownik – sprawny i niepełnosprawny – przed przyjęciem do pracy przechodzi badania wstępne przeprowadzane przez lekarza medycyny pracy. Lekarz ten stwierdza o konkretnych wymaganiach pracownika związanych z warunkami wykonywania pracy. Te wskazania stanowią jednocześnie wykaz niezbędnych działań, jakie należy podjąć w stosunku do miejsca pracy, aby było ono w pełni przystosowane do wymagań osoby niepełnosprawnej. Spełnienie tych wymagań otwiera drogę do bezpiecznego zatrudnienia osoby niepełnosprawnej.

Praktyka pokazuje, że większość osób niepełnosprawnych, wobec swojego stopnia niepełnosprawności nie wymaga żadnych szczególnych działań związanych z przystosowaniem stanowiska pracy. Biorąc pod uwagę, że nie istnieje już obowiązek zgłaszania faktu zatrudnienia osoby niepełnosprawnej do Państwowej Inspekcji Pracy, można uznać, że w wielu przypadkach zatrudnienie osoby niepełnosprawnej nie różni się niczym od zatrudnienia osoby bez jakichkolwiek schorzeń.

W przypadku powstających wątpliwości, inspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy – koordynator zagadnień zatrudniania osób niepełnosprawnych w zakładach pracy będzie mógł udzielić bliższych informacji uzupełniających w tym zakresie.

Zgodnie z art. 4 ust. 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92 ze zm.), pracodawca może zwrócić się z wnioskiem do inspektora pracy o przeprowadzenie kontroli w zakładzie pracy w zakresie oceny przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności.

Z posiadanych informacji wiemy, że mimo zmiany ustawy w tym zakresie od dnia 30 marca br. pracodawcy występują do OIP-ów o takie kontrole, jednak obecnie inspektor pracy nie wydaje już opinii – nie ma podstawy prawnej w tym zakresie.

Bliższych informacji w Warszawie w tym zakresie można uzyskać na stronie internetowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, adres:

<http://www.warszawa.oip.pl> zakładka Informacje, Niepełnosprawni.

Porad dotyczących prawidłowego przystosowania stanowisk pracy do potrzeb osób z różnymi niepełnosprawnościami udziela również Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych.

### **Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych**

00-031 Warszawa ul. Szpitalna 6 lok 18-19

telefon: 022 620-32-02

e-mail: [biuro@popon.pl](mailto:biuro@popon.pl)

[www.popon.pl](http://www.popon.pl), [www.ekspertpopon.pl](http://www.ekspertpopon.pl)