



PROJEKTOWANIE OBIEKTÓW, POMIESZCZEŃ ORAZ PRZYSTOSOWANIE STANOWISK PRACY DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH O SPECYFICZNYCH POTRZEBACH

– RAMOWE WYTYCZNE



człowiek – najlepsza inwestycja

1. Przystosowywanie środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych z wykorzystaniem *Ramowych wytycznych*

Joanna Bugajska, Joanna Kamińska, Wiktor M. Zawieska

W celu ułatwienia korzystania z materiału *Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – Ramowe wytyczne* opracowano algorytm przedstawiający w 6 krokach kolejne działania (operacje), które powinny zostać wykonane w procesie zatrudniania osoby niepełnosprawnej (ON) na określonym stanowisku pracy. W każdym kroku wykonywania algorytmu (oprócz 3, który ma charakter nie operacyjny, lecz warunkowy) wskazano miejsca w *Ramowych wytycznych*, w których znajdują się treści wspomagające realizację danego działania (operacji). Dla przybliżenia praktycznej strony korzystania z algorytmu, na rysunku 1-1 przedstawiono schemat blokowy algorytmu dla przypadku korzystania z *Ramowych wytycznych* przez doradców zawodowych, w sytuacji gdy:

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

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

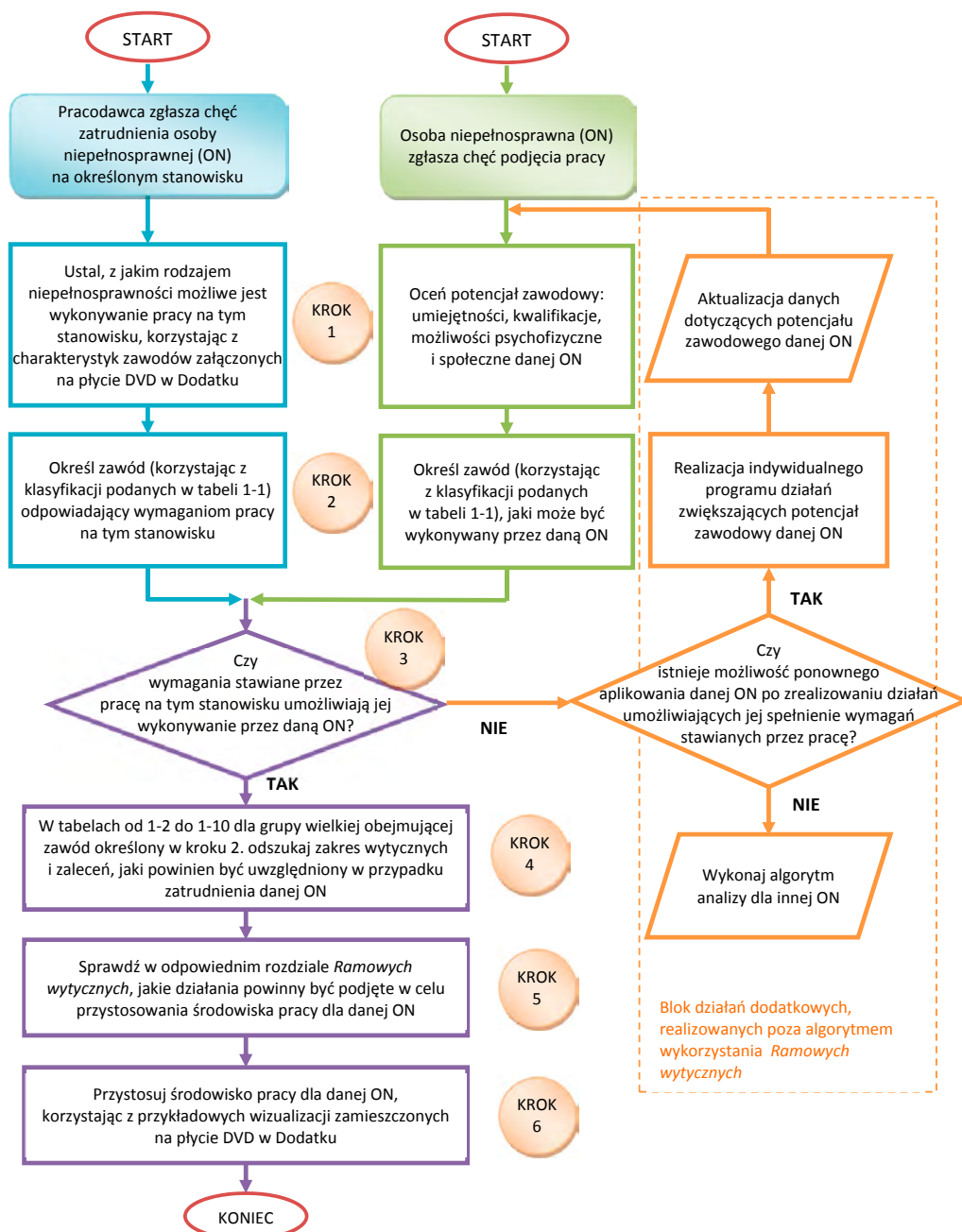
- Krok 1. Określenie rodzaju niepełnosprawności umożliwiającej wykonywanie pracy na danym stanowisku/Ocena potencjału zawodowego danej osoby niepełnosprawnej.
- Krok 2. Określenie zawodu odpowiadającego wymaganiom pracy na danym stanowisku/ Określenie zawodu, jaki może być wykonywany przez daną osobę niepełnosprawną.
- Krok 3. Sprawdzenie zgodności wymagań pracy na danym stanowisku w odniesieniu do możliwości jej wykonywania przez daną osobę niepełnosprawną.

- Krok 4. Ustalenie zakresu wytycznych dla grupy wielkiej, obejmującej zawód określony w kroku 2., który powinien być uwzględniony w przypadku zatrudnienia danej osoby niepełnosprawnej.
- Krok 5. Określenie konkretnych działań, które powinny być podjęte w celu przystosowania środowiska pracy dla danej osoby niepełnosprawnej.
- Krok 6. Przeprowadzenie działań mających na celu przystosowanie środowiska pracy dla danej osoby niepełnosprawnej, z wykorzystaniem przykładowych wizualizacji zamieszczonych na płycie DVD (dodatek do *Ramowych wytycznych*).

Szczególnie istotne jest, aby przy określeniu zawodu, który może być wykonywany przez daną osobę niepełnosprawną, i zawodu odpowiadającego wymaganiom pracy na stanowisku (krok 2.) właściwie odnaleźć/umieścić ten zawód w jednej z grup wielkich, zgodnie z klasyfikacją specjalności i zawodów¹. Każda z grup wielkich została scharakteryzowana, m.in., pod względem rodzaju pracy, wykonywanych czynności, wymagań w zakresie umiejętności, kwalifikacji, kompetencji i wymagań w zakresie obsługi maszyn i urządzeń (tabela 1-1). Dla 9 z 10 grup wielkich specjalności i zawodów opracowano arkusze (tabele od 1-2 do 1-10)¹, w których przedstawiono w sposób graficzny, w jakim zakresie (kolumny tabel) powinny być podjęte działania w celu przystosowania obiektów, pomieszczeń i stanowisk pracy do osób z różnym rodzajem niepełnosprawności (wiersze tabel). Informacje te pozwalają na określenie zakresów (obszarów) środowiska pracy, w których powinny być podjęte działania przystosowawcze.

W podobny sposób z *Ramowych wytycznych* mogą korzystać także wszystkie inne zainteresowane osoby, zmieniając jedynie, w zależności od potrzeb, punkt rozpoczęcia (startu) wykonywania algorytmu.

¹ Zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności zawartą w Obwieszczeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 lutego 2014 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (DzU 2014, poz. 760). W arkuszach nie uwzględniono 10. grupy wielkiej – „siły zbrojne”.



Rys. 1-1. Przykładowy algorytm postępowania w celu przystosowania środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych z wykorzystywaniem Ramowych wytycznych przez doradców zawodowych

Tabela 1-1. Zawody uwzględnione w poszczególnych grupach wielkich*

Lp.	Nazwa grupy wielkiej	Zawody uwzględnione w poszczególnych grupach wielkich**	Charakterystyka grupy wielkiej
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	<ul style="list-style-type: none"> - przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni - kierownicy do spraw zarządzania i handlu - kierownicy do spraw produkcji i usług - kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych 	obejmuje zawody, w których podstawowymi zadaniami są planowanie, określanie i realizowanie podstawowych celów i kierunków polityki państwa, formułowanie przepisów prawnych oraz kierowanie działalnością jednostek administracji publicznej, a także sprawowanie funkcji zarządzania w przedsiębiorstwach lub ich wewnętrznych jednostkach organizacyjnych
2	Specjaliści	<ul style="list-style-type: none"> - specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych - specjaliści do spraw zdrowia - specjaliści nauczania i wychowania - specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania - specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych - specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury 	obejmuje zawody wymagające posiadania wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych. Ich główne zadania to wdrażanie do praktyki koncepcji i teorii naukowych lub artystycznych, powiększanie dotychczasowego stanu wiedzy poprzez badania i twórczość oraz systematyczne nauczanie w tym zakresie
3	Technicy i inny średni personel	<ul style="list-style-type: none"> - średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych - średni personel do spraw zdrowia - średni personel do spraw biznesu i administracji - średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny - technicy informatycy 	obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, niezbędnych do wykonywania głównie prac technicznych i podobnych, związanych z badaniem i stosowaniem naukowych oraz artystycznych koncepcji i metod działania
4	Pracownicy biurowi	<ul style="list-style-type: none"> - sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni - pracownicy obsługi klienta - pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej - pozostali pracownicy obsługi biura 	obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, niezbędnych do zapisywania, organizowania, przechowywania i wyszukiwania informacji, obliczania danych liczbowych, finansowych i statystycznych oraz wykonywania obowiązków wobec klientów, szczególnie związanych z operacjami pieniężnymi, organizowaniem podróży, informacjami i spotkaniami w zakresie biznesu
5	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	<ul style="list-style-type: none"> - pracownicy usług osobistych - sprzedawcy i pokrewni - pracownicy opieki osobistej i pokrewni - pracownicy usług ochrony 	obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne do świadczenia usług ochrony, usług osobistych związanych m.in. z podróżą, prowadzeniem gospodarstwa, dostarczaniem żywności, opieką osobistą oraz do sprzedawania i demonstrowania towarów w sklepach hurtowych czy detalicznych

Lp.	Nazwa grupy wielkiej	Zawody uwzględnione w poszczególnych grupach wielkich**	Charakterystyka grupy wielkiej
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	<ul style="list-style-type: none"> – rolnicy produkcji towarowej – leśnicy i rybacy – rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby 	obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, niezbędnych do uprawy i zbioru ziemiopłodów, zbierania owoców lub roślin dziko rosnących, uprawy i eksploatacji lasów, chowu i hodowli zwierząt, połowów lub hodowli ryb
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	<ul style="list-style-type: none"> – robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków) – robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni – rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni – elektrycy i elektronicy – robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni 	obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, niezbędnych do uzyskiwania i obróbki surowców, wytwarzania i naprawy towarów oraz budowy, konserwacji i naprawy dróg, konstrukcji i maszyn. Główne zadania wymagają znajomości i zrozumienia charakteru pracy, stosowanych materiałów, maszyn i wytwarzanych produktów
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	<ul style="list-style-type: none"> – operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych – monterzy – kierowcy i operatorzy pojazdów 	obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, niezbędnych do prowadzenia pojazdów i innego sprzętu ruchomego, nadzorowania, kontroli i obserwacji pracy maszyn i urządzeń przemysłowych na miejscu lub za pomocą zdalnego sterowania oraz do montowania produktów z komponentów według ścisłych norm i metod. Wykonywanie zadań wymaga głównie posiadania wiedzy i zrozumienia zasad funkcjonowania obsługiwanych urządzeń
9	Pracownicy przy pracach prostych	<ul style="list-style-type: none"> – pomoce domowe i sprzątaczkę – robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie – robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie – pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki – sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach – ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych 	obejmuje zawody, które wymagają niskich lub podstawowych umiejętności i niewielkiej wiedzy teoretycznej, niezbędnych do wykonywania przeważnie prostych i rutynowych prac. Praca wykonywana jest z zastosowaniem prostych narzędzi ręcznych i przy ograniczonej własnej inicjatywie i ocenie. W niektórych przypadkach wymaga wysiłku fizycznego
10	Siły zbrojne***	<ul style="list-style-type: none"> – oficerowie sił zbrojnych – podoficerowie sił zbrojnych – żołnierze szeregowi 	w grupie tej klasyfikowani są żołnierze zawodowi

* Według Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, DzU nr 82, poz. 537.

** Szczegółowy spis wszystkich zawodów i specjalności w poszczególnych grupach wielkich znajduje się w Obwieszczeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 lutego 2014 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania. DzU 2014, poz. 760.

*** Z wytycznych została wyłączona grupa „siły zbrojne”.

Tabela 1-2. Zakres wytycznych i zaleceń, które powinny zostać uwzględnione podczas przystosowywania środowiska pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach w przypadku zawodu z 1. grupy wielkiej – Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy

Lp.	Niepełnosprawność:	Wytyczne i zalecenia w zakresie:								
		Architektoniczne projektowanie obiektów i pomieszczeń pracy (rozdział 2.)	Oświetlenie i sygnalizacja wizualna (rozdział 3.)	Akustyka pomieszczeń i sygnalizacja dźwiękowa (rozdział 4.)	Pola i promieniowanie elektromagnetyczne (rozdział 5.)	Obciążenie fizyczne pracownika i przestrzenna organizacja stanowiska pracy (rozdział 6.)	Bezpieczeństwo użytkowania maszyn i innych urządzeń (rozdział 7.)	Mikroklimat (rozdział 8.)	Czynniki chemiczne (rozdział 9.)	Psycho społeczne warunki pracy (rozdział 10.)
1	układu ruchu	✓				✓		✓		✓
2	wzroku (osoby słabowidzące)	✓	✓	✓		✓				✓
3	wzroku (osoby niewidome)	✓		✓		✓				✓
4	słuchu (osoby słabosłyszące)		✓	✓						✓
5	słuchu (osoby głuche)		✓							✓
6	wynikająca z chorób psychicznych									✓
7	wynikająca z zaburzeń ze spektrum autyzmu	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	intelektualna	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	inna (wynikająca m.in. z chorób układu krążenia, oddechowego, nerwowego, moczowo-płciowego), a także osoby z wszczepionymi urządzeniami wspomagającymi funkcjonowanie				✓			✓		✓

Objaśnienia:

	Wystarczające jest spełnienie wymagań ujętych w ogólnych przepisach bhp.
✓	Należy wdrożyć wytyczne i – jeśli to możliwe – zalecenia z danego zakresu.
-	Ograniczone możliwości zatrudnienia osoby z określoną niepełnosprawnością w tej grupie zawodów.

W przypadku przystosowywania środowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością sprzężoną należy uwzględnić wytyczne i zalecenia dla odpowiednich rodzajów niepełnosprawności łącznie.

Tabela 1-3. Zakres wytycznych i zaleceń, które powinny zostać uwzględnione podczas przystosowywania środowiska pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach w przypadku zawodu z 2. grupy wielkiej – *Specjaliści*

Lp.	Niepełnosprawność:	Wytyczne i zalecenia w zakresie:								
		Architektoniczne projektowanie obiektów i pomieszczeń pracy (rozdział 2.)	Oświetlenie i sygnalizacja wizualna (rozdział 3.)	Akustyka pomieszczeń i sygnalizacja dźwiękowa (rozdział 4.)	Pola i promieniowanie elektromagnetyczne (rozdział 5.)	Obciążenie fizyczne pracownika i przestrzenna organizacja stanowiska pracy (rozdział 6.)	Bezpieczeństwo użytkowania maszyn i innych urządzeń (rozdział 7.)	Mikroklimat (rozdział 8.)	Czynniki chemiczne (rozdział 9.)	Psychospołeczne warunki pracy (rozdział 10.)
1	układu ruchu	✓				✓		✓	✓	✓
2	wzroku (osoby słabowidzące)	✓	✓	✓		✓				✓
3	wzroku (osoby niewidome)	✓		✓		✓				✓
4	słuchu (osoby słabosłyszące)		✓	✓						✓
5	słuchu (osoby głuche)		✓	✓						✓
6	wynikająca z chorób psychicznych									✓
7	wynikająca z zaburzeń ze spektrum autyzmu			✓						✓
8	intelektualna	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	inna (wynikająca m.in. z chorób układu krążenia, oddechowego, nerwowego, moczowo-płciowego), a także osoby z wszczepionymi urządzeniami wspomagającymi funkcjonowanie				✓			✓	✓	✓

Objaśnienia:

	Wystarczające jest spełnienie wymagań ujętych w ogólnych przepisach bhp.
✓	Należy wdrożyć wytyczne i – jeśli to możliwe – zalecenia z danego zakresu.
-	Ograniczone możliwości zatrudnienia osoby z określoną niepełnosprawnością w tej grupie zawodów.

W przypadku przystosowywania środowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością sprzężoną należy uwzględnić wytyczne i zalecenia dla odpowiednich rodzajów niepełnosprawności łącznie.

Tabela 1-4. Zakres wytycznych i zaleceń, które powinny zostać uwzględnione podczas przystosowywania środowiska pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach w przypadku zawodu z 3. grupy wielkiej – *Tech-nicy i inny średni personel*

Lp.	Niepełnosprawność:	Wytyczne i zalecenia w zakresie:								
		Architektoniczne projektowanie obiektów i pomieszczeń pracy (rozdział 2.)	Oświetlenie i sygnalizacja wizualna (rozdział 3.)	Akustyka pomieszczeń i sygnalizacja dźwiękowa (rozdział 4.)	Pola i promieniowanie elektromagnetyczne (rozdział 5.)	Obciążenie fizyczne pracownika i przestrzenna organizacja stanowiska pracy (rozdział 6.)	Bezpieczeństwo użytkowania maszyn i innych urządzeń (rozdział 7.)	Mikroklimat (rozdział 8.)	Czynniki chemiczne (rozdział 9.)	Psychospołeczne warunki pracy (rozdział 10.)
1	układu ruchu	✓				✓	✓	✓	✓	✓
2	wzroku (osoby słabowidzące)	✓	✓	✓		✓	✓			✓
3	wzroku (osoby niewidome)	✓		✓		✓	✓			✓
4	słuchu (osoby słabosłyszące)		✓	✓			✓		✓	✓
5	słuchu (osoby głuche)		✓	✓			✓		✓	✓
6	wynikająca z chorób psychicznych									✓
7	wynikająca z zaburzeń ze spektrum autyzmu		✓	✓						✓
8	intelektualna	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	inna (wynikająca m.in. z chorób układu krążenia, oddechowego, nerwowego, moczowo-płciowego), a także osoby z wszczepionymi urządzeniami wspomagającymi funkcjonowanie					✓	✓		✓	✓

Objaśnienia:

	Wystarczające jest spełnienie wymagań ujętych w ogólnych przepisach bhp.
✓	Należy wdrożyć wytyczne i – jeśli to możliwe – zalecenia z danego zakresu.
-	Ograniczone możliwości zatrudnienia osoby z określoną niepełnosprawnością w tej grupie zawodów.

W przypadku przystosowywania środowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością sprzężoną należy uwzględnić wytyczne i zalecenia dla odpowiednich rodzajów niepełnosprawności łącznie.

Tabela 1-5. Zakres wytycznych i zaleceń, które powinny zostać uwzględnione podczas przystosowywania środowiska pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach w przypadku zawodu z 4. grupy wielkiej – *Pracownicy biurowi*

Lp.	Niepełnosprawność:	Wytyczne i zalecenia w zakresie:								
		Architektoniczne projektowanie obiektów i pomieszczeń pracy (rozdział 2.)	Oświetlenie i sygnalizacja wizualna (rozdział 3.)	Akustyka pomieszczeń i sygnalizacja dźwiękowa (rozdział 4.)	Pola i promieniowanie elektromagnetyczne (rozdział 5.)	Obciążenie fizyczne pracownika i przestrzenna organizacja stanowiska pracy (rozdział 6.)	Bezpieczeństwo użytkowania maszyn i innych urządzeń (rozdział 7.)	Mikroklimat (rozdział 8.)	Czynniki chemiczne (rozdział 9.)	Psycho społeczne warunki pracy (rozdział 10.)
1	układu ruchu	✓				✓		✓		✓
2	wzroku (osoby słabowidzące)	✓	✓	✓		✓	✓			✓
3	wzroku (osoby niewidome)	✓		✓		✓	✓			✓
4	słuchu (osoby słabosłyszące)		✓	✓						✓
5	słuchu (osoby głuche)		✓							✓
6	wynikająca z chorób psychicznych									✓
7	wynikająca z zaburzeń ze spektrum autyzmu		✓	✓						✓
8	intelektualna						✓			✓
9	inna (wynikająca m.in. z chorób układów krążenia, oddechowego, nerwowego, moczowo-płciowego), a także osoby z wszczepionymi urządzeniami wspomagającymi funkcjonowanie				✓			✓		✓

Objaśnienia:

	Wystarczające jest spełnienie wymagań ujętych w ogólnych przepisach bhp.
✓	Należy wdrożyć wytyczne i – jeśli to możliwe – zalecenia z danego zakresu.
-	Ograniczone możliwości zatrudnienia osoby z określoną niepełnosprawnością w tej grupie zawodów.

W przypadku przystosowywania środowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością sprzężoną należy uwzględnić wytyczne i zalecenia dla odpowiednich rodzajów niepełnosprawności łącznie.

Tabela 1-6. Zakres wytycznych i zaleceń, które powinny zostać uwzględnione podczas przystosowywania środowiska pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach w przypadku zawodu z 5. grupy wielkiej – Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy

Lp.	Niepełnosprawność:	Wytyczne i zalecenia w zakresie:								
		Architektoniczne projektowanie obiektów i pomieszczeń pracy (rozdział 2.)	Oświetlenie i sygnalizacja wizualna (rozdział 3.)	Akustyka pomieszczeń i sygnalizacja dźwiękowa (rozdział 4.)	Pola i promieniowanie elektromagnetyczne (rozdział 5.)	Obciążenie fizyczne pracownika i przestrzenna organizacja stanowiska pracy (rozdział 6.)	Bezpieczeństwo użytkowania maszyn i innych urządzeń (rozdział 7.)	Mikroklimat (rozdział 8.)	Czynniki chemiczne (rozdział 9.)	Psychospołeczne warunki pracy (rozdział 10.)
1	układu ruchu	✓				✓	✓	✓	✓	✓
2	wzroku (osoby słabowidzące)	✓	✓	✓		✓	✓			✓
3	wzroku (osoby niewidome)	✓		✓		✓	✓			✓
4	słuchu (osoby słabosłyszące)		✓	✓			✓		✓	✓
5	słuchu (osoby głuche)		✓				✓		✓	✓
6	wynikająca z chorób psychicznych									✓
7	wynikająca z zaburzeń ze spektrum autyzmu	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	intelektualna	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	inna (wynikająca m.in. z chorób układu krążenia, oddechowego, nerwowego, moczowo-płciowego), a także osoby z wszczepionymi urządzeniami wspomagającymi funkcjonowanie				✓	✓		✓	✓	✓

Objaśnienia:

	Wystarczające jest spełnienie wymagań ujętych w ogólnych przepisach bhp.
✓	Należy wdrożyć wytyczne i – jeśli to możliwe – zalecenia z danego zakresu.
-	Ograniczone możliwości zatrudnienia osoby z określoną niepełnosprawnością w tej grupie zawodów.

W przypadku przystosowywania środowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością sprzężoną należy uwzględnić wytyczne i zalecenia dla odpowiednich rodzajów niepełnosprawności łącznie.

Tabela 1-7. Zakres wytycznych i zaleceń, które powinny zostać uwzględnione podczas przystosowywania środowiska pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach w przypadku zawodu z 6. grupy wielkiej – Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy

Lp.	Niepełnosprawność:	Wytyczne i zalecenia w zakresie:								
		Architektoniczne projektowanie obiektów i pomieszczeń pracy (rozdział 2.)	Oświetlenie i sygnalizacja wizualna (rozdział 3.)	Akustyka pomieszczeń i sygnalizacja dźwiękowa (rozdział 4.)	Pola i promieniowanie elektromagnetyczne (rozdział 5.)	Obciążenie fizyczne pracownika i przestrzenna organizacja stanowiska pracy (rozdział 6.)	Bezpieczeństwo użytkowania maszyn i innych urządzeń (rozdział 7.)	Mikroklimat (rozdział 8.)	Czynniki chemiczne (rozdział 9.)	Psycho społeczne warunki pracy (rozdział 10.)
1	układu ruchu	✓				✓	✓	✓	✓	✓
2	wzroku (osoby słabowidzące)	✓	✓	✓		✓	✓			✓
3	wzroku (osoby niewidome)	✓		✓		✓	✓			✓
4	słuchu (osoby słabosłyszące)		✓	✓			✓		✓	✓
5	słuchu (osoby głuche)		✓	✓			✓		✓	✓
6	wynikająca z chorób psychicznych									✓
7	wynikająca z zaburzeń ze spektrum autyzmu		✓	✓						✓
8	intelektualna						✓			✓
9	inna (wynikająca m.in. z chorób układów krążenia, oddechowego, nerwowego, moczowo-płciowego), a także osoby z wszczepionymi urządzeniami wspomagającymi funkcjonowanie				✓	✓		✓	✓	✓

Objaśnienia:

	Wystarczające jest spełnienie wymagań ujętych w ogólnych przepisach bhp.
✓	Należy wdrożyć wytyczne i – jeśli to możliwe – zalecenia z danego zakresu.
-	Ograniczone możliwości zatrudnienia osoby z określoną niepełnosprawnością w tej grupie zawodów.

W przypadku przystosowywania środowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością sprzężoną należy uwzględnić wytyczne i zalecenia dla odpowiednich rodzajów niepełnosprawności łącznie.

Tabela 1-8. Zakres wytycznych i zaleceń, które powinny zostać uwzględnione podczas przystosowywania środowiska pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach w przypadku zawodu z 7. grupy wielkiej – Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy

Lp.	Niepełnosprawność:	Wytyczne i zalecenia w zakresie:								
		Architektoniczne projektowanie obiektów i pomieszczeń pracy (rozdział 2.)	Oświetlenie i sygnalizacja wizualna (rozdział 3.)	Akustyka pomieszczeń i sygnalizacja dźwiękowa (rozdział 4.)	Pola i promieniowanie elektromagnetyczne (rozdział 5.)	Obciążenie fizyczne pracownika i przestrzenna organizacja stanowiska pracy (rozdział 6.)	Bezpieczeństwo użytkowania maszyn i innych urządzeń (rozdział 7.)	Mikroklimat (rozdział 8.)	Czynniki chemiczne (rozdział 9.)	Psychospołeczne warunki pracy (rozdział 10.)
1	układu ruchu	✓				✓	✓	✓	✓	✓
2	wzroku (osoby słabowidzące)	✓	✓	✓		✓	✓			✓
3	wzroku (osoby niewidome)	✓		✓		✓	✓			✓
4	słuchu (osoby słabosłyszące)		✓	✓			✓		✓	✓
5	słuchu (osoby głuche)		✓	✓			✓		✓	✓
6	wynikająca z chorób psychicznych									✓
7	wynikająca z zaburzeń ze spektrum autyzmu		✓	✓						✓
8	intelektualna						✓			✓
9	inna (wynikająca m.in. z chorób układu krążenia, oddechowego, nerwowego, moczowo-płciowego), a także osoby z wszczepionymi urządzeniami wspomagającymi funkcjonowanie					✓	✓		✓	✓

Objaśnienia:

	Wystarczające jest spełnienie wymagań ujętych w ogólnych przepisach bhp.
✓	Należy wdrożyć wytyczne i – jeśli to możliwe – zalecenia z danego zakresu.
-	Ograniczone możliwości zatrudnienia osoby z określoną niepełnosprawnością w tej grupie zawodów.

W przypadku przystosowywania środowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością sprzężoną należy uwzględnić wytyczne i zalecenia dla odpowiednich rodzajów niepełnosprawności łącznie.

Tabela 1-9. Zakres wytycznych i zaleceń, które powinny zostać uwzględnione podczas przystosowywania środowiska pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach w przypadku zawodu z 8. grupy wielkiej – Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń

Lp.	Niepełnosprawność:	Wytyczne i zalecenia w zakresie:								
		Architektoniczne projektowanie obiektów i pomieszczeń pracy (rozdział 2.)	Oświetlenie i sygnalizacja wizualna (rozdział 3.)	Akustyka pomieszczeń i sygnalizacja dźwiękowa (rozdział 4.)	Pola i promieniowanie elektromagnetyczne (rozdział 5.)	Obciążenie fizyczne pracownika i przestrzenna organizacja stanowiska pracy (rozdział 6.)	Bezpieczeństwo użytkowania maszyn i innych urządzeń (rozdział 7.)	Mikroklimat (rozdział 8.)	Czynniki chemiczne (rozdział 9.)	Psycho społeczne warunki pracy (rozdział 10.)
1	układu ruchu	✓				✓	✓	✓	✓	✓
2	wzroku (osoby słabowidzące)	✓	✓	✓		✓	✓			✓
3	wzroku (osoby niewidome)	✓		✓		✓	✓			✓
4	słuchu (osoby słabosłyszące)		✓	✓			✓			✓
5	słuchu (osoby głuche)		✓	✓			✓			✓
6	wynikająca z chorób psychicznych									✓
7	wynikająca z zaburzeń ze spektrum autyzmu		✓	✓			✓			✓
8	intelektualna	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	inna (wynikająca m.in. z chorób układu krążenia, oddechowego, nerwowego, moczowo-płciowego), a także osoby z wszczepionymi urządzeniami wspomagającymi funkcjonowanie				✓	✓		✓	✓	✓

Objaśnienia:

	Wystarczające jest spełnienie wymagań ujętych w ogólnych przepisach bhp.
✓	Należy wdrożyć wytyczne i – jeśli to możliwe – zalecenia z danego zakresu.
-	Ograniczone możliwości zatrudnienia osoby z określoną niepełnosprawnością w tej grupie zawodów.

W przypadku przystosowywania środowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością sprzężoną należy uwzględnić wytyczne i zalecenia dla odpowiednich rodzajów niepełnosprawności łącznie.

Tabela 1-10. Zakres wytycznych i zaleceń, które powinny zostać uwzględnione podczas przystosowywania środowiska pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach w przypadku zawodu z 9. grupy wielkiej – Pracownicy przy pracach prostych

Lp.	Niepełnosprawność:	Wytyczne i zalecenia w zakresie:								
		Architektoniczne projektowanie obiektów i pomieszczeń pracy (rozdział 2.)	Oświetlenie i sygnalizacja wizualna (rozdział 3.)	Akustyka pomieszczeń i sygnalizacja dźwiękowa (rozdział 4.)	Pola i promieniowanie elektromagnetyczne (rozdział 5.)	Obciążenie fizyczne pracownika i przestrzenna organizacja stanowiska pracy (rozdział 6.)	Bezpieczeństwo użytkowania maszyn i innych urządzeń (rozdział 7.)	Mikroklimat (rozdział 8.)	Czynniki chemiczne (rozdział 9.)	Psychospołeczne warunki pracy (rozdział 10.)
1	układu ruchu	✓				✓	✓	✓	✓	✓
2	wzroku (osoby słabowidzące)	✓	✓	✓		✓	✓			✓
3	wzroku (osoby niewidome)	✓		✓		✓	✓			✓
4	słuchu (osoby słabosłyszące)		✓	✓			✓			✓
5	słuchu (osoby głuche)		✓	✓			✓			✓
6	wynikająca z chorób psychicznych									✓
7	wynikająca z zaburzeń ze spektrum autyzmu		✓	✓			✓			✓
8	intelektualna						✓			✓
9	inna (wynikająca m.in. z chorób układu krążenia, oddechowego, nerwowego, moczowo-płciowego), a także osoby z wszczepionymi urządzeniami wspomagającymi funkcjonowanie					✓	✓		✓	✓

Objaśnienia:

	Wystarczające jest spełnienie wymagań ujętych w ogólnych przepisach bhp.
✓	Należy wdrożyć wytyczne i – jeśli to możliwe – zalecenia z danego zakresu.
-	Ograniczone możliwości zatrudnienia osoby z określoną niepełnosprawnością w tej grupie zawodów.

W przypadku przystosowywania środowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością sprzężoną należy uwzględnić wytyczne i zalecenia dla odpowiednich rodzajów niepełnosprawności łącznie.

Należy jeszcze raz zaznaczyć, że wytyczne i zalecenia zawarte w *Ramowych wytycznych* stanowią uzupełnienie działań, do których jest zobowiązany, zgodnie Kodeksem pracy, pracodawca w celu zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w odniesieniu do wszystkich pracowników.

Zgodnie z Kodeksem pracy² pracodawca ma obowiązek chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W szczególności pracodawca jest obowiązany:

- 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, uwzględniając:
 - ogólne wymagania bhp w zakresie pomieszczeń pracy, stanowisk pracy i organizacji pracy w zakładzie, które zawarto w rozporządzeniu ministra pracy i polityki socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy³
 - wymagania dotyczące rodzajów prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet, które zawarto w rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie wykazu prac szczególnie szkodliwych i uciążliwych dla kobiet⁴
 - wymagania dotyczące wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac, które zawarto w rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym⁵
- 2) realizować politykę prewencji poprzez³:
 - zapobieganie zagrożeniom
 - stosowanie koniecznych środków profilaktycznych
 - informowanie i szkolenie pracowników
- 3) wyposażyć stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne spełniające wymagania zawarte w rozporządzeniach ministra gospodarki w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie

² Art. 207 §2: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (t.j.: DzU 1998, nr 21, poz. 94, ze zm.

³ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. (t.j.: DzU 2003, nr 169, poz. 1650, ze zm.

⁴ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie prac szczególnie szkodliwych i uciążliwych dla kobiet. DzU 1996, nr 114, poz. 545, ze zm.

⁵ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudnienia przy niektórych z tych prac. DzU 2004, nr 200, poz. 2047.

- użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy⁶ oraz w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn⁷
- 4) informować pracowników o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami⁸
 - 5) nadzorować działania zapobiegające powstawaniu urazów lub wypadków przy pracy poprzez:
 - usprawnienie organizacji pracy (np.: wyznaczanie miejsc do składowania ładunków, zabezpieczanie stref niebezpiecznych itp.)
 - stosowanie technicznych środków ochronnych (np.: wyposażanie maszyn w odpowiednie osłony i urządzenia ochronne)
 - 6) uwzględniać ochronę zdrowia wszystkich pracowników, w tym pracowników z różnymi rodzajami niepełnosprawności, i zapobiegać zachorowaniu pracowników na choroby zawodowe poprzez:
 - dostarczenie pracownikom nieodpłatnie środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego⁹
 - prowadzenie badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy¹⁰
 - stosowanie materiałów i procesów technologicznych po uprzednim ustaleniu stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników¹¹.

⁶ Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy. DzU 2002, nr 191, poz. 1596, ze zm.

⁷ Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn. DzU 2008, nr 199, poz. 1228, ze zm.

⁸ Art. 226 pkt 2.: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (t.j.): DzU 1998, nr 21, poz. 94, ze zm.

⁹ Art. 237⁶: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (t.j.): DzU 1998, nr 21, poz. 94, ze zm.

¹⁰ Art. 227 § 1 pkt 2.: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (t.j.): DzU 1998, nr 21, poz. 94, ze zm.

¹¹ Art. 220: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (t.j.): DzU 1998, nr 21, poz. 94, ze zm.

Egzemplarz bezpłatny

**Dostosuj
miejsce
pracy
do potrzeb
osób
niepełnosprawnych.
Stwórz
przyjazną
firmę
bez ograniczeń.** ↻

Przedsiębiorstwo, aby się rozwijać, potrzebuje ciągłych zmian. Pomyśl o prostych rozwiązaniach w Twojej firmie, które poprawią dostępność i organizację przestrzeni, a także klimat psychospołeczny, relacje międzyludzkie i organizację pracy. Dobrze zaprojektowane miejsce pracy kosztuje tyle samo, ile źle zaprojektowane.

Sprawdź, jaki potencjał daje otwarcie na kulturę różnorodności i jakie modyfikacje będą lepiej służyć wszystkim pracownikom, ale także i Twoim klientom. Również tym o specyficznych potrzebach. Pamiętaj też, że polskie prawo zobowiązuje Cię do niezbędnych racjonalnych usprawnień dla niepełnosprawnych pracowników. W projekcie „Ramowe wytyczne...” damy Ci narzędzia, które pomogą otworzyć Twoją firmę na ich potrzeby.

Warto dostosować przedsiębiorstwo do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Zyskują pracownicy, klienci i firma.

ISBN 978-83-7373-179-0