

## Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych na przykładzie wybranych opisów informacji o zawodach

Possibilities of employment of the disabled based on the selected descriptions of professions

**Słowa kluczowe:** osoba niepełnosprawna, kody niepełnosprawności, „karta zawodu”, opis informacji o zawodzie, zatrudnienie, rynek pracy.

**Key words:** a disabled person, disability codes, „profession card”, description of the profession, employment, labour market.

**Abstract.** The possibility of taking up work by people with disabilities is an important component for employment and the labour market. It is also one of the elements of the model for the description of a profession adopted in the PO WER project „Developing, supplementing and updating information about professions and its dissemination using modern communication tools – INFODORADCA+”.

Celem artykułu jest zwrócenie uwagi na potencjał zatrudnieniowy, jaki tkwi w osobach niepełnosprawnych, które mogą w szerokim zakresie zasilać dopływ ciągle brakujących na rynku rąk do pracy.

W pierwszej części artykułu zaprezentowano, na podstawie analizy wybranych źródeł literaturowych, zagadnienie niepełnosprawności i problemy związane z zatrudnianiem osób z tej grupy. Omówiono również podstawowe kody niepełnosprawności, jakimi posługują się twórcy opisów informacji o zawodach. Przedstawiono także strukturę „Kart zawodów” dostosowanych do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych, opracowywanych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy-PIB, które stanowią cenne źródło wiedzy, odnoszącej się m.in. do czynników utrudniających podejmowanie pracy w danym zawodzie.

W drugiej części artykułu przedstawiono wstępne wyniki analizy przykładowych informacji o zawodach, koncentrując się na wymaganiach zdrowotnych i możliwościach zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

**Osoba niepełnosprawna na rynku pracy.** Niepełnosprawność ze względu na złożoność przyczyn i konsekwencji jest obszernym zagadnieniem, obiektem zainteresowania wielu nauk, które ujmują ją z odmiennych perspektyw<sup>1</sup>. Literatura dostarcza różnych ujęć niepełnosprawności, ze względu na jej wieloaspektowość nadal ustalane są i modyfikowane definicje i klasyfikacje<sup>2</sup>, dotyczy to również sposobu postrzegania tej grupy dzięki zmianom w świadomości społeczeństwa<sup>3</sup>.

Zapisy prawne określają, że „(...) niepełnosprawnymi są osoby, których stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności zdolności do wykonywania pracy zawodowej, jeżeli uzyskały orzeczenie o zakwalifikowaniu do jednego z trzech stopni niepełnosprawności (...); orzeczenie o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy (...); orzeczenie o rodzaju i stopniu niepełnosprawności osoby, która nie ukończyła szesnastego roku życia”<sup>4</sup>.

Obok biologicznego kryterium niepełnosprawności, oznaczającego ograniczenie lub utratę sprawności, społecznego – dotyczącego utrudnionego wypełniania ról w środowisku, posługujemy się kryterium zawodowym, w odniesieniu do możliwości podjęcia zatrudnienia<sup>5</sup>, według podziału na stopnie niepełnosprawności.

Dane z NSP 2011 pokazują, że w Polsce zamieszkiwało niemal 4,7 miliona osób niepełnosprawnych według kryterium biologicznego, natomiast 3,1 miliona osób posiadało orzeczenie o niepełnosprawności – to jest 67% wszystkich osób z pierwszego kryterium<sup>6</sup>. W 2016 roku według danych BAEL liczba osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej kształtowała się na poziomie 3,2 mln osób<sup>7</sup>. Z danych GUS wynika, że „(...) w połowie 2017 r. pracowało 463 tys. osób z niepełnosprawnością. To zaledwie co czwarta osoba w wieku produkcyjnym”<sup>8</sup>. W odniesieniu do Unii Europejskiej, gdzie wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w wieku produk-

---

<sup>1</sup> Por. W. Dykcik, *Pedagogika specjalna*, UAM, Poznań 2002, s. 16.

<sup>2</sup> Por. K. Błęszyńska, *Niepełnosprawność a struktura identyfikacji społecznych*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2001.

<sup>3</sup> Por. np. A. Bujanowska, *Uwarunkowania postaw studentów pedagogiki wobec osób niepełnosprawnych*, UMCS, Lublin 2009, s. 12.

<sup>4</sup> Art. 2 pkt 10 *Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, Dz.U. z dnia 9 października 1997 r., Nr 123, poz. 776 z późn. zm.; por. Paweł Wolski, *Utrata sprawności*, dz. cyt., s. 24; por. O. Komorowska, *Osoba niepełnosprawna w Polsce i w Niemczech – wybrane aspekty prawne*, „Studia Prawno-Ekonomiczne”, t. LXXXIII, 2011, s. 311–322, s. 315.

<sup>5</sup> Por. J. Czepczarz, *Humanistyczny wymiar rehabilitacji ruchowej*, Wydawnictwo Instytut Śląski Sp. z o.o. Opole 2012.

<sup>6</sup> *Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych, Raport końcowy*, Projekt realizowany na zlecenie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, 18 maja 2017 r, s. 21.

<sup>7</sup> <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,78,dane-demograficzne> (dostęp 12.08.2018).

<sup>8</sup> J. Hołub, *Szanse i pułapki rynku pracy*, „Integracja” 5/2017, <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/634459> (dostęp 18.08.2018).

cyjnym w połowie 2017 r. wynosił średnio 48,7 % – w Polsce osiągnął jedynie 27,2%<sup>9</sup>.

Kwestia aktywizacji i zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest wspólnie bardzo istotna<sup>10</sup>. Zagadnienie to, związane z ideą integracji społecznej i zawodowej, ma znaczenie nie tylko ze względu na możliwość stwarzania szans na rozwój i wzrost poczucia niezależności u osoby niepełnosprawnej, co potwierdzają liczne badania<sup>11</sup>, ale także jest ważne obecnie z punktu widzenia zapotrzebowania na pracowników, bo wciąż jeszcze wiele osób niepełnosprawnych jest z różnych powodów oddalonych od rynku pracy.

Mimo licznych kampanii społecznych, opinii zadowolonych pracodawców, w kwestii zatrudniania osób niepełnosprawnych mamy do czynienia z wieloma trudnościami. Nieprzypadkowo osoby te, zgodnie z zapisami prawnymi należą do grupy będącej „w szczególnej sytuacji na rynku pracy”<sup>12</sup>. Wiąże się to ze splotem uwarunkowań, odnoszących się zarówno do cech charakteryzujących omawianą grupę, postaw otoczenia, czy problemów prawnych i organizacyjnych. Niepełnosprawni wykazują często niski poziom aktywności w zakresie poszukiwania pracy<sup>13</sup>, mają z różnych względów utrudniony dostęp do instytucji zajmujących się kompleksowym wsparciem w tym zakresie, część z nich doświadczyła stereotypowego postrzegania niepełnosprawności<sup>14</sup>. Ważnym aspektem, zwiększającym szanse na zatrudnienie jest niewątpliwie dostęp do edukacji, szkoleń, wiedzy dotyczącej sposobów poszukiwania zatrudnienia, mechanizmów współczesnego rynku pracy, co przekłada się na możliwość podjęcia pracy, zdobycia doświadczenia zawodowego<sup>15</sup>. Jednak, aby było to możliwe potrzebna jest aktualna i kompleksowa informacja o zawodach, swoiste kompendium rzetelnej wiedzy umieszczone w jednym miejscu, po jaką może sięgnąć zarówno osoba niepełnosprawna, pracodawca, jak i doradca zawodowy, udzielający wsparcia. Odpowiedzią na zapotrzebowanie w tym zakresie jest efekt projektu „Rozwijanie, uzu-

---

<sup>9</sup> Tamże.

<sup>10</sup> Duże zainteresowanie problematyką niepełnosprawności, potwierdzają liczne badania, których respondentami są osoby z omawianej grupy: por. np.: J. Sikorska, *Niepełnosprawność w Polsce – wzrost skali problemu na przestrzeni ćwierćwiecza*, „Człowiek-Niepełnosprawność-Społeczeństwo”, Nr 1 2005, s. 117–137.

<sup>11</sup> Por. M. Mazur, *Aksjologiczne konteksty pracy. Teoretyczne i empiryczne ujęcie tematyki wartości* (w: ) *Pedagogiczne aspekty zarządzania organizacją*, red. M. Szpakowski, E. Dąbek, Wydawnictwo Knowledge Innovation Center, Zamość 2014, s. 151–184.

<sup>12</sup> *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (tekst jednolity Dz.U. z 2013 roku, poz. 674 z późn. zm.).

<sup>13</sup> M. Mazur-Mitrowska, *Sposoby poszukiwania pracy przez osoby niepełnosprawne*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, 1/2018.

<sup>14</sup> Por. I.E. Gregorek, *Diagnoza sytuacji bezrobotnych osób niepełnosprawnych na radomskim rynku pracy*, (w:) *Instytucjonalne wsparcie osób bezrobotnych w świetle wybranych aspektów działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Radomiu* (red. M. Mazur), Wydawnictwo IMD Printshop, Radom 2015, s. 171–199.

<sup>15</sup> Por. *Sytuacja osób niepełnosprawnych w województwie świętokrzyskim*, Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, Kielce 2013.

pełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+”<sup>16</sup>, w postaci opisów 1000 zawodów, funkcjonujących w przestrzeni rynku pracy.

Zanim przejdziemy do głównego zagadnienia, jakiemu jest poświęcony niniejszy tekst, przedstawić należy podstawowe informacje, które dotyczą klasyfikowania niepełnosprawności, jakimi posługiwali się autorzy opisów zawodów, zwracając uwagę na ograniczenia i możliwości podjęcia pracy w danym zawodzie. Wskazane zostaną także źródła, z których można czerpać dodatkową wiedzę w tym obszarze, w postaci *Kart zawodów dostosowanych do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych*, opracowywanych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy-PIB.

**Kody niepełnosprawności.** W opisach zawodów zastosowane zostały tzw. kody niepełnosprawności, będące symbolami rodzaju schorzeń, które mogą stanowić przeciwwskazanie do wykonywania określonych prac. Poniższymi oznaczeniami posługują się Wojewódzkie Zespoły Orzekania o Niepełnosprawności.

Poniżej w ujęciu tabelarycznym przedstawiono podstawowe kody niepełnosprawności:

**Tabela 1. Nazwy i charakterystyka kodów niepełnosprawności**

Oznaczenie i nazwa kodu niepełnosprawności	Charakterystyka kodu niepełnosprawności <sup>17</sup>
<b>01-U upośledzenie umysłowe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ograniczeniem jest stopień skomplikowania zadań, składających się na wykonywaną pracę.</li> <li>– Zdolność do pracy na danym stanowisku zależy od jednostkowych uwarunkowań, związanych ze stopniem upośledzenia oraz indywidualnymi możliwościami i predyspozycjami kandydata do pracy.</li> <li>– Zasadniczo osoby niepełnosprawne z tym kodem mogą pracować wszędzie, gdzie zadania nie są szczególnie skomplikowane, nie wyklucza to stanowisk obsługi maszyn.</li> </ul>
<b>02-P – choroby psychiczne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mogą być kierowane do różnych prac, pod warunkiem uwzględnienia typu i rozległości zaburzeń.</li> <li>– Zasadniczo przeciwwskazaniem dla osób z chorobą psychiczną jest wykonywanie czynności na stanowiskach, wymagających obsługi maszyn o wysokim stopniu ryzyka, odnosi się do zadań, właściwych pracownikom ochrony fizycznej i mienia czy kierowania pojazdami.</li> </ul>

<sup>16</sup> Por. K. Symela, I. Woźniak, *Podręcznik. Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018.

<sup>17</sup> Na podstawie: *Kody niepełnosprawności i ich znaczenie*: <http://partnerfirm.pl/kody-niepelnosprawnosci-i-ich-znaczenie/?print=pdf> (dostęp 10.08.2018).

<b>03-L zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ograniczeniem dla osób z chorobami narządu mowy lub słuchu, w zależności od natężenia dolegliwości, może być: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ zawodowe prowadzenie pojazdów kategorii C i D,</li> <li>➤ praca wymagająca wysiłku głosowego (w obsłudze klienta lub telemarketingu),</li> <li>➤ praca na wysokości,</li> <li>➤ praca w miejscu, gdzie występuje wysokie natężenie dźwięków.</li> </ul> </li> <li>– Zastosowanie aparatu słuchowego lub implantu zwiększa możliwość zatrudnienia osób z tym kodem.</li> </ul>
<b>04-O choroby narządu wzroku</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Przeciwwskazaniem dla osób z chorobami oczu, w przypadku rozległych schorzeń, są: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ prace na wysokości,</li> <li>➤ prace z bronią,</li> <li>➤ prowadzenie pojazdów i obsługa maszyn.</li> </ul> </li> <li>– Nie wskazane jest narażanie chorego narządu na działanie promieni UV lub IR oraz na dodatkowy wysiłek podczas pracy wymagającej skupienia wzroku na nieoddalonych punktach przez dłuższy czas, co dotyczy również pracy przy komputerze, wskazane jest w tym wypadku zastosowanie odpowiedniego wyposażenia stanowiska pracy, np. w lupy ekranowe lub wyższej klasy monitory.</li> <li>– O zdolności do pracy powinien zdecydować w każdym przypadku lekarz medycyny pracy.</li> </ul>
<b>05-R upośledzenie narządu ruchu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Choroby narządu ruchu, obejmujące także schorzenia pourazowe, nowotwory rozwijające się w obrębie układu ruchowego, a także deformacje, choroby stawów, mięśni i tkanki łącznej nie ograniczają w znaczący sposób dostępu do wykonywania pracy, zależy to od nasilenia objawów danego schorzenia.</li> <li>– Stosując odpowiednie zasady organizacji stanowiska pracy w zakresie prawidłowej ergonomii i czasu wykonywanej pracy, osoby te mogą podejmować prace biurowe oraz fizyczne.</li> </ul>
<b>06-E epilepsja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Osoby z epilepsją, ze względu na specyficzne objawy swojego schorzenia, podobnie jak osoby niepełnosprawne z kodem 01U dopuszczone mogą być do prostych i bezpiecznych prac.</li> <li>– Przeciwwskazaniem przy wykonywaniu tych prac jest obsługa urządzeń z elementami migającymi lub wirującymi.</li> </ul>
<b>07-S choroby układu oddechowego i krążenia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Schorzenia układu krążenia i oddechowego mają wspólną charakterystykę, jest to ogólne osłabienie i ograniczenie niektórych elementów obrony nieswoistej w połączeniu z ograniczeniem w zakresie wydolności fizycznej.</li> <li>– Ogólnie osoby z chorobami układu oddechowego i krążenia (do których należy wiele jednostek chorobowych o bardzo zróżnicowanej etiologii, przebiegu i objawach) nie powinny podejmować pracy w warunkach zapylenia oraz prac wysiłkowych.</li> <li>– Wskazane jest wprowadzenie elastycznego trybu pracy i przerw, dostosowanych do potrzeb pracownika.</li> </ul>
<b>08-T choroby układu pokarmowego</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Osoby z tym kodem nie mają szczególnych przeciwwskazań do wykonywania większości zawodów.</li> <li>– Powinny unikać obecności czynników toksycznych o charakterze chemicznym.</li> <li>– Kod ten jest orzekany rzadko.</li> </ul>

<b>09-M choroby układu moczowo-płciowego</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Przeciwwskazania są podobne, jak w przypadku kodu 08T.</li> <li>- Dla osób cierpiących na choroby układu moczopłciowego wskazane jest ustalenie elastycznego trybu pracy i dostosowanie przerw do fizjologicznych potrzeb danego pracownika.</li> </ul>
<b>10-N choroby neurologiczne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dotyczy chorób centralnego układu nerwowego o różnej etiologii i objawach.</li> <li>- Wskazania i przeciwwskazania do pracy w przypadku osób z chorobami neurologicznymi są podobne jak u osób chorych psychicznie, jednak o szczegółach decyduje lekarz, znając przebieg danej choroby i jej nasilenie.</li> </ul>
<b>11-I inne, w tym schorzenia: endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obejmuje dużą grupę chorób: np. żółtaczkę, choroby krwi, cukrzycę, boreliozę, łuszczycę czy otyłość znacznego stopnia.</li> <li>- Niektóre z wymienionych chorób (np. łuszczycę czy otyłość znacznego stopnia), mogą stanowić barierę w podejmowaniu zatrudnienia, nie ze względu na ograniczenia danej jednostki, ale z powodu nieprzychylności otoczenia.</li> <li>- Orzekanie o wskazaniach i przeciwwskazaniach jest kwestią indywidualną.</li> </ul>
<b>12-C całościowe zaburzenia rozwojowe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Możliwe jest wykonywanie różnych prac, w zależności od stopnia upośledzenia rozwojowego</li> <li>- O możliwościach podjęcia zatrudnienia osób z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi decyduje lekarz, biorąc pod uwagę możliwości jednostki.</li> </ul>

Kody niepełnosprawności są jedynie wskazówką, aby wziąć pod uwagę ograniczenia w wykonywaniu określonych zadań, gdyż ostatecznie o skierowaniu do pracy decyduje lekarz medycyny pracy, analizując szereg uwarunkowań, związanych z funkcjonowaniem danej jednostki w konkretnym środowisku, na danym stanowisku<sup>18</sup>. Istotne są także informacje na temat ewentualnego przystosowania miejsca pracy dla podejmujących zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Autorzy opisów zawodów brali pod uwagę następujące kategorie niepełnosprawności:

- Osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu: (osoby z dysfunkcją kończyn górnych, osoby z dysfunkcją kończyn dolnych),
- Osoby z dysfunkcją narządu wzroku,
- Osoby z dysfunkcją narządu słuchu,
- Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej,
- Osoby z epilepsją<sup>19</sup>.

**Karty zawodów dla osób niepełnosprawnych.** Cennym źródłem informacji są: **Karty zawodów dostosowanych do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych**

<sup>18</sup> Każdy z opisów zawodów zawiera informację, że wskazania i przeciwwskazania do zatrudnienia mają charakter ogólny, poglądowy, gdyż dopiero ocena przez lekarza medycyny pracy - typu i natężenia schorzenia, wskazuje na możliwości zatrudnienia danej osoby.

<sup>19</sup> Wytyczne dotyczące opracowywania informacji na temat możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych w zawodzie Pkt. 4.4 Poszerzony Model Informacji o Zawodach. Zob. K. Symela, I. Woźniak, *Podręcznik...*, dz. cyt..

CIOP-PIB<sup>20</sup>. Opracowane materiały, odnoszące się do szeregu zawodów zawierają: **informacje ogólne**, które określają m.in. specyfikę pracy, zadania i sposób ich realizowania, czas i rytm pracy, stopień samodzielności, intensywność kontaktów z innymi ludźmi; **wymagania**, obejmujące wykaz cech, jakimi musi się odznaczać pracownik, aby mógł efektywnie wykonywać swoje obowiązki np. komunikatywność, samodzielność, odporność emocjonalna; wśród wymagań zdrowotnych i fizycznych np. dobra ostrość widzenia, dobry słuch. Kolejny podrozdział prezentuje wykaz **czynników utrudniających zatrudnienie w zawodzie**, zaś następny **możliwości zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnością** z podziałem na następujące grupy:

- osoby z dysfunkcją narządu ruchu;
- osoby z dysfunkcją narządu wzroku,
- osoby z dysfunkcją narządu słuchu,
- osoby z dysfunkcją sfery psychicznej,
- osoby z epilepsją.

Piąty podrozdział omawia **potrzeby przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością**, gdzie autorzy analizują je, odnosząc się do powyższego podziału<sup>21</sup>.

**Problematyka niepełnosprawności w opisach zawodów.** Opisy zawodów, przygotowane w ramach projektu INFODORADCA+, zawierają informacje dotyczące możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych, które znajdują się w rozdziale 2. **Opis zawodu**, gdzie obok syntezy zawodu, opisu pracy i sposobu jej wykonywania, wykształcenia, tytułów zawodowych, kwalifikacji i uprawnień niezbędnych/preferowanych do podjęcia pracy w zawodzie, możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji, zawodów pokrewnych, możemy zapoznać

<sup>20</sup> Karty zawodów dostosowanych do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych [https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?\\_nfpb=true&\\_pageLabel=P31400269281444034650304&html\\_tresc\\_root\\_id=300003565&html\\_tresc\\_id=300003585&html\\_klucz=300003565&html\\_klucz\\_spis=](https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P31400269281444034650304&html_tresc_root_id=300003565&html_tresc_id=300003585&html_klucz=300003565&html_klucz_spis=) (dostęp: 30. 07. 2018). Warto także zapoznać się także z następującymi materiałami: Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych – ramowe wytyczne [https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?\\_nfpb=true&\\_pageLabel=P31200123251443541514096](https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P31200123251443541514096).

Przystosowanie obiektów, pomieszczeń oraz stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – dobre praktyki [https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/74755/Dobre\\_praktykiwersja\\_finalna2014.pdf](https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/74755/Dobre_praktykiwersja_finalna2014.pdf) (dostęp: 30. 07. 2018).; *Karty charakterystyki zagrożeń zawodowych* [https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?\\_nfpb=true&\\_pageLabel=P7200142851340545953779](https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P7200142851340545953779); Lista kontrolna do oceny ergonomicznej stanowiska pracy osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności znajdującej się na stronie: <https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/74756/ListaKontrolna2014.pdf> (dostęp: 30.07.2018).

<sup>21</sup> *Karty zawodów dostosowanych do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych* dostępne pod adresem: [https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?\\_nfpb=true&\\_pageLabel=P31400269281444034650304&html\\_tresc\\_root\\_id=300003565&html\\_tresc\\_id=300003585&html\\_klucz=300003565&html\\_klucz\\_spis=](https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P31400269281444034650304&html_tresc_root_id=300003565&html_tresc_id=300003585&html_klucz=300003565&html_klucz_spis=) (dostęp: 30.07.2018).

się ze środowiskiem pracy właściwym dla danego zawodu. W tym punkcie zostały opisane warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy, następnie: **wymagania psychofizyczne i zdrowotne**. Jest to cenna wskazówka dla osób szukających pracy w danym zawodzie, aby poznać specyfikę pracy, uwzględniając stan zdrowia oraz wynikające stąd możliwości i ograniczenia.

Drugim „miejszem” w opisach zawodów, gdzie znajdują się kluczowe informacje na wiodący temat są: „**Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie**”, umieszczone w rozdziale 4 pkt.4: **Odniesienie do sytuacji zawodu na rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego**<sup>22</sup>.

**Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych – analiza w wybranych opisach informacji o zawodach.** Aby przedstawić sposób, w jaki autorzy opisują problematykę wymagań zdrowotnych oraz szanse zatrudnienia osób niepełnosprawnych, najlepiej na wstępie odwołać się do konkretnego przykładu, aby następnie zaprezentować szerszą analizę pod kątem możliwości podejmowania pracy przez osoby niepełnosprawne. Warto w tym miejscu określić także potencjalnych odbiorców opisów zawodów, bo nie są to tylko osoby niepełnosprawne, rozważające kształcenie w danym zawodzie, czy przekwalifikowanie, ale także pracodawcy rekrutujący na dane stanowisko, doradcy zawodowi i doradcy klienta, jako specjaliści udzielający pomocy w wyborach zawodowych czy realizatorzy szkoleń, podczas ustalania programów adresowanych do określonych grup uczestników rynku pracy.

Przykładem niech będzie zawód **Główny księgowy (121101)**, należący do pierwszej wielkiej grupy Klasyfikacji Zawodów i Specjalności: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy. W wymaganiach zdrowotnych można przeczytać: że „(...) **główny księgowy** powinien charakteryzować się **dobrym stanem zdrowia. Pracę w tym zawodzie wykluczają choroby psychiczne, zaburzenia osobowości i występujące socjopatie, niewyraźna wymowa, problemy w porozumiewaniu się z otoczeniem oraz znaczne wady wzroku, które nie mogą być skorygowane**”<sup>23</sup>. Odnosnie możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie dowiemy się, że „(...) **zawód główny księgowy może być wykonywany przez osoby z niepełnosprawnością w zakresie:**

- *dysfunkcji kończyn dolnych (05-R), umożliwiającą samodzielne przemieszczanie się,*
- *dysfunkcji narządu wzroku (04-O), jeśli posiadana wada może być skorygowana szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, które zapewnią ostrość widzenia*”<sup>24</sup>.

W każdym opisie zawodu pojawia się informacja, że warunkiem niezbędnym, jaki należy spełnić, planując zatrudnienie osób niepełnosprawnych jest identyfikacja

<sup>22</sup> Więcej informacji: K. Symela, I. Woźniak, *Podręcznik...*, dz. cyt.

<sup>23</sup> *Informacja o zawodzie, Główny księgowy (121101)*, „Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej rozpowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+”, s. 6.

<sup>24</sup> Tamże, s. 16.



indywidualnych barier i dostosowanie technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy do ich potrzeb.

Twórcy opisów posługują się kodami niepełnosprawności. Niektóre z zawodów można wykonywać będąc osobą niepełnosprawną, inne ze względu na wymagania zawierają konkretne przeciwwskazania, a nawet są i takie, w których zatrudnienie osób niepełnosprawnych nie jest możliwe.

Poniższe zestawienia tabelaryczne zawierają analizę 25 zawodów wraz z omówieniem, w podziale na wybrane grupy wielkie KZiS, pod kątem możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

**Tabela 2. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodach Grupy 1 KZiS – Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy**

Nazwa i kod zawodu wg KZiS	Symbol kodu niepełnosprawności											
	01-U	02-P	03-L	04-O	05-R	06-E	07-S	08-T	09-M	10-N	11-I	12-C
Główny księgowy (121101)				x	x							
Kierownik domu spokojnej starości (134301)			x	x	x							
Kierownik domu pomocy społecznej (134402)			x	x	x							

Na przykładzie zawodów Grupy 1 KZiS, gdzie stanowiska w większości mają charakter pracy biurowej, widzimy, że możliwości zatrudnienia dotyczą osób niepełnosprawnych ruchowo (05-R), przy niewielkiej dysfunkcji kończyn dolnych, pod warunkiem, że niepełnosprawność pozwala na samodzielne przemieszczanie się, oraz przy niewielkiej dysfunkcji kończyn górnych, która nie wyklucza wykonywania bardziej precyzyjnych czynności, co podkreślone jest w przypadku zawodu: Kierownik domu spokojnej starości (134301) oraz Kierownik domu pomocy społecznej (134402).

Wymienione w zestawieniu zawody mogą wykonywać także osoby z chorobami narządu wzroku (04-O), jeśli posiadana wada jest skorygowana odpowiednimi szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, które zapewnią ostrość widzenia. W zawodach: Kierownik domu spokojnej starości (134301) oraz Kierownik domu pomocy społecznej (134402) mogą być zatrudnione osoby z zaburzeniami głosu, mowy i słuchu (03-L), jeśli umożliwiają skuteczny kontakt interpersonalny i komunikację.

**Tabela 3. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodach Grupy 2 KZiS – Specjaliści**

Nazwa i kod zawodu wg KZiS	Symbol kodu niepełnosprawności											
	01-U	02-P	03-L	04-O	05-R	06-E	07-S	08-T	09-M	10-N	11-I	12-C
Audytor środowiskowy (213301)				x	x							
Ekolog (213302)				x	x	x						
Specjalista ochrony środowiska (213303)				x	x	x						
Trener osobisty (coach, mentor, tutor) (235920)					x							
Specjalista ochrony informacji niejawnych (242110)					x						x	
Rzecznik patentowy (242216)		x	x	x	x	x						
Specjalista administracji publicznej (242217)			x	x	x							
Specjalista do spraw zamówień publicznych (242225)			x	x	x							
Broker edukacyjny (242401)				x	x	x	x	x	x			
Specjalista sprzedaży technologii i usług informatycznych (243402)			x	x	x							
Bibliotekoznawca (262203)		x	x	x	x	x						
Wychowawca małego dziecka (234202)			x	x			x					
Instruktor tańca (235502)	nie przewiduje się możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych											
Inspektor nadzoru budowlanego (242211)	nie przewiduje się możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych											

W większości zaprezentowanych zawodów z tej grupy KZiS możliwe jest zatrudnienie osób niepełnosprawnych ruchowo (05-R). Oczywiście w zależności od specyfiki zawodu mamy odpowiednie dodatkowe uszczegółowienia, dotyczące wymagań w zakresie sprawności kończyn górnych lub/i dolnych. Ważne jest także zastosowanie odpowiednich regulacji w zakresie czasu pracy oraz prawidłowej ergonomii stanowiska pracy w przypadku zawodów: Wychowawca małego dziecka (234202),

Instruktor tańca (235502), Inspektor nadzoru budowlanego (242211) wymagana jest doskonała sprawność motoryczna.

W odniesieniu do większości przykładowych zawodów możliwe jest zatrudnienie osób niepełnosprawnych z dysfunkcją narządu wzroku (04-O), jeśli posiadana wada jest odpowiednio skorygowana szklami optycznymi lub kontaktowymi zapewniającymi ostrość widzenia, lub w przypadku pracy przy komputerze – zainstalowane zostanie wspomagające oprogramowanie. Nie dotyczy to zawodów: Trener osobisty (coach, mentor, tutor) (235920), Specjalista ochrony informacji niejawnych (242110), Instruktor tańca (235502), Inspektor nadzoru budowlanego (242211). W kilku zawodach mogą być zatrudniane osoby z chorobami słuchu (03-L) – jeśli objawy choroby ustępują po zastosowaniu aparatu słuchowego lub implantu, aby była możliwa komunikacja ze współpracownikami i klientami.

Osoby cierpiące na epilepsję (06-E) mogą być zatrudniane w kilku zawodach: Rzecznik patentowy (242216), Broker edukacyjny (242401), jednak w zawodach: Ekolog (213302) i Specjalista ochrony środowiska (213303) pod warunkiem, że ryzyko występowania ataków jest do przewidzenia, lub gdy otrzymały zgodę lekarza, że mogą pracować na wybranych stanowiskach, najlepiej w zespole, którego członkowie są poinformowani o konieczności udzielenia pomocy w przypadku ataku choroby, a wykonywane obowiązki nie powinny prowadzić do stresów i napięć przyczyniających się do ataków, co odnosi się także do zawodu Bibliotekoznawca (262203).

Najbardziej szeroki dostęp do zatrudnienia osób niepełnosprawnych w tym zestawieniu dotyczy zawodów: Rzecznik patentowy (242216); Broker edukacyjny (242401) i Bibliotekoznawca (262203).

W odniesieniu do osób z dysfunkcją sfery psychicznej (02-P), możliwe jest ich zatrudnienie w zawodach: Rzecznik patentowy (242216) oraz Bibliotekoznawca (262203). Warunkiem jest zapewnienie odpowiedniego traktowania przez otoczenie i dostosowanie zakresu obowiązków i czasu pracy do ich możliwości.

W zawodach: Broker edukacyjny (242401) i Wychowawca małego dziecka (234202) mogą znaleźć zatrudnienie osoby z chorobami układu oddechowego i krążenia (07-S), pod warunkiem zapewnienia elastycznego czasu pracy i przerw, adekwatnie do ich potrzeb. Osoby te mogą mieć obniżoną zdolność do wykonywania prac wysiłkowych.

Zawód Broker edukacyjny (242401) może być wykonywany przez osoby z niepełnosprawnościami, obejmującymi niektóre choroby układu pokarmowego (08-T) oraz określone choroby układu moczowo-płciowego (09-M), jeśli zostaną spełnione warunki odpowiedniej organizacji stanowiska pracy.

W zawodzie: Specjalista ochrony informacji niejawnych (242110), po zastosowaniu właściwych udogodnień, mogą znaleźć zatrudnienie osoby nie tylko z kodem 05-R, ale także z kodem 11I, obejmującym szereg schorzeń, w tym przypadku; np. endokrynologicznych, metabolicznych, zaburzeń enzymatycznych, chorób zakaźnych i odzwierzęcych, chorób układu krwiotwórczego.

Wśród przykładowych opisów zawodów Grupy 2 KZiS odnośnie możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych, nie pojawiły się kody: 01U, 10N, 12C, oznaczające kolejno: upośledzenie umysłowe (niepełnosprawność intelektualną), choroby neurologiczne,

całościowe zaburzenia rozwojowe. Ma to związek ze złożonością zadań i stopniem ich skomplikowania w obszarze wykonywanych czynności. W opisach zawodów: Specjalista do spraw zamówień publicznych (242225), Broker edukacyjny (242401) oraz Specjalista sprzedaży technologii i usług informatycznych (243402), czytamy o ograniczeniach w zatrudnieniu dla osób z upośledzeniem umysłowym. W przypadku tych dwu ostatnich sporządzono adnotację, że nie mogą być wykonywane przez osoby: z niepełnosprawnością, która uniemożliwia skuteczny kontakt interpersonalny, komunikację (O3-L) oraz zakłóca funkcje poznawcze (02-P).

W zawodach: Instruktor tańca (235502) oraz Inspektor nadzoru budowlanego (242211) nie przewiduje się możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

**Tabela 3. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodach Grupy 3 KZiS – Technicy i średni personel**

Nazwa i kod zawodu wg KZiS	Symbol kodu niepełnosprawności											
	01-U	02-P	03-L	04-O	05-R	06-E	07-S	08-T	09-M	10-N	11-I	12-C
Technik gospodarki odpadami (325515)			x		x							
Przedstawiciel handlowy (332203)				x	x							
Tajemniczy klient ( <i>mystery shopper</i> ) (333905)			x	x	x							
Instruktor jazdy konnej (342303)			x	x	x							

Przykładowe zawody z grupy 3 KZiS są zbliżone pod względem możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych, dotyczy to kodu 03-L, 04-O, 05-R, wszystkie zawody reprezentujące tę grupę dają możliwość zatrudnienia osobom niepełnosprawnym ruchowo z niewielką dysfunkcją kończyn górnych lub/i dolnych (05-R), Technik gospodarki odpadami (325515), z niewielką dysfunkcją narządu ruchu, która nie wyklucza stania i chodzenia, w tym samodzielnego przemieszczania się po zróżnicowanym terenie oraz nie wyklucza wykonywania bardziej precyzyjnych czynności, Instruktor jazdy konnej (342303), jeśli nie utrudnia prowadzenia samochodu, Przedstawiciel handlowy (332203). W zawodzie Tajemniczy klient (333905), mogą być zatrudnione osoby z niewielką dysfunkcją kończyn górnych, która nie wyklucza pracy przy komputerze (wymagane jest wówczas dostosowanie sprzętu komputerowego) oraz z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych, jeśli stanowisko pracy zostanie wyposażone w uchwyty, poręcze, regulowaną wysokość krzesła, podnóżka i inne udogodnienia.

W odniesieniu do kodu 04-O, czyli dysfunkcji narządu wzroku, możliwe jest zatrudnienie w zawodach: Instruktor jazdy konnej (342303), Przedstawiciel handlowy (332203), Tajemniczy klient (333905), jeśli posiadana wada jest skorygowana odpowiednimi szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, które zapewnią ostrość widzenia.

Dopuszcza się możliwość zatrudnienia osoby z dysfunkcją narządu słuchu (03-L), w zawodach: Instruktor jazdy konnej (342303), Tajemniczy klient (333905), Technik gospodarki odpadami (325515), pod warunkiem że niepełnosprawność ta jest możliwa do skorygowania za pomocą aparatów słuchowych, aby móc komunikować się ze współpracownikami i klientami.

**Tabela 4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodach Grupy 7 KZiS – Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy**

Nazwa i kod zawodu wg KZiS	Symbol kodu niepełnosprawności											
	01-U	02-P	03-L	04-O	05-R	06-E	07-S	08-T	09-M	10-N	11-I	12-C
Monter ociepleń budynków (712301)			x	x								
Monter fasad (712304)			x	x								
Operator kserokopiarek (732208)			x	x	x							

W przypadku grupy 7 KZiS, analizowane zawody mają także zbliżone możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych, są to przede wszystkim dysfunkcje narządu słuchu (03-L). Osoby słabosłyszące, głuche, głuchonieme mogą znaleźć zatrudnienie w zawodzie: Operator kserokopiarek (732208), pod warunkiem zapewnienia im odpowiedniej pomocy technicznej, natomiast osoby słabosłyszące, zatrudnione na wybranych stanowiskach pracy, głównie na małych budowach, powinny stosować aparaty słuchowe, umożliwiające prawidłowy odbiór odgłosów pracujących maszyn i urządzeń oraz sygnalizacji ostrzegawczej, co dotyczy zawodów: Monter fasad (712304) i Monter ociepleń budynków (712301).

Wszystkie zaprezentowane zawody dają możliwość zatrudnienia osób niepełnosprawnych przy niewielkiej dysfunkcji narządu wzroku (04-O), jeśli posiadana wada może być skorygowana szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi (konieczne przy pracy na wysokości), które zapewnią ostrość widzenia. Dodatkowo w zawodzie: Operator kserokopiarek (732208) mogą pracować osoby z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych (05-R), która pozwała na stanie i chodzenie.

**Tabela 5. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodach Grupy 9 KZiS – Pracownicy wykonujący prace proste**

Nazwa i kod zawodu wg KZiS	Symbol kodu niepełnosprawności											
	01-U	02-P	03-L	04-O	05-R	06-E	07-S	08-T	09-M	10-N	11-I	12-C
Sprzątaczką biurową (911207)		x	x	x	x	x						

Grupę 9 KZiS reprezentuje zawód: Sprzątaczką biurową (911207), który mogą wykonywać osoby z wieloma rodzajami niepełnosprawności: z niewielką dysfunkcją

kończyn górnych i/lub dolnych (05-R), z wadami i dysfunkcją wzroku (04-O), z dysfunkcją narządu słuchu (03-L), a także z dysfunkcją sfery psychicznej (02-P), oraz z epilepsją (06-E), pod warunkiem odpowiedniego dostosowania środowiska pracy (pod względem technicznym i organizacyjnym) do rodzaju niepełnosprawności.

Każdy zawód ze względu na swoją specyfikę, cechuje się innymi wymaganiami, ograniczeniami i zawiera właściwe sobie przeciwwskazania. Poznając je można dokonać właściwych wyborów, będąc zarówno osobą planującą swoją karierę, zmieniającą zawód, poszukującą pracownika na dane stanowisko, czy specjalistą doradzającym w wyborach zawodowych.

**Podsumowanie.** Zagadnienie możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych, stanowiące ważny komponent polityki społecznej i idei integracji, podjęte zostało i szczegółowo omówione w przypadku każdego z opisywanych zawodów w ramach projektu „*Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+*”.

Analiza możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych na przykładzie „próbki” efektów projektu, w postaci 25 opisów zawodów, biorąc pod uwagę kody zawodowe, pokazała szeroki dostęp do zawodów i potencjał zatrudnieniowy, jaki tkwi w osobach niepełnosprawnych. W większości zawodów, których specyfikę stanowi praca biurowa, możliwości zatrudnienia są otwarte dla osób niepełnosprawnych ruchowo, oraz z dysfunkcjami narządu wzroku czy słuchu, oczywiście pamiętając o zasadzie identyfikacji indywidualnych barier i konieczności dostosowania technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy do ich potrzeb. W kilku zawodach możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych są bardzo duże, obejmują kilka kodów, tylko w dwóch zawodach z całej analizowanej grupy nie przewiduje się zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Opisy zawodów stanowią materiał informacyjny dla różnych uczestników rynku pracy: osób niepełnosprawnych, chcących podjąć zatrudnienie w danym zawodzie, pracodawców, doradców zawodowych/doradców klienta, organizatorów szkoleń w zawodzie.

Podjmując decyzję o wyborze ścieżki edukacyjno-zawodowej czy przekwalifikowaniu, osoba niepełnosprawna może zasięgnąć informacji, odnośnie wymagań zdrowotnych i możliwości zatrudnienia w danym zawodzie, zapoznając się także z szerszym kontekstem specyfiki danego zawodu, aby zweryfikować swoje oczekiwania z wymaganiami, stawianymi przed danym pracownikiem. Dla pracodawców, jako grupy odbiorców opisów zawodów, materiał ten stanowi źródło rzetelnej i kompleksowej wiedzy na temat zatrudniania w swoich firmach osób niepełnosprawnych. Doradcy zawodowi, udzielając porad, mogą znaleźć informacje dotyczące wymagań zdrowotnych i przeciwwskazań odnośnie wykonywania różnych zawodów, organizatorzy szkoleń w danym zawodzie precyzyjnie określą ich adresatów i dostosują program stosownie do ich potrzeb.

Wartość opracowań będących rezultatem projektu, podnosi ich aktualność i kompleksowość, możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych, przeciwwskazania

i ograniczenia w dostępie do zawodu wynikające ze specyfiki danej pracy, zadań, warunków i zagrożeń.

Ważne, aby uzyskane informacje o możliwościach zatrudnienia, nie tylko służyły do głębszej refleksji nad konstruowaniem świadomych „projektów kariery”, oraz przyczyniały się do właściwych wyborów u każdego z uczestników rynku pracy, wśród których są także osoby niepełnosprawne, ale były także impulsem do otwierania się na możliwość podjęcia zatrudnienia, zmianę w życiu, w postaci aktywnego współdziałania w społeczeństwie, aby potencjał tkwiący w osobach niepełnosprawnych mógł być zrealizowany w praktycznych działaniach na rynku pracy, z korzyścią dla każdej ze stron.

## Bibliografia

1. *Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych, Raport końcowy*, Projekt realizowany na zlecenie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, 18 maja 2017 r.
2. Bujanowska A., *Uwarunkowania postaw studentów pedagogiki wobec osób niepełnosprawnych*, UMCS, Lublin 2009.
3. Czepczarz J., *Humanistyczny wymiar rehabilitacji ruchowej*, Wydawnictwo Instytut Śląski Sp. z o.o. Opole 2012.
4. Dykciak W., *Pedagogika specjalna*, UAM, Poznań 2002.
5. Gregorek I. E., *Diagnoza sytuacji bezrobotnych osób niepełnosprawnych na radomskim rynku pracy*, (w: ) *Instytucjonalne wsparcie osób bezrobotnych w świetle wybranych aspektów działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Radomiu* (red. Mazur M.), Wydawnictwo IMD Printshop, Radom 2015, s. 171–199.
6. Komorowska O., *Osoba niepełnosprawna w Polsce i w Niemczech – wybrane aspekty prawne*, „Studia Prawno-Ekonomiczne”, t. LXXXIII, 2011, s. 311–322.
7. Mazur M., *Aksjologiczne konteksty pracy. Teoretyczne i empiryczne ujęcie tematyki wartości* (w: ) *Pedagogiczne aspekty zarządzania organizacją*, red. Szpakowski M, Dąbek E., Wydawnictwo Knowledge Innovation Center, Zamość 2014, s. 151–184.
8. Mazur-Mitrowska M., *Sposoby poszukiwania pracy przez osoby niepełnosprawne*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, 1/2018.
9. *Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, Dz.U. z dnia 9 października 1997 r., Nr 123, poz. 776 z późn. zm.
10. Sikorska J., *Niepełnosprawność w Polsce – wzrost skali problemu na przestrzeni ćwierćwiecza*, „Człowiek-Niepełnosprawność-Społeczeństwo”, Nr 1 2005, s. 117–137.
11. Symela K., Woźniak I., *Podręcznik. Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy?*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018.
12. *Sytuacja osób niepełnosprawnych w województwie świętokrzyskim*, Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, Kielce 2013.
13. *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (tekst jednolity Dz.U. z 2013 r., poz. 674 z późn. zm.).

## Netografia

1. Hołub J., *Szanse i pułapki rynku pracy*, „Integracja” 5/2017, <http://www.niepelnosprawni.pl/ ledge/x/634459> (dostęp 18.08.2018).
2. **Kody niepełnosprawności i ich znaczenie:**  
<http://partnerfirm.pl/kody-niepelnosprawnosci-i-ich-znaczenie/?print=pdf>  
<http://partnerfirm.pl/kody-niepelnosprawnosci-i-ich-znaczenie/>

3. **Rehabilitacja zawodowa i społeczna oraz zatrudnianie osób niepełnosprawnych**, <https://www.prawo.pl/akty/dz-u-2018-511-t-j,16798906.html>
4. **Międzynarodowa Statystyczna Klasyfikacja Chorób i Problemów Zdrowotnych**
5. **Dane demograficzne**, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,78,dane-demograficzne>  
[https://www.csioz.gov.pl/fileadmin/user\\_upload/Wytyczne/statystyka/icd10tomi\\_56a8f5a554a18.pdf](https://www.csioz.gov.pl/fileadmin/user_upload/Wytyczne/statystyka/icd10tomi_56a8f5a554a18.pdf)
6. **Karty zawodów dostosowanych do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych**  
[https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?\\_nfpb=true&\\_pageLabel=P31400269281444034650304&html\\_tresc\\_root\\_id=300003565&html\\_tresc\\_id=300003585&html\\_klucz=300003565&html\\_klucz\\_spis=](https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P31400269281444034650304&html_tresc_root_id=300003565&html_tresc_id=300003585&html_klucz=300003565&html_klucz_spis=)
7. **Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych – ramowe wytyczne**  
[https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?\\_nfpb=true&\\_pageLabel=P31200123251443541514096](https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P31200123251443541514096)
8. **Przystosowanie obiektów, pomieszczeń oraz stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach - dobre praktyki**  
[https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/74755/Dobre\\_praktykiwersja\\_finalna2014.pdf](https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/74755/Dobre_praktykiwersja_finalna2014.pdf)
9. **Karty charakterystyki zagrożeń zawodowych**  
[https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?\\_nfpb=true&\\_pageLabel=P7200142851340545953779](https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P7200142851340545953779)
10. **Lista kontrolna do oceny ergonomicznej stanowiska pracy osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności**: <https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/74756/ListaKontrolna2014.pdf>.  
<http://www.niepelnosprawni.pl/ledge> – portal dla osób niepełnosprawnych prowadzony przez Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji  
<http://www.tacyjakja.pl/> – portal społecznościowy stworzony z myślą o osobach żyjących z chorobą przewlekłą (epilepsja, depresja)  
[www.tacysami.org.pl](http://www.tacysami.org.pl) – strona internetowa Fundacji Tacy Sami  
[www.klon.org.pl](http://www.klon.org.pl) – strona internetowa organizacji pozarządowej Klon Jawor  
[www.bezbarier.pl](http://www.bezbarier.pl) – portal internetowy dla osób niepełnosprawnych poszukujących pracy oraz pracodawców osób niepełnosprawnych  
[www.ffm.pl](http://www.ffm.pl) – strona internetowa Fundacji Fuga Mundi (pomoc osobom niepełnosprawnym, wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych)

**dr Monika MAZUR-MITROWSKA**  
Mazowieckie Samorządowe Centrum  
Doskonalenia Nauczycieli w Warszawie,  
Wydział w Radomiu  
Zespół Szkół Budowlanych w Radomiu  
[monika.mazur2@wp.pl](mailto:monika.mazur2@wp.pl)