RPW/45655/2025-1P
EZD RP MRPiPS
(BOM-IV)
Data rejestracji: 2025-05-29
Data wpływu: 2025-05-29

STOWARZYSZENIE
POLSKI INSTYTUT PRAW GŁUCHYCH
UL. A. GAJKOWICZA 5/85 , 03-562 WARSZAWA

REGON : 369501740 NIP : 5242852956 E-MAIL : biuro.spipg@wp.pl

Warszawa, dn. 29.05.2025 r.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
BIURO PODAWCZE
Data wpływu: 2025 -05- 29 -12-
L. dz. .....
3
10:55

Szanowna Pani
Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Biuro Ministra
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

Szanowny Pan
Marcin Stanecki
Główny Inspektor Pracy
Państwowa Inspekcja Pracy
Główny Inspektorat Pracy
ul. Barska 28/30
02-315 Warszawa

Przedmiot petycji – zmiana przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) w celu zwiększenia dostępności zawodów dla osób głuchych w kontekście prawa międzynarodowego, zgodnie z Konwencją ONZ o prawach osób niepełnosprawnych i innymi dokumentami przeciwdziałającymi dyskryminacji osób głuchych na rynku pracy.

Szanowna Pani Ministro,

Szanowny Panie Ministrze,

Niniejsza petycja ma na celu zwrócenie uwagi na konieczność pilnej i kompleksowej rewizji istniejących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) oraz rozporządzeń dotyczących badań lekarskich pracowników w Polsce. Celem jest usunięcie barier, które w praktyce uniemożliwiają osobom głuchym podejmowanie pracy w wielu zawodach, w których z powodzeniem funkcjonują w innych krajach Unii Europejskiej i na świecie.

Dążymy do stworzenia inkluzywnego środowiska pracy, które w pełni wykorzystuje potencjał wszystkich obywateli, zgodnie z międzynarodowymi standardami i najlepszymi praktykami.

Współczesne społeczeństwo dąży do pełnej integracji wszystkich swoich członków, niezależnie od ich indywidualnych cech czy niepełnosprawności. Jednakże, w Polsce, pomimo deklaracji równości i braku formalnego wykazu zawodów niedostępnych dla osób głuchych, obserwuje się alarmująco wysoki wskaźnik bezrobocia w tej grupie.

Szacuje się, że aż 80% osób głuchych w Polsce pozostaje bez pracy.

Ta statystyka nie wynika z braku zdolności czy chęci do pracy ze strony osób głuchych, lecz jest symptomem głębokich, systemowych barier, które skutecznie uniemożliwiają im pełną integrację zawodową.

Istnienie tak znaczącej dysproporcji między oficjalnym brakiem "zawodów zakazanych" a faktycznym wykluczeniem z rynku pracy wskazuje na to, że przeszkody nie mają charakteru jawnych zakazów, lecz są ukryte w innych ramach regulacyjnych oraz w utrwalonych stereotypach. Bariery te często przyjmują formę restrykcyjnych wymagań medycznych, które, mimo że nie wskazują konkretnych zawodów jako niedostępnych, w praktyce stanowią nieprzekraczalną przeszkodę dla osób z niepełnosprawnością słuchu. Taka sytuacja prowadzi do marnowania cennego potencjału ludzkiego i społecznego.

Pełna integracja zawodowa osób głuchych jest nie tylko fundamentalną kwestią sprawiedliwości społecznej i przestrzegania praw człowieka, ale także kluczowym elementem rozwoju gospodarczego i społecznego kraju. Osoby głuche, podobnie jak każda inna grupa obywateli, posiadają unikalne talenty, umiejętności i potencjał, który może znacząco wzbogacić polski rynek pracy. Ich włączenie w życie zawodowe przyczyni się do zwiększenia produktywności, innowacyjności oraz spójności społecznej.

Spojrzenie na tę kwestię nie tylko z perspektywy praw człowieka, ale również poprzez pryzmat konkretnych korzyści ekonomicznych i społecznych, znacząco wzmacnia argumentację na rzecz postulowanych zmian. Międzynarodowe doświadczenia pokazują, że pracodawcy odnoszą wymierne korzyści z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, a właściwe zarządzanie kwestiami niepełnosprawności w miejscu pracy prowadzi do maksymalizacji wkładu tych pracowników w rozwój przedsiębiorstwa. Przykłady z innych krajów udowadniają, że osoby głuche wnoszą do środowiska pracy unikalne cechy, takie jak silna dbałość o szczegóły, zwiększona spostrzegawczość i czujność na potencjalne zagrożenia, co może przekładać się na wyższą jakość pracy i bezpieczeństwo. Zwiększone zatrudnienie osób głuchych może prowadzić do wzrostu PKB oraz wzbogacenia różnorodności i innowacyjności w przedsiębiorstwach.

Uzasadnienie

Osoby głuche stanowią istotną część społeczeństwa, jednak często napotykają na bariery w dostępie do rynku pracy, w tym w zakresie przepisów BHP.

Ponadto, polskie prawo pracy, w tym wspomniana ustawa, zawiera zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, w Art. 69, zobowiązuje władze publiczne do udzielania pomocy osobom niepełnosprawnym w zabezpieczaniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej. Należy jednak podkreślić, że ten artykuł formułuje zasadę polityki państwa, a nie przybiera formy prawa podmiotowego, co oznacza, że nie można z niego bezpośrednio wyprowadzić roszczeń dla jednostki.

W kontekście prawa międzynarodowego, w tym Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, istnieje wyraźny obowiązek zapewnienia równości szans zawodowych dla osób z niepełnosprawnościami, w tym osób głuchych.

1. Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych

Zgodnie z artykułem 27 Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, państwa strony zobowiązane są do podjęcia odpowiednich działań w celu zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami dostępu do zatrudnienia na zasadzie równości z innymi osobami. Obejmuje to m.in. wprowadzenie racjonalnych usprawnień w miejscu pracy oraz eliminację barier w dostępie do rynku pracy. Artykuł 27 ust. 1 lit. i) Konwencji wskazuje na konieczność dostosowania przepisów BHP do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, w tym osób głuchych.

2. Równość szans i niedyskryminacja

Artykuł 5 Konwencji stanowi, że osoby z niepełnosprawnościami mają prawo do równego traktowania i niedyskryminacji. Oznacza to, że przepisy BHP nie mogą w sposób nieuzasadniony utrudniać dostępu osób głuchych do określonych zawodów.

Wprowadzenie odpowiednich zmian w przepisach BHP, takich jak dostosowanie procedur komunikacyjnych czy wprowadzenie alternatywnych metod sygnalizacji zagrożeń, jest krokiem w stronę realizacji zasady równości szans.

3. Przykłady dobrych praktyk

W wielu krajach europejskich wprowadzono rozwiązania umożliwiające osobom głuchym pełne uczestnictwo w rynku pracy. Przykładem może być wprowadzenie systemów sygnalizacji wizualnej w miejscach pracy czy dostosowanie procedur ewakuacyjnych w taki sposób, aby były one zrozumiałe również dla osób głuchych. Takie rozwiązania nie tylko zwiększają bezpieczeństwo, ale także promują integrację osób z niepełnosprawnościami w środowisku pracy.

Najbardziej bezpośrednim i kluczowym problemem, który uniemożliwia osobom głuchym dostęp do wielu zawodów w Polsce, są przepisy dotyczące badań lekarskich pracowników. W szczególności, Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 26 marca 2019 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników stanowi w praktyce de facto barierę nie do przejścia. Mimo że rozporządzenie to nie zawiera formalnego wykazu "zawodów zakazanych" dla osób głuchych, to jego restrykcyjne wymagania dotyczące sprawności narządu słuchu skutecznie wykluczają te osoby z wielu profesji.

Mamy tutaj do czynienia z bezwzględnymi, nieustępliwymi kryteriami, które nie uwzględniają możliwości kompensacji braku słuchu innymi zmysłami (np. wzrokiem) czy stosowania technologii wspomagających (np. alarmy wizualne, wibracyjne).

Taka sztywna metodologia oceny zdolności do pracy jest fundamentalną wadą polskiego podejścia regulacyjnego. Priorytetem staje się tu konkretny poziom sprawności sensorycznej, a nie holistyczna ocena zdolności funkcjonalnych. W efekcie, osoby głuche są wykluczane z zawodów, które mogłyby z powodzeniem wykonywać, gdyby uwzględniono racjonalne usprawnienia. Na przykład, jeśli osoby głuche mogą bezpiecznie prowadzić pojazdy w Niemczech i Wielkiej Brytanii, korzystając z wizualnych i wibracyjnych systemów ostrzegawczych, to polski wymóg "słyszenia sygnałów ostrzegawczych" bez uwzględnienia alternatywnych form percepcji jest nie tylko dyskryminujący, ale i funkcjonalnie nieuzasadniony.

Jak już wspomniano, w Polsce nie istnieje oficjalny wykaz zawodów zakazanych dla osób głuchych. Niemniej jednak, ogólne przepisy BHP, w tym te dotyczące pracy na wysokości oraz wspomniane restrykcyjne wymagania medyczne, w połączeniu z utartymi stereotypami i obawami pracodawców, tworzą środowisko, w którym osoby głuche są faktycznie wykluczane z wielu sektorów. Obawy te często koncentrują się na kwestiach "odpowiedzialności" i "bezpieczeństwa", wynikając z braku wiedzy o możliwościach adaptacji i skutecznych racjonalnych usprawnieniach.

Obawy dotyczące bezpieczeństwa i odpowiedzialności, często podnoszone przez pracodawców, są zazwyczaj zakorzenione w niedostatecznej wiedzy na temat tego, w jaki sposób osoby głuche mogą skutecznie niwelować ryzyka poprzez wykorzystanie alternatywnych zmysłów (wzroku, dotyku) oraz rozwiązań technologicznych. To podkreśla krytyczną potrzebę ukierunkowanej edukacji oraz jasnych, prawnie wiążących wytycznych dla pracodawców i lekarzy medycyny pracy.

Przykłady z innych krajów, gdzie osoby głuche z powodzeniem pracują w zawodach uważanych za "bezpieczeństwa krytyczne" (np. kierowcy, pracownicy budowlani), dowodzą, że te obawy są często nieuzasadnione, a kluczem jest odpowiednie dostosowanie środowiska pracy. Brak uwzględnienia tych możliwości w polskich regulacjach i praktykach jest główną przyczyną obecnego stanu rzeczy. Mimo istnienia nadrzędnych aktów prawnych, szczegółowe rozporządzenia wykonawcze, zwłaszcza te dotyczące badań lekarskich, tworzą istotną niespójność. Zasady konstytucyjne i cele ustawy o rehabilitacji są podważane przez przepisy, które w praktyce uniemożliwiają osobom głuchym dostęp do wielu zawodów.

Ta rozbieżność między intencją ustawodawcy a rzeczywistością regulacyjną prowadzi do sytuacji, w której duch prawa jest ignorowany na niższym szczeblu wykonawczym.

Krytyka nieadekwatności orzecznictwa lekarzy medycyny pracy jest również kluczowa. Lekarze medycyny pracy, będący często pierwszymi punktami styku osób głuchych z rynkiem pracy, w wielu przypadkach wydają orzeczenia, które nie odzwierciedlają realnych możliwości osób z niepełnosprawnością słuchu. Wynika to często z braku odpowiedniego przygotowania lekarzy do oceny zdolności osób głuchych oraz z braku dostępu do tłumaczy języka migowego podczas badań. Niewystarczająca wiedza i brak narzędzi komunikacyjnych wśród personelu medycznego sprawiają, że ocena zdolności do pracy jest obarczona błędem, co prowadzi do niesprawiedliwego wykluczenia. Obowiązkowe szkolenia dla lekarzy medycyny pracy w zakresie oceny zdolności osób głuchych do wykonywania pracy na danym stanowisku są niezbędne, aby zapewnić rzetelność i obiektywność orzecznictwa.

Polska, jako państwo-strona Konwencji ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych (UNCRPD) od 2012 roku jest prawnie zobowiązana do przestrzegania jej postanowień. Artykuł 27 Konwencji wyraźnie stanowi, że "Osoby z niepełnosprawnościami mają prawo do pracy. Tak jak inni ludzie. Państwo będzie zachęcać osoby z niepełnosprawnościami do pracy. Zapewni jednakowe prawa pracownicze, warunki pracy i zarobki". Konwencja podkreśla również znaczenie wsparcia państwa dla używania języka migowego, uczenia się i tworzenia w tym języku, co stanowi o tożsamości kulturowej i językowej osób głuchych. Niepełnosprawność nie może być powodem gorszego traktowania, pozbawienia lub ograniczenia dostępu do pracy.

Dodatkowo, jako członek Unii Europejskiej, Polska podlega Dyrektywie Rady 2000/78/WE, która ustanawia ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, zakazując dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Dyrektywa ta nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia "racjonalnych usprawnień" (reasonable accommodations), aby osoby z niepełnosprawnościami mogły wykonywać swoją pracę, chyba że wiązałoby się to z nieproporcjonalnym obciążeniem.

Przykłady takich usprawnień obejmują dostosowanie miejsc pracy, elastyczną organizację czasu pracy czy pomoc podczas szkoleń zawodowych.

Sukces osób głuchych w tak różnorodnych zawodach jest możliwy dzięki wdrożeniu kompleksowych racjonalnych usprawnień. Obejmują one:

- **Dostępność komunikacyjną:** Zapewnienie wykwalifikowanych tłumaczy języka migowego (np. BSL w Wielkiej Brytanii, Auslan w Australii, PJM w Polsce) podczas kluczowych interakcji, takich jak badania medyczne, rozmowy kwalifikacyjne i spotkania zespołowe. Usługi wideo-przekaźnika (VRS) i awaryjne SMS-y (np. brytyjskie 999 BSL) umożliwiają efektywną komunikację w nagłych sytuacjach. Transkrypcja w czasie rzeczywistym (CART) i inne usługi zamiany mowy na tekst dostarczają natychmiastową wizualną informację. Podstawowe strategie komunikacyjne, takie jak zwracanie się twarzą do rozmówcy, przeformułowywanie zdań i używanie gestów, są również promowane wśród całego personelu.
- **Systemy ostrzegawcze:** Wizualne i dotykowe systemy alarmowe są kluczowe dla bezpieczeństwa w miejscu pracy, np. alarmy świetlne i wibracyjne w przypadku pożaru oraz wizualne powiadomienia w systemach transportu publicznego.
- **Dostosowania miejsca pracy:** Elastyczne formy organizacji pracy, dostosowane i czytelne, dostępne oznakowanie przyczyniają się do tworzenia inkluzywnego środowiska. W środowiskach przemysłowych rozwijane są specyficzne sygnały ręczne dla efektywnej komunikacji w zespołach.

- **Szkolenia i świadomość:** Obowiązkowe szkolenia z zakresu świadomości głuchych i komunikacji dla wszystkich pracowników, w tym menedżerów i personelu medycznego, są niezbędne do stworzenia inkluzywnej kultury i przezwyciężenia stereotypów.

Takie działania adresują zarówno bariery językowe, jak i "nastawienie psychiczne" pracodawców.

Poniższa tabela przedstawia wybrane zawody dostępne dla osób głuchych w innych krajach wraz z przykładami stosowanych udogodnień.

Tabela 1: Wybrane zawody dostępne dla osób głuchych w innych krajach (UE i świat) wraz z przykładami stosowanych udogodnień

Zawód (Profession)	Kraj/Region (Country/Region)	Przykłady Udogodnień/Adaptacji (Examples of Accommodations/Adaptations)	Relevant Snippet IDs
Policjant	USA	Tłumacze języka migowego (ASL), CART (Real-time captioning), Urządzenia wspomagające słyszenie, Szkolenia dla funkcjonariuszy, Dostosowanie komunikacji radiowej.	
Lekarz	UK	Tłumacze języka migowego (BSL), Systemy pętli indukcyjnych, Tekstowe systemy umawiania wizyt, Wizualne alerty w poczekalniach, Szkolenia personelu medycznego.	
Strażak	UK	Wizualne/wibracyjne systemy alarmowe (stroboskopy, podkładki wibracyjne), Awaryjne SMS na 999, Usługi wideo-przekaźnika BSL dla 999.	
Maszynista (obsługa pociągów)	UK (w kontekście obsługi pasażerów)	Szkolenia z BSL dla personelu, Aplikacje mobilne z interpretacją BSL, Wizualne alerty i komunikaty. (Implikuje możliwość adaptacji dla maszynistów)	
Mechanik Przemysłowy / Produkcyjny	Niemcy	Specjalne programy praktyk zawodowych, Adaptacja komunikacji (np. sygnały ręczne), Wsparcie trenerów.	
Ratownik Medyczny	Australia	Szkolenia z Auslan (języka migowego) dla personelu, Budowanie świadomości głuchych, Usuwanie barier komunikacyjnych w nagłych wypadkach.	
Pilot	Francja	Specjalne szkolenia lotnicze, Wsparcie instruktora, Adaptacje komunikacji w kokpicie (np. wizualne wskaźniki, komunikacja pisemna/dotykowa).	
Kierowca samochodów ciężarowych	Polska (przykład pozytywnej zmiany)	Brak słuchu nie jest już przeszkodą w uzyskaniu uprawnień.	
Księgowy, Informatyk, Grafik, Asystent HR	Globalnie	Dostosowanie komunikacji pisemnej/wizualnej, Oprogramowanie wspomagające, Elastyczne godziny pracy.	

Tabela 2: Przykłady zawodów wykonywanych przez osoby głuche w wybranych krajach UE/Świata wraz z zastosowanymi adaptacjami

Poniższa tabela przedstawia konkretne przykłady zawodów, w których osoby głuche z powodzeniem pracują w innych krajach, wraz z zastosowanymi racjonalnymi usprawnieniami.

Kraj	Zawód	Przykładowe Adaptacje/Usprawnienia	Źródło
Wielka Brytania	Pracownik Budowlany (całe zespoły)	Alarmy wibracyjne, komunikacja przez WhatsApp, wideotłumacze języka migowego na spotkaniach.	
Niemcy	Mechanik Przemysłowy, Mechanik Produkcji, Mechanik Narzędziowy	Uzgodnione sygnały ręczne, współpraca z trenerami i współpracownikami.	
Niemcy, Wielka Brytania	Kierowca (również zawodowy)	Wizualne i wibracyjne systemy ostrzegawcze, dodatkowe lustra, kamery cofania, aplikacje na smartfony, tłumacze języka migowego w szkołach jazdy.	
Wielka Brytania (służby ratunkowe)	Strażak, Policjant (w kontekście komunikacji z głuchymi obywatelami)	Szkolenia z brytyjskiego języka migowego (BSL) dla personelu, karty "Jestem głuchy" z kodem QR do wideotłumaczy.	

Analiza obowiązujących przepisów w Polsce w kontekście prawa krajowego, międzynarodowego i unijnego, a także w świetle dobrych praktyk z innych krajów, prowadzi do jednoznacznego wniosku: obecne regulacje dotyczące badań lekarskich i BHP stanowią nieuzasadnioną barierę dla osób głuchych, ograniczając ich dostęp do rynku pracy i naruszając zasadę równości. Konieczne są pilne i kompleksowe działania legislacyjne oraz wspierające, aby zapewnić pełną integrację zawodową osób głuchych w Polsce.

A. **<u>Proponowane Zmiany w Przepisach Prawa:</u>**

- **Zrewidowanie rozporządzeń Ministra Zdrowia w zakresie badań lekarskich, w tym eliminacja nieadekwatnych wymagań słuchowych.**
    - Należy przeprowadzić gruntowną rewizję wszystkich rozporządzeń Ministra Zdrowia dotyczących badań lekarskich do pracy, w szczególności tych regulujących uprawnienia do kierowania pojazdami, obsługi maszyn oraz innych zawodów wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej. Kluczowe jest wyeliminowanie przestarzałych i dyskryminujących wymogów słuchowych, takich jak "test szeptu" czy sztywne progi audiometryczne, które nie uwzględniają indywidualnych możliwości adaptacji i zastosowania nowoczesnych technologii wspomagających.
    - Zamiast tego, przepisy powinny wprowadzić model oceny funkcjonalnej, koncentrujący się na rzeczywistej zdolności danej osoby do wykonywania obowiązków zawodowych z uwzględnieniem racjonalnych usprawnień. Oznacza to odejście od oceny opartej wyłącznie na deficycie słuchu na rzecz kompleksowej oceny kompetencji w dostosowanym środowisku pracy. Taka zmiana wymaga również przeszkolenia lekarzy medycyny pracy w zakresie przeprowadzania tego typu ocen.

- **Wprowadzenie do polskiego prawa pracy i BHP jasnych definicji i obowiązków w zakresie "racjonalnych usprawnień".**
    - Należy w pełni zaimplementować do polskiego prawa pracy i przepisów BHP koncepcję "racjonalnych usprawnień" (reasonable accommodations), zgodnie z wymogami Dyrektywy Rady 2000/78/WE. Powinno to obejmować jasne definicje, precyzyjne określenie obowiązków pracodawców w zakresie ich zapewniania oraz mechanizmy wsparcia finansowego.
    - Przepisy powinny wyraźnie wskazywać, że pracodawca ma obowiązek aktywnie identyfikować i wdrażać racjonalne usprawnienia, chyba że wiązałoby się to z nieproporcjonalnym obciążeniem. Należy również doprecyzować, co stanowi "nieproporcjonalne obciążenie", oraz wzmocnić rolę Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) w finansowaniu tych adaptacji.
- **Uregulowanie dostępu do tłumaczy języka migowego w procesach zatrudnienia i w miejscu pracy.**
    - Konieczne jest prawne uregulowanie i zapewnienie finansowania dostępu do wykwalifikowanych tłumaczy polskiego języka migowego (PJM). Dostęp ten powinien być obligatoryjny na wszystkich kluczowych etapach zatrudnienia: podczas badań lekarskich, rozmów kwalifikacyjnych, szkoleń zawodowych oraz w codziennej komunikacji w miejscu pracy, w tym podczas spotkań zespołowych i instruktaży bezpieczeństwa.
    - Należy również stworzyć i wdrożyć standardy kwalifikacji i certyfikacji tłumaczy języka migowego, aby zapewnić wysoką jakość świadczonych usług. Państwo powinno zainwestować w rozwój kadr tłumaczy oraz w mechanizmy finansowania ich usług, aby odciążyć pracodawców i osoby głuche.

B. <u>Działania Wspierające Integrację Zawodową:</u>

- **Edukacja i podnoszenie świadomości pracodawców i społeczeństwa.**
    - Należy podjąć szeroko zakrojone kampanie edukacyjne i informacyjne skierowane do pracodawców, personelu medycznego oraz całego społeczeństwa. Kampanie te powinny zwalczać stereotypy dotyczące osób głuchych, podnosić świadomość ich potencjału i możliwości, a także informować o dostępnych formach wsparcia i korzyściach płynących z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami.
    - Konieczne jest również promowanie nauki podstaw języka migowego wśród współpracowników i menedżerów, aby zmniejszyć bariery komunikacyjne i budować bardziej inkluzywne środowisko pracy.
- **Wspieranie rozwoju i wdrażania technologii wspomagających.**
    - Państwo powinno aktywnie wspierać badania, rozwój i wdrażanie innowacyjnych technologii wspomagających komunikację i bezpieczeństwo w miejscu pracy dla osób głuchych. Obejmuje to wizualne i wibracyjne systemy ostrzegawcze, zaawansowane systemy transkrypcji w czasie rzeczywistym (CART), specjalistyczne oprogramowanie oraz aplikacje mobilne z interpretacją języka migowego.
    - Należy stworzyć zachęty dla firm do inwestowania w dostępne technologie i infrastrukturę, co przyczyni się do tworzenia bardziej inkluzywnych miejsc pracy.

- **Reforma systemu edukacji zawodowej dla osób głuchych.**
    - Obecnie szkoły zawodowe często kierują osoby głuche do zawodów, które mogą wykonywać samodzielnie, co ogranicza ich możliwości pracy zespołowej. Należy zrewidować programy nauczania w szkołach specjalnych i zawodowych, aby promować szerszy zakres profesji, w tym te wymagające pracy zespołowej. Wprowadzenie szkoleń z zakresu komunikacji i współpracy w środowisku pracy, z uwzględnieniem różnorodnych form komunikacji, jest kluczowe dla przygotowania osób głuchych do pełnego uczestnictwa w rynku pracy.

- **Włączenie osób z niepełnosprawnościami w proces decyzyjny.**
    - Skuteczne wdrożenie zmian wymaga aktywnego włączenia osób z niepełnosprawnościami i ich organizacji w proces tworzenia i modyfikowania przepisów. Zasada "nic o nas bez nas" powinna być fundamentem wszelkich działań legislacyjnych i politycznych, zapewniając, że tworzone rozwiązania są praktyczne, adekwatne i odpowiadają na rzeczywiste potrzeby społeczności głuchych.

C. <u>Oczekiwane Korzyści:</u>

Wdrożenie proponowanych zmian przyniesie szereg korzyści zarówno dla osób głuchych, jak i dla całego społeczeństwa i gospodarki:

- **Dla osób głuchych:** Zwiększenie aktywności zawodowej, co przełoży się na większą niezależność ekonomiczną, poprawę jakości życia, poczucie godności i pełniejsze uczestnictwo w życiu społecznym.
- **Dla pracodawców:** Dostęp do niewykorzystanego talentu i wykwalifikowanych pracowników, zwiększenie różnorodności w miejscu pracy, poprawa wizerunku firmy oraz możliwość skorzystania z dostępnych dofinansowań i refundacji.
- **Dla gospodarki:** Zwiększenie wskaźników zatrudnienia, wzrost produktu krajowego brutto oraz wzmocnienie spójności społecznej. Inwestycja w integrację zawodową osób głuchych to inwestycja w rozwój całego kraju.

Obecne polskie przepisy, poprzez tworzenie barier w dostępie do zawodów i brak kompleksowego uregulowania racjonalnych usprawnień, są w bezpośrednim konflikcie z tymi wiążącymi normami międzynarodowymi i unijnymi. Ta niespójność nie jest jedynie kwestią wewnętrznej polityki; stanowi naruszenie zobowiązań prawnych, co może prowadzić do procedur naruszeniowych ze strony Komisji Europejskiej i negatywnie wpływać na wizerunek Polski na arenie międzynarodowej. Utrzymywanie przepisów niezgodnych z prawem międzynarodowym i unijnym podważa wiarygodność państwa i jego zaangażowanie w promowanie praw człowieka.

Reasumując, włączenie osób głuchych w życie zawodowe jest kluczowe dla budowania społeczeństwa inkluzywnego i wykorzystującego pełny potencjał wszystkich swoich obywateli. Obecne polskie przepisy, w szczególności te dotyczące badań lekarskich, stanowią w praktyce znaczącą barierę dla zatrudnienia osób z niepełnosprawnością słuchu, mimo braku formalnych zakazów. Taka sytuacja jest sprzeczna z duchem i literą międzynarodowych konwencji, które Polska ratyfikowała, oraz z najlepszymi praktykami obserwowanymi w innych krajach Unii Europejskiej i na świecie.

Zmiana podejścia z restrykcyjnego, opartego na deficycie sensorycznym, na elastyczne, koncentrujące się na funkcjonalnych zdolnościach i racjonalnych usprawnieniach, jest nie tylko kwestią przestrzegania praw człowieka, ale także strategiczną inwestycją w rozwój społeczny i gospodarczy kraju. Przyjęcie postulowanych w niniejszej petycji zmian legislacyjnych oraz towarzyszących im działań edukacyjnych i wspierających pozwoli na otwarcie polskiego

rynku pracy dla tysięcy wykwalifikowanych i zmotywowanych osób głuchych, które obecnie pozostają na jego marginesie.

Niniejsza petycja ma na celu zwrócenie uwagi na konieczność pilnej i kompleksowej rewizji istniejących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) oraz rozporządzeń dotyczących badań lekarskich pracowników w Polsce. Celem jest usunięcie barier, które w praktyce uniemożliwiają osobom głuchym podejmowanie pracy w wielu zawodach, w których z powodzeniem funkcjonują w innych krajach Unii Europejskiej i na świecie.

Prosimy o pilną i kompleksową rewizję istniejących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) oraz rozporządzeń dotyczących badań lekarskich pracowników w Polsce oraz ich nowelizację w celu likwidacji barier, które w praktyce uniemożliwiają osobom głuchym podejmowanie pracy w wielu zawodach, w których z powodzeniem funkcjonują w innych krajach Unii Europejskiej i na świecie.

Zgodność z prawem Unii Europejskiej

Projektodawca oświadcza, iż przyjęcie proponowanych zmian nie spowoduje stanu niezgodności prawa krajowego z prawem wspólnotowym.

Wyrażamy zgodę na ujawnienie na stronie internetowej podmiotu rozpatrującego petycję lub urzędu go obsługującego danych osobowych podmiotu wnoszącego petycję.

Uprzejmie prosimy o pozytywne rozpatrzenie nin. petycji.

Z wyrazami szacunku,

Stanisław Porowski
Prezes Zarządu

mgr inż. Mariusz Nowak
Sekretarz Zarządu

Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/
DPP-IV.055.3.2025

Pan
Stanisław Porowski
Prezes Zarządu
Stowarzyszenie
Polski Instytut Praw Głuchych
ul. A. Gajkowicza 5/85
03-562 Warszawa

Zawiadomienie o sposobie załatwienia petycji

Szanowny Panie Prezesie,

działając na podstawie art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz.U. z 2018 r. poz. 870), w zakresie właściwości Departamentu Prawa Pracy, uprzejmie informuję, że Pana petycja z dnia 29 maja br., dotycząca zmiany przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w celu zwiększenia dostępności zawodów dla osób głuchych, została rozpatrzona negatywnie.

Uzasadnienie

Przede wszystkim należy zauważyć, że zgodnie z art. 11^3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277, ze zm.), niedopuszczalna jest jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Również przepisy bhp mają jednakowe zastosowanie do wszystkich pracowników i pracodawców. Nakazują pracodawcom chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (art. 207 § 2 Kodeksu pracy). W tym kontekście pracodawcy są obowiązani w szczególności reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane

tel. 222-500-108
info@mrpips.gov.pl
https://www.gov.pl/web/rodzina
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy, a także uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych. W stosunku do osób niepełnosprawnych cel ten powinien być realizowany poprzez stosowanie się do przepisu § 48 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. poz. 1650, ze zm.), zgodnie z którym pracodawca zatrudniający pracowników niepełnosprawnych powinien zapewnić dostosowanie stanowisk pracy oraz dojść do nich – do potrzeb i możliwości tych pracowników, wynikających ze zmniejszonej sprawności.

Należy również wskazać, że obowiązek ten wynika także z art. 23a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2025 r. poz. 913), zwanej dalej „ustawą o rehabilitacji", zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany zapewnić niezbędne racjonalne usprawnienia dla osoby niepełnosprawnej pozostającej z nim w stosunku pracy, uczestniczącej w procesie rekrutacji lub odbywającej szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwenckie. Niezbędne racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danej osoby, o ile przeprowadzenie takich zmian lub dostosowań nie skutkowałoby nałożeniem na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Obciążenia te nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków publicznych.

Przepis ten wyraźnie nakłada obowiązek wprowadzenia usprawnień dla niepełnosprawnych pracowników (stażystów, kandydatów do pracy itp.). Należy przy tym pamiętać, że przepis jest skonstruowany ogólnie, by objąć swoim zakresem różnorodne grupy osób i aby była możliwość wprowadzania usprawnień jak najbardziej dostosowanych do potrzeb konkretnej osoby niepełnosprawnej. Pracownik powinien konkretne potrzeby zgłosić, a pracodawca ma obowiązek ich wprowadzenia, o ile nie pociągają nieproporcjonalnych obciążeń. Należy przy tym wskazać, że zgodnie z art. 23a ust. 3 ustawy o rehabilitacji, niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień uważa się za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów art. 18^{3a} § 2-5 Kodeksu pracy.

Trzeba też wskazać, że racjonalne usprawnienia nie są dobrowolne dla pracodawcy, ale ma on obowiązek ich wprowadzenia, a ich nierealizowanie

może być uznane za nierówne traktowanie – czyli naruszanie praw pracowniczych.

Jednocześnie należy wskazać, że zgodnie z art. 26 ustawy o rehabilitacji pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osoby niepełnosprawne:

a) bezrobotnych lub poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu;
b) pozostających w zatrudnieniu u pracodawcy występującego o zwrot kosztów (z wyjątkiem przypadków, gdy przyczyną powstania niepełnosprawności w okresie zatrudnienia u tego pracodawcy było zawinione przez pracodawcę lub przez pracownika naruszenie przepisów, w tym przepisów prawa pracy)

- może otrzymać, na wniosek, ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (pod warunkami wskazanymi w ustawie o rehabilitacji) zwrot kosztów:

1) adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
2) adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy;
3) zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
4) rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb, o których mowa w powyższych punktach.

Zwrot kosztów, o których mowa powyżej, dotyczy wyłącznie dodatkowych kosztów pracodawcy wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Pamiętać należy, że zwrot kosztów nie może przekraczać dwudziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej.

Dodatkowo zgodnie z art. 26d ustawy o rehabilitacji pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukującą pracy niepozostającą w zatrudnieniu, może otrzymać, na wniosek, ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia (pomoc ta

dotyczy wyposażenia stanowiska pracy, nie tylko dodatkowych przystosowań wynikających z niepełnosprawności i jest udzielana w ramach pomocy de minimis).

Warto też zwrócić uwagę na instrument unormowany w art. 26d ustawy o rehabilitacji, zgodnie z którym pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego, może otrzymać ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych zwrot:

1) miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy,
2) kosztów szkolenia tych pracowników

- w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy.

O wyżej wskazane formy wsparcia należy ubiegać się w instytucjach powiatowych, najczęściej w powiatowym urzędzie pracy.

Jeśli chodzi o dostęp do wykwalifikowanych tłumaczy języka migowego, to należy zauważyć, że 1 stycznia 2025 r. Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych rozpoczęło realizację projektu „Centrum Komunikacji dla Osób z Niepełnosprawnościami".

Jednym z działań w projekcie będzie utworzenie pionu Centrum Komunikacji odpowiadające za zapewnienie usług komunikacyjnych i informacji osobom komunikującym się w polskim języku migowym (PJM), za pomocą transkrypcji mowy, sposobów komunikowania się osób głuchoniewidomych (SKOGN), za pomocą alfabetu Braille'a.

Celem projektu jest zapewnienie usług w zakresie bieżącego komunikowania się osób z niepełnosprawnościami, o których mowa w Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, potrzebujących wsparcia w komunikowaniu się. Działania podejmowane w ramach projektu będą uwzględniały w szczególności osoby z niepełnosprawnościami narządu słuchu, mowy i wzroku, niepełnosprawnością intelektualną, z problemami zdrowia psychicznego i spektrum autyzmu, posługujących się PJM, SKOGN, korzystających z transkrypcji mowy na tekst, alternatywnych i augmentatywnych sposobów komunikacji (AAC) oraz tekstem łatwym do czytania i zrozumienia (ETR).

Cele szczegółowe projektu to:

1. Utworzenie 3 pionów Centrum Komunikacji.

2. Wzrost kompetencji kadry tłumaczy/tłumaczek (PJM) i tłumaczy/tłumaczek przewodników (SKOGN).
3. Wzrost kompetencji specjalistów/specjalistek AAC (włączając w to zapewnienie tekstu łatwego do czytania, ETR) oraz specjalistów/specjalistek w zakresie ETR.

Więcej informacji na temat projektu znajduje się na stronie: https://niepelnosprawni.gov.pl/projekty/projekty-fers/projekt-centrum-komunikacji-dla-osob-z-niepelnosprawnosciami/

Poniżej przedstawiam informacje uzyskane z Departamentu Zdrowia Publicznego w Ministerstwie Zdrowia w odniesieniu do poruszonej w petycji kwestii ograniczeń zawartych w rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 607).

Przytoczone w petycji przepisy nie regulują dostępu do „profesji", a także nie zawierają żadnych kryteriów ani „poziomów sprawności sensorycznej". Wskazują jedynie zakres badań profilaktycznych w zależności od czynników szkodliwych i uciążliwych występujących na stanowisku pracy.

Natomiast w trakcie nowelizacji rozporządzenia w 2020 roku wychodząc naprzeciw oczekiwaniom środowisk osób niepełnosprawnych wykreślono z czynników niebezpiecznych, szkodliwych lub uciążliwych pozycje „Prace wymagające pełnej sprawności psychoruchowej" jako mogące ograniczać dostęp osobom niepełnosprawnym do wykonywania niektórych zawodów.

Nadmienić również należy, że służba medycyny pracy nie orzeka o możliwości wykonywania zawodu. Zgodnie z obowiązującymi przepisami badania są wykonywane na podstawie skierowania od pracodawcy, w którym jest wskazane stanowisko pracy oraz czynniki szkodliwe i uciążliwe występujące na stanowisku.

Przepisy prawa w pojedynczych przypadkach przyjmują kryterium słuchu jako istotne w ocenie stanu zdrowia m.in. w badaniach kierowców kat. D, D1 czy w badaniach wykonywanych w celu wydania międzynarodowego świadectwa zdrowia marynarza. Przy czym te ostatnie wdrażają postanowienia dyrektywy Rady 2009/13/WE z dnia 16 lutego 2009 r. w sprawie wdrożenia Umowy zawartej między Stowarzyszeniem Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) a Europejską Federacją Pracowników Transportu (ETF) w sprawie Konwencji o pracy na morzu z 2006 r. oraz w sprawie zmiany dyrektywy 1999/63/WE (Dz. Urz. UE L 124 z 20.05.2009, str. 30). Powyższe przepisy są w trakcie nowelizacji.

Natomiast podkreślić należy, że w Polsce nie istnieje oficjalny, zamknięty katalog zawodów, które byłyby zabronione dla osób głuchych. Decyzja o zdolności do wykonywania danego zawodu dla osoby z niepełnosprawnością słuchu podejmowana jest indywidualnie, zazwyczaj przez lekarza medycyny pracy, po rozpatrzeniu konkretnego przypadku i charakterystyki danego stanowiska.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy o petycjach, sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z wyrazami szacunku

Mirosława Brzostek-Kleszcz
Zastępca Dyrektora
Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

Do wiadomości: Biuro Ministra.