

„Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II”

RAPORT KOŃCOWY

Zamawiający

Badania zrealizowane zostały na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi w ramach PT RPO WŁ na lata 2014-2020 w Podprojekcie Funkcjonowanie regionalnych obserwatoriów terytorialnych

Wykonawca

Badania zrealizowane zostały przez firmę Badania Społeczne Marzena Sochańska-Kawiecka

BADANIA SPOŁECZNE MSK →

Termin realizacji projektu

Badanie zrealizowano w okresie wrzesień – listopad 2017r

Autorzy raportu

Marzena Sochańska-Kawiecka: Kierownik Projektu

Zuzanna Kołakowska-Seroczyńska: Ekspert ds. Badań

Dorota Zielińska: Ekspert ds. Badań

Piotr Ziewiec: Ekspert ds. Badań

Edyta Makowska-Belta: Ekspert ds. Badań

- Niniejsze badanie zostało zrealizowane według analogicznej metodologii i z użyciem tych samych narzędzi badawczych jak projekt realizowany w roku 2011.
- Wyniki uzyskane w obecnym pomiarze zostały w opracowaniu odniesione do wyników uzyskanych w 2011 roku.

Grudzień, 2017r.

PUBLIKACJA BEZPŁATNA

SPIS TREŚCI

Słownik skrótów używanych w raporcie:	5
1 Wprowadzenie, przedmiot i cel badań.....	6
2 Streszczenie wyników.....	8
3 Rekomendacje wynikające z badania	17

Część 1 - Kontekst badawczy

4 Charakterystyka osób niepełnosprawnych	20
5 Podstawowa charakterystyka sytuacji społecznej osób niepełnosprawnych	25
6 Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim	29
7 Rynek pracy w województwie łódzkim.....	36
8 System wsparcia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce i województwie łódzkim	44
8.1 Uregulowania prawne	44
8.2 Rodzaje wsparcia jakie może uzyskać osoba niepełnosprawna	45
8.3 Regulacje prawne uczestnictwa osób niepełnosprawnych w rynku pracy – zmiany w latach 2011-2017	47
9 Instytucje zajmujące się reintegracją społeczną i zawodową osób niepełnosprawnych	52
9.1 Poziom centralny	52
9.2 Poziom lokalny – województwo łódzkie	54
9.2.1 Samorząd województwa	54
9.2.2 Działalność Powiatowych Urzędów Pracy	59
9.2.3 Organizacje pozarządowe.....	61
9.2.4 Pozostałe podmioty zajmujące się reintegracją społeczną i zawodową osób niepełnosprawnych	64

Część 2 - Osoby niepełnosprawne wobec rynku pracy

10 Aktywne zawodowo osoby niepełnosprawne.....	70
10.1 Charakterystyka społeczno-demograficzna	70
10.2 Wykształcenie i kwalifikacje.....	72
10.3 Aktywność zawodowa.....	74
11 Warunki pracy osób niepełnosprawnych z ich punktu widzenia	76
11.1 Charakterystyka i warunki zatrudnienia	76
11.2 Miejsce pracy.....	78
11.3 Stanowisko pracy	81
11.4 Satysfakcja z pracy i czynniki jej zakończenia.....	83
12 Gotowość do podejmowania aktywności zawodowej.....	87

12.1	Aktywność na rynku pracy – poszukiwanie pracy	90
Część 3 – Rynek pracy wobec osób niepełnosprawnych		
13	Skala zatrudniania osób niepełnosprawnych.....	95
13.1	Powszechność zatrudniania ON oraz struktura przedsiębiorstw zatrudniających ON	95
13.2	Liczba zatrudnionych pracowników	97
14	Warunki pracy osób niepełnosprawnych z punktu widzenia pracodawców	99
14.1	Charakterystyka miejsc pracy	99
14.2	Organizacja pracy dla ON.....	101
14.3	Charakterystyka zatrudnianych pracowników.....	102
14.4	Sposoby rekrutacji niepełnosprawnych pracowników	103
14.5	Przygotowanie przedsiębiorstw do zatrudnienia ON	104
15	Gotowość do zatrudnienia osób niepełnosprawnych	107
16	Osoby niepełnosprawne jako pracownicy	112
16.1	Wizerunek osób niepełnosprawnych jako pracowników	112
16.2	Przyczyny niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.....	119
Część 4 - System wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych		
17	Ocena systemu wsparcia zatrudnienia ON	124
17.1	Wiedza na temat instrumentów wspierających zatrudnienie ON.....	124
17.2	Wiedza na temat uprawnień niepełnosprawnych pracowników	129
17.3	Opinie dotyczące instrumentów wsparcia w zakresie zatrudniania ON.....	132
17.4	Ocena zasad systemu wsparcia w zakresie zatrudniania ON	135
18	Ocena instytucji działających na rzecz osób niepełnosprawnych.....	140
18.1	Kontakty pracodawców z instytucjami i ocena jakości obsługi	140
18.2	Całokształt systemu wsparcia z perspektywy osób niepełnosprawnych	143
18.3	Kontakty osób niepełnosprawnych z instytucjami	146
Spis rysunków i tabel		150
Bibliografia		156
Aneks		158

1 SŁOWNIK SKRÓTÓW UŻYWANYCH W RAPORCIE:

BAEL – Badanie Aktywności Ludności, GUS

BDL – Bank Danych Lokalnych

CIS – centrum integracji społecznej

FGI – Zogniskowany wywiad grupowy (*Focus Group Interveiw*)

GUS – Główny Urząd Statystyczny

IDI – Indywidualny wywiad pogłębiony (*Individual In-depth Interview*)

KIS – klub integracji społecznej

MOPS – miejski ośrodek pomocy społecznej

MRPiPS – Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej

NGO – organizacja pozarządowa (*non-government organisation*)

NSP – Narodowy Spis Powszechny

ON – osoby niepełnosprawne

OzN – osoby z niepełnosprawnościami

OPS – ośrodek pomocy społecznej

PCPR – powiatowe centrum pomocy rodzinie

PFRON – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

PUP – powiatowy urząd pracy

WHO – Światowa Organizacja Zdrowia (*World Health Organization*)

WUP – wojewódzki urząd pracy

WTZ – warsztat terapii zajęciowej

ZAZ – zakład aktywności zawodowej

ZPCh – zakład pracy chronionej

ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych

2 WPROWADZENIE, PRZEDMIOT I CEL BADAŃ

Realizacja niniejszego projektu badawczego, podobnie jak inne liczne działania instytucjonalne, ma na celu ułatwienie, a także przyspieszanie procesu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych z województwa łódzkiego.

CELEM BADANIA JEST SZCZEGÓŁOWA DIAGNOZA STRUKTURALNYCH UWARUNKOWAŃ AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W OBSZARZE FUNKCJONOWANIA INSTYTUCJI ORAZ OBOWIĄZUJĄCYCH PRZEPISÓW PRAWA.

Przed projektem postawiono następujące pytania problemowe:

- 1) Jak przejawia się wpływ norm prawnych na podejmowanie przez osoby niepełnosprawne aktywności zawodowej?
- 2) Jak badane podmioty oceniają celowość oraz konsekwencje istniejących norm prawnych regulujących aktywność zawodową osób niepełnosprawnych?
- 3) Jaka jest dostępność instytucji zajmujących się reintegracją społeczną i zawodową osób niepełnosprawnych na terenie województwa łódzkiego [warsztaty terapii zajęciowej; kluby integracji społecznej; centra integracji społecznej; zakłady aktywizacji zawodowej]?
- 4) Jak osoby niepełnosprawne oceniają wsparcie oferowane im przez: warsztaty terapii zajęciowej, kluby integracji społecznej, centra integracji społecznej oraz zakłady aktywizacji zawodowej (czy i w jakich zakresach wsparcie to odpowiada na ich realne potrzeby)?
- 5) Jak osoby niepełnosprawne oceniają dostęp do usług aktywizujących oferowanych przez takie instytucje jak: powiatowe urzędy pracy, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, jak również inne podmioty dystrybuujące środki przeznaczone na wsparcie osób niepełnosprawnych?

W zakresie odwołującym się do **obowiązujących przepisów prawa** pod uwagę wzięte zostały pod uwagę następujące kierunki uszczegółowienia problemu:

- 1) Jak obowiązujące przepisy prawa regulują dostęp niepełnosprawnych do świadczenia pracy zawodowej?
- 2) Jaka jest, formułowana przez instytucje działające na rzecz osób niepełnosprawnych, ocena celowości oraz skuteczności istniejących przepisów prawa mogących wpływać na dostęp niepełnosprawnych do wykonywania pracy zawodowej?
- 3) Jaka jest, formułowana przez przedstawicieli pracodawców, ocena celowości oraz skuteczności istniejących przepisów prawa regulujących dostęp niepełnosprawnych do wykonywania pracy zawodowej?
- 4) Czy pracodawcy są zadowoleni z praw, jakie oferuje im obowiązujące ustawodawstwo w przypadku zatrudniania osób niepełnosprawnych?
- 5) Jaka jest ocena celowości oraz skuteczności istniejących przepisów prawa regulujących dostęp niepełnosprawnych do świadczenia pracy zawodowej formułowana przez osoby niepełnosprawne?
- 6) Jak badane osoby niepełnosprawne oceniają swój dostęp do pomocy prawnej podczas poszukiwania bądź prób utrzymania posiadanej pracy?
- 7) Jak według niepełnosprawnych powinno funkcjonować prawodawstwo mające regulować ich dostęp do rynku pracy?
- 8) Opinie pracodawców o osobach niepełnosprawnych

W zakresie odwołującym się do **uczestnictwo niepełnosprawnych w rynku pracy; w ujęciu opisowym** wzięte zostały pod uwagę następujące kierunki uszczegółowienia problemu:

- 1) Jakie są rzeczywiste zachowania aktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych oraz zatrudniających ich pracodawców na rynku pracy; w świetle analizy wybranych danych empirycznych?
- 2) Jakie są możliwe czynniki motywujące takie zachowania?

Niniejsze badanie przeprowadzone zostało w nawiązaniu do wyników projektu badawczego pod nazwą „Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim” zrealizowanego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi w 2011 r.

W związku z powyższym koncepcja badawcza została przygotowana w taki sposób, by możliwe było dokonywanie porównań danych uzyskanych w obydwu badaniach.

W ramach badania zostały zrealizowane następujące komponenty badawcze:

- **ZOGNISKOWANE WYWIADY GRUPOWE (FGI)** z przedstawicielami instytucji zlokalizowanych na terenie województwa łódzkiego, działających na rzecz osób niepełnosprawnych, których działania dotyczą również rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych,
- **1 INDYWIDUALNY WYWIAD POGŁĘBIONY (IDI)** z przedstawicielem Oddziału ds. Osób Niepełnosprawnych Urzędu Miasta Łodzi
- **BADANIE KWESTIONARIUSZOWE CAPI** na próbie 500¹ losowo wybranych osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo zamieszkałych na terenie województwa łódzkiego. Przy losowaniu punktów zastosowano dobór warstwowy z uwzględnieniem podziału administracyjnego województwa na podregiony, a w ramach podregionu na typy miejscowości (wieś, miasto). Uzyskana próba, aby uzyskać reprezentatywność dla badanej populacji, została poddana procedurze ważenia. W Aneksie znajdującym się na końcu opracowania prezentujemy rozkład próby przed i po zastosowaniu procedury ważenia.
- **BADANIE KWESTIONARIUSZOWE CAPI** na próbie 500² zakładów pracy działających na terenie województwa łódzkiego. Losowanie odbyło się z warstw wyróżnionych ze względu na: podregion, branżę, sektor oraz wielkość firmy. Uzyskana próba, aby uzyskać reprezentatywność dla badanej populacji, została poddana procedurze ważenia. W Aneksie znajdującym się na końcu opracowania prezentujemy rozkład próby przed i po zastosowaniu procedury ważenia.

Szczegółowy opis zastosowanej metodologii – zastosowany dobór próby oraz narzędzia wykorzystane w badaniu zawarte są w Aneksie do raportu.

¹ Badanie właściwe zostało poprzedzone pilotażem. Z uwagi na niewielkie zmiany kwestionariusza po pilotażu wywiady pilotażowe zostały włączone do analiz. Analizy zostały więc przeprowadzone na próbie N=510.

² Jak wyżej.

3 STRESZCZENIE WYNIKÓW

Realizacja niniejszego projektu badawczego, podobnie jak inne liczne działania instytucjonalne, miała na celu ułatwienie, a także przyspieszenie procesu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych z województwa łódzkiego.

Celem badania była szczegółowa diagnoza strukturalnych uwarunkowań aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w obszarze funkcjonowania instytucji oraz obowiązujących przepisów prawa.

Projekt zrealizowano w okresie wrzesień-listopad 2017r.

W ramach badania zostały zrealizowane następujące komponenty badawcze:

- **ZOGNISKOWANE WYWIADY GRUPOWE (FGI)** z przedstawicielami instytucji zlokalizowanych na terenie województwa łódzkiego, działających na rzecz osób niepełnosprawnych, których działania dotyczą również rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych,
- **1 INDYWIDUALNY WYWIAD POGŁĘBIONY (IDI)** z przedstawicielem Oddziału ds. Osób Niepełnosprawnych Urzędu Miasta Łodzi
- **BADANIE KWESTIONARIUSZOWE CAPI** na próbie 500 losowo wybranych osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo zamieszkających na terenie województwa łódzkiego.
- **BADANIE KWESTIONARIUSZOWE CAPI** na próbie 500 zakładów pracy działających na terenie województwa łódzkiego.

CZEŚĆ 1 – KONTEKST BADAWCZY

- W województwie łódzkim wedle danych pochodzących z Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011 żyje ponad 333 tys. osób niepełnosprawnych (w 2002 r. było to 365 tys. osób) – 13% ogółu mieszkańców regionu (14% w 2002 r.). Między latami 2002 a 2011 zmieniła się struktura populacji osób niepełnosprawnych. Zwiększył się znacząco udział grupy osób z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (z 31% w 2002 r. do 41% w 2011), zaś zmniejszył osób posiadających lekki stopień niepełnosprawności (spadek z 36% do 29%).
- Zdecydowana większość osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim, podobnie jak w całym kraju, pozostaje poza rynkiem pracy. Według danych BAEL wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim w 2016 r. wynosił 22,6% (w 2010 r. 24%), mimo iż nastąpiła poprawa poziomu wykształcenia osób niepełnosprawnych (dwukrotny wzrost osób z wykształceniem wyższym pomiędzy 2002 a 2011 rokiem – z 4% na 8%, oraz wzrost posiadających wykształcenie średnie lub policealne o 6 p. proc), a także polepszyła się ogólna koniunktura na rynku pracy (dwukrotny spadek stopy bezrobocia w regionie w latach 2011-2017).
- Pod koniec pierwszego półrocza 2017 r. w województwie łódzkim zarejestrowanych w rejestrze REGON było 244 578 podmiotów gospodarczych. Liczba podmiotów zwiększyła się o 8% w porównaniu do pierwszego półrocza 2010 r. Odbiło się to głównie za sprawą wzrostu liczby przedsiębiorstw najmniejszych, zatrudniających do 9 pracowników, w sektorze prywatnym – przybyło ich 19,8 tys. (9%). Ogólnie udział sektora prywatnego w województwie łódzkim wzrósł z 78% w pierwszym półroczu 2010 r. do aż 97% w pierwszym półroczu 2017 r. Najwięcej łódzkich firm działało w branży handlu i napraw (27%), przemyśle (12%) oraz budownictwie (10%). Na przestrzeni lat 2010-2016 struktura podmiotów gospodarczych w województwie nie zmieniła się w sposób istotny. Dodatkowo na terenie regionu działa aktywnie 80 zakładów pracy chronionej – ich liczba jednak istotnie zmalała w porównaniu do 2011 r.,

kiedy funkcjonowało ich 151. Przybyło natomiast 5 zakładów aktywności zawodowej (w 2011 r. działał w regionie tylko 1 ZAZ).

- W badaniach jakościowych dostrzegano liczne przyczyny ograniczonej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, które w zasadzie nie uległy zmianie od 2011 r. Istotnym problemem pozostaje niski poziom kwalifikacji osób niepełnosprawnych, niedopasowanie ofert pracy do ich możliwości, czy też ograniczony zasób ofert pracy do najprostszych, ale również obciążających fizycznie prac. Widoczne jest pogorszenie się na rynku pracy sytuacji osób z lekkim stopniem niepełnosprawności, którzy by polepszyć swoją sytuację starają się uzyskać zwiększenie stopnia niepełnosprawności na umiarkowany (co widać we wzroście udziału tej kategorii w strukturze populacji).
- Również aktualne pozostały problemy po stronie pracodawców. Mimo pewnych zmian w zakresie postrzegania osób niepełnosprawnych, nadal funkcjonują obawy wynikające z braku wiedzy, oferowania pracy niedostosowanej do możliwości osób niepełnosprawnych, czy też niechęć do formalności i uprawnień związanych z zatrudnianiem tej grupy.
- Sektor pozarządowy nadal boryka się z ograniczeniami natury finansowej. Rozwiązania związane ze zlecaniem zadań przez samorząd nie są wystarczające. W dodatku sektor stanął również przed wyczerpaniem się formuły realizowanych projektów aktywizacyjnych – szczególnie w zakresie oferty płatnych staży. W to miejsce powinien być zdaniem uczestników badań jakościowych położony zwiększony nacisk na wsparcie motywacyjne np. w postaci trenera pracy w miejscu pracy, a także na edukację i przygotowywanie osób niepełnosprawnych do poruszania się po rynku pracy.

CZEŚĆ 2 – OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE WOBEC RYNKU PRACY

Osoby niepełnosprawne zawodowo tworzą dwie grupy:

Grupa 1: niepełnosprawne osoby pracujące (63%), to:

- nieco częściej mężczyźni (62%), w różnym wieku, osoby tworzące gospodarstwo domowe wraz ze stałym parterem
- najczęściej osoby o umiarkowanym, bądź lekkim stopniu niepełnosprawności
- najczęściej osoby posiadające deficyty narządów ruchu, choroby somatyczne, choroby neurologiczne i psychiczne.

Grupa 2: niepełnosprawne osoby niepracujące (37%), to:

- w podobnym stopniu kobiety i mężczyźni,
 - przeważają osoby powyżej 50 roku życia,
 - w większym stopniu mieszkańcy wsi
 - częściej osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności
 - osoby posiadające deficyty: głównie neurologiczne i narządu wzroku
- Generalnie charakterystyka osób pracujących i niepracujących nie zmieniła się znacznie w porównaniu z badaniem z 2011, a główną różnicą między tymi grupami jest stopień niepełnosprawności. Wśród osób pracujących mamy znacznie większą frakcję osób z lekkim stopniem niepełnosprawności, wśród osób niepracujących – ze znacznym.
 - Niezmiennie również niepełnosprawni mieszkańcy województwa łódzkiego aktywni zawodowo są przeciętnie dużo gorzej wykształceni od ogółu mieszkańców tego regionu. Najczęściej posiadają wykształcenie zawodowe lub gimnazjalne i niższe. Relatywnie lepiej wykształcone są osoby obecnie pracujące, gorzej wypadają natomiast niepracujący.

Praca osób niepełnosprawnych

- Osoby niepełnosprawne obecnie pracujące lub też pracujące w przeszłości podejmowały zatrudnienie w średnio 3,9 miejscach pracy, w tym w 1,8 miejscach pracy będąc już osobą niepełnosprawną (w obuprzypadkach niewielki wzrost względem roku 2011, kiedy było to odpowiednio 3,1 oraz 1,2). Zatrudnienie takich pracowników jest długotrwałe (średnio 5,5 roku w obecnym miejscu pracy) i nie

zmieniło się pod tym względem na przestrzeni ostatnich 6 lat. Skrócił się jednak okres pracy w zakładach pracy chronionej, być może ze względu na stosowane tam częściej umowy na czas określony. I zmniejszenie się liczby ZPCh

- **MIEJSCE PRACY.** W porównaniu do roku 2011 najpoważniejsze zmiany dotyczą miejsca pracy. Spadająca liczba zakładów pracy chronionej sprawiła, że obecnie znacznie więcej osób znajduje zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Zakłady pracy chronionej pozostają jednak wciąż istotnym elementem systemu, szczególnie dla osób ze znacznym poziomem niepełnosprawności lub też upośledzeniem umysłowym. Główną branżą była i pozostaje branża produkcyjna, na drugim miejscu natomiast plasuje się handel – co wynika z rosnącej roli otwartego rynku pracy. Niepełnosprawni są zatrudniani głównie w dominujących w gospodarce małych firmach. Mniejszą rolę obecnie w porównaniu do 2011 roku odgrywają firmy średnie, które były szczególnie popularne w 2011 wśród zatrudnionych na chronionym rynku pracy.
- **WARUNKI ZATRUDNIENIA.** Osoby niepełnosprawne w zdecydowanej większości podejmują pracę w pełnym wymiarze godzin. Praca w niepełnym wymiarze godzin jest bardziej typowa dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności oraz pracujących w zakładach pracy chronionej, niż w firmach z otwartego rynku pracy. Zatrudniane są zarówno na umowy na czas określony (40%), jak nieokreślony (39%). Pod względem formy zatrudniania i czasu pracy nie nastąpiły w zasadzie żadne zmiany względem 2011 roku. Na podstawie uzyskanych deklaracji, przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto osób niepełnosprawnych szacować możemy na 1580 zł netto miesięcznie i chociaż nominalnie wzrosło od 2011 roku o około 400 zł to realnie w dalszym ciągu utrzymuje się na poziomie płacy minimalnej.
- **STANOWISKO PRACY.** Jedynie około 19% niepełnosprawnych pracuje w swoim wyuczonym zawodzie i pod tym względem nie nastąpiła zmiana względem roku 2011, chociaż duża część niepełnosprawnych nie posiada wysokich kwalifikacji, więc często uważają, że praca jest na ich poziomie. W ostatnich latach nastąpił wzrost znaczenia sektora handlowego w zatrudnieniu niepełnosprawnych. W związku z tym obecnie najpowszechniejszym stanowiskiem niepełnosprawnych jest pozycja sprzedawcy. W dalszym ciągu bardzo często niepełnosprawni pracują także przy pracach prostych (te są popularniejsze w sektorze pracy chronionej). Generalnie na liście zawodów przewijają się podobne pozycje jak w 2011 roku np. magazynier, portier, dozorca, pakowacz, sprzętaczka, pracownik ochrony.
- **SATYSFAKCJA Z PRACY.** Wyniki badań wskazują na dość wysoki (i niezmienny względem roku 2011) poziom satysfakcji z wykonywanej pracy wśród osób niepełnosprawnych. Trzy czwarte badanych uznaje swoją pracę za zgodną z oczekiwaniami, choć nieco gorzej wypada pod tym względem rynek pracy chronionej. Przyczynami niezadowolenia są przede wszystkim niskie wynagrodzenie a także – szczególnie na chronionym rynku pracy – trudne warunki pracy oraz brak możliwości rozwoju. Skala dyskryminacji/złego traktowania osób niepełnosprawnych w pracy jest niewielka, choć zagrożenie nie jest równomierne – najbardziej narażone są na nią osoby ze znacznym poziomem niepełnosprawności, z upośledzeniem umysłowym lub pobierające rentę.
- W świetle wyników badań nabycie niepełnosprawności wiąże się pogorszeniem sytuacji na rynku pracy – po nabyciu niepełnosprawności rzadziej wykonywano pracę w pełnym wymiarze godzin, na czas określony, w wyuczonym zawodzie, następuje spadek wynagrodzenia oraz wydłuża się czas poszukiwania pracy.

Sytuacja osób bezrobotnych i poszukujących pracy

- Osoby niepełnosprawne poszukujące pracy w dalszym ciągu borykają się z licznymi trudnościami, jednak poprawa sytuacji na rynku pracy w kraju przekłada się także na niepełnosprawnych. Przede wszystkim mniejsza stopa bezrobocia w gospodarce przekłada się na sporo krótszy czas poszukiwania pracy. Mniej więcej co czwarta osoba niepełnosprawna poszukująca pracy (26%) została zaproszona na rozmowę kwalifikacyjną/osobiste spotkanie (tutaj nieznaczny wzrost z 23% w 2011 roku). Mimo poprawy problemem jest bezrobocie długotrwałe, szczególnie u osób z problemami neurologicznymi, psychicznymi i upośledzeniem umysłowym.
- Osoby niepełnosprawne poszukujące pracy zainteresowane są najczęściej głównie pracą w usługach /handlu lub też pracą biurową. W praktyce często przystają na prace proste, choć oczekiwania są w dużej mierze uzależnione od płci (np. kobiety preferują prace sekretarki, mężczyźni w ochronie) oraz wykształcenia (im wyższe tym preferowane bardziej specjalistyczne zajęcia). Oczekiwania z praktyką

rozbiegają się w największym stopniu na terenach wiejskich, gdzie niepełnosprawni muszą częściej przystawać na zatrudnienie przy pracach prostych.

- Niezmiennie niepełnosprawni najczęściej poszukują pracy poprzez znajomości, a także ogłoszenia w prasie, ewentualnie w Internecie, ale również próbują nawiązać bezpośredni kontakt z pracodawcą. Na poszukiwanie pracy przez PUP decydują się głównie osoby nie posiadające renty oraz mieszkające na wsi lub w małych miastach.
- Motywatory i bariery podejmowania pracy pozostają takie same jak w 2011 roku. Niepełnosprawni podejmują pracę głównie ze względów finansowych – chęć zwiększenia dochodów (na utrzymanie, leczenie) (najczęściej osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności), ale również szeroko rozumiana rehabilitacja społeczna - chęć wyjścia z domu, przełamania monotonii, chęć samorealizacji, poczucia niezależności i przynależności (najczęściej osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności). Motywy często idą w parze z miejscem pracy – na otwartym rynku pracy przeważają względy finansowe, w zakładach aktywizacji zawodowej chęć rozwoju a w zakładach pracy chronionej chęć przebywania z innymi ludźmi.
- Głównymi barierami przed podejmowaniem pracy są względy finansowe (zarobki zbyt niskie, także w kontekście ryzyka utraty renty) lub też stan zdrowia. Czynniki te jednak znacznie różnią się w zależności od wieku niepełnosprawnych – wraz z wiekiem ważniejszą przeszkodą jest właśnie stan zdrowia, dla młodszych są to częściej względy finansowe lub brak doświadczenia.

CZEŚĆ 3 – RYNEK PRACY WOBEC OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Osoby niepełnosprawne na rynku pracy

- Obecny pomiar pokazał, że podobnie jak w roku 2011, zatrudnianie osób niepełnosprawnych jest rzadko spotykaną praktyką w województwie łódzkim. Sytuacja w stosunku do pomiaru sprzed 6 lat w ogóle nie uległa zmianie. Wśród całej populacji, zarówno obecnie jak i w 2011 roku, niespełna co dziesiąta firma zatrudniająca pracowników (8%) deklaruje, iż pracują w niej osoby niepełnosprawne, kolejne zaś 4% miała takie doświadczenia w przeszłości. Dominująca większość (88%) pracodawców nigdy nie zatrudniała osób niepełnosprawnych.
- Niepełnosprawnych pracowników częściej zatrudniają przedsiębiorstwa z sektora publicznego (45%) niż sektora prywatnego (7%) oraz działające w branży produkcyjnej (22%) oraz zajmujące się obsługą nieruchomości i firm (głównie w obszarze usług niewyspecjalizowanych – ochrona, firmy sprzątające) (13%). W przypadku sektora publicznego widzimy wyraźny wzrost w stosunku do roku 2011, kiedy to zatrudnianie osób niepełnosprawnych deklarowało 20% firm, w przypadku sektora prywatnego sytuacja nie uległa zmianie.
- Osoby niepełnosprawne jeżeli już są zatrudniane w przedsiębiorstwie, to mogą liczyć raczej na stabilne zatrudnienie i jednocześnie ich praca najczęściej jest zorganizowana na takich samych zasadach co pracowników zdrowych (szczególnie w firmach najmniejszych). Jednak najwięcej zatrudnionych jest na stanowiskach nie wymagających szczególnych kwalifikacji – jako pracownicy produkcyjni, pracownicy przy pracach prostych, ewentualnie pracownicy biurowi. Tendencje te również nie uległy zmianie od 2011r.
- Struktura zatrudnienia niepełnosprawnych ze względu na zajmowane stanowiska nie zmieniła się od pomiaru w 2011r. Dodatkowo dane uzyskane od pracodawców są spójne z danymi uzyskanymi od osób niepełnosprawnych. Firmy zatrudniają najwięcej osób niepełnosprawnych na stanowiskach przy pracach prostych (58%). Jedynie 8% wszystkich zatrudnionych osób niepełnosprawnych zajmuje stanowiska pracowników biurowych, prawie co piąty niepełnosprawny pracownik jest zatrudniony w charakterze pracownika usług osobistych/sprzedawcy.
- Pracodawcy najczęściej zatrudniają osoby z niepełnosprawnością ruchową (52%) – najczęściej firmy małe (zatrudniające 10-49 pracowników, 78%) oraz średnie (zatrudniające 50-249 pracowników, 83%). Dużo mniejszy odsetek pracodawców oferuje miejsca pracy dla osób z niepełnosprawnością wzrokową (14%), słuchową (24%), czy psychiczną (15%).

- W stosunku do poprzedniego pomiaru na uwagę zasługuje wzrost wśród osób zatrudnionych odsetka osób chorujących psychicznie z 5% w roku 2011, a także dzięki obecnemu w próbie Zakładowi Aktywności Zawodowej – umysłowej (2017r. 41%, 2011 – 2%).
- Najczęściej zatrudniani są przez pracodawców pracownicy z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (51%), ale również ze stopniem lekkim (45%). Osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności zatrudniane są znacznie rzadziej – pracowników takich posiada 9% badanych firm zatrudniających niepełnosprawnych.
- Przedsiębiorstwa uczestniczące w badaniu w większości nie są przystosowane do zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Sytuacja ta uległa jedynie nieznacznym zmianom od 2011 roku. Firmy nie tylko nie są dostosowane do zatrudniania osób niepełnosprawnych, ale również nie posiadają środków na sfinansowanie koniecznych udogodnień (90%).
- Zatrudnienie niepełnosprawnego pracownika to raczej przypadek, niż celowe działania pracodawców, którzy pozostają bierni w tym zakresie. Dodatkowo niska jest skuteczność pośrednictwa instytucji rynku pracy (PUP, agencji zatrudnienia) czy też organizacji pozarządowych. W efekcie niepełnosprawni, by znaleźć zatrudnienie musi wykazać się aktywnością i indywidualnie zgłaszać do firm z zapytaniem o możliwość zatrudnienia, co daje około 15% szans zatrudnienia. Obraz ten na przestrzeni lat 2011-2017 uległ jeszcze wyostrzeniu.

Perspektywy zatrudnienia osób niepełnosprawnych

- Osoby niepełnosprawne nie tylko są rzadko zatrudniane przez badane firmy, ale mają małe szanse na uzyskanie zatrudnienia w przyszłości – firmy nie tylko nie planują zatrudniania takich pracowników, ale nie wykazują również większego zainteresowania tą kwestią. Należy jednak podkreślić, że w stosunku do 2011r. sytuacja wygląda nieco mniej pesymistycznie.
- Jednak większość pracodawców nie planuje w najbliższej przyszłości zatrudnienia lub zwiększenia zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników (65%, 2011 - 74%) – w tym 26% na pewno nie zatrudni takich pracowników (2011r – 37%).
- Zestawiając stanowiska pracy najczęściej poszukiwane przez osoby niepełnosprawne ze stanowiskami, na których pracodawcy rozważaliby zatrudnienie niepełnosprawnych, podobnie jak w 2011 roku, widać wyraźny rozdźwięk. Niepełnosprawni poszukują pracy w zawodach niewymagających specjalnych kwalifikacji (pracownicy usług osobistych i sprzedawcy czy też pracownicy przy pracach prostych) – np. sprzątaczką, portier, pracownik ochrony mienia i osób, sprzedawca, pakowacz. Tymczasem pracodawcy, jeżeli byłby zainteresowani zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej, to oferowaliby pracę wymagającą odpowiednich i konkretnych kwalifikacji, przygotowania i wiedzy np. stanowiska pracowników biurowych, pracowników średniego szczebla, techników, informatyków itd. Dopiero w dalszej kolejności pojawiają się stanowiska nie wymagające szczególnego przygotowania – np. pomoc kuchenna, bileterka, czy też parkingowy.

Wizerunek osób niepełnosprawnych jako pracowników

- Wyniki badań pokazują pewne różnice w opiniach o niepełnosprawnych pracownikach i ich zatrudnianiu pomiędzy osobami niepełnosprawnymi i pracodawcami. Niepełnosprawni w swojej ocenie uważają, że są dobrymi pracownikami – można na nich polegać, są chętni do pracy, lojalni i pod wieloma względami lepsi od osób zdrowych. Pracodawcy w pewnej mierze potwierdzają te opinie, ale dostrzegają też wiele negatywnych cech pracowników reprezentujących tę grupę, a także wiele problemów związanych z ich zatrudnieniem.
- Obecnie pracodawcy są na poziomie ogólnym świadomi, że z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych wiąże się pewne realne korzyści, natomiast wśród przedsiębiorców niezatrudniających niepełnosprawnych ewentualne obowiązki i obciążenia formalne, uciążliwość kontroli, a także wysiłek organizacyjny w ich odczuciu znacznie przeważają nad zaletami i zniechęcają do przyjmowania takich pracowników do pracy. Co więcej, opinie pracodawców balansują pomiędzy pragmatyczną niechęcią do tworzenia sobie problemów w postaci rozpoznania przepisów i regulacji oraz podjęcia wysiłku organizacyjnego związanego z uprawnieniami i dostosowaniami niezbędnymi dla niepełnosprawnego pracownika, a poprawną wizerunkowo tolerancją i otwartością dla ludzi, czy też współczuciem dla osoby z trudnościami życiowymi. Altruizm jako postawa czy motywacja pojawia się jednak bardzo rzadko –

prawdopodobnie większość pracodawców uznałaby, że w konkurującym na rynku biznesie nie ma na niego miejsca.

- W przypadku wizerunku osób niepełnosprawnych wśród pracodawców ich nie zatrudniających, obok dominujących kwestii formalnych znacznie częściej pojawiają się stereotypowe aspekty negatywne – a więc konieczność nadzoru i kontroli, możliwość powierzenia im jedynie prostych i niewymagających prac, konieczność poświęcenia im większej ilości czasu przy wdrożeniu do pracy.
- Szczegółowe analizy pokazują, iż stereotypowy wizerunek pracowników niepełnosprawnych dominujący wśród pracodawców nie ma potwierdzenia w faktach. Co prawda pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne zgłaszają pewne problemy z tym związane, to jednak ich skala i charakter przeczą stereotypowym wyobrażeniom. Co więcej, problemy te mają głównie naturę organizacyjną i jako takie w większości mogą zostać zniwelowane z pomocą odpowiedniego wsparcia dla pracodawcy (np. zapewnienie pomocy lub szkolenia w obsłudze administracyjnej).
- W stosunku do poprzedniego badania nastąpiło przesunięcie opinii pracodawców w stronę braku akceptacji dla pracy osób niepełnosprawnych – rzadziej zgadzają się oni, iż niepełnosprawni powinni być aktywni zawodowo, zwiększył się natomiast odsetek wyrażających opinię, iż niepełnosprawni nie nadają się do pracy i nie powinni pracować.
- W przypadku osób niepełnosprawnych zwiększyło się grono badanych przekonanych o złym traktowaniu niepełnosprawnych na rynku pracy. Co ciekawe nieco wzrósł też odsetek niepełnosprawnych skłonnych w ogóle wykluczyć niepełnosprawnych pracowników z rynku pracy. u

Przyczyny niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych

- Za główną przyczynę niskiej aktywności zawodowej niepełnosprawnych zarówno sami niepełnosprawni, jak i pracodawcy uważają zły stan zdrowia, uniemożliwiający tym osobom podjęcie pracy. Ponadto sami niepełnosprawni pozostałe przyczyny często lokują w uprzedzeniach i stereotypach pracodawców, a także w obawach niepełnosprawnych o utratę renty. Z kolei pracodawcy wskazują jako powód brak wiedzy na temat możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych, a powołują się na własne doświadczenia wymieniając także brak odpowiednich miejsc, stanowisk pracy, brak potrzeby zatrudniania osób niepełnosprawnych, a także obawy przed formalnościami, biurokracją i kontrolami, jakie w ich odczuciu wiążą się z przyjęciem niepełnosprawnych pracowników.
- W stosunku do poprzedniego badania nastąpiło istotne przesunięcie w postrzeganiu przez pracodawców przyczyn niskiej aktywności zawodowej. Stan zdrowia, który również w 2011 był uznawany za istotną przyczynę niepodejmowania pracy przez osoby niepełnosprawne w obecnym badaniu silnie zdominował ich wskazania, spychając inne argumenty na znacznie dalszy plan. We wcześniejszych badaniach znacznie wyższe znaczenie przypisywano bezrobociu, które teraz nie jest uważane przez pracodawców za istotny czynnik.
- W opinii osób niepełnosprawnych obok stanu zdrowia, który w stosunku do poprzedniego pomiaru zyskał na znaczeniu, obecnie znacznie częściej znaczenie mają uprzedzenia i stereotypy wśród pracodawców, ale także niechęć samych niepełnosprawnych do podejmowania pracy związana z obawą o utratę renty.

CZĘŚĆ 4 - SYSTEM WSPARCIA ZATRUDNIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Uwarunkowania prawne zatrudniania osób niepełnosprawnych

- Wiedza pracodawców na temat instrumentów wspierających zatrudnianie osób niepełnosprawnych jest raczej niska i dość ogólna. Sprowadza się głównie do znajomości dwóch podstawowych mechanizmów – dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników oraz zwrotu kosztów związanych z przystosowaniem lub stworzeniem miejsca pracy dla osoby niepełnosprawnej. To co ważne na przestrzeni lat 2011-2017 nie obserwujemy poprawy w tym zakresie, a wręcz przeciwnie obecnie w próbie odnotowano wyższy odsetek oceniających swą wiedzę jako niską lub bardzo niską, niż w pomiarze w 2011r (2011 r. – 52%, 2017r.- 71%).
- Osoby niepełnosprawne, podobnie jak pracodawcy, według deklaracji posiadają raczej małą i ogólną wiedzę na temat instrumentów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Jednak w przypadku osób niepełnosprawnych na przestrzeni badanego okresu obserwujemy wzrost

świadomości odnośnie swoich praw i przywilejów. W pomiarze w 2011r. 49% badanych oceniło swą wiedzę jako niską (w obecnym pomiarze spadek o 10 p.p.), zaś 6% jako wysoką (w obecnym pomiarze wzrost o 5 p.p.).

- Zarówno pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne, jak i niezatrudniający uważają częściej, że przepisy dotyczące zatrudniania tej grupy są niestabilne i szybko zmieniające się, niejasne i skomplikowane, nieprzyjazne pracodawcom oraz obciążające pod względem administracyjnym. W przypadku przedsiębiorców niezatrudniających osób niepełnosprawnych szczególnie źle oceniono system prawny pod kątem bycia przyjaznym dla przedsiębiorcy, a także obciążenia administracyjnego dla pracodawcy. Ogólny obraz opinii na temat systemu prawnego i przepisów w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych nie uległ zmianie na przestrzeni okresu dzielącego oba pomiary. Jednak warto zauważyć, że opinia pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych generalnie się pogorszyła, zaś tych, którzy osoby niepełnosprawne zatrudniają – nieco poprawiła się we wszystkich badanych aspektach.
- Spośród istniejących mechanizmów wsparcia zatrudniania osób niepełnosprawnych pracodawców najbardziej zachęcają instrumenty finansowe – dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników (średnia ocena na skali 1 – „w ogóle nie zachęca”, zaś 9 „bardzo zachęca” wyniosła 6,8) oraz zwrot kosztów poniesionych w związku z utworzeniem lub przystosowaniem miejsca pracy (średnia ocena 6,2). Ważne okazały się także instrumenty związane z osobami pomagającymi w pracy osobie niepełnosprawnej - miesięczne koszty zatrudnienia pracowników pomagających osobie niepełnosprawnej (średnia ocena 6,2) oraz , refundacja kosztów szkolenia tych pracowników (średnia ocena 6,1).
- Jako najmniej zachęcające do zatrudniania niepełnosprawnych zwolnienie ze składek na PFRON (średnia ocena 5,2). Pracodawcy zatrudniający obecnie osoby niepełnosprawne częściej niż pozostali uważali wszystkie oceniane instrumenty jako zachęcające do zatrudniania takich osób.
- Do zatrudniania osób niepełnosprawnych z kolei zniechęcają pracodawców takie przywileje pracownicze, jak prawo do dodatkowych 21 dni roboczych urlopu wypoczynkowego (średnia 5,4 na 9-stopniowej skali, gdzie 1 – w ogóle nie zniechęca, zaś 9 – bardzo zniechęca), prawo do zwolnień od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (5,1), praca w wymiarze nie większym niż 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo (4,8) oraz zapewnienie odpowiedniego miejsca pracy (4,9). Najmniej niedogodna z punktu widzenia pracodawców jest zapewnienie osobie niepełnosprawnej dodatkowej przerwy w pracy (średnia 4,3) oraz niezatrudnianie osoby niepełnosprawnej w porze nocnej (średnia 4,5). W przypadku wszystkich ocenianych instrumentów bardziej zniechęceni do zatrudniania osób niepełnosprawnych okazali się pracodawcy, którzy obecnie nie zatrudniają takich osób.
- Pracodawcy uczestniczący w badaniu uważają proponowane instrumenty wsparcia w większości za przydatne w kontekście zatrudniania osób niepełnosprawnych. Warto także podkreślić, że w stosunku do pomiaru w roku 2011 roku w stosunku do wszystkich instrumentów odnotowano wzrost ocen bardzo lub raczej przydatne. Największy wzrost odnotowano w przypadku rozwijania usług pośrednictwa pracy (14 p.p.) oraz rozwijania współpracy pomiędzy pracodawcami, a organizacjami pozarządowymi (wzrost o 14 p.p.), organizacji szkoleń i warsztatów dla osób niepełnosprawnych (16 p.p.).
- W obecnym pomiarze za najbardziej przydatne postrzegano właśnie usługi pośrednictwa pracy (80% ocen bardzo + raczej przydatne), ale także mechanizmy informacyjne - podejmowanie działalności informacyjnej kierowanej do pracodawców (79%), kampanie informacyjne/medialne dotyczące możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych (78%), czy też rozwijanie usług doradztwa zawodowego (75%), rozwijanie i promowanie form współpracy między pracodawcami i organizacjami pozarządowymi (75%), czy też szkolenia i warsztaty dla otoczenia współpracującego z osobami niepełnosprawnymi (73%), a także system usług doradztwa technicznego dla pracodawców (71%). Jako najmniej przydatne uznano rozwijanie i promowanie działań wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych w formie usług „on-line” (organizowanie szkoleń, kursów, pośrednictwo pracy itp.) (64% ocen bardzo i raczej przydatne), rozwijanie usług wspierania osoby niepełnosprawnej w zakładzie pracy poprzez usługi 'asystenta pracy' (63%, choć w tym przypadku odnotowano jeden z największych wzrostów w stosunku do pomiaru w 2011r.) oraz promowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych np. wręczanie 'Certyfikatu Przyjaznego Pracodawcy' (62%).

Całokształt systemu wsparcia z perspektywy osób niepełnosprawnych

- System wsparcia osób niepełnosprawnych z perspektywy jego beneficjentów oceniany jest negatywnie lub neutralnie. Tego typu oceny związane są przede wszystkim z niekorzystnymi opiniami na temat wielkości udzielanego klientom systemu wsparcia, jego wszechstronności i dopasowania do potrzeb konkretnych osób niepełnosprawnych.
- Ponadto negatywny wizerunek systemu wsparcia wiąże się z ułomnościami jego funkcjonowania – niepełnosprawni czują się często zagubieni wobec instytucji, które mają świadczyć im pomoc. Fragmentaryzacja i rozdrobnienie systemu sprawiają, że trudno jest się w nim odnaleźć – panuje poczucie chaosu i dezorientacji. Brakuje koordynacji czy też jednej instytucji, w której osoba niepełnosprawna mogłaby uzyskać komplet informacji na temat przysługującej jej pomocy. Sama jakość dostępnych informacji pozostawia też wiele do życzenia.
- System postrzegany jest nie tylko jako niezrozumiały, ale także silnie zbiurokratyzowany. Wszystko to czyni organizację pomocy dla osób niepełnosprawnych zawiłą i trudniej dostępną. Osoby niepełnosprawne często mają poczucie pozostawienia samym sobie.

Kontakty pracodawców z instytucjami i ocena jakości obsługi

- Większość pracodawców z racji niezatrudniania osób niepełnosprawnych nie ma potrzeby i w ogóle nie kontaktuje się z instytucjami w sprawie zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników (89% niezatrudniających). Jednak nawet 28% pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne w ogóle nie kontaktowało się z instytucjami.
- Pracodawcy najczęściej nawiązywali współpracę z powiatowymi urzędami pracy (57%), celem uzyskania informacji na temat możliwości otrzymania dofinansowań czy dotacji, lub nieco rzadziej w poszukiwaniu niepełnosprawnych pracowników. Ocena skuteczności pośrednictwa pracy świadczonego w tym względzie przez PUP jest w przeważającej części dobra. Wysokie jest również ogóle zadowolenie z jakości świadczonych przez powiatowe urzędy pracy usług.
- Nieco rzadsza jest współpraca z Wojewódzkim Urzędem Pracy, w przeważającej części przypadków dotycząca potrzeby pozyskania niepełnosprawnych pracowników, które to pośrednictwo okazało się w stu procentach skuteczne. Stąd też bardzo wysokie zadowolenie pracodawców z jakości usług świadczonych przez WUP.
- Inaczej oceniana jest współpraca z kolejnym dość częstym partnerem pracodawców – to jest z organizacjami pozarządowymi. Podobnie, jak w przypadku WUP poszukiwano w nich pośrednictwa pracy, lecz instytucje trzeciego sektora nie były w stanie znaleźć lub doradzić odpowiednich pracowników. W efekcie odsetek klientów pozytywnie oceniających usługi NGO jest niski.
- Warto wspomnieć także o współpracy pracodawców z WTZ i ZAZ. Choć były to sporadyczne przypadki, zawsze kończyły się pozyskaniem do pracy dobrych pracowników.

Kontakty osób niepełnosprawnych z instytucjami

- Opinie osób niepełnosprawnych co do możliwości uzyskania pomocy przez niepełnosprawnych i ich rodziny od instytucji działających w Polsce są silnie spolaryzowane – 42% jest przekonanych, że nie mogą w potrzebie liczyć na pomoc, zaś 38% uważa, że takie wsparcie zostanie im udzielone. Relatywnie lepiej dostępność pomocy instytucjonalnej oceniają najmłodszy respondenci, a także osoby niepełnosprawne od urodzenia. Z kolei najwięcej negatywnych opinii spotkać można wśród najstarszych badanych i osób borykających się z niepełnosprawnością dłużej, niż 5 lat.
- Ośrodki Pomocy Społecznej i PFRON to dwie instytucje, do których w pierwszej kolejności niepełnosprawni zwróciliby się z prośbą o pomoc w związku z niepełnosprawnością. Odsetki wskazujących na inne instytucje nie przekraczały 10%. Wysokie odsetki wskazujących na OPS i PFRON w dużej mierze związane są z faktem, że ze wsparcia tych instytucji korzystał największy odsetek objętych badaniem osób niepełnosprawnych. 31% badanych przynajmniej raz w ostatnich 12 miesiącach korzystało z pomocy OPS, 25% z pomocy PFRON zaś 23% z pomocy powiatowych urzędów pracy. Ośrodki Pomocy Społecznej i urzędy pracy to instytucje najczęściej udzielające wsparcia stałego (odpowiednio 3% i 4%) oraz wielokrotnego (5% i 3%), podczas gdy pomoc pochodząca od PFRON ma częściej charakter sporadyczny.
- Wśród objętych badaniem osób niepełnosprawnych 3% korzysta obecnie, zaś 3% korzystało w przeszłości z usług Zakładów Aktywności Zawodowej (to głównie osoby, które były lub są zatrudnione

w ZAZ). Kontakt z ofertą WTZ miało 3% badanych, zaś 1% korzysta z niej obecnie. 3% badanych korzysta aktualnie, zaś 2% korzystało w przeszłości z usług Klubów Integracji Społecznej. Zbliżone są odsetki osób, które chciały skorzystać z oferty instytucji wspierających integrację społeczną, lecz nie było to możliwe ze względu na brak miejsc - z problemem tym zetknęło się około 2-3% respondentów.

- Ogromna większość osób, które miały kontakt z usługami instytucji wspierających integrację społeczną, ocenia ich ofertę pozytywnie. Szczególnie wysoko oceniono działalność ZAZ, które w ogóle nie uzyskały ocen negatywnych lub ambiwalentnych.

4 REKOMENDACJE WYNIKAJĄCE Z BADANIA

Na przestrzeni lat 2011 – 2017 sytuacja osób niepełnosprawnych nie uległa znaczącym zmianom. **Nadal rynek pracy jest trudny dla osób niepełnosprawnych, a postawa większości pracodawców raczej zamknięta.**

Większość rekomendacji, jakie zostały wystosowane na podstawie wyników badania 2011r nadal jest aktualna, w mocy pozostają także podstawowe cele, do których należy dążyć planując działania wspierające zatrudnienie osób niepełnosprawnych:

- Wzrost zainteresowania podejmowaniem pracy ze strony osób niepełnosprawnych oraz lepsze przygotowanie ich do funkcjonowania na rynku pracy (poprzez podnoszenie kwalifikacji i promocję aktywności zawodowej).
- Usprawnienie działań instytucjonalnych oraz rozwój współpracy publiczno – pozarządowej na rzecz zwiększenia skali działań w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych oraz działań skierowanych bezpośrednio do pracodawców.
- Zwiększenie wiedzy wśród pracodawców na temat korzyści wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych, a także dostarczenie im precyzyjnych informacji pozwalających na świadome i odpowiedzialne podejmowanie decyzji o zatrudnieniu niepełnosprawnych.
- Budowa i rozpowszechnienie pozytywnego wizerunku osób niepełnosprawnych jako dobrych i wydajnych pracowników oraz przełamanie stereotypowego sposobu myślenia o prawodawstwie w zakresie zatrudnienia niepełnosprawnych jako nieprzyjaznym pracodawcom (przy jednoczesnych wysiłkach na rzecz usprawnienia systemu dystrybucji dofinansowań).
- Uproszczenie i ujednolicenie systemu wsparcia ON – zarówno pod względem istniejących przepisów i procedur, jak i ogólnej jasności i przejrzystości dla beneficjenta – zarówno dla osoby niepełnosprawnej jak i pracodawcy.

Przeprowadzone badanie pokazało, że obecnie system wsparcia, zarówno przez osoby niepełnosprawne jak i pracodawców, jest postrzegany jako³:

- nieskoordynowany, sfragmentaryzowany, zbiurokratyzowany, Często można odnieść wrażenie, że procedury, przepisy i reguły rozliczeń mają na celu jedynie zapewnić formalną poprawność świadczeń, nie zaś doprowadzić do pożądaných dla beneficjentów rezultatów.
- sektorowy podział odpowiedzialności pomiędzy różne instytucje, oznacza fragmentaryzację już na poziomie rządowym - brakuje zintegrowanego centrum decyzyjnego, co dla beneficjentów oznacza często „błąkanie się od instytucji do instytucji”, często z efektem uzyskania różnych, a nawet sprzecznych informacji;
- brak jest mechanizmów łącznikowych pomiędzy różnymi etapami wsparcia i instytucjami z różnych sektorów zajmujących się niepełnosprawnymi na ścieżce danej osoby;

W tym kontekście bardzo ważne staje się:

- Maksymalne uproszczenie, odbiurokratyzowanie systemu,
- Uproszczenie, uwidocznienie przekazu – zmierzające do podniesienia poziomu wiedzy na temat systemu i jego oferty,

³ Analogiczne wnioski i rekomendacje zostały zbudowane przez zespół badawczy w odniesieniu do całego kraju na podstawie badania: "Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych".

- Ujednolicenie stosowanych rozwiązań i procedur pomiędzy instytucjami zajmującymi się aktywizacją ON,
- Wprowadzenie mechanizmów konsultacyjnych z ON i pracodawcami w odniesieniu do proponowanych rozwiązań.
- Wprowadzenie mechanizmów zmierzających do uelastycznienia i indywidualizacji wsparcia,
- Utworzenie instytucji łącznikowej - posiadającej realne kompetencje i możliwość egzekucji i koordynacji potrzebnych rozwiązań,
- Utworzenie instytucji „pierwszego kontaktu” - im bliżej beneficjenta/ klienta tym lepiej,
- Aktywne wychodzenie do ON i przedsiębiorców z kompleksową/rzeczową informacją.
- Utworzenie bazy osób niepełnosprawnych na potrzeby systemu,
- Uproszczenie, ujednolicenie orzecznictwa. Orzeczenie i jego treść powinno być pomocą dla ON do uzyskania życia dobrej jakości, a nie hamulcem ograniczającym aktywność,
- Szkolenia osób pracujących z ON w celu podniesienia ich wiedzy odnośnie niepełnosprawności, a także szkolenia z zakresu obsługi klienta niepełnosprawnego – w tym życzliwości i otwartości na jego potrzeby.

W kontekście sprawności systemu odnośnie działań aktywizacyjnych na rynku pracy na szczególną uwagę zasługuje pośrednictwo pracy.

Badania ukazały istotne braki w infrastrukturze poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla osób niepełnosprawnych. To, co obecnie proponują Powiatowe Urzędy Pracy oraz organizacje pozarządowe jest zdecydowanie niewystarczające z punktu widzenia zwiększenia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. **To co istotne w tym zakresie, to fakt, że właśnie pośrednictwo pracy jest najbardziej oczekiwanym instrumentem wsparcia zarówno przez pracodawców jak i osoby niepełnosprawne.** Pośrednictwo otwarte, łączące pracowników z pracodawcami, dające realną pomoc przy zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej: przystosowaniu miejsca pracy, szkoleniu, zapewnieniu asystenta pracy, a także oferujące pomoc doradczą dla przedsiębiorców zatrudniających osoby niepełnosprawne.

W ramach pośrednictwa pracy dodatkowo zarówno pracodawcom jak i potencjalnym pracodawcom, a także osobom niepełnosprawnym powinno zostać zapewnione następujące wsparcie:

- Badania i diagnoza kompetencji
- Doradztwo zawodowe
- Doradztwo specjalistyczne (psychologiczne, prawne itp.)
- Szkolenia/treningi
- Staże, praktyki
- Usługi zatrudnienia wspomaganego (trenerzy, asystenci osób niepełnosprawnych)
- Kampanie/akcje medialne, pośrednie działania informacyjne (publikacje itp.) skierowane zarówno dla pracodawców jak i osób niepełnosprawnych
- Bezpośrednie akcje informacyjne, w tym punkt konsultacyjny, dla pracodawców i osób niepełnosprawnych
- Działania wspierające współpracę różnych środowisk, pracodawców, instytucji sektora publicznego i pozapublicznego
- Działania doradcze związane z obsługą formalną zatrudnienia osób niepełnosprawnych.



Część 1

Kontekst badawczy

5 CHARAKTERYSTYKA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Niepełnosprawność na świecie dotyka ponad miliard osób, w tym wedle szacunków Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) dla prawie 200 milionów osób oznacza to znaczne trudności w codziennym funkcjonowaniu⁴.

W statystykach publicznych funkcjonuje kilka definicji pojęcia niepełnosprawności – właściwa definicja jest tutaj niezwykle istotna, ponieważ rzutuje na określenie liczebności populacji osób niepełnosprawnych.

WHO używa terminu *disability* jako zbiorczego określenia dla różnego rodzaju upośledzeń i ograniczeń w aktywności i partycypacji jednostki w różnych aspektach życia⁵. Według kryteriów WHO niepełnosprawność jest terminem szerokim – dotyczącym sytuacji czasowego lub stałego ograniczenia sprawności w funkcjonowaniu. W tym rozumieniu prawie każdy człowiek w pewnym momencie swojego życia będzie niepełnosprawny (chwilowo lub na stałe)⁶.

Główny Urząd Statystyczny w swojej praktyce stosuje **definicję statystyczną** obejmującą łącznie lub rozłącznie dwa kryteria – **niepełnosprawności biologicznej** (deklarowane ograniczenia w wykonywaniu wybranych czynności) oraz **niepełnosprawności prawnej** (posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności)⁷.

Zgodnie z ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁸ za niepełnosprawną uważa się *osobę, która została zakwalifikowana przez organy orzekające do jednego z trzech stopni niepełnosprawności, bądź też uzyskała orzeczenie o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy, albo uzyskała orzeczenie o niepełnosprawności przed ukończeniem 16 roku życia*. Ustawa definiuje niepełnosprawność jako *trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy*.

Uzyskanie orzeczenia o niepełnosprawności jest istotne dla korzystania z możliwości wsparcia do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, a także przysługujących takiej osobie praw. Określone prawnie trzy stopnie niepełnosprawności to⁹:

- znaczny stopień niepełnosprawności, który otrzymuje osoba niezdolna do pracy albo zdolna do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagająca, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji;
- umiarkowany stopień niepełnosprawności, który otrzymuje osoba niezdolna do pracy albo zdolna do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagająca czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych;
- lekki stopień niepełnosprawności, który otrzymuje osoba o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną, lub mająca ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

Osoby ze znacznym oraz umiarkowanym stopniem niepełnosprawności mogą zostać zatrudnione u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej, w przypadku przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej lub zatrudnienia w formie telepracy.

W Polsce według danych Narodowego Spisu Powszechnego (NSP), przeprowadzonego w 2011 r., zamieszkiwało niemal 4,7 miliona osób niepełnosprawnych biologicznie. Dwie na trzy osoby zaliczone do grona

⁴ *World report on disability*, World Health Organization, The World Bank, 2011

⁵ <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/en/>

⁶ *World report on disability*, dz. cyt.

⁷ *Stan zdrowia ludności Polski w 2014 r.*, GUS, Warszawa 2016.

⁸ Dz.U. z 2011 r., Nr 127, poz. 721, z późn. zm.

⁹ *Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, dz. cyt.

niepełnosprawnych wedle kryterium biologicznego, tj. 3,1 miliona osób, posiadało orzeczenie o niepełnosprawności. Udział osób niepełnosprawnych biologicznie wśród ludności Polski w 2011 roku wynosił 12%, natomiast niepełnosprawnych prawnie 8%, czyli jeden na 12 mieszkańców Polski posiadał orzeczenie o niepełnosprawności.

W województwie łódzkim wedle danych pochodzących z NSP 2011 żyje ponad 333 tys. osób niepełnosprawnych, w tym ponad 216 tys. to osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności tj. 65% ogółu osób niepełnosprawnych biologicznie. Osoby niepełnosprawne biologicznie stanowiły 13% ogółu populacji województwa, a niepełnosprawne prawnie - 9%.

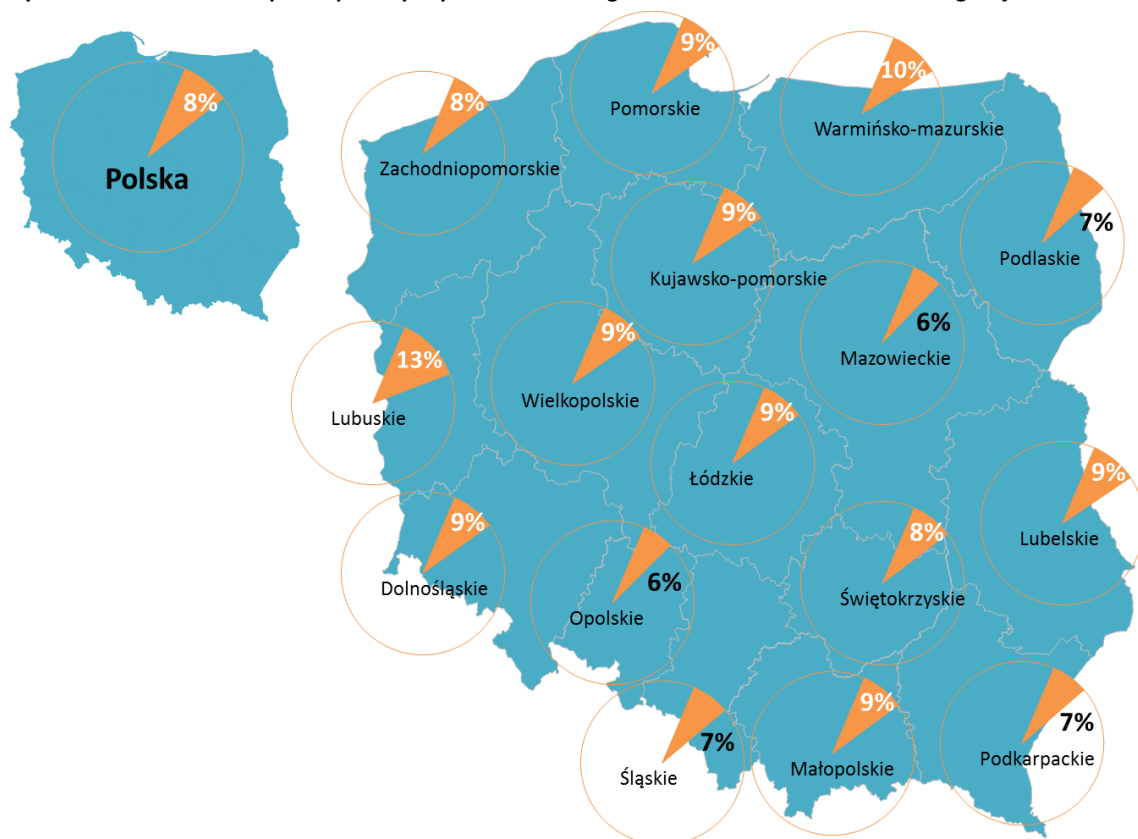
Tabela 1 Osoby niepełnosprawne w Polsce oraz województwie łódzkim według kategorii niepełnosprawności w latach 2002 i 2011

		Polska		Woj. łódzkie		
		2002	2011	2002	2011	
OGÓŁEM		5456711	4697048	365149	333760	
<i>Niepełnosprawni prawnie o stopniu niepełnosprawności</i>	znacznym	1064844	893648	65743	50494	
	umiarkowanym	1426665	1189358	84827	87663	
	lekkim	1571661	802732	100182	63610	
	nieustalonym	251875	111058	17431	6679	
	osoby w wieku 0-15 lat z orzeczeniem o niepełnosprawności	135094	134661	7478	7609	
<i>Niepełnosprawni tylko biologicznie</i>	Odczuwający ograniczenie sprawności	całkowite	123971	81589	10687	5242
		poważne	882601	384543	78801	27816
		umiarkowane	–	1099459	–	84648

Źródło: *Ludność i gospodarstwa domowe. Stan i struktura społeczno-ekonomiczna. Część I. Ludność - NSP 2011, tablice przeglądowe*

W porównaniu do poprzedniego NSP przeprowadzonego w 2002 r., w województwie łódzkim, podobnie jak w skali całego kraju spadła liczba osób niepełnosprawnych, zarówno ogółem, jak i niepełnosprawnych prawnie. Spadek ten widoczny jest nie tylko w liczbach bezwzględnych, ale również w udziale osób niepełnosprawnych w ogóle ludności kraju lub województwa łódzkiego – w 2002 r. udział ten wynosił po 14%, a w 2011 r. odpowiednio 12% i 13%. W porównaniu do spisu powszechnego z 2002 r. w roku 2011 wzrosła liczba osób niepełnosprawnych tylko biologicznie (o 32%), jednak był to przede wszystkim efekt rozszerzenia kryteriów określenia się przez osobę badaną jako osoba niepełnosprawna biologicznie o kategorię umiarkowanego ograniczenia czynności życiowych odpowiednich dla wieku.

Rysunek 1 Udział osób niepełnosprawnych prawnie wśród ogółu mieszkańców w 2011 r. według województw

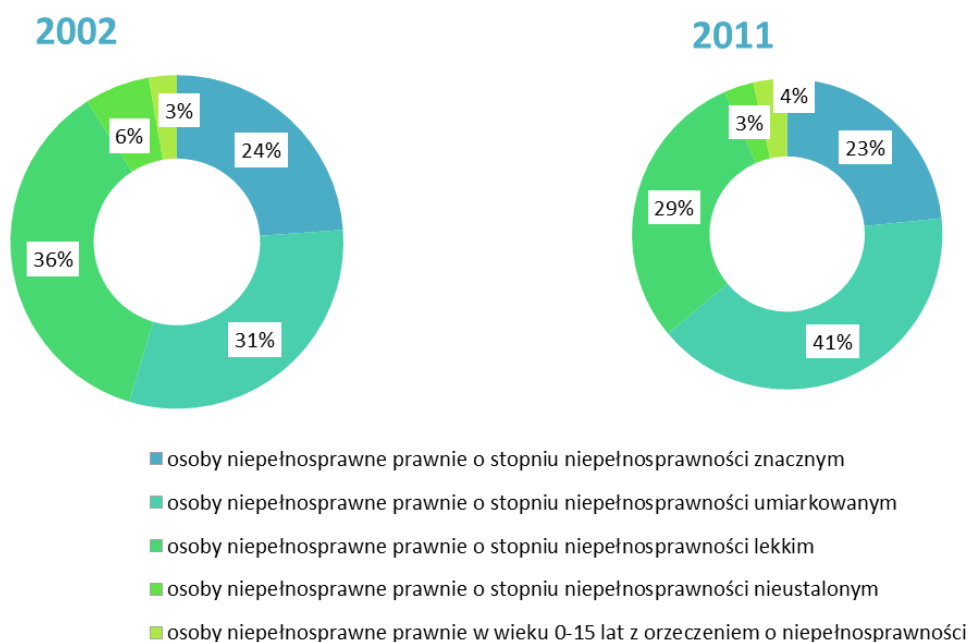


Źródło: Narodowy Spis Powszechny 2011, Bank Danych Lokalnych, definicja prawna

W województwie łódzkim według danych z NSP 2011 r. osoby niepełnosprawne nieco częściej niż przeciętnie w Polsce posiadały orzeczenie o umiarkowanym (41% wobec 38% ogółem) lub lekkim stopniu niepełnosprawności (29% wobec 26% ogółem). Istotnie rzadziej natomiast w porównaniu do całego kraju wśród osób niepełnosprawnych posiadających orzeczenia o stopniu niepełnosprawności występowały osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności (23% wobec 29% ogółem). Udział osób niepełnosprawnych prawnie w wieku do 15 lat, podobnie jak w całym kraju wyniósł 4%.

Widać jednak, że **struktura populacji osób niepełnosprawnych prawnie pod względem stopnia niepełnosprawności uległa pewnej zmianie w województwie łódzkim między latami 2002 i 2011.** Zwiększył się znacząco udział grupy osób z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (z 31% w 2002 r. do 41% w 2011). Wynika to z faktu, że istotnie rzadziej osoby niepełnosprawne posiadały lekki stopień niepełnosprawności (spadek z 36% do 29%) oraz nieustalony stopień niepełnosprawności (spadek z 6% na 3%). Zmiany te mogą być efektem zmian prawnych, które ograniczyły zachęty dla pracodawców związane z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością w stopniu lekkim, powodując odpływ osób z tej kategorii do wyższych stopni niepełnosprawności.

Rysunek 2 Struktura populacji osób niepełnosprawnych prawnie według stopnia niepełnosprawności w województwie łódzkim w latach 2002 i 2011



Źródło: Narodowy Spis Powszechny 2011, Bank Danych Lokalnych, definicja prawna

Jak pokazują wyniki analiz niepełnosprawności, dominującą kategorią wśród osób niepełnosprawnych jest niepełnosprawność nabyta, która najczęściej pojawia się w dojrzałym wieku¹⁰, o czym świadczy struktura wieku osób niepełnosprawnych. Szacuje się, że jedynie około 12,8% przypadków to niepełnosprawność od urodzenia, przyczyny genetyczne, uszkodzenia i choroby płodu, kolejne 27,2% to niepełnosprawność nabyta w wyniku urazu lub wypadku, zaś ponad 60% stanowią przypadki nabycia niepełnosprawności w wyniku długotrwałej choroby¹¹. Z kolei w cytowanych przez Bartkowskiego badaniach OBOP z 2006 roku realizowanych wśród osób niepełnosprawnych około 18% stanowiły osoby niepełnosprawne od urodzenia, zaś ponad 80% - z niepełnosprawnością nabytą.

W związku z tym, że **niepełnosprawność najczęściej nabywa się z wiekiem, wśród osób niepełnosprawnych znacznie wyższy niż w populacji ogółem jest udział starszych grup wiekowych**. W skali kraju wśród ON ponad dwukrotnie wyższy jest udział grupy w wieku poprodukcyjnym (17% wśród ogółu mieszkańców Polski i 40% wśród ON), zaś czterokrotnie niższy jest udział grupy w wieku przedprodukcyjnym (odpowiednio 19% i 5%).

Na tym tle województwo łódzkie nie odbiega znacząco od tendencji obserwowanych w skali kraju. Grupa osób w wieku produkcyjnym stanowiła 40% wśród osób niepełnosprawnych (19% wśród ogółu mieszkańców województwa), a udział osób w wieku przedprodukcyjnym wyniósł 4% (wśród ogółu mieszkańców regionu zaś 17%).

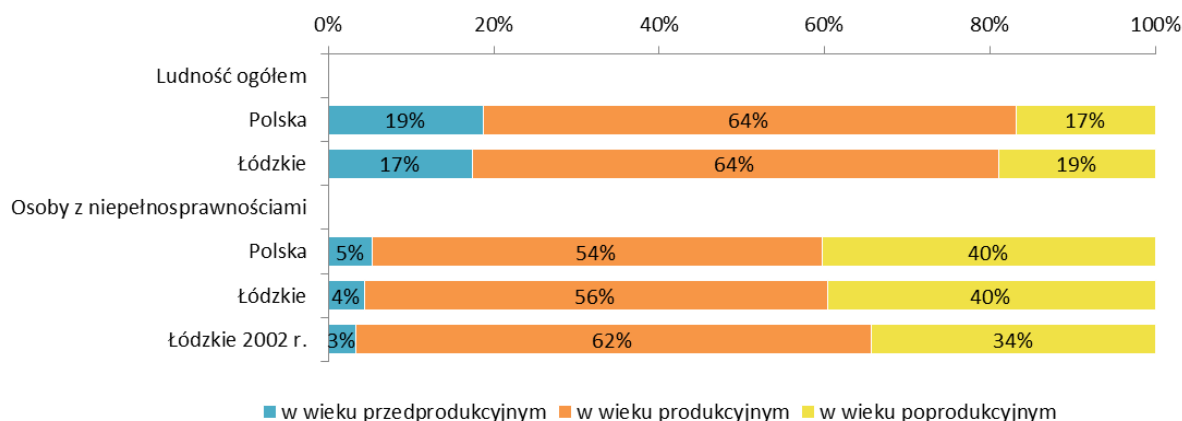
Struktura osób niepełnosprawnych według grup wieku zmieniła się pomiędzy latami 2002 i 2011. Zmniejszył się udział wśród osób niepełnosprawnych osób w wieku produkcyjnym (o 6 p. proc) na rzecz zwiększenia się

¹⁰ Bartkowski Jerzy, *Położenie społeczno-ekonomiczne i jakość życia osób niepełnosprawnych w Polsce*, w: Gąciarz Barbara, Rudnicki Seweryn (red.), *Polscy niepełnosprawni – od kompleksowej diagnozy do nowego modelu polityki społecznej*, Wydawnictwa AGH, Kraków 2014.

¹¹ Golinowska Stanisława, *Definiowanie niepełnosprawności w badaniach międzynarodowych*, 2012, [w: S. Golinowska (red). Instytucjonalne, zdrowotne i społeczne determinanty niepełnosprawności. Warszawa, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych] za: Bartkowski Jerzy, *Położenie społeczno-ekonomiczne i jakość życia osób niepełnosprawnych w Polsce*, dz. cyt.

udziału osób w wieku poprodukcyjnym. Z kolei odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym utrzymał się na zbliżonym poziomie. Zmiany te wpisują się w ogólną tendencję starzenia się polskiego społeczeństwa.

Rysunek 3 Struktura populacji ogółu mieszkańców Polski i województwa łódzkiego w 2011 r. oraz struktura osób niepełnosprawnych według grup wieku w 2011 r. i 2002 r.



Źródło: Narodowy Spis Powszechny 2011 i 2002, Bank Danych Lokalnych, definicja prawna

Dane z NSP 2011 wskazują, że proporcje płci wśród osób niepełnosprawnych prawie w województwie łódzkim, podobnie jak w skali kraju, rozkładają się mniej więcej po równo – 51% kobiet oraz 49% mężczyzn. Dane badania *Stan Zdrowia Ludności Polski 2014* natomiast pozwalają zauważyć zróżnicowanie proporcji płci względem wieku. W skali całego kraju mężczyźni mają przewagę we wszystkich grupach wiekowych od 0 aż do 65 roku życia, natomiast wśród osób niepełnosprawnych w wieku poprodukcyjnym przewagę mają kobiety (co jest związane z silną feminizacją tej grupy wiekowej wśród ogółu Polaków, wynikającą z dłuższego trwania życia u kobiet). Tymczasem w województwie łódzkim tendencja ta jest nieco zmieniona. Mężczyźni przeważają w grupach wiekowych od 0 do 29 lat, a następnie 50-69 lat, natomiast kobiety przeważają w grupach wiekowych 30-49 lat oraz 70 lat i więcej.

Osoby niepełnosprawne prawie w województwie łódzkim według danych NSP 2011 częściej niż osoby niepełnosprawne ogólnie w Polsce zamieszkują w miastach (75% wobec 67%) niż na wsi (25% wobec 33%).

Dane najnowszego pomiaru *Stanu zdrowia ludności Polski za 2014 r.* nie uwzględniają terytorialnego zróżnicowania ze względu na rodzaj występującego schorzenia powodującego niesprawność. W skali całego kraju najczęściej występującym rodzajem niepełnosprawności są uszkodzenia i choroby narządu ruchu, które dotyczą 59% osób niepełnosprawnych prawie lub biologicznie. Jednocześnie niemal połowa osób niepełnosprawnych deklaruje posiadanie schorzeń układu krążenia (47%). Kolejne dwie często występujące grupy schorzeń to schorzenia neurologiczne, na które cierpi około 38% osób niepełnosprawnych prawie lub biologicznie, oraz uszkodzenia i choroby narządu wzroku, które dotknęły 35% tej grupy. Co piąta osoba niepełnosprawna ma uszkodzenia lub choroby narządu słuchu (19%), zaś co dziesiąta – schorzenia psychiczne (11%). Upośledzenia umysłowe to zaledwie 5% wszystkich schorzeń. Warto zauważyć, iż powyższe odsetki wskazują na dużą skalę współwystępowania schorzeń z różnych grup u tych samych osób¹².

¹² Suma wskaźników ponad dwukrotnie przekracza 100%, co oznacza, że przeciętnie jedna osoba niepełnosprawna wskazywała przynajmniej dwa schorzenia.

6 PODSTAWOWA CHARAKTERYSTYKA SYTUACJI SPOŁECZNEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Populacja osób niepełnosprawnych różni się od ogółu populacji Polski pod względem zmiennych związanych ze statusem społeczno-ekonomicznym. Różnice te mają bezpośrednie przełożenie na sytuację ekonomiczną, szanse życiowe oraz codzienne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych.

Osoby niepełnosprawne charakteryzują się przeciętnie niższym poziomem wykształcenia, niż ogół ludności. Jest to szczególnie istotne, ponieważ wykształcenie jest ważnym składnikiem kapitału społecznego, określającym możliwość poradzenia sobie z trudną sytuacją życiową¹³. Wedle danych badania *Stan zdrowia ludności Polski w 2014 r.* tylko 9% osób niepełnosprawnych prawnie posiadało wykształcenie wyższe, w porównaniu do 22% ogółu Polaków w wieku 13 lat i więcej. Po około 30% grupy ON stanowią osoby z wykształceniem średnim, zasadniczym zawodowym lub co najwyżej gimnazjalnym. Udział wykształcenia zasadniczego i co najwyżej gimnazjalnego jest wśród niepełnosprawnych istotnie wyższy, niż wśród ogółu ludności¹⁴.

Również **pod względem aktywności zawodowej populacja osób niepełnosprawnych odbiega od ogółu ludności.** Ogromną większość grupy ON stanowią bierni zawodowo – to 81% w porównaniu do 42% wśród ogółu Polaków w wieku 15 i więcej lat¹⁵. Tego typu rozbieżność występuje także w skali całej Europy – jednak jak pisze Giermanowska Polska należy do krajów o bardzo niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, mimo wielu działań ustawodawczych i finansowych¹⁶. W roku wstąpienia Polski do Unii Europejskiej wskaźniki aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych odbiegały zdecydowanie in minus od wskaźników osiągniętych w innych krajach Unii. Wynosiły w Polsce 17,3%, podczas gdy w krajach UE - średnio 40-50%.¹⁷ W 2008 roku spośród wszystkich krajów Unii Europejskiej tylko w Rumunii wskaźnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych był niższy niż w Polsce.¹⁸ Dysproporcja między wskaźnikiem aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce i pozostałych krajach Unii Europejskiej nieco się zmniejszyła, lecz ciągle jeszcze Polska znajduje się pod tym względem w niekorzystnej sytuacji.

¹³ Bartkowski Jerzy, *Położenie społeczno-ekonomiczne i jakość życia osób niepełnosprawnych w Polsce*, dz. cyt.

¹⁴ *Stan zdrowia ludności Polski w 2014 r.*, dz. cyt.

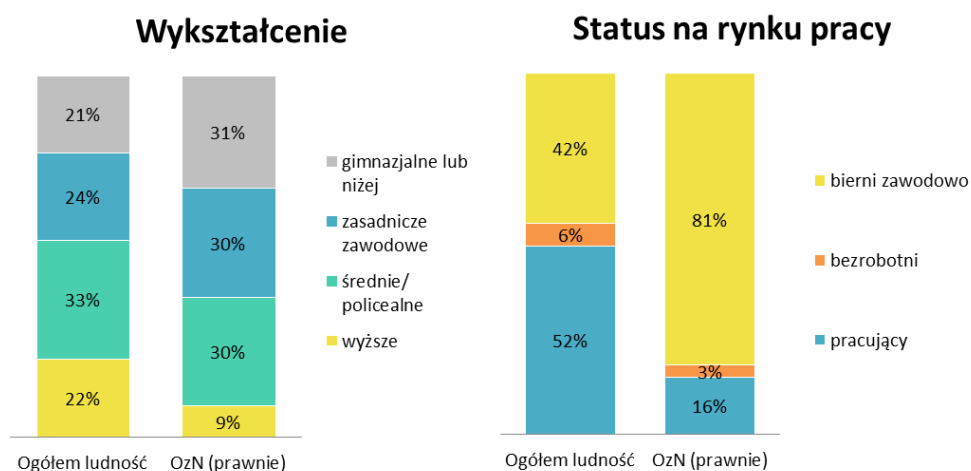
¹⁵ Tamże.

¹⁶ Giermanowska Ewa, *Niepełnosprawny jako pracownik i pracodawca*, w: Zakrzewska-Manterys Elżbieta, Niedbalski Jakub (red.), *Samodzielni – zaradni – niezależni, Ludzie niepełnosprawni w systemie polityki, pracy i edukacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2016.

¹⁷ Gałęziak Janusz, *Sprawni w pracy. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w politykach Unii Europejskiej i wybranych państw członkowskich*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa 2004, s. 8.

¹⁸ Kuklak-Dolata Iwona, Sobocka-Szczapa Halina, *Analiza sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce i Unii Europejskiej. Raport przygotowany w ramach projektu „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu”*, red. naukowa Elżbieta Kryńska, Warszawa 2013, s. 5.

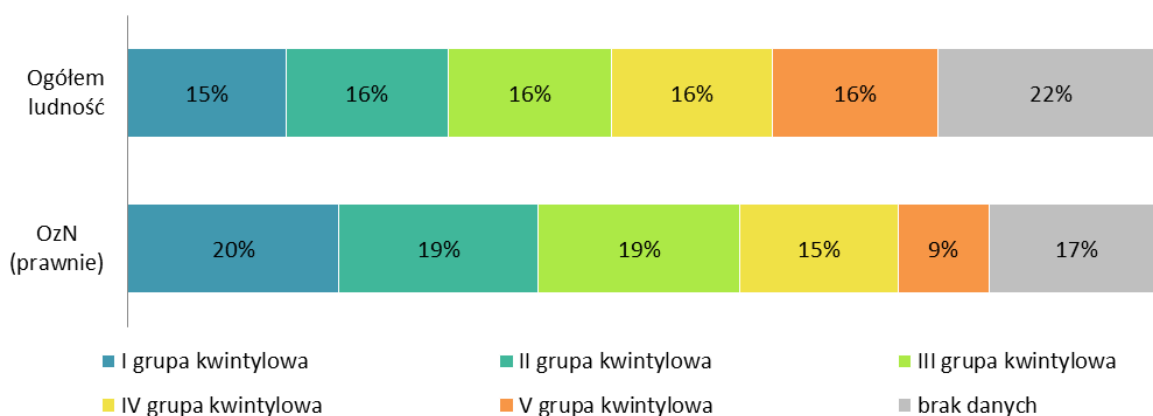
Rysunek 4 Struktura wykształcenia osób niepełnosprawnych (w wieku 13 lat i więcej) oraz status osób niepełnosprawnych na rynku pracy (w wieku 15 lat i więcej) w Polsce w odniesieniu do ogółu ludności



Źródło: Stan Zdrowia Ludności Polski w 2014 r., definicja prawna. Brak danych na poziomie województw.

Jak wspomina Giermanowska w Polsce wśród pracujących niepełnosprawnych dominuje zatrudnienie w charakterze pracownika najemnego (ponad połowa osób pracujących). Z kolei badania Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych przytaczane przez Giermanowską wskazują, że 30% osób posiadających orzeczenie o niepełnosprawności było w 2011 r. zatrudnionych na etat na chronionym rynku pracy w zakładach pracy chronionej lub zakładach aktywności zawodowej, 14% wykonywało prace czasowe i sezonowe, a 7% prowadziło działalność gospodarczą¹⁹.

Rysunek 5 Zróżnicowanie dochodów ekwiwalentnych²⁰ wśród osób niepełnosprawnych w odniesieniu do ogółu ludności



Źródło: Stan zdrowia ludności Polski w 2014 r., definicja prawna. I grupa kwintylowa – grupa osób najuboższych, V grupa kwintylowa – grupa osób najzamożniejszych. Brak danych na poziomie województw.

¹⁹ Giermanowska Ewa, *Niepełnosprawny jako pracownik i pracodawca*, dz. cyt.

²⁰ Zmienna dochód ekwiwalentny została zdefiniowana na etapie opracowania wyników badania *Stan Zdrowia Ludności Polski*, przy uwzględnieniu dochodu, wielkości i składu gospodarstwa domowego. Po wylczeniu dochodu ekwiwalentnego przypadającego na 1 osobę, badani zostali pogrupowani na 5 równo licznym podzbiorowości, zwanych grupami kwintalowymi (z pominięciem osób, dla których nie ustalono dochodu). (*Stan Zdrowia Ludności Polski w 2014 r.*, s. 57).

Ze względu na różnice w poziomie wykształcenia i aktywności zawodowej, a także z uwagi na problemy zdrowotne **niepełnosprawni stanowią grupę silnie zagrożoną wykluczeniem społecznym, biedą i ubóstwem**. Według danych z badania *Stan zdrowia ludności Polski w 2014 r.* w stosunku do ogółu ludności osoby niepełnosprawne częściej zaliczają się do trzech niższych grup dochodowych, znacznie rzadziej natomiast osiągają dochody z najwyższej grupy. Również we własnej ocenie osoby niepełnosprawne rzadziej postrzegają swoje gospodarstwa jako dobrze sytuowane, częściej zaś stwierdzają, iż sytuacja materialna ich gospodarstwa jest raczej zła lub zła.

Wyniki *Badania Budżetów Gospodarstw Domowych z 2016 roku*²¹ potwierdzają mniej korzystną sytuację materialną gospodarstw domowych z osobami niepełnosprawnymi w Polsce. Gospodarstwa te mają przeciętnie o 278 zł niższe dochody netto, niż gospodarstwa bez osób niepełnosprawnych, a na ich przychody w znacznie większym stopniu składają się świadczenia społeczne, istotnie rzadziej zaś praca najemna.

*Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych*²² przeprowadzone dla PFRON w 2017 r. wskazało, że około 40% gospodarstw osób niepełnosprawnych utrzymuje się z dochodu poniżej 1 tys. złotych na 1 członka gospodarstwa, a zatem nieco poniżej przeciętnego dochodu w gospodarstwie domowym z ON według danych GUS (1,2 tys. zł per capita – por. Tabela 2), zaś 38% deklaruje dochody na 1 osobę przekraczające 1 tys. złotych. Ponadto opracowane w ramach badania wskaźniki syntetyzujące informacje na temat jakości życia osób niepełnosprawnych w różnych obszarach pokazują, że sytuacja tej grupy nie jest dobra. Globalny wskaźnik jakości życia będący uśrednioną wartością wskaźników cząstkowych przyjął wartość 38,5 pkt na możliwe 100. Potrzebą numer 1 w hierarchii dla osób niepełnosprawnych okazało się zapewnienie odpowiedniej sytuacji materialno-bytowej (16% wskazań na pierwszym miejscu tej potrzeby). W czołówce potrzeb znalazła się również praca (12% wskazań na pierwszym miejscu).

Tabela 2 Dochody i wydatki gospodarstw domowych, wybrane kategorie – okres miesięczny, kwoty w przeliczeniu na 1 osobę (dane dla Polski)

	Ogółem gospodarstwa	Gospodarstwa domowe	
		z ON	bez ON
Dochód rozporządzalny	1 474,56 zł	1 254,04 zł	1 532,12 zł
w tym dochód do dyspozycji	1 425,75 zł	1 216,61 zł	1 480,33 zł
w tym wybrane dochody:			
dochód z pracy najemnej	778,01 zł	434,15 zł	867,76 zł
dochód z pracy na własny rachunek	124,38 zł	61,40 zł	140,82 zł
dochód z gospodarstwa indywidualnego w rolnictwie	48,21 zł	51,12 zł	47,45 zł
dochód ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych	369,67 zł	514,54 zł	331,86 zł

Źródło: *Budżety Gospodarstw Domowych w 2016 r.*, GUS. Brak danych na poziomie województw.

²¹ *Budżety Gospodarstw Domowych w 2016 r.*, GUS, Warszawa 2017.

²² *Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych. Raport końcowy*, PFRON, maj 2017.

Wymienione powyżej badania nie prezentują danych w omawianych aspektach w ujęciu wojewódzkim. Pewnej informacji na temat sytuacji osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim dostarczają wyniki badania jakościowego zrealizowanego w ramach niniejszego projektu badawczego. Potwierdzają one, że sytuacja osób niepełnosprawnych w regionie jest również trudna.

Też podam konkretny przykład. Ktoś ma umiarkowany stopień niepełnosprawności z powiatowego centrum orzekania o niepełnosprawności, dostanie częściową niezdolności do pracy z ZUS-u i nie ma renty, czyli ma zero świadczeń. Idzie do jakiejś organizacji pozarządowej, organizacja jakimś cudem znajduje tej osobie pracę, osoba idzie do lekarza, tego takiego, co wydaje pozwolenie do pracy, a lekarz, żeby chronić siebie na wszelki wypadek pisze mu nie może pan podjąć pracy. I taka osoba idzie do MOPS-u, dostaje zasiłek w wysokości pięciuset kilku złotych, mieszka sam w blokach i czynsz ma 500 zł, nie ma pracy, nie ma z czego żyć. Czyli wyrównanie też tych poziomów świadczeń? Jeżeli ta osoba będzie już miała jakieś godziwe życie, taką zapewnioną podstawową egzystencję to stworzyć właśnie cały ten program aktywizacji. Być może zrobić tak, żeby urzędy pracy, które są średnio efektywne, zostawiać im tą działkę tylko taką, rejestracyjną i tego typu i świadczeniodawczą, a znowu aktywizację scedować na organizacje pozarządowe. IDI, przedstawiciel Urzędu Miasta Łodzi

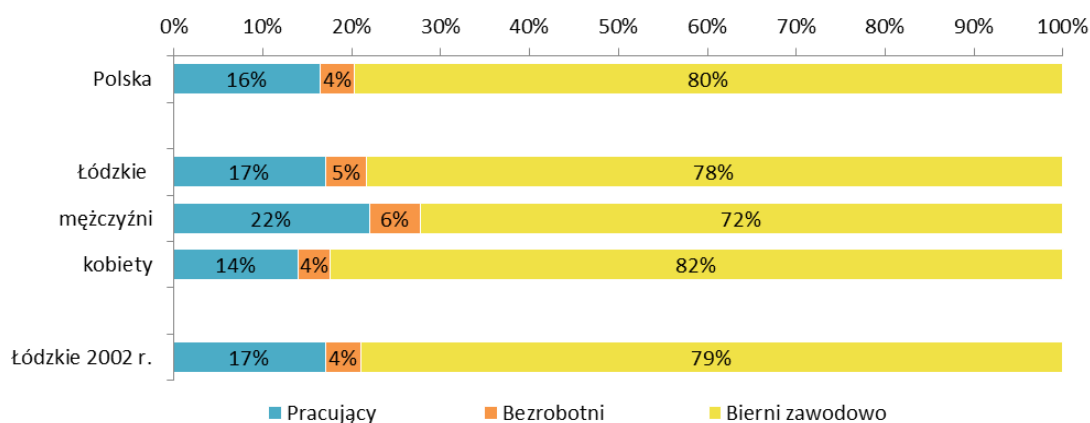
7 AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM

Osoby niepełnosprawne w wieku powyżej 15 lat stanowiły w 2011 r. 14,9% populacji regionu w tym przedziale wiekowym (w 2002 r. było to 16,2%). Zdecydowana większość tej grupy pozostawała poza rynkiem pracy. Według danych z Narodowego Spisu Powszechnego w województwie łódzkim w 2011 r. 78% osób niepełnosprawnych to osoby biernie zawodowo. Pracowało jedynie 17%, a kolejne 5% stanowiły osoby bezrobotne. Współczynnik aktywności zawodowej kształtował się zatem na poziomie 22% i był o 2 p. proc. wyższy niż w skali całego kraju. Ogółem w regionie łódzkim pracowało według danych NSP 2011 - 56 816 osób niepełnosprawnych.

Struktura osób niepełnosprawnych według aktywności ekonomicznej nie zmieniła się znacząco między latami 2002 a 2011, dzielącymi kolejne spisy powszechne.

Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w regionie łódzkim różni się w zależności od płci. Kobiety istotnie częściej pozostają biernie zawodowo (82% w porównaniu do 72% mężczyzn), co również wynika z różnic w strukturze wiekowej obu płci.

Rysunek 6 Struktura populacji osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej według aktywności ekonomicznej oraz płci w 2011 r.

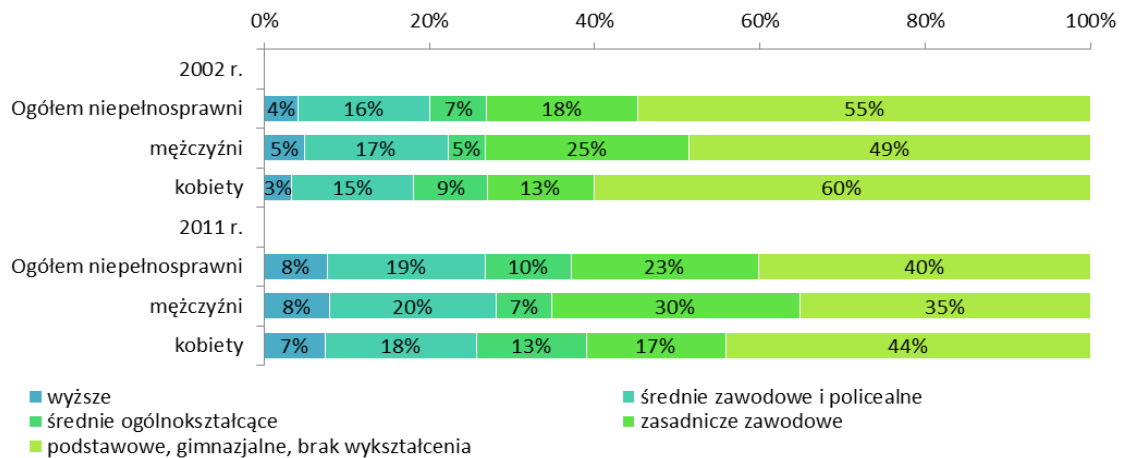


Źródło: *Niepełnosprawni w województwie łódzkim, Urząd Statystyczny w Łodzi. Na podstawie danych Narodowego Spisu Powszechnego 2011 i 2002.*

Aktywność osób niepełnosprawnych na łódzkim rynku pracy może ograniczać poziom uzyskanego wykształcenia. Według danych NSP 2011 40% niepełnosprawnych mieszkańców regionu łódzkiego w wieku 13 lat i więcej posiadało co najwyżej wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne, a kolejne 23% zasadnicze zawodowe. 8% uzyskało wykształcenie wyższe, a 29% średnie lub policealne. Niepełnosprawni mężczyźni częściej posiadali wykształcenie zasadnicze zawodowe, zaś kobiety średnie ogólnokształcące.

W porównaniu do danych z NSP 2002 widoczna jest znacząca zmiana pod względem poziomu wykształcenia osób niepełnosprawnych. Odsetek posiadających wyższe wykształcenie wzrósł dwukrotnie (z 4% do 8%), a posiadających wykształcenie średnie lub policealne o 6 p. proc. Zmniejszył się natomiast o 15 p. proc. udział osób, które posiadały co najwyżej podstawowe lub gimnazjalne wykształcenie. Zmiany te nie przełożyły się jednak na wzrost aktywności zawodowej wśród osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej.

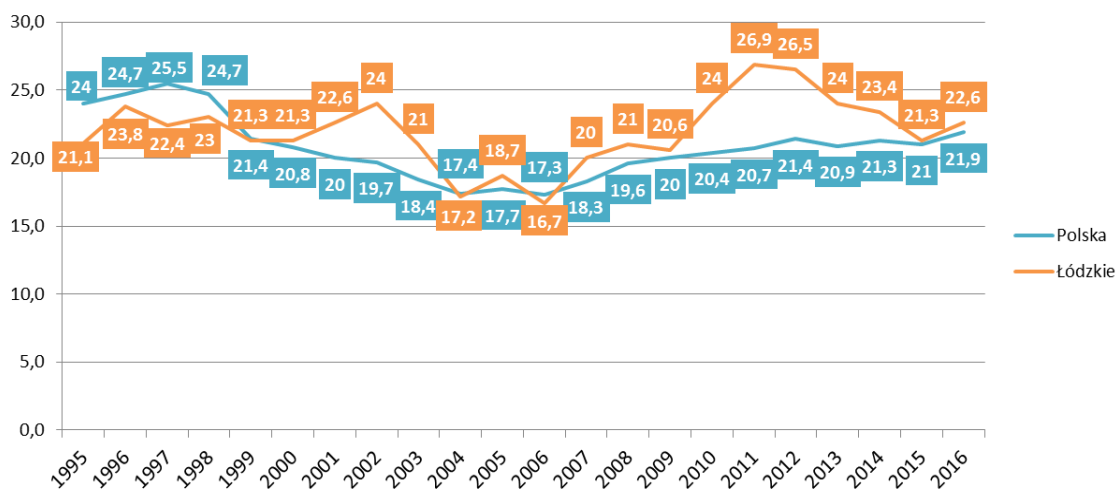
Rysunek 7 Struktura populacji osób niepełnosprawnych w wieku 13 lat i więcej w województwie łódzkim według wykształcenia i płci w 2011 r. i 2002 r.



Źródło: *Niepełnosprawni w województwie łódzkim*, Urząd Statystyczny w Łodzi. Na podstawie danych Narodowego Spisu Powszechnego 2011 i 2002.

Według danych z *Badania Ekonomicznej Aktywności Ludności* wskaźnik zatrudnienia w IV kwartale 2016 roku wśród osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej w województwie łódzkim nie odbiegał od sytuacji przeciętnej w kraju - w Polsce 14,1%, a w województwie łódzkim 14,3%.

Rysunek 8 Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lat dla Polski oraz województwa łódzkiego w latach 1995-2016



Źródło: *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, dane średnioroczne*, Bank Danych Lokalnych GUS.

Analiza wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym na przestrzeni 20 lat pokazuje, że od 2007 roku województwo łódzkie wypada pod tym względem lepiej niż ogół kraju, chociaż po istotnym wzroście wskaźnika zatrudnienia w latach 2010-2012, następuje coroczny spadek i wyrównanie do poziomu ogólnopolskiego.

W raporcie podsumowującym wyniki *Badania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim*²³ przeprowadzonego w 2011 r., autorzy wskazują, że bardzo małej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych towarzyszy często niska aktywność w poszukiwaniu pracy a nawet niechęć do jej podjęcia. Obecne badanie jakościowe wykazało, że **większość zdiagnozowanych w 2011 r. czynników warunkujących niski poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w regionie nadal pozostaje aktualnych.**

Uczestnicy badania jakościowego w 2017 r. w dalszym ciągu dostrzegali problemy związane z obszarem **motywacji do pracy zawodowej** takie jak:

- **Nastawienie rodzin osób niepełnosprawnych** – nadmierna opieka rodzin, wyręczanie osób niepełnosprawnych w podstawowych czynnościach, co w konsekwencji powoduje upośledzenie w niepełnosprawnych poczucia własnej wartości oraz sprawczości, przejawiające się w przekonaniu, że praca zarobkowa nie jest dla nich.

Z rodzicami się nie można, na rodziców nie ma żadnego wpływu. On wie lepiej. To są po prostu, chyba, żeby rzeczywiście prowadzić od początku, że tak powiem rozpoczęcia edukacji, edukację rodziców, ona powinna być naprawdę obligatoryjna, od początku różnego rodzaju warsztaty, różnego rodzaju, ukazanie tym ludziom, że to ich nadmierne wsparcie jest wysoce krzywdzące dla tych dzieci, dlatego że one zamiast potem mieszkać sobie w swoim mieszkaniu, zarządzać budżetem i normalnie żyć, będą pensjonariuszami domów pomocy społecznej, po śmierci tych rodziców i to tylko w jedną stronę idzie. Natomiast rodzice jak gdyby ta dbałość o to dziecko, zamartwianie się, często jest takie zupełnie antycypowanie tych problemów, to się wcale stać nie musi, ale rodzic wie lepiej, on ma już gdzieś tam dalej scenariusz, co się stanie, jak się stanie. Natomiast nie myślą absolutnie o tym, co się stanie jak rodzice umrą. IDI, przedstawiciel Urzędu Miasta Łodzi

- **Mentalność osób niepełnosprawnych** – osoby niepełnosprawne nie są przygotowane do aktywnego kształtowania swojej przyszłości. Prezentują postawę roszczeniową wobec państwa, które powinno ich utrzymywać ze względu na posiadane deficyty.

My w ogóle podnosiliśmy to w Fundacji, w której kiedyś pracowałam, zresztą ona też zakończyła działalność w poziomie aktywizacji, bo stwierdziliśmy, że nie ma zapotrzebowania na tego typu usługę, właśnie dlatego, że ci co chcieli podjąć pracę podjęli, a ci co nie podjęli, nawet jakby się w nich 10 tys. czy ileś wpompowało to i tak te osoby nie podejmą pracy. Nie wiem, być może powinno się zupełnie przeformułować tę całą aktywizację, bardziej zwrócić uwagę na motywację, na uświadamianie, na stworzenie takich naprawdę dobrych i chronionych warunków pracy na tych niskich stanowiskach. IDI, przedstawiciel Urzędu Miasta Łodzi

Osoby ambitne, zdeterminowane i posiadające jakieś przygotowanie zawodowe, umożliwiające wykonywanie pracy jakiejś określonej. Jeżeli będzie niepełnosprawna szwaczka, to ona zdeterminowana, mająca rodzinę na utrzymaniu będzie chciała pracować. Czyli przygotowanie zawodowe i doświadczenie. Jeżeli od początku była kształcona osoba niepełnosprawna, chcąc pracować i mając pewien poziom intelektualny, to będzie pracować. FGI, grupa instytucjonalno-prawodawcza

²³ Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim. Raport końcowy, WUP w Łodzi, Łódź 2011.

Mniejsze znaczenie ma natomiast obecnie kwestia **obecności osób niepełnosprawnych w świadomości społecznej**. W opinii uczestników badania jakościowego zwiększa się odbiór społeczny osób niepełnosprawnych jako pełnoprawnych członków społeczeństwa czy też pracowników, którzy z powodzeniem mogą wykonywać pracę.

No to ten projekt właśnie pracy niepełnosprawnych w samorządzie, rzeczywiście nie przepisowe, ale faktycznie dobre warunki pracy dla osób niepełnosprawnych, ze szczególnym uwzględnieniem atmosfery pracy, czyli to jest najważniejsze. Rzeczywiście urząd w 100% respektuje wszystkie prawa: urlopy, przerwy, wyjazdy na rehabilitację, poza tym bardzo dobrze rozpowszechniona też taka polityka informacyjna, czyli wydajemy informatory, każdą informację uwzględniamy na stronach naszych internetowych. Przecież do nas też bardzo dużo ludzi przychodzi i my musimy mieć tę informację zbiorczą, ze wszystkich, że to do MOPS-u, tu to, tu to, że te osoby są rzeczywiście dobrze poinformowane również o wszystkich projektach, jakie są realizowane na terenie Łodzi. To pracownicy śledzą, są na bieżąco no i też pewnego rodzaju taka kultura organizacji ta, którą tworzą przełożeni, może nie tworzą, są odpowiedzialni, bo tworzą wszyscy, cały zespół, ale są odpowiedzialni przełożeni za pewną kulturę organizacji w stosunku do osób z niepełnosprawnościami, która rzeczywiście uważam, że jest w urzędzie na bardzo wysokim poziomie. IDI, przedstawiciel Urzędu Miasta Łodzi

I poprawa jest w kwestii stereotypów, że niepełnosprawność to inwalida, niepełnosprawny obywatel. Ta świadomość się podnosi. FGI, grupa instytucjonalno-prawodawcza

W obecnym pomiarze szczególne znaczenie w opiniach uczestników badania jakościowego miał w województwie łódzkim obszar **posiadanych kompetencji**.

- **Niskie wykształcenie i umiejętności osób niepełnosprawnych** – osoby niepełnosprawne na swojej drodze edukacyjnej napotykają szereg barier, które utrudniają im zdobycie wysokiego poziomu wykształcenia, co zwiększa powodzenie na rynku pracy. Problemem jest dostępność szkół w wyniku np. barier architektonicznych czy problemów z dojazdem. Z drugiej strony barierą może również być sama niepełnosprawność np. osoby z upośledzeniem umysłowym, które potrzebują specjalnego kształcenia, trafiają do szkół z ograniczoną ofertą kształcenia zawodowego i nie otrzymują tam wiedzy i umiejętności potrzebnych do pracy.
- **Nieumiejętność funkcjonowania na rynku pracy** – osoby niepełnosprawne nie potrafią pozyskać zatrudnienia, nie znają kultury pracy, nie posiadają podstawowej wiedzy o roli pracownika, przez co nie potrafią odnaleźć się w zakładowej rzeczywistości. Osoby z niskimi kwalifikacjami prezentują postawę roszczeniową, oczekując znacznie wyższego stanowiska niż posiadane przez nich umiejętności, czy kompetencje.

Był u mnie pan zajmujący się pośrednictwem pracy. Powiedział, że będzie przysyłał oferty dla osób z większymi kwalifikacjami, to super, bo mamy w ZAZ-ie część osób z wyższymi kwalifikacjami. I faktycznie przez pół roku byliśmy w kontakcie, wysyłał mi oferty pracodawców szukających wysoko wykwalifikowanych pracowników niepełnosprawnych. Ale z kolei oczekiwania były bardzo wywindowane, że dwa, trzy języki obce. FGI, grupa wykonawcza i stowarzyszenia

Jeżeli chodzi o stopień bezrobocia to on naprawdę jest niski i jeżeli komuś zależy na jakiegokolwiek pracy, to na pewno ją dostanie. Problem polega na tym, że osoby z niepełnosprawnościami, część tych osób przynajmniej, ma niskie kwalifikacje, wynikające

z tego, że bardzo często choroba przerywa proces uczenia się, zwłaszcza w chorobach psychicznych, ale też osoby z niepełnosprawnością intelektualną też mają mniejsze możliwości, rzadziej się zdarza, że ktoś na przykład ma problemy z poruszaniem się, czy jakieś problemy wzrokowe. Najczęściej ten brak aktywności nie jest stricte związany w moim przekonaniu z niepełnosprawnością, ale z brakiem kwalifikacji i zbyt dużymi oczekiwaniami. Podam konkretny przykład, osoba skończyła liceum ogólnokształcące dawniej, ma z powodu choroby dłuższy okres pozostawania bez zatrudnienia, chce wrócić do pracy na stanowisko biurowe, bo całe życie pracowała w biurze, ale pracowała w tym biurze 15, 20, 25 lat temu, i wtedy wykształcenie średnie, ze średnią umiejętnością obsługi komputera, bez znajomości języka wystarczyło. Natomiast na dzień dzisiejszy, żeby dostać pracę w biurze, trzeba biegłą mieć obsługę komputera, język znać na poziomie komunikatywnym, co najmniej w mowie i piśmie, i do tego trzeba mieć pewne kompetencje takie społeczne, wizerunkowe, umiejętność redagowania pism urzędowych. Poza tym, to też jest taka sytuacja, że pracownicy nawet wysoko merytoryczni, duża grupa z tych ludzi, nie potrafi odpowiednio napisać pisma zwracając uwagę na wszystkie drobne niuanse, przecinki, łączniki, średniki, ale też styl pisania. Więc taka osoba oczekuje takiej pracy, natomiast to, co jest jej proponowane, to jest na przykład sprzątanie, bo na te wymagania rynku pracy, może tylko to robić. I z różnych powodów, albo zdrowotnych, albo takich ambicjonalnych, takiej pracy nie chce podjąć, także to jest główna przyczyna, bo tak, jest chęć ze strony pracodawców, jest chęć ze strony pracowników, ale brakuje tego dopasowania. Ludzie nie chcą takiej pracy niskokwalifikowanej. IDI, przedstawiciel Urzędu Miasta Łodzi

W obecnym pomiarze w badaniu jakościowym podkreślano również problem **niedopasowania ofert pracy do osób niepełnosprawnych**. Na łódzkim rynku pracy dostępne jest dla nich przede wszystkim zatrudnienie na niższych stanowiskach, przy pracach prostych typu ochrona lub sprzątanie, gdyż pracodawcy obawiają się powierzać osobom niepełnosprawnym bardziej zaawansowane obowiązki. Budzi to frustrację bardziej ambitnych lub wykształconych osób niepełnosprawnych. Jako rozwiązanie tej sytuacji proponowano systemowe wsparcie działalności trenerów pracy, którzy wspieraliby osoby niepełnosprawne na stanowisku pracy, tak by mogły wykonywać bardziej zaawansowane czynności.

A do tego jeszcze ma doświadczenie i wykształcenie w danym kierunku. Patrząc na powiat zgierski, jak patrzyłam na stanowiska pracy i statystyki, gdzie zatrudniane są osoby niepełnosprawne, to były wszelkie prace pomocnicze, czyli pomocnik przy pracach budowlanych, pomocnik kucharza, prace nie aż tak decyzyjne i samodzielne. To pokazuje, że mimo że mentalność pracodawców bardzo się zmieniła, to w dalszym ciągu jeszcze się z tym borykamy. I nawet jeśli pracodawca ma dofinansowanie, to wybiera osobę pełnosprawną. FGI, grupa instytucjonalno-pracodawcza

Ja realizowałam różne projekty dla osób niewidomych i słabowidzących. Jeśli chodzi o osoby niewidome, to sytuacja jest trudna, zwłaszcza osób z niskim wykształceniem. Choć to wykształcenie nie zawsze się przekłada, że osoba zaraz znajdzie pracę. Bo mam kilka osób niewidomych od urodzenia, mają pokończzone studia, chwilę nawet pracowały, ale to się nie przełożyło na trwałość pracy. Inne schorzenia, psychiczne, to również są trudniejsze schorzenia, bo u nas nie ma ścieżki rozwoju, czegoś takiego jak trener pracy. To nie funkcjonuje również w kwalifikacji zawodów. Mówię o różnych asystentach, również socjalnych, czy rehabilitantów, te zawody nie są wpisane do rejestru. A trener pracy pewnie by rozwiązał wiele problemów. To funkcjonuje na Zachodzie. I pytanie, ilu jest tych

asystentów w ogóle w Polsce i ilu z nich funkcjonuje. FGI, grupa instytucjonalno-prawodawcza

Problemem są również **warunki pracy**. Osobom niepełnosprawnym w regionie łódzkim oferowane są niskie wynagrodzenia, czy też praca często przekraczająca ich możliwości wynikające z posiadanej niepełnosprawności i niedostosowana do rodzaju niepełnosprawności.

Beneficjenci mówią, że muszą pracować ponad siły, że ten czas chroniony nie jest taki chroniony, że mają zbyt dużo obowiązków. Przykład, zostaje ktoś zatrudniony jako portier, potrzebują mężczyzny z umiarkowanym stopniem, najchętniej z chorobą psychiczną, bo wtedy jest większa refundacja kosztów zatrudnienia. I taka osoba idzie do pracy, a przy okazji musi odśnieżyć, trawę skosić, okna umyć na wysokości, liście pograć. Albo kobieta, która idzie do pracy przy sprzątanii, ma taki obszar, że niejedna osoba zdrowa by tego nie wytrzymała. Ale do tego stopnia, że w szpitalach czyszczą szczoteczkami do zębów fugi. Te prace w ochronie często są ponad siły dla tych ludzi. I też zła atmosfera, opowiadała mi klientka, że pracowała w szpitalu i miała bardzo dużo do sprzątanii i panie przebierały się w kabinie WC i śniadanie jadły na jakimś kartonie w brudnej szatni. Więc też warunki tej pracy. IDI, przedstawiciel Urzędu Miasta Łodzi

W dalszym ciągu ogromny wpływ na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych mają **ograniczenia systemowe** związane z systemem orzecznictwa. Osoby niepełnosprawne nie podejmują zatrudnienia ze względu na zapis o „niezdolności do pracy”, ale również ze względu na obawę o utratę uzyskiwanych świadczeń. Opinie uczestników badania jakościowego wskazują, że obawy te, mimo iż wielokrotnie nieuzasadnione (istnieje możliwość dorobienia do uzyskiwanych świadczeń), są bardzo silnie zakorzenione w świadomości osób niepełnosprawnych.

W tej chwili się dyskutuje, na poziomie ministerialnym jest zespół ds. orzecznictwa, bo trzeba go uporządkować. Bo niekoniecznie orzeczenie świadczy o niezdolności kogoś do pracy. Tak samo jak wydawano orzeczenia o całkowitej niezdolności do pracy i lekarz medycyny pracy może dopuścić. Ale jak pracodawca widzi „niezdolny do samodzielnej egzystencji” to nie przyjmie takiej osoby, a tak jest opisany znaczny stopień niepełnosprawności. Tu trzeba pod względem dysfunkcji patrzeć. Bo jeden ze znacznym stopniem spokojnie sobie poradzi na rynku pracy, a drugi przy ogromnym wsparciu będzie w domu, bo nie ma innych możliwości. Zresztą teraz się mówi o wykorzystywaniu oceny funkcjonalnej osób. FGI, grupa instytucjonalno-prawodawcza

Ja na ostatnim spotkaniu z niepełnosprawnymi, tam miały być osoby niepełnosprawne psychicznie, jak już zostali zapoznani, co mieliby robić, bardzo fanie wyglądała ta oferta pracy, natomiast 100% wstało i powiedziało, że nie, bo straci dodatki, które mają. Im się nie opłaca pracować. FGI, grupa wykonawcza i stowarzyszenia

Miałam dziś rozmowę a propos wyjścia na otwarty rynek pracy, ale „nie, ja na pewno stracę tę rentę”, ja mówię że nie, dopóki nie przekroczysz kwoty, „ale nie, na pewno ją stracę”. FGI, grupa wykonawcza i stowarzyszenia

W związku ze zmianą, jaka nastąpiła w prawodawstwie, dotyczącą zmniejszenia kwoty dofinansowania do wynagrodzenia osób z lekkim stopniem niepełnosprawności, w opiniach uczestników badania jakościowego

ujawnił się w obecnym pomiarze problem dotyczący pogorszenia się sytuacji na łódzkim rynku pracy właśnie tej grupy osób. W efekcie próbują oni uzyskać wyższy stopień niepełnosprawności, co powoduje sztuczne zawyżanie kategorii osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

Ja obserwuję, że osoby zdeterminowane, które chcą pracować, które wcześniej miały stopień lekki, umiarkowany i pracowały, zmieniły się warunki finansowania, to duża część osób, które miały ten lekki stopień nagle znalazło się poza barierą osiągalności zatrudnienia, bo nie przekładało się to na dofinansowanie miejsca pracy. I te bardziej zdeterminowane osoby znalazły się po raz kolejny u nas na komisji z takim podwójnym oczekiwaniem, mówią, że sytuacja zdrowotna się nie polepsza, może się nawet pogarsza, ale oni chcą pracować i „panie przewodniczący, niech pan coś zrobi, żebym miał chociaż ten umiarkowany stopień. Ja nie chcę pieniędzy z pomocy społecznej, tylko chcę pracować.” Ten lekki stopień od roku, półtora zaczął się taki cichy dramat, ludzie zostawali bez pracy, bez umów o dzieło, zlecenie, bo ktoś szukał zdrowszych niepełnosprawnych z umiarkowanym stopniem. Ja bym jeszcze dodał, że być może niepotrzebnie zlikwidowano dofinansowanie do lekkiego stopnia, bo jakaś część pracodawców byłaby nawet siłą rozpędu zdecydowana zatrudniać nadal te osoby, gdyby im symbolicznie chociaż dołożono do utrzymania miejsca pracy. Natomiast jeśli się dofinansowuje tylko określone kategorie osób niepełnosprawnych to siłą rzeczy ekonomia te osoby z rynku pracy wymiata. FGI, grupa instytucjonalno-pracodawcza

8 RYNEK PRACY W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM

Niski poziom aktywności osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim, jak już wspomniano, jest wynikiem wielu czynników. Zaliczyć do nich należy indywidualne predyspozycje, umiejętności i motywację samych osób niepełnosprawnych, o czym wspomniano powyżej, ale również istotna jest sytuacja na rynku pracy w regionie, w tym możliwości, gotowość i otwartość łódzkich pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Pod koniec pierwszego półrocza 2017 r. w województwie łódzkim zarejestrowanych w rejestrze REGON było 244 578 podmiotów gospodarczych. Przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników stanowiły 95% wszystkich podmiotów. Ponadto zdecydowana większość łódzkich firm należała do sektora prywatnego (97%).

W porównaniu do pierwszego półrocza 2010 r. liczba zarejestrowanych podmiotów gospodarczych w województwie zwiększyła się o 8% (przybyło w rejestrze REGON 19 139 podmiotów). Odbłyło się to głównie za sprawą wzrostu liczby przedsiębiorstw najmniejszych, zatrudniających do 9 pracowników, w sektorze prywatnym – przybyło ich 19,8 tys. (9%). Ogólnie udział sektora prywatnego w województwie łódzkim wzrósł z 78% w I półroczu 2010 r. do aż 97% w I półroczu 2017 r.

Tabela 3 Podmioty gospodarcze w województwie łódzkim ze względu na sektor i wielkość zatrudnienia – pierwsze półrocze 2010 r. oraz 2017 r.

	Liczba pracowników	30.06.2010	30.06.2017	Przyrost
OGÓŁEM	razem	225 439	244 578	19 139
	0-9	212 168	232 966	20 798
	10-49	11 044	9 580	-1 464
	50-249	1 952	1 786	-166
	250-999	236	209	-27
	1000 i więcej	39	37	-2
Sektor publiczny	razem	6 592	6 550	-42
	0-9	3 319	3 820	501
	10-49	2 469	1 908	-561
	50-249	709	745	36
	250-999	78	57	-21
	1000 i więcej	17	20	3
Sektor prywatny	razem	175 846	237 516	61 670
	0-9	208 849	228 635	19 786
	10-49	8 575	7 672	-903
	50-249	1 243	1 040	-203
	250-999	158	152	-6
	1000 i więcej	22	17	-5

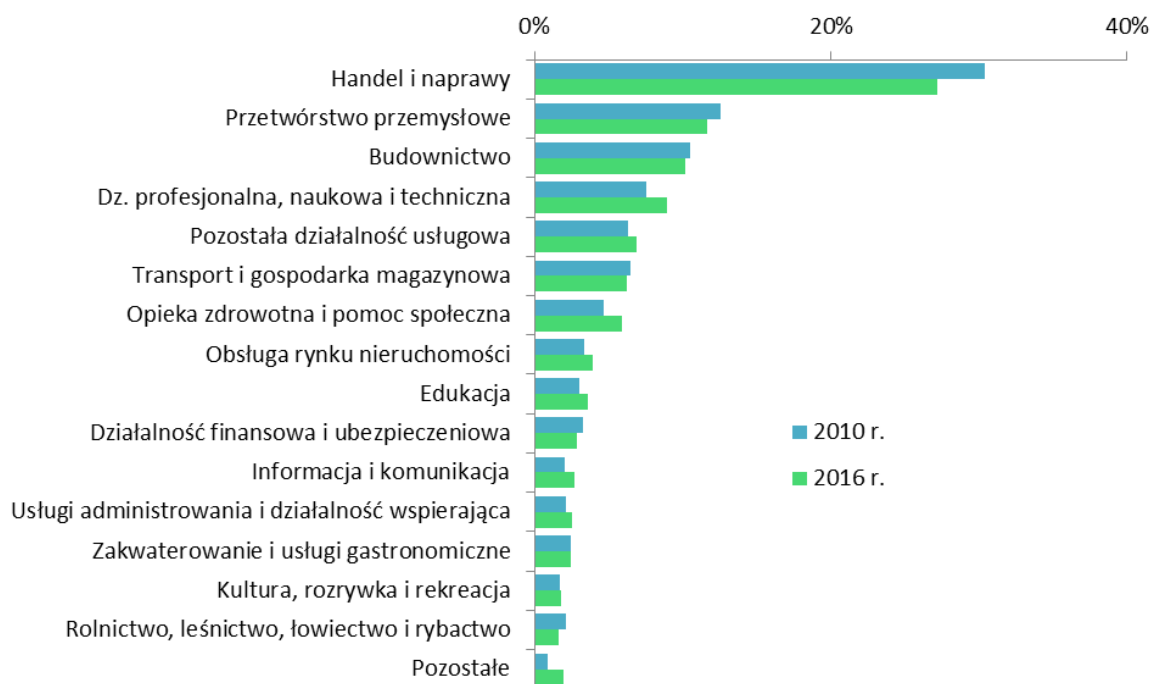
Źródło: Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w I półroczu 2010 r. oraz w I półroczu 2017 r., GUS, zestawienie własne.

Najwięcej łódzkich firm działało w branży handlu i napraw (27%), przemyśle (12%) oraz budownictwie (10%). Na przestrzeni lat 2010-2016 struktura podmiotów gospodarczych w województwie nie zmieniła się w sposób istotny. Zmniejszył się o 4 p. proc. udział trzech kluczowych branż (z 53% do 49%), głównie za sprawą zmniejszenia się liczby podmiotów zajmujących się handlem i naprawami. W przypadku pozostałych branż, na znaczeniu zyskała działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (w 2016 r. 9% podmiotów należało do tej sekcji PKD), zbliżając się tym samym do trzeciej najliczniejszej branży regionu tj. budownictwa.

Przeciętne zatrudnienie w województwie łódzkim w 2015 r. kształtowało się na poziomie 577 665 osób. W porównaniu do 2010 r. przeciętne zatrudnienie w regionie spadło o 3% (tj. 18,4 tys. osób). Najwięcej osób

było zatrudnionych w branży przemysłowej – co trzeci zatrudniony w regionie. 15% zatrudnionych pracowało w handlu, a 11% w branży edukacyjnej. Udział tych branż w zatrudnieniu utrzymał się na przestrzeni lat 2010-2015, mimo iż trzy kluczowe branże odnotowały spadek przeciętnej liczby zatrudnionych w analizowanym okresie. Warto zwrócić uwagę na branże, które odnotowały między latami 2010 i 2015 znaczny wzrost liczby zatrudnionych. Były to: transport i gospodarka magazynowa, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, informacja i komunikacja oraz pozostała działalność usługowa.

Rysunek 9 Struktura podmiotów gospodarczych w województwie łódzkim według sekcji PKD w 2010 r. i 2016 r.



Źródło: Podmioty gospodarcze według rejestru REGION, Bank Danych Lokalnych, GUS, opracowanie własne.

Tabela 4 Przeciętne zatrudnienie w województwie łódzkim w 2010 r. i 2015 r. według branż

	2010	2015	Przyrost
OGÓŁEM	596097	577665	-18432
Przemysł	196536	182391	-14145
Handel i naprawa	89539	86892	-2647
Edukacja	67314	65942	-1372
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	46494	42098	-4396
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	40275	38394	-1881
Administrowanie i działalność wspierająca	31038	29440	-1598
Budownictwo	34585	28335	-6250
Transport i gospodarka magazynowa	20903	27192	6289
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	14323	18412	4089
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	11773	11844	71
Obsługa rynku nieruchomości	9676	9205	-471
Informacja i komunikacja	5660	8561	2901
Zakwaterowanie i gastronomia	8336	8388	52
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	7662	7706	44
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	7437	6495	-942
Pozostała działalność usługowa	4546	6371	1825

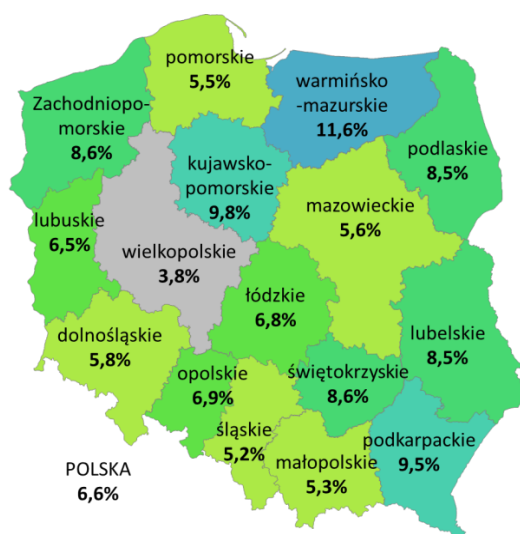
Źródło: Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2016, Urząd Statystyczny w Łodzi.

W końcu października 2017 r. poziom bezrobocia rejestrowanego w województwie łódzkim wynosił 6,8%, utrzymując się na poziomie średniej krajowej (6,6%). Województwo łódzkie zajęło ósmą pozycję w skali

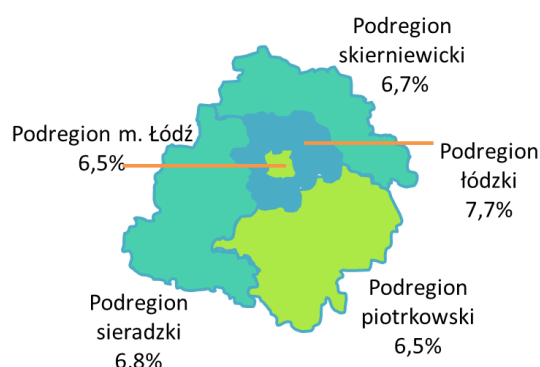
kraju pod względem stopy bezrobocia za regionami: wielkopolskim, śląskim, małopolskim, pomorskim, mazowieckim, dolnośląskim i lubuskim. Dostrzegalne jest pewne zróżnicowanie w podregionach województwa łódzkiego pod względem bezrobocia – najwyższe jest w podregionie łódzkim (7,7%), najniższe zaś w Łodzi oraz podregionie piotrkowskim (po 6,5%).

W porównaniu do 2011 r. sytuacja pod względem bezrobocia znacząco się poprawiła. W październiku 2011 r. stopa bezrobocia rejestrowanego wynosiła w województwie łódzkim 12,1%, a w skali kraju 11,8%, co oznacza dwukrotne zmniejszenie się poziomu bezrobocia rejestrowanego.

Mapa 1 Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce według województw (stan w końcu października 2017 r.)



Mapa 2 Stopa bezrobocia rejestrowanego w podregionach województwa łódzkiego (stan w końcu października 2017 r.)



Źródło: Liczba bezrobotnych zarejestrowanych oraz stopa bezrobocia według województw, podregionów i powiatów, GUS.

Wyniki *Badania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim*²⁴ wskazywały, że w 2011 r. dla pracodawców główną przyczyną niezatrudniania osób niepełnosprawnych była konieczność przystosowania do ich potrzeb miejsca pracy, ale również formalna strona związana z zatrudnianiem tego rodzaju pracowników. Pracodawcy z jednej strony doceniali osoby niepełnosprawne jako pracowników, jednak z drugiej dostrzegali wiele negatywnych cech takich pracowników oraz problemy związane z ich zatrudnianiem. Ponadto pracodawcom brakowało wiedzy na temat poszczególnych rodzajów niepełnosprawności. Kierując się stereotypami, zamykali się jednocześnie na zatrudnianie niepełnosprawnych pracowników, postrzegając te kwestie przez pryzmat licznych obaw.

Pomimo iż na przestrzeni ostatnich lat sytuacja na rynku pracy uległa zmianie i stał się on rynkiem pracownika, a nie pracodawcy, ta ogólna tendencja nie do końca jest jeszcze widoczna w przypadku osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim. Chociaż na pewno stosunek pracodawców do tej grupy ulega zmianie i nie jest już tak niechętny jak 10-15 lat temu.

Mówiąc o pracy, musimy mieć na uwadze rynek pracy, obecnie w Polsce. Jeszcze niedawno mieliśmy rynek pracodawcy i to pracodawca dyktował warunki. Mając do wyboru osobę pełnosprawną i niepełnosprawną, wiadomo, że wybierał osobę pełnosprawną, bo była bardziej wydajna, łatwiejsza dla niego. Teraz rynek pracy się zmienia, mamy nadzieję, że

²⁴ Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim. Raport końcowy, dz. cyt.

pracodawcy w pewnym momencie zauważą osoby niepełnosprawne, chętne do pracy. FGI, grupa instytucjonalno-pracodawcza

Myślę, że pracodawcy wcale aż takiego oporu przed zatrudnianiem osób niepełnosprawnych nie mają, jak było jeszcze 10-15 lat temu. IDI, przedstawiciel Urzędu Miasta Łodzi

Ale ja też mam wrażenie, że rynek się ostatnio otworzył. Tylko niektóre firmy nie bardzo chcą. Ja ostatnio byłam na targach pracy i tam pytałam duże znane firmy, co do których wydawało mi się oczywiste że zatrudniają osoby niepełnosprawne, ale jednak nie. Ja pytam, dlaczego nie? Bo to jest praca na produkcji. Ale ja mówię, co to przeszkadza jak jest np. osoba chorująca psychicznie. Ale nie, właśnie nie, bo ja nie wiem jak się zachowa. Więc część firm woli płacić te kary, tak to nazywają niektórzy, i mieć święty spokój. Ale jest też część pracodawców coraz chętniej zatrudniających osoby niepełnosprawne, ale najpierw trzeba sobie wyrobić drózkę i ich bombardować, zwiększać ich świadomość, wtedy oni sobie myślą: a może spróbuję? FGI, grupa wykonawcza i stowarzyszenia

W badaniu jakościowym zrealizowanym w 2017 r. nadal wskazywano, na istnienie wśród pracodawców obawy związanej z koniecznością dostosowania miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych.

Pracodawca musi zapewnić odpowiednie miejsce pracy i stanowisko pracy, to może zniechęcać, jeśli pracodawca będzie musiał zrobić duże innowacje. Jak na przykład tutaj są trzy biurka, jest niewiele miejsca i teraz przyjdzie niepełnosprawny pracownik i powie, że nie może w takich warunkach pracować. Ale co z tego, że tak powinno być, jak w tym biurze nie ma ani jednego wolnego miejsca? IDI, przedstawiciel Urzędu Miasta Łodzi

Zwracano także w badaniu jakościowym uwagę na znaczne obciążenie formalne pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne i skomplikowany system obsługi refundacji dofinansowań do ich wynagrodzeń.

Jest bardzo trudna procedura wyliczania. Osoba, która ma się rozliczać z PFRON-em to praktycznie ona powinna mieć dodatkową osobę, która będzie robiła te rozliczenia. Żeby uzyskać to dofinansowanie, trzeba wypełnić dużo trudnych dokumentów, gdzie zdarza się, że pracodawcy się zniechęcają. IDI, przedstawiciel Urzędu Miasta Łodzi

Ale należy też wziąć stronę pracodawców, że rzeczywiście zatrudnienie pracownika niepełnosprawnego, to jest koszt, mimo dofinansowania. Ale jest dodatkowe 10 dni urlopu i kolejne 11 dni na turnus rehabilitacyjny. Ten pracownik krócej pracuje. Poza tym nie jest w stanie wykonać wszystkich prac w określonym czasie, bo robi to wolniej. Do tego jeszcze realność pójścia na zwolnienie. Taki pracodawca stoi przed dylematem, co zrobić, kiedy nie ma pracownika na stanowisku, a praca musi być wykonana? FGI, grupa wykonawcza i stowarzyszenia

Pracodawca byłby bardziej zadowolony, jeżeli zatrudnienie by mu się opłacało, nie byłoby tej całej papierologii. Bardziej proste rozwiązania. FGI, instytucjonalno-pracodawcza

Niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych mogą również powodować systemowe uprawnienia niepełnosprawnych pracowników. Mniejsza liczba godzin pracy, dodatkowy urlop czy zwolnienie z pracy w celu wykonania badań postrzegane bywają jako elementy dezorganizujące pracę firmy, szczególnie gdy jest to np. firma produkcyjna.

Rozmawiałam z dyrektorką z urzędu pracy, która utworzyła zespół tylko z osób niepełnosprawnych, dostała dofinansowanie i niestety okazał się to nie do końca sprawdzony pomysł, ponieważ ci wszyscy ludzie zaczęli pracować z tych uprawnień, które

mieli i miała totalną dezorganizację pracy. Bo tu się należy, tamto się należy. Być może w zakładach pracy chronionej jest inaczej, ale na otwartym rynku pracy nie się tego tak przełożyć, jeśli osoby będą miały podejście, że skoro mi się należy, to mogę z tego korzystać, a pracodawca stoi pod ścianą, bo jemu jest nie wolno odmówić. FGI, grupa instytucjonalno-pracodawcza

W badaniu jakościowym za **dwa czynniki najbardziej zachęcające pracodawców** w regionie do zatrudnienia osób niepełnosprawnych uznawano:

- **Zwolenie pracodawców zatrudniających powyżej 25 osób i co najmniej 6% osób niepełnosprawnych z wpłat na PFRON** – ma szczególne znaczenie dla większych pracodawców, pozwalając obniżyć koszty. Z drugiej jednak strony niektórzy wolą zrobić wpłatę do PFRON i nie zatrudniać osób niepełnosprawnych ze względu na postrzegane obawy i niedogodności z tym związane.
- **Dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę** – instrument zachęcający przede wszystkim dla mniejszych pracodawców. Jego wadą jest to, że zmiana dotycząca zróżnicowania kwot dofinansowania w zależności od rodzaju niepełnosprawności wpłynęła negatywnie na zatrudnienie osób z lekkim stopniem niepełnosprawności.

U pracodawców pojawiają się dwie takie postawy. Część to są pracodawcy duzi, jak urzędy, gdzie pracuje bardzo dużo ludzi i ci chcą uzyskać wskaźnik 6%, żeby nie płacić tego podatku, tej kary do PFRON-u. Jeżeli brakowałoby nam 9 etatów do tych 6% to taka kara miesiąc w miesiąc jest 11 tysięcy. Jak brakuje 19 to 30 tysięcy, to są duże kwoty. Część pracodawców w ogóle woli zapłacić ten podatek i mieć święty spokój, a część jednak chce z tych kosztów zejść. I jeżeli im tylko na tym zależy, to oni będą przyjmować tych zdrowszych, czyli tych z lekkim stopniem, bo im się wskaźnik liczy jako osoba niepełnosprawna. Natomiast mniejsi pracodawcy będą chcieli mieć dofinansowanie. To dofinansowanie do wynagrodzenia oscyluje między 449 zł przy lekkim do ponad 2000 zł przy znacznym i ze schorzeniem specjalnym. Oni już nie liczą na ten wskaźnik, bo nie muszą go osiągnąć, tylko będą chcieli jak najwięcej tych pracowników wyhaczyć, żeby ten pracownik pracodawcę kosztował jak najmniej. Bo jeżeli weźmiemy kogoś, kto zarabia najniższą krajową, to jak weźmiemy pod uwagę brutto brutto, to takiego pracodawcę taka osoba będzie kosztowała znacznie ponad 2000 zł, nawet 2700 zł. I jeśli on zatrudni osobę z umiarkowanym stopniem ze schorzeniem specjalnym, dostanie dofinansowanie, to zamiast 2700 to pracownik będzie go kosztował 600 zł. To jedna motywacja, ta finansowa, że ci pracodawcy mają dofinansowanie, albo pozbywają się balastu tej kary. IDI, przedstawiciel Urzędu Miasta Łodzi

To mocno zachęca, ale mam wrażenie, że osoby z niepełnosprawnością w stopniu lekkim przez tę różnicę są w gorszej sytuacji. A czasem to lekkie orzeczenie nie odzwierciedla sytuacji. Np. spotkałam się z osobami z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim i bardzo trudno im funkcjonować na rynku, a ta kwota dofinansowania jest nieatrakcyjna. FGI, grupa wykonawcza i stowarzyszenia

Uczestnicy badania jakościowego pozytywnie wypowiadali się o innych instrumentach zachęcających pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych, chociaż dostrzegali również ich wady.

- **Obniżenie wpłat na Fundusz** z tytułu zakupu produkcji lub usługi, z wyłączeniem handlu, od pracodawcy zatrudniającego co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, który wskaźnik osiąga zatrudniając osoby zaliczone do znacznego stopnia niepełnosprawności lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych

– rozwiązanie to postrzegano jako znane pracodawcom i potencjalnie korzystne ze względu na możliwość obniżenia kosztów.

Na pewno tak. Generalnie pracodawca to jest przedsiębiorca, a przedsiębiorca pracuje dla zysku i wszystko, gdzie są dofinansowania i refundacje to zawsze pracodawców zachęca. IDI, przedstawiciel Urzędu Miasta Łodzi

- **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 - pozytywne znaczenie tej zachęty zależy od możliwości przeprowadzenia takiej adaptacji oraz pozyskania pracownika niepełnosprawnego na stałe.

Ta adaptacja jest trudna, bo jeśli pracodawca będzie miał siedzibę w zabytkowej kamienicy, to konserwator zabytków może nie wyrazić zgody na adaptację. Często pracodawcy nie będą chcieli robić sobie remontu. Adaptacja pomieszczeń kojarzy się, że przyjdzie osoba na wózku i pracodawca będzie musiał dokonać bóg wie jakiej rewolucji, zrobić sobie bałagan, poprzerać wszystkie łazienki. A często adaptacja pomieszczeń będzie niewielkim dostosowaniem, jak przy zatrudnieniu osoby niedowidzącej naklejenie naklejki na pierwszym i ostatnim stopniu schodów. IDI, przedstawiciel Urzędu Miasta Łodzi

Nie, dlatego że pracodawca musi ponieść dodatkowe koszty, stworzyć to specjalne pomieszczenie. Więc na otwartym rynku pracy na pewno nie. Chyba że pracodawca ma kogoś, kto jest osobą niepełnosprawną i dla pracodawcy będzie to tak wartościowa osoba, to wówczas z tego skorzysta. Ale tak to pracodawca powie, że nie będzie ponosił dodatkowych kosztów. FGI, grupa instytucjonalno-pracodawcza

- **Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej** – możliwość uzyskania dofinansowania zależy od środków finansowych powiatu. Ponadto pojawiały się zastrzeżenia dotyczące fluktuacji na stanowisku doposażonym. Dostosowanie miejsca pracy następuje do określonej osoby. W sytuacji, gdy rezygnuje ona z pracy, może się zdarzyć, że pracodawcy będą poszukiwali na to stanowisko tylko osób o zbliżonej niepełnosprawności, ignorując tym samym innych chętnych.

To jest akurat łatwe. Znaczy o ile ten pierwszy punkt jest obligatoryjny, to ten punkt jest fakultatywny. Jeśli akurat w gminie są pieniądze, to powiatowe urzędy pracy bardzo chętnie te pieniądze przeznaczają. Ale może być tak, że w danym okresie tych pieniędzy będzie mniej i pracodawca wcale tego dostać nie musi. Najczęściej dostaje, ale jest to uzależnione od finansów powiatu. IDI, przedstawiciel Urzędu Miasta Łodzi

Tak, bo my realizujemy te zadania i mamy zapotrzebowanie na te środki wśród pracodawców. Ten instrument się dobrze sprawdza. To jest kwota blisko 65 tysięcy, ale nie daje się tej kwoty całej, tylko ograniczoną, ale i tak pracodawcy z tego korzystają. FGI, grupa instytucjonalno-pracodawcza

Znam pracodawcę, który dostosował krzesło dla osoby, która robiła pieczątki i miała skrzywienie kręgosłupa. Ta osoba odeszła, i on potem poszukiwał osoby z taką samą wadą kręgosłupa. A jak przychodziła osoba niedowidząca, to już nie było do niej dostosowane. Pracodawca poniósł koszt, osoba sama odeszła i on był zniechęcony. FGI, grupa wykonawcza i stowarzyszenia

Nadal widoczny jest zaobserwowany w badaniu zrealizowanym w 2011 r. brak wiedzy na temat niektórych mechanizmów zachęcających do zatrudniania osób niepełnosprawnych przez pracodawców. W badaniu jakościowym **najmniej znanymi i wykorzystywanymi instrumentami okazały się:**

- **Zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu**

Nawet nie wiedziałam, że coś takiego jest, słyszałam o tym, ale nie wiedziałam, że to funkcjonuje. To na pewno by było zachęcające, jeśli to funkcjonuje. IDI, przedstawiciel Urzędu Miasta Łodzi

Ale pracodawcy praktycznie z tego nie korzystają, bo albo nie wiedzą, albo słyszałam głosy, że praktycznie jest to nieosiągalne do uzyskania. FGI, grupa wykonawcza i stowarzyszenia

- **Refundacja kosztów szkolenia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu**

Ja się z tym nie spotkałam, w zależności jak by te szkolenia miały wyglądać, może rzeczywiście, jeśli chodzi o komunikację, pomoc to jak najbardziej by były zasadne, żeby osoba pomagająca wiedziała, czego może się po kimś spodziewać, po pewnej grupie, bo mogą być specyficzne zachowania, i w jaki sposób pomóc, bo to też może być trudne. Może być osoba chorująca psychicznie, pracować przy sprzątnięciu, bo znam taką osobę, była bardzo dokładna w pracy, ale bywało, że się zachowywała bardzo dziwnie. IDI, przedstawiciel Urzędu Miasta Łodzi

Dobre praktyki w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych promuje coroczny konkurs *Lodołamacze* prowadzony przez Polską Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych²⁵. W 2017 r. odbyła się już XII edycja konkursu, którego ideą jest przełamywanie stereotypów i uprzedzeń związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. W konkursie wybierani są zwycięzcy regionalni (regiony obejmują kilka województw) oraz, spośród nich, laureaci krajowi. Nagrody dla przedsiębiorstw, instytucji lub zakładów były przyznawane w 2017 r. w następujących kategoriach: Zatrudnienie Chronione, Otwarty Rynek Pracy, Instytucja oraz dodatkowo w kategoriach Super Lodołamacz oraz Zdrowa Firma. Ponadto w kategorii Przyjazna przestrzeń-objekty, wyróżniano przestrzenie publiczne, komunikacyjne, które są dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych

Województwo łódzkie w 2017 r. znalazło się w etapie regionalnym z województwem mazowieckim, wielkopolskim i zachodniopomorskim. Trzecie miejsce w kategorii Instytucja zajął Powiatowy Urząd Pracy w Zgierz. Natomiast pierwsze miejsce w kategorii Przyjazna Przestrzeń – objekty zajęło Miasto Łódź, Nowe Centrum Łodzi. Łódzcy pracodawcy nie zostali jednak wyróżnieni na szczeblu ogólnopolskim.

²⁵ <http://www.lodolamacze.info.pl>

We wcześniejszych edycjach województwo łódzkie może się pochwalić następującymi laureatami:

- 2016 r. laureat w kategorii **Otwarty Rynek Pracy**: Pelion S.A.
- 2013 r. laureat w kategorii **Otwarty Rynek Pracy**: Stowarzyszenie Młodzieży i Osób z Problemami Psychicznymi, Ich Rodzin i Przyjaciół „POMOST” z Łodzi
- 2013 r. laureat w kategorii **Instytucja**: Politechnika Łódzka
- 2012 r. laureat w kategorii **Pracodawca Nieprzedsiębiorca**: Muzeum Kinematografii w Łodzi
- 2008 r. laureat w kategorii **Pracodawca Nieprzedsiębiorca**: Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych z Łodzi
- 2007 r. laureat w kategorii **Pracodawca Osoba Niepełnosprawna**: Anna i Radosław Olakowie, właściciele łódzkiego pubu integracyjnego „Dwie dłonie”
- 2006 r. laureat w kategorii **Pracodawca Nieprzedsiębiorca**: Uniwersytet Łódzki

Jakie to by mogły być dobre działania? No tutaj właśnie jak ostatnio byłam na tym konkursie, na rozstrzygnięciu konkursu, ci wszyscy przedsiębiorcy, którzy wygrali z całej Polski w zasadzie, z Łodzi, jeśli chodzi o Łódź, to była pierwsza główna nagroda w tym konkursie regionalnym, czyli na 4 województwa i Łódź za przestrzeń dostępną, która też wpływa na aktywizację, ale też inne instytucje, to przede wszystkim za taką przyjazną politykę personalną. To było najważniejsze i to było podkreślane, że ci ludzie nie są traktowani, jako tacy pracownicy, którzy przychodzą odbębnić, ale rzeczywiście są członkami zespołu i bardzo to było podkreślane, że dla tych pracodawców najważniejszy był ten balans między tym czynnikiem społecznym, a ekonomicznym i że on wcale nie musi być, przez te swoje działania pokazywali, że wcale nie musi być w konfrontacji w żaden sposób, on może być komplementarny. IDI, przedstawiciel Urzędu Miasta Łodzi

9 SYSTEM WSPARCIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W POLSCE I WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM

9.1 UREGULOWANIA PRAWNE

Dr Iwona Poliwczak wskazuje w raporcie *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim*, że osoby niepełnosprawne na polskim rynku pracy stanowią bardzo zróżnicowaną wewnątrznie grupę społeczną. Jest to grupa zagrożona wykluczeniem społecznym na wielu wymiarach, w tym w zakresie zatrudnienia. W celu poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy opracowano szereg instrumentów, których zadaniem jest wspieranie aktywności zawodowej oraz wzrostu zatrudnienia w tej grupie, przy jednoczesnej integracji ze społeczeństwem. Najczęściej są to zachęty materialne dla pracodawców. Z drugiej strony polskie prawo precyzuje również prawa przysługujące niepełnosprawnym pracownikom²⁶.

Ramy prawne funkcjonowania systemu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych wyznacza kilka aktów prawnych. Jednym z najważniejszych jest **Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych**²⁷. Jest to dokument ujmujący w kompleksowy sposób wszelkie zagadnienia związane ze społecznym funkcjonowaniem osób niepełnosprawnych, ze szczególnym podkreśleniem ich funkcjonowania w roli pracowników. W dokumencie tym dokonywano różnych, niekiedy bardzo istotnych zmian, niemniej jednak do dziś stanowi on zasadniczy zręb aspektów legislacyjnych związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych.

Dokument ten w następujący sposób określa pojęcia rehabilitacji zawodowej i społecznej:

Art. 7.1. Ustawy: Rehabilitacja osób niepełnosprawnych oznacza zespół działań, w szczególności organizacyjnych, leczniczych, psychologicznych, technicznych, szkoleniowych, edukacyjnych i społecznych, zmierzających do osiągnięcia, przy aktywnym uczestnictwie tych osób, możliwie najwyższego poziomu ich funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej.

Zadania wynikające z ustawy realizują organy administracji rządowej, organy jednostek samorządu terytorialnego i PFRON. Ustawa określa także zakres odpowiedzialności poszczególnych instytucji na poziomie centralnym oraz lokalnym.

Innym istotnym aktem prawnym jest **Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym**²⁸, która skierowana jest do osób podlegających wykluczeniu społecznemu i ze względu na swoją sytuację życiową nie będących w stanie własnym staraniem zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych, znajdujących się w sytuacji powodującej ubóstwo oraz uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym. Do osób takich kwalifikowane są m.in. osoby niepełnosprawne, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz chorujące psychicznie. Wsparcie aktywizacji zawodowej oraz rehabilitacji społecznej takich osób odbywa się poprzez zatrudnienie socjalne, czyli możliwości uczestnictwa w zajęciach prowadzonych przez centra integracji społecznej, kluby integracji społecznej oraz zatrudnienie wspierane.

Można wyróżnić cztery elementy procesu aktywizacji osób niepełnosprawnych w Polsce:

- 1) aktywizacja zawodowa i społeczna dokonywana w finansowanych w głównej mierze przez PFRON instytucjach jak WTZ, ZAZ i ZPCh
- 2) polityka zatrudnienia realizowana przez urzędy pracy

²⁶ *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim. Raport końcowy*, dz. cyt.

²⁷ Dz.U. z 2011 r., Nr 127, poz. 721, z późn. zm.

²⁸ Dz.U. 2003 nr 122 poz. 1143, z późn. zm.

- 3) reintegracja społeczna realizowana poprzez zatrudnienie socjalne i ekonomię społeczną (w tym CIS i KIS)
- 4) pomoc społeczna aktywizująca osoby niepełnosprawne w ramach działań jednostek pomocy społecznej, czyli OPS i PCPR.²⁹

Opracowania dokonujące analiz ofert zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych wyróżniają dwa rodzaje rynków pracy: otwarty i chroniony.

Z czego chroniony rynek pracy utożsamiany jest na razie przede wszystkim z zakładami pracy chronionej. Wynika to z faktu, że z powodu małej liczebności oraz stosunkowo krótkiego okresu działalności (od 2000 roku) Zakłady Aktywności Zawodowej nie wpisały się jeszcze na stałe w pejzaż systemowych rozwiązań zapewniających zatrudnienie na dużą skalę. W raporcie z *Badania Zakładów Aktywności Zawodowej* przeprowadzonego dla PFRON autorzy wskazują, że według danych na koniec grudnia 2015 r. rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych w całym kraju była realizowana m.in. poprzez zatrudnienie w zakładach pracy chronionej (1163 pracodawców, 124418 niepełnosprawnych pracowników), zatrudnienie na otwartym rynku pracy (25000 pracodawców, 121447 niepełnosprawnych pracowników), zatrudnienie w zakładach aktywności zawodowej (97 pracodawców, 3977 niepełnosprawnych pracowników). Przytoczone liczby obrazują znaczące dysproporcje w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych pomiędzy ZPCh i otwartym rynkiem pracy z jednej strony oraz ZAZ z drugiej strony. Znikoma liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych w ZAZ-ach powoduje, że nie wpisują się one w rozwiązania systemowe. Jeśli jednak uznamy, że ZAZ stanowi załączek nowych rozwiązań w zakresie chronionego rynku pracy, to rozbudowanie tego systemu przyczynić się może do zwiększenia ofert zatrudnienia, a także wzbogacenia katalogu stanowisk pracy dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, do tej pory praktycznie nieobecnych na rynku pracy³⁰.

9.2 RODZAJE WSPARCIA JAKIE MOŻE UZYSKAĆ OSOBA NIEPEŁNOSPRAWNA

Omawiając system wsparcia w zakresie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych należy także wymienić konkretne formy pomocy, jakie mogą osoby niepełnosprawne otrzymać w tym zakresie i z jakich źródeł. Należy tutaj mieć na uwadze, że z obszarem rehabilitacji i aktywizacji zawodowej silnie powiązany jest system wsparcia edukacji osób niepełnosprawnych oraz system rehabilitacji społecznej, gdyż lepiej wyedukowane oraz zintegrowane społecznie osoby niepełnosprawne, mają większe szanse na rynku pracy.

W zakresie rehabilitacji i aktywizacji zawodowej obowiązujący w Polsce system przewiduje następujące rodzaje pomocy³¹:

Wsparcie bezpośrednio dla ON:

- Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne (dla rolników niepełnosprawnych i/lub niepełnosprawnych członków ich rodzin);
- Refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe dla osób prowadzących działalność gospodarczą;
- Dofinansowanie do wysokości 50% oprocentowania kredytu bankowego osobie niepełnosprawnej prowadzącej działalność gospodarczą albo gospodarstwo rolne;
- Przyznanie środków na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej (za pośrednictwem starosty).

²⁹ Arczewska Magdalena, Giermanowska Ewa, Raclaw Mariola, *Pracodawcy i nowy model polityki społecznej wobec aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*, w: *Zatrudniają niepełnosprawnych. Dobre praktyki pracodawców w Polsce i innych krajach Europy*, Giermanowska Ewa (red.), Akademia Górniczo-Hutnicza im. S. Staszica w Krakowie, Kraków 2014, s. 102.

³⁰ *Badanie Zakładów Aktywności Zawodowej. Raport końcowy*, PFRON 2017.

³¹ Rodzaje wsparcia w zakresie rehabilitacji i aktywizacji zawodowej, rehabilitacji społecznej oraz edukacji podawane za: *Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych. Raport końcowy*, dz. cyt., s. 33-34.

- Pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych, ich szkolenie oraz przekwalifikowanie;
- Pomoc w utrzymaniu aktywności zawodowej poprzez zapewnienie opieki dla osoby zależnej.

Wsparcie dla pracodawców zatrudniających ON:

- Zwolnienie z wpłat na PFRON;
- Zwrot kosztów szkolenia i zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy;
- Zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego;
- Zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej;
- Dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych.

W zakresie rehabilitacji społecznej:

- Dofinansowanie usług tłumacza języka migowego lub tłumacza-przewodnika;
- Likwidacja barier architektonicznych, w komunikowaniu się i technicznych w związku z indywidualnymi potrzebami osób niepełnosprawnych;
- Likwidacja barier w dostępie do społeczeństwa informacyjnego (np. wspomniany pilotażowy program „Aktywny Samorząd” prowadzony przez PFRON);
- Likwidacja barier transportowych (np. pilotażowy program „Aktywny Samorząd”);
- Turnusy rehabilitacyjne;
- Warsztaty Terapii Zajęciowej, Zakłady Aktywności Zawodowej, Centrum Integracji Społecznej, Klub Integracji Społecznej;
- Zaopatrzenie w przedmioty ortopedyczne i środki pomocnicze, likwidacja barier w poruszaniu się;
- Karta parkingowa dla osoby niepełnosprawnej.

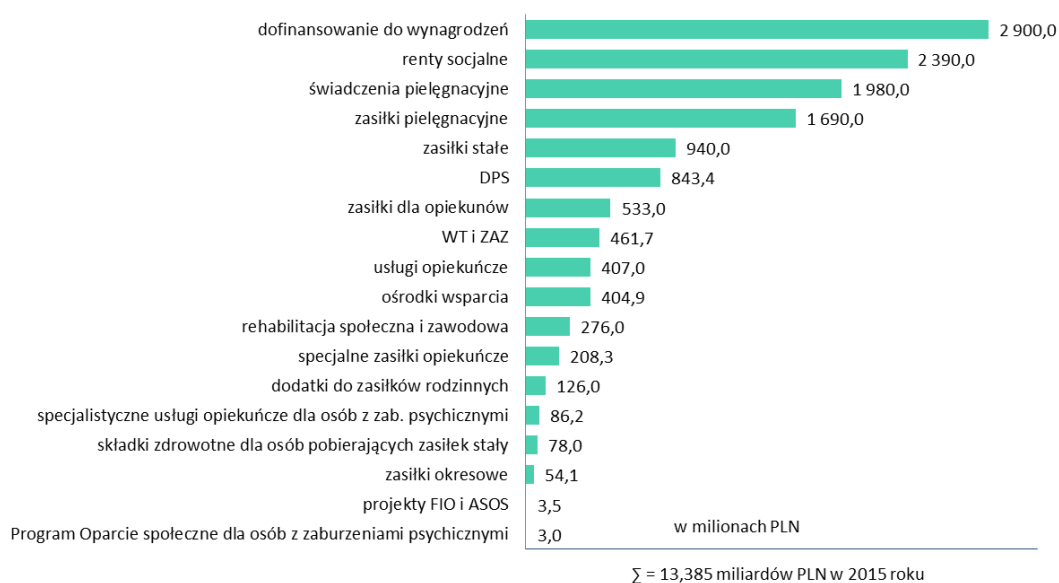
W zakresie edukacji

- Pomoc w uzyskaniu wykształcenia poprzez dofinansowanie kosztów edukacji w szkole policealnej, kolegium lub w szkole wyższej (studia pierwszego stopnia, studia drugiego stopnia, jednolite studia magisterskie, studia podyplomowe lub doktoranckie prowadzone przez szkoły wyższe w systemie stacjonarnym / dziennym lub niestacjonarnym / wieczorowym / zaocznym lub eksternistycznym, w tym również za pośrednictwem Internetu) (program pilotażowy „Aktywny Samorząd”);
- Szkolenia i kursy zawodowe organizowane przez powiatowe urzędy pracy.

Autorzy raportu z *Badania potrzeb osób niepełnosprawnych* zrealizowanego na zlecenie PFRON podają, że wsparcie przekazane przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w 2015 roku na rzecz osób niepełnosprawnych wyniosło ponad 13 mld złotych. Najwięcej z tych środków przeznaczono na dofinansowanie do wynagrodzeń (2,9 mld zł), renty socjalne (2,39 mld zł) oraz świadczenia i zasiłki pielęgnacyjne (odpowiednio 1,98 mld zł i 1,69 mld zł). Na działalność WTZ i ZAZ przeznaczono ponad 460 mln zł. W stosunku do roku 2013 wsparcie dla ON i ich opiekunów wzrosło o niemal 2 mld zł – w 2013 Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przekazało na ten cel 11,2 mld zł³².

³² *Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych. Raport końcowy*, dz. cyt., s. 34.

Rysunek 10 Wydatki na cele związane ze wsparciem osób niepełnosprawnych i opiekunów w 2015 r. (w mln zł)



Źródło: *Wsparcie dla niepełnosprawnych i opiekunów MRPiPS 2016 za: Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, PFRON 2017.*

9.3 REGULACJE PRAWNE UCZESTNICTWA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W RYNKU PRACY – ZMIANY W LATACH 2011-2017

Status osoby niepełnosprawnej i orzekanie o stopniu niepełnosprawności

Definicja prawna osoby niepełnosprawnej oraz system orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności określone w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie uległy zmianie od 2011 r.

Aktualnie rząd prowadzi prace nad przygotowaniem projektu zmiany systemu orzekania o niepełnosprawności. Zmierzają one do ujednoczenia orzecznictwa i zintegrowania systemu orzekania, tak by decyzja była wydawana przez jedną instytucję. Kolejną projektowaną zmianą ma być odejście *od orzekania o niepełnosprawności na rzecz orzeczeń, co człowiek jeszcze może robić*³³.

Nie, ja myślę, że nic nie było nowego, teraz są prowadzone te zmiany, znaczy te konsultacje społeczne różnego rodzaju, wiele ustaw dotyczących osób z niepełnosprawnościami ma być zmieniona, jakieś nowe rozwiązania, teraz być może się coś zmieni. IDI, przedstawiciel Urzędu Miasta Łodzi

³³ Rafalska i Uścińska o nowym systemie orzekania o niepełnosprawności, www.rp.pl, artykuł z dnia 15.03.2017

Uprawnienia niepełnosprawnych pracowników³⁴

W zakresie uprawnień niepełnosprawnych pracowników nie zachodziły również istotne zmiany. Do kluczowych udogodnień obecnie należą:

- ▶ Obowiązek pracodawcy zapewnienia osobie niepełnosprawnej odpowiedniego miejsca i stanowiska pracy
- ▶ Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.
- ▶ Osoba niepełnosprawna ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy.
- ▶ Osoby z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności:
 - Pracują w wymiarze nie większym niż 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, chyba że zostaną z tego zwolnione przez lekarza
 - Mają prawo do dodatkowych 21 dni roboczych urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, które mogą być wykorzystane następująco albo jako 10 dni dodatkowego roboczego urlopu albo do 21 dodatkowych dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w rok
 - Mają prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia – w celu wykonania badań, zabiegów itp.

Zachęty dla pracodawców³⁵

Największe zmiany na przestrzeni lat 2011-2017 zaszły w obszarze zachęt dla pracodawców mających na celu zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

- ▶ Rozszerzono krąg osób niepełnosprawnych, na których pracodawca może otrzymać dofinansowanie o pracowników, których niepełnosprawność powstała w czasie pracy.
- ▶ Zmieniono kwoty otrzymywanych dofinansowań do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę proporcjonalnie do ich czasu pracy. Są to kwoty maksymalne, a ich uzyskanie zależy od różnych kryteriów. Jednak kwoty te nie są waloryzowane i uzależnione od wzrostu wynagrodzeń – ich wysokość utrzymywana jest od 2014 r.. Obecnie jest to:
 - 1800 zł – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;
 - 1125 zł – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
 - 450 zł – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności
- ▶ Wprowadzono dodatkowe 600 zł dopłaty do wynagrodzenia dla osób z jednym z tzw. schorzeń specjalnych (np. osoby niewidome, autystyczne, chore na epilepsję).
- ▶ Obniżono wpłaty na Fundusz z tytułu zakupu produkcji lub usługi, z wyłączeniem handlu, od pracodawcy zatrudniającego co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, który wskaźnik osiąga zatrudniając osoby zaliczone do:
 - znacznego stopnia niepełnosprawności lub
 - umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych

W 2014 r. nastąpiła znacząca zmiana, która wpłynęła na funkcjonowanie zakładów pracy chronionej. Nowelizacja Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

³⁴ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011 r., Nr 127, poz. 721, z późn. zm.).

³⁵ Jak wyżej.

spowodowała zrównanie dofinansowania z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych dla wszystkich pracodawców, którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne. Do tego momentu zakłady pracy chronionej były w korzystniejszej sytuacji niż pozostali pracodawcy, którym przysługiwało dofinansowanie tylko 70% kwoty, jaka przysługiwała ZPCh. Ponadto zmniejszeniu uległa kwota, jaką ZPCh otrzymują na każdego zatrudnionego niepełnosprawnego. Przed zmianą ZPCh mogły otrzymać maksymalnie na niepełnosprawnego pracownika bez schorzenia specjalnego 2700 zł, a po zmianie - 1800 zł³⁶.

Nie zwiększa się kwota dofinansowania do zarobków i pracodawcy ciągle wiszą na tych samych kwotach dofinansowania. Opłacalność osoby z niepełnosprawnością zmniejsza się. FGI, grupa instytucjonalno-pracodawcza

Dofinansowania się zmieniają. Zostały zrównane z ZPCh-ami. Straciły na pewno zakłady pracy chronionej i idzie ta tendencja, że dajemy więcej stopniom znacznym, umiarkowanym, a zabieramy z lekkiego. Widać, że te osoby z lekkim mają problem. FGI, grupa wykonawcza i stowarzyszenia

Kierunki rozwoju

Warto zwrócić uwagę na nowe kierunki rozwoju w obszarze systemu wsparcia aktywności osób niepełnosprawnych. Jednym z nich jest stosowanie klauzul społecznych w prawie zamówień publicznych.

W 2009 r. do polskiego Prawa zamówień publicznych wprowadzono m.in. klauzulę zastrzeżoną (art. 29, ust. 4 Pzp), która pozwala zamknąć postępowanie o udzielenie zamówienia publicznego wyłącznie do podmiotów, w których ponad 50% zatrudnionych stanowią osoby niepełnosprawne. *To rozwiązanie wprost wynika z dyrektyw unijnych, a służy ułatwieniu dostępu do zamówień publicznych podmiotom, które zatrudniają osoby niepełnosprawne i prowadzą ich rehabilitację zawodową i społeczną. Realizacja funkcji społecznych przez te podmioty może zmniejszać ich konkurencyjności na rynku (np. poprzez fakt niższej efektywności pracy osób z niepełnosprawnościami), stąd potrzeba ułatwienia im dostępu do zamówień publicznych poprzez zastosowanie klauzuli zastrzeżonej³⁷.* Kolejna wprowadzona wówczas klauzula, to tzw. klauzula zatrudnieniowa (art. 29, ust. 4 Pzp). pozwalająca zamawiającemu wymagać, aby wykonawca do realizacji zamówienia publicznego zatrudnił osoby mające utrudniony dostęp do rynku pracy tj. m.in. osoby bezrobotne, młodociani w celu przygotowania zawodowego, osoby niepełnosprawne, chore psychicznie, bezdomni czy byli więźniowie³⁸.

Dodatkowo w 2014 r. wprowadzono w Prawie zamówień publicznych *możliwość określenia przez zamawiającego w opisie przedmiotu zamówienia wymagania związanego z realizacją zamówienia, dotyczącego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę przez wykonawcę lub podwykonawcę osób wykonujących czynności w trakcie realizacji zamówienia na roboty budowlane lub usługi, jeżeli jest to uzasadnione przedmiotem lub charakterem tych czynności (art. 29, ust 4, pkt 4 Pzp)³⁹.* Ponadto wprowadzono obowiązek stosowania przez zamawiającego dodatkowych pozacenowych kryteriów oceny ofert, wśród których mogą być także kryteria uwzględniające aspekty społeczne.

Rozwiązania te jednak na razie wykorzystywane są w marginalnym zakresie. W 2013 roku według danych Urzędu Zamówień Publicznych postępowań z klauzulą zastrzeżoną było w całej Polsce 400, co stanowiło nieco ponad dwa promile wszystkich udzielonych zamówień o wartości powyżej 30 tysięcy euro. Tomasz Schimanek w artykule *Klauzule społeczne w prawie zamówień publicznych w Polsce* wyraża opinię, że istotne jest

³⁶ <https://www.pfron.org.pl/komunikaty-z-regionu/szczegoly-komunikatu/news/zmiana-kwoty-dofinansowania-od-kwietnia-2014/>

³⁷ <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/615834>

³⁸ Ustawa z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych, Dz.U. 2004 nr 19 poz. 177 z późn. zm.

³⁹ <http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/615834>

zwiększanie wiedzy na temat wykorzystania tego instrumentu wśród przedstawicieli administracji publicznej, a także popularyzowanie dobrych praktyk w tym zakresie⁴⁰.

Też jeszcze pojawiła się bardzo dobra zmiana, o której ostatnio mówił prezes NIK-u, że kiedyś jak były organizowane przetargi, to była promowana najniższa cena. Natomiast teraz jak będą wybierać oferty z najniższą ceną, to już będzie niemile widziane i mało tego, będą wysoko promowane wszelkiego rodzaju klauzule społeczne. IDI, przedstawiciel Urzędu Miasta Łodzi

Innym kierunkiem rozwoju aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych może być zmiana na chronionym rynku pracy – odejście od formuły zakładów pracy chronionej na rzecz przedsiębiorstw społecznych, spółdzielni socjalnych oraz zakładów aktywności zawodowej.

ZPCh mamy dużo mniej, taka jest tendencja. I my też jesteśmy koordynatorem rozwoju ekonomii społecznej w województwie. Stosowanie klauzul społecznych w przypadku osób niepełnosprawnych, bo łatwo wykazać, że firma zatrudnia osoby niepełnosprawne, bo one mają orzeczenie. Natomiast wiele w tej chwili podmiotów stosuje klauzule społeczne, to jest nadzieja na zwiększenie tego na rynku. Dużym rynkiem zatrudnienia osób niepełnosprawnych są organizacje pozarządowe. I trzeba też patrzeć, państwo tu mówili o złych doświadczeniach, mi się skojarzyło, my mamy zakład aktywności zawodowej i tam ludzie zaczęli od prostych czynności a w tej chwili studiują. Jedna osoba skończyła księgowość i gdzieś jest zatrudniona jako główna księgowa. FGI, grupa instytucjonalno-prawodawcza

Zakłady Aktywności Zawodowej stanowią jeden z elementów łańcucha instytucjonalnego systemu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, obok warsztatów terapii zajęciowej i zakładów pracy chronionej⁴¹. Autorzy raportu *Badanie Zakładów Aktywności Zawodowej* zauważają, że Marek Rymśza, autor pogłębionego studium na temat aktywizacji osób niepełnosprawnych, twierdzi, że wyodrębnienie instytucjonalnej aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych jest specyfiką Polski. Jednak istnienie tego wyodrębnionego systemu wcale nie ułatwia analizy działań związanych z aktywizacją osób niepełnosprawnych. Jego zdaniem *linie demarkacyjne między usługami rynku pracy, pomocą i integracją społeczną, zatrudnieniem socjalnym, systemem rehabilitacji osób niepełnosprawnych oraz ekonomią społeczną mają w dużej mierze charakter umowny, gdyż wyróżnione systemy czy sektory częściowo nakładają się na siebie i nie tworzą żadnej logicznej typologii obszarów aktywizacji czy rodzajów podmiotów aktywizujących*.⁴² Poszczególne elementy systemu ujmowane bywają w innych kontekstach niż kontekst aktywizacji. Przykładowo, działalność warsztatów terapii zajęciowej traktowana jest niekiedy jako rodzaj placówki wsparcia dziennego stanowiącego „formę opieki nad dziećmi i młodzieżą”.

Według Rymśzy Zakłady Aktywności Zawodowej mają charakter hybrydowy. Oznacza to, że można je umieścić w obszarze ekonomii społecznej jako podmiot ekonomii społecznej działający w dwóch sferach: sferze reintegracyjnej, służącej reintegracji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (formy te nie są przedsiębiorstwami społecznymi, ale przygotowują do prowadzenia lub pracy w przedsiębiorstwie społecznym) oraz w sferze gospodarczej, składającej się z organizacji pozarządowych prowadzących działalność gospodarczą, z której zyski wspierają realizację celów statutowych (ZAZ-y występują

⁴⁰ Tamże.

⁴¹ *Badanie Zakładów Aktywności Zawodowej*. Raport końcowy, dz. cyt.

⁴² Tamże.

tu w towarzystwie spółdzielni, których celem jest zatrudnienie oraz innych spółdzielni o charakterze konsumenckim i wzajemnościowym)⁴³.

System instytucjonalnych form aktywizacji zawodowej ON zdaniem Rymszy nie jest „domknięty”, ponieważ celem aktywizacji osób niepełnosprawnych jest umożliwienie im pracy na otwartym rynku. Poszczególne elementy łańcucha stanowią zatem etapy przejściowe, uczestnik WTZ po osiągnięciu określonego poziomu rehabilitacji zawodowej powinien przejść do ZAZ, natomiast pracownik ZAZ po osiągnięciu jeszcze wyższego poziomu rehabilitacji zawodowej powinien przejść do pracy na otwartym rynku. „WTZ, ZAZ oraz ORP stanowią swego rodzaju triadę, przez którą powinna przejść osoba z niepełnosprawnością po to, by być w pełni przygotowaną do funkcjonowania na rynku pracy”.⁴⁴ Zakład Pracy Chronionej traktowany jest w tym systemie jak „boczny tor”, ponieważ brak jest mechanizmów umożliwiających drożność systemu – przejścia pracownika na otwarty rynek pracy. Ponadto w ZPCh znacznie mniejszy nacisk kładzie się na rehabilitację społeczną i zawodową, a niemal zupełnie nie prowadzi się rehabilitacji zdrowotnej.

Krytykę ZPCh odnaleźć można także u Giermanowskiej. Jej zdaniem ZPCh, to główny beneficjent dofinansowań do wynagrodzeń, które są najbardziej kosztochłonną obecnie formą wsparcia ON na rynku pracy. ZPCh, to głównie firmy ochroniarsko-sprzątające, które oferują dość wąski wachlarz stanowisk pracy i nie tworzą na ogół możliwości rozwoju zawodowego⁴⁵. Tym samym utrwalają stereotypowy obraz niepełnosprawnych jako pracowników słabo wykształconych, predestynowanych do wykonywania wyłącznie prostych zadań i stroniących od wyzwań zawodowych. Co więcej, Giermanowska wskazuje, iż chroniony rynek pracy to forma zatrudnienia segregacyjnego i wykluczającego z głównego rynku pracy. Stanowi przeciwieństwo postulatu włączania osób niepełnosprawnych w otwarty rynek pracy i *de facto* izoluje tę grupę od szerszych kontaktów społecznych. Ponadto przyczynia się do obniżenia oczekiwań i wzrostu negatywnych postaw społecznych, zapobiegając uzyskaniu sensownego zatrudnienia. Warto też podkreślić, iż ZPCh w niewielkim stopniu realizują cele społeczne i rehabilitacyjne przed nimi postawione – aby umożliwić w dogodnych warunkach zatrudnienia osób najbardziej poszkodowanych, w szczególności ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Tylko 7,6% pracowników niepełnosprawnych to osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, czyli podobny odsetek, jak na otwartym rynku pracy (8,6%; dane za czerwiec 2016). ZPCh zatrudniając przede wszystkim osoby z niższymi stopniami niepełnosprawności powstrzymują je przed wejściem na otwarty rynek pracy, a jednocześnie nie dążą do aktywizacji osób, dla których zatrudnienie chronione jest jedyną szansą na aktywność zawodową.

Mamy siedem zakładów aktywności zawodowej, tam jest 184 osoby zatrudnione i to zależy gdzie, ale fluktuacja, wyjście osób na rynek pracy, to zależy od zakładu i osób. Są przykłady że osoba jest rok w zakładzie albo dłużej. Zależy też od dostępności miejsc pracy w okolicy. Tutaj te powiązania, żeby podejmować działania w zakładach, która potem ma przeniesienie na lokalny rynek. Żeby później osoby niepełnosprawne miały lokalnie możliwość pracy. Tworzą się te zakłady, w tej chwili są uruchamiane w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego. FGI, instytucjonalno-prawodawcza

⁴³ Tamże.

⁴⁴ Tamże.

⁴⁵ Giermanowska Ewa, *Niepełnosprawny jako pracownik i pracodawca*, dz. cyt.

10 INSTYTUCJE ZAJMUJĄCE SIĘ REINTEGRACJĄ SPOŁECZNĄ I ZAWODOWĄ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

10.1 POZIOM CENTRALNY

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Na poziomie centralnym **kluczową instytucją systemu wsparcia osób niepełnosprawnych jest Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**. Minister właściwy ds. zabezpieczenia społecznego w myśl ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wydaje rozporządzenia w zakresie organizacji całego systemu, w szczególności dla instytucji szczebla lokalnego. Rozporządzenia te dotyczą warunków, wymagań i obowiązków poszczególnych elementów systemu. MRPiPS określa m.in. warunki tworzenia i działania WTZ, turnusów rehabilitacyjnych, warunki i tryb przyznawania środków i dofinansowań, warunki i zasady wydawania orzeczeń o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności, a także orzeczeń o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy ustala wzory dokumentów i zasady sprawozdawczości, określa rodzaje wydatków i warunki skorzystania ze środków funduszy rehabilitacji, określa rodzaje zadań powiatu, które mogą być dofinansowywane ze środków Funduszu, a także tryb postępowania i zasady dofinansowania. Jest instytucją nadrzędną wobec PFRON i Pełnomocnika Rządu ds. Osób niepełnosprawnych. Ponadto Ministerstwo pełni funkcje odwoławcze dla decyzji niższych instancji, a także wykonuje zadania kontrolne.

Ustawa przypisuje też pewne zadania Ministerstwu Zdrowia i Ministerstwu Finansów – ich ministrowie działają jednak w porozumieniu z ministrem właściwym ds. zabezpieczenia społecznego, pełniąc rolę konsultacyjną⁴⁶.

Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych

Nadzór nad wykonaniem zadań wynikających z ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych ma **Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych**. Jest on sekretarzem stanu w MRPiPS. Koordynuje realizację działań oraz inicjuje działania kontrolne. Sprawuje nadzór nad orzekaniem o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności. Do zadań Pełnomocnika należy także opracowywanie oraz opiniowanie projektów aktów normatywnych dotyczących zatrudnienia, rehabilitacji oraz warunków życia osób niepełnosprawnych, opracowywanie projektów programów rządowych dotyczących rozwiązywania problemów osób niepełnosprawnych, ustalanie założeń do rocznych planów rzeczowo-finansowych dotyczących realizacji zadań wynikających z ustawy, inicjowanie działań zmierzających do ograniczenia skutków niepełnosprawności i barier utrudniających osobom niepełnosprawnym funkcjonowanie w społeczeństwie, współpraca z organizacjami pozarządowymi i fundacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych. Ustawa przewiduje także funkcjonowanie **Krajowej Rady Konsultacyjnej do Spraw Osób Niepełnosprawnych**, która jest organem opiniodawczo-doradczym Pełnomocnika⁴⁷.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Odrębnym podmiotem z poziomu centralnego jest **Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych**. Jest to fundusz celowy, którego przychodami są przede wszystkim wpłaty pracodawców z tytułu nieosiągnięcia wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz dotacje z budżetu państwa. Środki z Funduszu przeznacza się m.in. na realizację działań wyrównujących różnice między regionami, na zadania z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych realizowane przez fundacje i organizacje pozarządowe; realizację programów wspieranych ze środków pomocowych Unii Europejskiej na rzecz osób niepełnosprawnych przewidzianych do wdrożenia w danym roku, dofinansowanie zadań wynikających z programów rządowych, w tym ukierunkowanych na rozwój zasobów ludzkich oraz

⁴⁶ Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej..., dz. cyt.

⁴⁷ Tamże.

przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych, a także pomoc rodzinom, których członkami są osoby niepełnosprawne, programy, służące rehabilitacji społecznej i zawodowej, w szczególności adresowane do osób niepełnosprawnych oraz do rodzin, których członkami są osoby niepełnosprawne, finansowanie w części lub całości badań, ekspertyz i analiz dotyczących rehabilitacji zawodowej i społecznej. PFRON przekazuje znaczną część swoich środków pracodawcom na dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych⁴⁸.

Wśród aktualnie realizowanych programów PFRON warto wymienić pilotażowy program „Aktywny samorząd”, którego głównym celem jest wyeliminowanie lub zmniejszenie barier ograniczających uczestnictwo beneficjentów programu w życiu społecznym, zawodowym i w dostępie do edukacji. Moduły I i II tego programu oferują wsparcie indywidualne bezpośrednio dla osób niepełnosprawnych lub ich otoczenia. Bezpośrednimi realizatorami programu są samorządy powiatowe.

W programie przewidziano zadania:

- Moduł I: likwidacja barier utrudniających aktywizację społeczną i zawodową:
 - Likwidacja bariery transportowej poprzez pomoc w zakupie i montażu oprzyrządowania do posiadanego samochodu lub pomoc w uzyskaniu prawa jazdy kat. B
 - Likwidacja barier w dostępie do uczestniczenia w społeczeństwie informacyjnym poprzez pomoc w zakupie sprzętu elektronicznego lub jego elementów oraz oprogramowania, a także dofinansowanie szkoleń w zakresie obsługi tych urządzeń i programów
 - Likwidacja barier w poruszaniu się poprzez pomoc w zakupie lub utrzymaniu sprawności technicznej wózka inwalidzkiego elektrycznego lub protezy z nowoczesnymi rozwiązaniami technicznymi
 - Pomoc w utrzymaniu aktywności zawodowej poprzez zapewnienie opieki dla osoby zależnej tj. dziecka będącego pod opieką wnioskodawcy, przebywającego w żłobku lub przedszkolu albo pod inną tego typu opieką (dziennego opiekuna, niani lub w ramach klubu dziecięcego, punktu przedszkolnego, zespołu wychowania przedszkolnego).
- Moduł II: pomoc w uzyskaniu wykształcenia na poziomie wyższym poprzez dofinansowanie kosztów edukacji w szkole policealnej, kolegium lub w szkole wyższej (studia pierwszego stopnia, studia drugiego stopnia, jednolite studia magisterskie, studia podyplomowe lub doktoranckie prowadzone przez szkoły wyższe w systemie stacjonarnym / dziennym lub niestacjonarnym / wieczorowym / zaocznym lub eksternistycznym, w tym również za pośrednictwem Internetu)
- Moduł III: szkolenia kadr samorządów i organizacji pozarządowych z zakresu problematyki niepełnosprawności

PFRON realizuje obecnie także: program „Partnerstwo dla osób z niepełnosprawnościami” w celu współfinansowania projektów organizacji pozarządowych w trybie konkursowym, Program wsparcia międzynarodowych imprez sportowych dla osób niepełnosprawnych, Program wyrównywania różnic między regionami III dla samorządów powiatowych, Program „Wsparcie inicjatyw” (nagrody za prace naukowe nt. zjawiska niepełnosprawności, nagrody za działania artystyczne dla uczestników WTZ, ŚDS i DPS, udzielanie grantów na wydarzenia międzynarodowe, nagrody dla medalistów Igrzysk Paraolimpijskich), Program „Stabilne Zatrudnienie osoby niepełnosprawne w administracji i służbie publicznej” (skierowany do instytucji samorządowych i państwowych ma na celu podniesienie wskaźnika zatrudnienia ON w administracji publicznej), pilotażowy Program „Absolwent” (skierowany do uczelni wyższych, na rzecz zwiększenia zatrudnienia ON) oraz pilotażowy Program „Praca-Integracja” (adresowany do pracodawców i organizacji pozarządowych, mający na celu podniesienie wskaźnika zatrudnienia ON na otwartym rynku pracy)⁴⁹.

⁴⁸ Tamże.

⁴⁹ Źródło: <http://www.pfron.org.pl/pl/programy-i-zadania-pfr/programy-i-zadania-real/976,Spis-programow-realizowanych-obecnie.html>

Według danych PFRON w 2016 r. **przydzielono w województwie łódzkim** na realizację zadań określonych w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych **9,7 mln zł dla samorządu wojewódzkiego**, co stanowiło 7% kwoty ogółem przeznaczanej przez PFRON dla samorządów wojewódzkich w Polsce **oraz 50,4 mln zł dla samorządów powiatowych** (również 7% kwoty ogółem).

Tabela 5 Podział środków PFRON dla samorządu województwa oraz samorządów powiatowych w 2016 r. dla Polski i województwa łódzkiego

	Kwota (w zł)
Środki dla samorządu województwa	
Polska ogółem	146 341 000
łódzkie	9 6756 59
Środki dla samorządów powiatowych	
Polska ogółem	753 540 000
łódzkie ogółem	5 0408 177
bełchatowski	1 755 661
brzeziński	806 725
kutnowski	2 299 342
łaski	821 470
łęczycki	1 121 257
łowicki	1 559 885
łódzki wschodni	1 260 880
opoczyński	2 027 623
pabianicki	2 602 959
pajęczański	237 865
piotrkowski	1 940 852
poddębicki	915 941
radomszczański	1 225 916
rawski	1 053 635
sieradzki	1 373 075
skierniewicki	244 036
tomaszowski maz.	3 636 510
wieluński	976 429
wieruszowski	1 114 231
zduńskowolski	1 377 801

Źródło: <https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/dane-statystyczne-i-inf/wydatki-samorzadow-ze-s/informacja-o-podziale-srodkow-dla-samorzadow-wojewodzkich-i-powiatowych-w-roku-2016/>

10.2 POZIOM LOKALNY – WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE

Na poziomie lokalnym za realizację zadań związanych z rehabilitacją społeczną i zawodową osób niepełnosprawnych w myśl Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych odpowiedzialne są organy samorządu terytorialnego takie jak samorząd województwa oraz samorząd powiatowy. Ustawa nie wyszczególnia zadań samorządów gminnych. Po stronie gmin spoczywa realizacja głównie zadań wynikających z ustawy o pomocy społecznej związanych z pomocą indywidualnym osobom.

10.2.1 SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA

Samorząd województwa odpowiada za opracowanie i realizację wojewódzkich programów dotyczących wyrównywania szans osób niepełnosprawnych, przeciwdziałania ich wykluczeniu społecznemu oraz pomocy w realizacji zadań na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych, dofinansowanie robót budowlanych dotyczących obiektów służących rehabilitacji, w związku z potrzebami osób niepełnosprawnych,

dofinansowanie kosztów tworzenia i działania zakładów aktywności zawodowej, współpracę z organami administracji rządowej oraz powiatami i gminami w realizacji zadań wynikających z ustawy oraz współpracę z organizacjami pozarządowymi i fundacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych.

Na poziomie województwa działają także wojewódzkie zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności, jako druga instancja orzekająca⁵⁰.

Kwestię aktywizacji zawodowej poruszają również regionalne dokumenty strategiczne i programowe. Pierwszym z nich jest **Wojewódzka Strategia w zakresie Polityki Społecznej 2020**⁵¹. Jest to aktualizacja dokumentu, który został przyjęty przez Sejmik Województwa Łódzkiego w 2007 roku. Aktualizacja została dokonana w 2017 r. Zgodnie z dokumentem jednym z kluczowych obszarów działań jest Integracja społeczna i zawodowa osób z niepełnosprawnością. Wsparcie dla osób z niepełnosprawnością skupione jest wokół trzech głównych celów: (1) rozwój profilaktyki, czyli działań nakierowanych na dzieci zagrożone niepełnosprawnością, które mają zapobiec rozwojowi poważniejszych dysfunkcji; (2) aktywizacja, czyli jak najszersze włączanie osób niepełnosprawnych do życia społecznego i zawodowego; (3) zapewnienie jak najlepszej opieki dla osób niesamodzielnych oraz wsparcia dla ich opiekunów.

Integracja społeczna i zawodowa osób niepełnosprawnych zgodnie ze Strategią ma objąć następujące Działania:

1) Lepsze kształcenie na rzecz integracji osób z niepełnosprawnością

- Wzmacnianie oferty programowej, dostosowanej do specjalnych potrzeb uczniów, w szkołach edukacji włączającej (np. poprzez wsparcie merytoryczne dla nauczycieli czy pomoc pedagogów specjalnych pracujących w szkołach specjalnych).
- Wsparcie dla oddolnych działań na rzecz integracji uczniów z niepełnosprawnością w środowisku szkół integracyjnych i włączających.
- Wspomaganie środowiskowego wsparcia wszystkich trzech form edukacji osób z niepełnosprawnością (współpraca z NGO, organizacjami kościelnymi, zakładami pracy itp., promowanie i organizacja wolontariatu osób z niepełnosprawnością).
- Wspomaganie edukacji osób niepełnosprawnych na poziomie szkolnictwa średniego i wyższego.
- Promowanie przygotowania dzieci i młodzieży z niepełnosprawnością do pracy, nie jako świadczeniobiorców (np. poprzez: propagowanie wzorców osobowych dorosłych osób funkcjonujących samodzielnie, w tym absolwentów wyższych uczelni, zatrudnianie nauczycieli z niepełnosprawnością, mogących odegrać szczególną rolę modelującą, rozwijanie usług doradztwa zawodowego i życiowego, planowanie ścieżki życia oraz wykorzystanie potencjału NGO w tym obszarze).
- Traktowanie włączania (inkluzji) jako opcji do wyboru. Szeroko zakrojone działania informacyjne dla rodziców o możliwych formach edukacji (np. poradniki, spotkania informacyjne, zindywidualizowane doradztwo, rozwijanie narzędzi diagnostycznych wspomagających proces podjęcia decyzji np. listy sprawdzające oraz wsparcie dla działań NGO w tym obszarze).

2) Integracja zawodowa osób niepełnosprawnych

- Promowanie pośrednictwa pracy, giełd pracy, elastycznych form zatrudnienia oraz innych rozwiązań (np. trenerów pracy) wspierających zatrudnienie osób z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy.
- Powołanie wspólnego, akademickiego biura zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, promującego wykształcone osoby z niepełnosprawnością jako specjalistów, a jednocześnie aktywnie pozyskującego oferty pracy, w tym także stypendia fundowane (można połączyć z programami aktywizacji WUP).
- Promowanie szerszego udziału osób niepełnosprawnych w spółdzielniach socjalnych oraz CIS-ach.

⁵⁰ Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej..., dz. cyt.

⁵¹ *Wojewódzka Strategia w zakresie Polityki Społecznej 2020*, Regionalne Centrum Polityki Społecznej w Łodzi, Łódź 2017.

- Wprowadzanie rozwiązań stymulujących dalszą integrację zawodową uczestników WTZ i ZAZ (np. poprzez wieloletnie programy integrujące działania różnych podmiotów – WTZ, ZAZ, ZPCH, CIS, spółdzielni socjalnych).
- Wspieranie rozwoju ZPCH.
- Wspieranie przechodzenia osób z niepełnosprawnościami od podmiotów ekonomii społecznej do zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

3) Budowanie otwartości społecznej na osoby z niepełnosprawnością

- Działania edukacyjno-informacyjne skierowane do społeczeństwa (min. Promowanie ustaleń Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych, promowanie idei zatrudniania osób z niepełnosprawnością wśród pracodawców, spotkania z osobami z niepełnosprawnością w szkołach, konkursy wiedzy o prawach osób z niepełnosprawnością, inne innowacyjne akcje np. „symulator niepełnosprawności”, kampanie społeczne z wykorzystaniem środków masowego przekazu oraz sieci medialnych i społecznościowych – działania we współpracy z NGO).
- Działania na rzecz znoszenia barier architektonicznych i komunikacyjnych, promowanie projektowania uniwersalnego (w tym w środowiskach wiejskich – we współpracy z NGO).
- Szkolenia dla urzędników oraz pracowników innych podmiotów w zakresie wsparcia i komunikowania się z osobami z niepełnosprawnością (we współpracy z NGO).
- Budowanie świadomości prawnej osób z niepełnosprawnością oraz ich aktywności społecznej i obywatelskiej (np. poprzez rozwijanie self-adwokatury oraz alternatyw dla ubezwłasnowolnienia – asystenci prawni wspierający niezależne decyzje osób z niepełnosprawnością, zwłaszcza intelektualną i psychiczną – działania we współpracy z NGO).
- Rozwój rzecznictwa osób niepełnosprawnych i wsparcie dla organizacji pozarządowych działających na rzecz i/lub zrzeszających osoby z niepełnosprawnością.
- Wsparcie dla wdrażania zapisów konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych (we współpracy z NGO).

4) Przywracanie/kształtowanie zdolności do samodzielnego funkcjonowania

- Poprawa dostępu do medycyny i terapii rehabilitacyjnej oraz zmniejszanie nierówności zdrowotnych dla osób z niepełnosprawnościami.
- Regularne monitorowanie wskaźników zdrowotnych w celu podnoszenia świadomości i umożliwienia twórcom polityki społecznej identyfikowania zakresu nierówności zdrowotnych w dostępie do świadczeń zdrowotnych i obszarów ich występowania.
- Rozwijanie działań integrujących rehabilitację medyczną, zawodową i społeczną (np. poprzez rozwijanie współpracy pomiędzy pracownikami socjalnymi, rehabilitantami, psychologami, wolontariuszami NGO i doradcami zawodowymi).

W *Wojewódzkiej Strategii w zakresie Polityki Społecznej 2020* znaczące miejsce poświęcono również kwestiom współpracy międzysektorowej, chociaż nie wskazano wprost zadań w tym obszarze dotyczących osób niepełnosprawnych. Analiza SWOT województwa w zakresie sytuacji społecznej regionu wśród zagrożeń wymienia obszar dotyczący instytucji i możliwości realizacji działań: niską zdolność i niewielkie możliwości pozyskiwania zasobów zewnętrznych przez JST; skomplikowaną sieć współzależności instytucji działających w obszarze polityki społecznej; słabą intensywność współpracy JST z NGO, w tym w szczególności brak zlecania podmiotom trzeciego sektora zadań z zakresu pomocy społecznej; niewielką otwartość władz samorządowych na włączanie się w rozwiązywanie problemów społecznych; brak współpracy różnych podmiotów działających w gminach, celem rozwiązywania problemów; stosunkowo małą liczbę organizacji pozarządowych działających na szczeblu gminnym, które w swej działalności statutowej podejmują zadania z obszaru pomocy społecznej⁵².

W województwie łódzkim został opracowany także **Wojewódzki program wyrównywania szans osób niepełnosprawnych i przeciwdziałania ich wykluczeniu społecznemu oraz pomocy w zatrudnianiu osób**

⁵² *Wojewódzka Strategia w zakresie Polityki Społecznej 2020*, dz. cyt.

niepełnosprawnych na lata 2014-2020⁵³. Dokument ten określa politykę województwa prowadzoną wobec osób niepełnosprawnych, cele oraz główne działania zmierzające do ich osiągnięcia. Celem strategicznym Programu jest tworzenie warunków umożliwiających osobom niepełnosprawnym równoprawny udział we wszystkich sferach życia. Jest on realizowany przez część celów szczegółowych.

Tabela 6 Cele Wojewódzkiego program wyrównywania szans osób niepełnosprawnych i przeciwdziałania ich wykluczeniu społecznemu oraz pomocy w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na lata 2014-2020

Cel strategiczny: Tworzenie warunków umożliwiających osobom niepełnosprawnym równoprawny udział we wszystkich sferach życia	1. Podniesienie poziomu świadomości społeczeństwa na temat osób niepełnosprawnych, ich praw, potrzeb i możliwości oraz wkładu we wszystkie sfery życia
	2. Stymulowanie rozwoju oraz wzmocnienie potencjału osób różnymi niepełnosprawnościami
	3. Profilaktyka oraz doskonalenie systemów kompleksowego wsparcia medycznego skierowanego do osób niepełnosprawnych
	4. Tworzenie warunków do podniesienia kompetencji zawodowych, wzrostu zatrudnienia oraz wzmocnienie polityki równości szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy
	5. Tworzenie warunków umożliwiających osobom niepełnosprawnym dostęp do przestrzeni publicznej i prywatnej oraz uczestnictwa w życiu społecznym
	6. Zintegrowanie działań podmiotów wspierających osoby niepełnosprawne

Źródło: Wojewódzki program wyrównywania szans osób niepełnosprawnych i przeciwdziałania ich wykluczeniu społecznemu oraz pomocy w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na lata 2014-2020.

Problemowi funkcjonowania zawodowego osób niepełnosprawnych stricte poświęcony jest cel 4. Tworzenie warunków do podniesienia kompetencji zawodowych, wzrostu zatrudnienia oraz wzmocnienie polityki równości szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy. W ramach tego celu wyznaczono następujące kierunki działań

- Kompleksowe podejście do aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych obejmujące uwarunkowania indywidualne i społeczne.
- Rozwój infrastruktury poradnictwa zawodowego połączonego z diagnozą potrzeb, ukierunkowaniem zawodowym i szkoleniowym oraz pośrednictwem pracy dla osób niepełnosprawnych.
- Wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładach aktywności zawodowej oraz innych formach pracy chronionej.
- Wspieranie innowacyjnych i alternatywnych form aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.
- Wspieranie działań sprzyjających zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy.
- Zmiana postrzegania osób niepełnosprawnych przez pracodawców i współpracowników.
- Zmiana sposobu myślenia o niepełnosprawności, otoczenia jak również samych osób niepełnosprawnych.

⁵³ *Wojewódzki program wyrównywania szans osób niepełnosprawnych i przeciwdziałania ich wykluczeniu społecznemu oraz pomocy w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na lata 2014-2020, Łódź 2014.*

- Podejmowanie działań informacyjno-promocyjnych dotyczących aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.
- Inicjowanie i prowadzenie szkoleń, treningów aktywizujących i treningów pracy, motywujących osoby niepełnosprawne do podejmowania aktywności zawodowej.
- Inicjowanie i prowadzenie szkoleń dla osób niepełnosprawnych w zakresie efektywnego poszukiwania zatrudnienia oraz zwiększenia ich kompetencji kluczowych i zawodowych.
- Inicjowanie i prowadzenie staży i praktyk dla osób niepełnosprawnych, w tym zagranicznych.
- Kompleksowe, ukierunkowane szkolenia przekwalifikowujące zgodnie z predyspozycjami osób niepełnosprawnych, które będą dopasowane do oczekiwań rynku pracy.
- Zwiększenie roli elastycznych form zatrudnienia w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, w tym e-zatrudnienie.
- Prowadzenie monitoringu dotyczącego sytuacji bezrobotnych osób niepełnosprawnych na terenie województwa łódzkiego.
- Rozwój i upowszechnianie ekonomii społecznej jako narzędzia wyrównującego szanse osób niepełnosprawnych na rynku pracy, w tym wspieranie tworzenia i działalności zakładów aktywności zawodowej oraz spółdzielni socjalnych.
- Podejmowanie działań wspierających współpracę różnych środowisk, pracodawców, instytucji sektora publicznego i prywatnego w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.
- Wymiana i upowszechnianie dobrych praktyk, w tym zagranicznych oraz adaptacja zagranicznych modeli aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych na regionalnym rynku pracy.
- Promocja zatrudnienia wykwalifikowanych pracowników niepełnosprawnych na stanowiskach specjalistycznych i kierowniczych.

Program przewiduje następujące efekty realizacji powyżej wskazanych działań:

- ▶ Zwiększenie liczby osób niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym i chronionym rynku pracy.
- ▶ Zwiększenie liczby stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych, w tym samozatrudnienia.
- ▶ Utrzymanie zatrudnienia i samozatrudnienia przez osoby niepełnosprawne.
- ▶ Zwiększenie kwalifikacji osób niepełnosprawnych.
- ▶ Zwiększenie dostępności osób niepełnosprawnych do rynku pracy.
- ▶ Zwiększenie niezależności ekonomicznej osób niepełnosprawnych.
- ▶ Zwiększenie udziału organizacji pozarządowych w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
- ▶ Zwiększenie liczby osób niepełnosprawnych na stanowiskach specjalistycznych i kierowniczych.⁵⁴

Samorząd powiatowy

To na poziomie **samorządu powiatowego** skoncentrowane są zadania dotyczące osób niepełnosprawnych i to ten poziom samorządu terytorialnego wskazany jest w Ustawie (w przeciwieństwie do samorządów gminnych, które wsparcia osobom niepełnosprawnym mogą udzielać w ramach swoich zadań z zakresu pomocy społecznej). Do zadań samorządów powiatowych należą:

- opracowywanie i realizacja, zgodnych z powiatową strategią dotyczącą rozwiązywania problemów społecznych, powiatowych programów działań na rzecz osób niepełnosprawnych w zakresie rehabilitacji społecznej, rehabilitacji zawodowej i zatrudniania, przestrzegania praw osób niepełnosprawnych;
- współpraca z instytucjami administracji rządowej i samorządowej w opracowywaniu i realizacji programów
- podejmowanie działań zmierzających do ograniczania skutków niepełnosprawności;
- współpraca z organizacjami pozarządowymi i fundacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych w zakresie rehabilitacji społecznej i zawodowej tych osób;

⁵⁴ Tamże.

- finansowanie z Funduszu wydatków na instrumenty lub usługi rynku pracy określone w ustawie o promocji, w odniesieniu do osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu;
- dofinansowanie: uczestnictwa osób niepełnosprawnych i ich opiekunów w turnusach rehabilitacyjnych, sportu, kultury, rekreacji i turystyki osób niepełnosprawnych, zaopatrzenia w sprzęt rehabilitacyjny, przedmioty ortopedyczne i środki pomocnicze przyznawane osobom niepełnosprawnym na podstawie odrębnych przepisów, likwidacji barier architektonicznych, w komunikowaniu się i technicznych, w związku z indywidualnymi potrzebami osób niepełnosprawnych, rehabilitacji dzieci i młodzieży, usług tłumacza języka migowego lub tłumacza-przewodnika;
- dofinansowanie kosztów tworzenia i działania warsztatów terapii zajęciowej;
- pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych, ich szkolenie oraz przekwalifikowanie;

Zadania te są realizowane przez Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie oraz Powiatowe Urzędy Pracy.

Na poziomie powiatu działają także powiatowe zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności, jako pierwsza instancja orzekająca⁵⁵.

10.2.2 DZIAŁALNOŚĆ POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY

Jak wynika z danych zgromadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi w końcu grudnia 2016 r. w rejestrach Powiatowych Urzędów Pracy było 7 460 bezrobotnych osób niepełnosprawnych, co stanowiło 7% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. Dodatkowo 1 415 osób niepełnosprawnych było zarejestrowanych jako osoby poszukujące pracy. Łącznie było to 8 875 osób, czyli o 1 540 osób mniej niż w analogicznym okresie rok wcześniej. Niepełnosprawni zarejestrowani w PUP to głównie mężczyźni (55%), mieszkańcy miast (76%) oraz osoby niepełnosprawne w stopniu lekkim (64%).

Do rejestrów łódzkich Powiatowych Urzędów Pracy napłynęło w 2016 roku 11 094 osób niepełnosprawnych, o 1 239 osób mniej niż rok wcześniej i o 3 338 osób mniej niż w 2010 r. Natomiast liczba osób niepełnosprawnych wyłączonych z rejestrów PUP w regionie łódzkim w 2016 roku wyniosła łącznie 12 975 osób, o 1 058 osób mniej niż w 2015 roku. Ów „odpływ” niepełnosprawnych bezrobotnych był spowodowany w głównej mierze przypadków faktem podjęcia pracy (40%) – wzrost o 610 osób w stosunku do 2010 r.. Spośród tych osób pracę subsydiowaną podjęła co czternasta osoba (6,8%), pozostałe zostały zatrudnione bez dofinansowania.

Z aktywizującego wsparcia urzędów pracy skorzystało w 2016 roku także mniej osób niepełnosprawnych niż rok wcześniej. Szkolenia podjęło 219 osób (spadek o 48 osób), staże zawodowe – 576 (spadek o 102 osób) a pracę społecznie użyteczną – 275 (spadek o 48 osób). W porównaniu do 2010 r. istotnie zmniejszyła się liczba osób, które zostały wyrejestrowane z PUP z powodu rozpoczęcia szkolenia (spadek o 700 osób), rezygnacji lub niepotwierdzenia gotowości podjęcia pracy (spadek o 1590 osób) oraz utraty statusu osoby niepełnosprawnej (spadek o 497 osób).

⁵⁵ Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej..., dz. cyt.

Tabela 7 Napływy i odpływy osób niepełnosprawnych do rejestrów Powiatowych Urzędów Pracy w województwie łódzkim a także ich powody

	2010	2015	2016		wzrost/spadek 2016 : 2015		wzrost/spadek 2016 : 2010	
	liczba	liczba	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Nowo zarejestrowani niepełnosprawni "napływ"	14 432	12 333	11 094	100,0%	-1239	90,0%	-3 338	76,87%
po raz kolejny:	11 970	11 172	10 076	90,8%	-1096	90,2%	-1 894	84,18%
po raz kolejny jako osoba niepełnosprawna	6 712	7 353	6 691	60,3%	-662	91,0%	-21	99,69%
długotrwale	3 900	3 138	2 804	25,3%	-334	89,4%	-1 096	71,90%
zamieszkali na wsi	2 698	2 834	2 597	23,4%	-237	91,6%	-101	96,26%
do 30 roku życia	bd	1 716	1 512	13,6%	-204	88,1%	X	X
do 25 roku życia	1 176	827	758	6,8%	-69	91,7%	-418	64,46%
powyżej 50 roku życia	6 476	5 891	5 306	47,8%	-585	90,1%	-1 170	81,93%
bez kwalifikacji	4 708	3 574	3 208	28,9%	-366	89,8%	-1 500	68,14%
absolwenci	450	390	355	3,2%	-35	91,0%	-95	78,89%
po szkoleniu	1 420	308	232	2,1%	-76	75,3%	-1 188	16,34%
po stażu	752	507	593	5,3%	86	117,0%	-159	78,86%
po pracach interwencyjnych	934	11	6	0,1%	-5	54,5%	-928	0,64%
po robotach publicznych	868	135	138	1,2%	3	102,2%	-730	15,90%
po odbyciu przygotow. zawod. w msc. pracy	10	1	0	0,0%	-1	0,0%	-10	0,00%
po pracach społecznie użytecznych	326	349	307	2,8%	-42	88,0%	-19	94,17%
Wyrejestrowani niepełnosprawni "odpływ"	14 478	14 033	12 975	100,0%	-1058	92,5%	-1 503	89,62%
w tym:								
z powodu podjęcia pracy:	4 623	5 261	5 233	40,3%	-28	99,5%	610	113,19%
z tego: pracy subsydiowanej	1 184	920	878	6,8%	-42	95,4%	-306	74,16%
prac interwencyjnych	125	116	114	0,9%	-2	98,3%	-11	91,20%
robót publicznych	370	300	296	2,3%	-4	98,7%	-74	80,00%
podjęcia działalności gospodarczej	76	161	125	1,0%	-36	77,6%	49	164,47%
rozpoczęcia szkolenia	919	267	219	1,7%	-48	82,0%	-700	23,83%
rozpoczęcia stażu	570	678	576	4,4%	-102	85,0%	6	101,05%
rozpoczęcia przygotow. zawod. w msc. pracy	1	0	0	0,0%	0	0,0%	-1	0,00%
rozpoczęcia pracy społecznie użytecznej	277	323	275	2,1%	-48	85,1%	-2	99,28%
rezygnacji lub nie potwierdzenia gotowości do pracy	3 727	2 282	2 137	16,5%	-145	93,6%	-1 590	57,34%
utrąty statusu osoby niepełnosprawnej	2 287	2 262	1 790	13,8%	472	79,1%	-497	78,27%

Źródło: Rynek pracy w województwie łódzkim w 2010 i 2016 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, zestawienia własne.

Ze zbiorczych danych wojewódzkich nie wynika jak dużo ofert pracy miały do zaproponowania osobom niepełnosprawnym Powiatowe Urzędy Pracy regionu. Pewnej orientacji w tym zakresie dostarczają informacje zgromadzone przez Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi. W 2016 r. zgłoszono 2 770 miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, co stanowiło 8% ogółu zgłoszonych miejsc pracy do PUP w Łodzi. 4,4% z nich to była praca subsydiowana.

Tabela 8 Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej dla osób niepełnosprawnych zgłoszonych w ciągu 2016 r.

	Liczba zgłoszonych miejsc pracy ogółem dla osób niepełnosprawnych	Z ogółem praca subsydiowana dla osób niepełnosprawnych	% udział pracy subsydiowanej do ogółu
Razem	2 770	123	4,4%
I półrocze	1 343	64	4,8%
II półrocze	1 427	59	4,1%

Źródło: Informacja o strukturze bezrobocia i aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu w 2016 r., Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi

Uczestnicy badania jakościowego byli nieco mniej krytyczni w swoich opiniach na temat działalności powiatowych urzędów pracy na terenie województwa łódzkiego niż w 2011 r. Dostrzegają pewien progres w działalności publicznych służb zatrudnienia na poziomie powiatowym i wojewódzkim.

Wydaje mi się, że coraz lepiej tak naprawdę. Dużo też mają takich instrumentów z dużym pozytywnym odzewem to są te wszystkie etaty interwencyjne, etaty, gdzie osoby są zatrudniane, czasami te zatrudnienia są powtarzane po raz kolejny. Nie jest najgorzej. IDI, przedstawiciel Urzędu Miasta Łodzi

Ja mam wrażenie, że WUP jest otwarty na osoby niepełnosprawne, nie jest tak, że nie. I mam wrażenie, że pracownicy urzędów chcą się dowiedzieć, poszerzać swoją wiedzę. Korzystają z tego, co my czasem podpowiadamy, będą jakimiś specjalistami w tych wąskich dziedzinach. Więc to nie jest tak, że są blee i w ogóle. Bardziej myślimy o efektywności, jak ktoś pójdzie do urzędu i ma tam znaleźć pracę, no...FGI, grupa wykonawcza i stowarzyszenia

Pojawiały się pewne zastrzeżenia, co do zasadności niektórych narzędzi mających na celu zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Dostrzegano brak zainteresowania dofinansowaniem do asystentów osoby niepełnosprawnej. Powodów tego upatrywano w braku odpowiedniej promocji tej zachęty wśród pracodawców.

Jest rozwiązanie prawne, nawet pod kątem urzędów pracy, mamy te zadania wpisane w ustawę, że dofinansowania są do tych asystentów dla osoby niepełnosprawnej. Jest tak niska promocja tego mechanizmu, że z jednej strony są ograniczone te środki na te zadania, ale z drugiej strony realizujemy te zadania już ileś lat i nie mieliśmy ani jednego wniosku czy zainteresowanego pracodawcy, żeby z tego mechanizmu skorzystał. FGI, grupa instytucjonalno-pracodawcza

10.2.3 ORGANIZACJE POZARZĄDOWE

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w wielu miejscach przewiduje aktywny udział **organizacji pozarządowych** w działaniach na rzecz ON, jako uzupełnienie działań jednostek samorządu terytorialnego i PFRON.

Według badania *Kondycja sektora organizacji pozarządowych w Polsce 2015* Stowarzyszenia Klon/Jawor⁵⁶ na koniec 2014 r. w województwie łódzkim funkcjonowało 7,1 tys. fundacji oraz stowarzyszeń, co dawało średnio 28 podmiotów na 10 tys. mieszkańców województwa.

⁵⁶ Adamiak Piotr, Charycka Beata, Gumkowska Marta, *Kondycja sektora organizacji pozarządowych w Polsce 2015. Raport z badań*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2016.

Ogółem w Polsce w 2015 roku zarejestrowanych było 17 tys. fundacji oraz 86 tys. stowarzyszeń (nie licząc Ochotniczych Straży Pożarnych). Aktywnych było około 70 tys. z nich. Z tego 8% jako główną działalność deklarowało usługi socjalne i pomoc społeczną (ogółem w swojej działalności dziedzinę tę wskazywało 21% organizacji), zaś 7% - ochronę zdrowia (wśród różnych dziedzin wskazywało ją 20%). Około połowa spośród organizacji działających w obszarze usług socjalnych i pomocy społecznej działa na rzecz osób niepełnosprawnych. Rehabilitacją i terapią (nie tylko dla ON) zajmuje się około 60% organizacji działających w obszarze ochrony zdrowia⁵⁷.

Podmioty trzeciego sektora mogą realizować zadania z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej OzN zlecane przez PFRON lub przez jednostki samorządu terytorialnego (finansowane ze środków Funduszu). Określenie zakresu zadań, które mogą być powierzane lub wspierane spoczywa na ministrze ds. zabezpieczenia społecznego. Aktualnie kwestię tę reguluje Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 lutego 2008 r. w sprawie rodzajów zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych zleczanych fundacjom oraz organizacjom pozarządowym⁵⁸. W rozporządzeniu wymieniono 13 rodzajów zadań, w tym m.in. prowadzenie rehabilitacji ON; organizowanie i prowadzenie szkoleń, kursów, warsztatów, grup środowiskowego wsparcia oraz zespołów aktywności społecznej dla OzN – aktywizujących zawodowo i społecznie te osoby; organizowanie szkoleń, kursów i warsztatów dla otoczenia OzN; prowadzenie poradnictwa psychologicznego, społeczno-prawnego oraz udzielanie informacji na temat przysługujących uprawnień, dostępnych usług, sprzętu rehabilitacyjnego i pomocy technicznej dla osób niepełnosprawnych; prowadzenie grupowych i indywidualnych zajęć; organizowanie i prowadzenie zintegrowanych działań na rzecz włączania osób niepełnosprawnych w rynek pracy, w szczególności przez doradztwo zawodowe, przygotowanie i wdrożenie indywidualnego planu drogi życiowej i zawodowej oraz prowadzenie specjalistycznego poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy, mających na celu przygotowanie do aktywnego poszukiwania pracy i utrzymania w zatrudnieniu OzN; zakup, szkolenie i utrzymanie psów asystujących w trakcie szkolenia oraz ich utrzymanie; organizowanie i prowadzenie szkoleń dla tłumaczy języka migowego oraz tłumaczy-przewodników; prowadzenie działań promocyjnych i integracyjnych; usługi asystencji osobistej, a także organizowanie i prowadzenie szkoleń, kursów i warsztatów dla członków rodzin osób niepełnosprawnych, opiekunów, kadry i wolontariuszy bezpośrednio zaangażowanych w proces rehabilitacji zawodowej lub społecznej osób niepełnosprawnych.

Uczestnicy badania jakościowego zwracali uwagę, że wiele zadań jest delegowanych przez administrację samorządową organizacjom pozarządowym. Uznawano to za pozytywne zjawisko.

W ogóle administracja większość tych swoich zadań, które ma realizować względem aktywizacji, to jest na zasadzie już teraz zadań zleconych na rzecz organizacji pozarządowych. Jest to dobre, dlatego że jest to też taki przedmiot działania, więc dużo osób znajduje pracę dzięki temu w organizacjach. W organizacjach pracują specjaliści i osoby o pewnych kompetencjach takich zawodowych, ale też i osobowościowych, gdzie wiedzą, jak ta aktywizację przeprowadzić, więc tutaj też to sprzyja takiej bardzo dobrej współpracy organizacji pozarządowych i samorządów w tym przedmiocie aktywizacji. IDI, przedstawiciel Urzędu Miasta Łodzi

Ponadto organizacje pozarządowe powinny wedle zapisów Ustawy⁵⁹ mieć swoich reprezentantów we wszystkich ciałach konsultacyjnych od szczebla centralnego do lokalnego – przedstawiciele organizacji pozarządowych i fundacji mają wchodzić w skład Krajowej Rady Konsultacyjnej do Spraw Osób Niepełnosprawnych, a także w skład powiatowych i wojewódzkich rad społecznych ds. osób niepełnosprawnych. Trzeci sektor ma także swoich przedstawicieli w Radzie Nadzorczej PFRON.

⁵⁷ Tamże.

⁵⁸ Dz.U. 2016 poz. 1945

⁵⁹ Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej..., dz. cyt.

Do organizacji pozarządowych skierowane są także niektóre programy PFRON, w tym m.in.: program „Partnerstwo dla osób z niepełnosprawnościami” (program współpracy z Zarządami Województw w celu współfinansowania projektów organizacji pozarządowych wyłonionych do dofinansowania w drodze konkursów organizowanych przez Zarządy Województw w ramach Regionalnych Programów Operacyjnych); "Program wyrównywania różnic między regionami III"; Pilotażowy program „ABSOLWENT” (na rzecz zwiększenia zatrudnienia absolwentów niepełnosprawnych); Pilotażowy Program „Praca - Integracja” (na rzecz podniesienia wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy)⁶⁰. Poza programem „Partnerstwo dla osób z niepełnosprawnościami” kierowanym specyficznym do jednostek trzeciego sektora, pozostałe przedsięwzięcia obejmują także inne typy beneficjentów.

Podobnie jak w 2011 r. za siłę organizacji pozarządowych uznawano ich sprofilowaną działalność, ale również posiadaną specjalistyczną wiedzę. Zdaniem uczestników badania jakościowego organizacje pozarządowe mają wysoki potencjał kadrowy – pracują tam osoby z odpowiednim podejściem oraz wiedzą.

Jeśli chodzi o potencjał kadrowy to naprawdę oceniam bardzo wysoko, dlatego że z wieloma osobami współpracowałam jeszcze na płaszczyźnie tych organizacji pozarządowych i rzeczywiście jeśli chodzi o specjalizację tych ludzi i podejście i zaangażowanie, to na pewno wysoko. Natomiast przeszkodą do takiego działania efektywnego jest to, że dużo ludzi odchodzi z organizacji ze względu na pracę w projektach i brak płynności finansowej. W zasadzie wszyscy psychologowie, doradcy zawodowi, prawnicy, a najgorzej to jest w przypadku psychologów, którzy pracują w tych projektach i którzy od lat nie mają płynności finansowej. Kończy się projekt, ci ludzie się martwią, czy będzie dalej zatrudnienie, i to jest naprawdę bardzo trudna kwestia. IDI, przedstawiciel Urzędu Miasta Łodzi

My mamy taką wąską specjalizację, np. pani się zajmuje osobami z upośledzeniem umysłowym, my z niepełnosprawnością psychiczną, więc my w tych wąskich specjalizacjach odnajdujemy się i wiemy, gdzie kogo pokierować. I nie jest tak, że jak ktoś do mnie przyjdzie i nie mam dla niego oferty, to pracując tyle lat w aktywizacji zawodowej nie mam w głowie, że on u mnie nie znajdzie pracy to mnie nie interesuje, co zrobi dalej. Tylko rozmawiam, mówię: może pójdź tam, zapytaj. FGI, grupa wykonawcza i stowarzyszenia

Nadal jednak organizacje pozarządowe borykają się z licznymi problemami, które utrudniają ich działalność. Przede wszystkim brakuje płynności finansowej, co powoduje, że trudno prowadzić działania w formie stałej, a także utrzymać wysokokwalifikowane kadry.

W obecnym pomiarze zwrócono także uwagę na wyczerpanie się dotychczasowej formuły projektów aktywizacyjnych. Oferowane w ramach projektów staże okazały się rozwiązaniem, które prowadziło do negatywnych efektów. Staże te bowiem były wysokopłatne i na relatywnie wysokich stanowiskach w porównaniu z realną ofertą rynku pracy. Niestety obejmowały one zaledwie 3 miesiące i nie gwarantowały stabilności zatrudnienia. W efekcie rozbudzały w osobach niepełnosprawnych nadzieje, które następnie nie mogły być kontynuowane i spełnione poprzez utrzymanie zatrudnienia na takim poziomie, jak na stażu.

Natomiast organizacje pozarządowe, upadło teraz większość projektów aktywizujących, jak ja obserwuję to kiedyś tych organizacji, które proponowały projekty aktywizujące było bardzo wiele, teraz fundacje upadają, likwidują projekty, te z dziedziny aktywizacji, bo nie ma beneficjentów, po prostu nie ma ludzi chętnych. Pojawiło się teraz kolejne narzędzie i kolejna oferta, przyjmowanie ludzi na wysokopłatne staże, to jeszcze jest taką sytuacją, która przyciąga tych ludzi, bo ten dodatek stażowy, czy stypendium stażowe, które się nie wlicza do dochodu, nie jest traktowane jako dochód, ono wynosi w granicach 1850 zł netto,

⁶⁰ Źródło: www.pfron.org.pl

więc osoba, która może sobie popracować na wygodnym stanowisku nawet przez te 3 miesiące i dostać to 1850 zł bardzo chętnie z tej oferty korzysta. Ale w moim przekonaniu ona jest nieefektywna, dlatego że ona de facto nie przygotowuje ludzi na rynek pracy, dlatego że wtedy na te 3 miesiące ludzie dostają tę pracę, którą chciałyby, chcieliby wykonywać, ale po ustaniu tego stażu nie mają najmniejszej szansy. Ja podam nawet przykład, znajoma, mojej koleżanki siostra choruje na schizofrenię. Skończyła dwa i pół roku liceum, więc nie ma średniego wykształcenia, ma podstawowe wykształcenie. Całe życie to swoje zawodowe pracowała przy sprzątnianiu. No i ona chciała iść do biura i poszła do biura na staż, 1800 zł, ale kto zatrudni osobę z podstawowym wykształceniem w biurze? Więc ona odbębni, mówiąc kolokwialnie, sobie ten staż za to 1800 zł, 3 miesiące pożyje „jak panisko”, no i nadal będzie w punkcie wyjścia. IDI, przedstawiciel Urzędu Miasta Łodzi

10.2.4 POZOSTAŁE PODMIOTY ZAJMUJĄCE SIĘ REINTEGRACJĄ SPOŁECZNĄ I ZAWODOWĄ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Warsztaty terapii zajęciowej (WTZ)

Warsztaty terapii zajęciowej (WTZ) należą do podstawowych form aktywności wspomagającej proces rehabilitacji zawodowej i społecznej ON. Ustawa precyzuje, iż są to placówki wyodrębnione organizacyjnie i finansowo, stwarzające osobom niepełnosprawnym niezdolnym do podjęcia pracy możliwości rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskania lub przywracania umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia. Celem WTZ jest rozwijanie umiejętności wykonywania czynności życia codziennego oraz zaradności osobistej, a także psychofizycznych sprawności oraz podstawowych i specjalistycznych umiejętności zawodowych, umożliwiających uczestnictwo w szkoleniu zawodowym albo podjęcie pracy. Co ważne, terapia ta ma być realizowana na podstawie indywidualnego programu rehabilitacji. Warsztaty mogą być organizowane przez fundacje, stowarzyszenia lub inne podmioty, a ich działanie jest współfinansowane ze środków PFRON i samorządu powiatowego, lub innych źródeł. Osoby niepełnosprawne są kierowane do uczestnictwa w WTZ zgodnie ze wskazaniem zawartym w orzeczeniu o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności⁶¹.

W województwie łódzkim w 2016 r. według danych GUS⁶² funkcjonowało 40 warsztatów terapii zajęciowej, co stanowiło 6% ogółu WTZ w Polsce (w Polsce liczba WTZ w 2016 r. wyniosła 708). Dla porównania w 2011 r. funkcjonowało na terenie regionu 24 WTZ.

W zajęciach w łódzkich WTZ w ciągu roku uczestniczyło 1,4 tys. osób niepełnosprawnych (6% uczestników w kraju), z czego 46% stanowiły kobiety. Uczestnicy WTZ w regionie stanowili jedynie 0,6% ogółu osób z orzeczoną niepełnosprawnością (w skali kraju było to 0,8%). Jedynie 74 uczestników opuściło w 2016 r. WTZ, z czego 15 osób ze względu na podjęcie zatrudnienia. W badaniu jakościowym zwrócono uwagę na istotny problem związany z uczestnictwem osób niepełnosprawnych w WTZ. Eksperti wskazują na fakt braku fluktuacji uczestników warsztatów. Pozostają oni w warsztatach przez wiele lat, nie przechodząc na kolejne etapy aktywizacji zawodowej (np. zakład aktywności zawodowej).

Bo warsztaty stały się przechowalniami ludzi, gdzie oni mają quasi pracę na wiele lat, a miały aktywizować osoby do znalezienia zatrudnienia. Ale był problem, bo jeśli ktoś poszedł do

⁶¹ Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej..., dz. cyt. oraz Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej, Dz.U. 2004 nr 63 poz. 587 z późn. zm.

⁶² Centra integracji społecznej, kluby integracji społecznej, zakłady aktywności zawodowej i warsztaty terapii zajęciowej w 2016 r., Notatka informacyjna, GUS, 13.11.2017 r.

pracy, to nie miał możliwości powrotu do WTZ, więc na wszelki wypadek ludzie nie szli do pracy. I jest propozycja, aby móc powrócić do WTZ, jeśli w pracy się nie powiedzie. IDI, przedstawiciel Urzędu Miasta Łodzi

Łódzkie WTZ nieco częściej niż przeciętnie w kraju były prowadzone przez stowarzyszenia (58% w porównaniu do 54% w kraju) oraz podmioty takie jak spółdzielnie socjalne, zakłady pracy chronionej itp. (15% wobec 5%), rzadziej natomiast przez fundacje (odpowiednio 8% i 11%) oraz społeczne podmioty wyznaniowe (3% i 12%). Podobnie jak w skali Polski, 17% WTZ było prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego.

Według danych PFRON na 2016 r. przewidziano dla łódzkich samorządów powiatowych środki na działalność WTZ w wysokości prawie 23 mln zł, co stanowiło prawie połowę (46%) środków przekazywanych przez PFRON dla powiatów w województwie łódzkim na zadania związane z rehabilitacją społeczną i zawodową ON⁶³.

Zakłady pracy chronionej (ZPCh)

Elementem systemu wsparcia dla osób niepełnosprawnych są także **zakłady pracy chronionej**. Ustawa określa, jakie warunki musi spełnić pracodawca, aby jego działalność mogła uzyskać status zakładu pracy chronionej, przyznawany przez wojewodę. Status ten daje możliwość korzystania z różnych instrumentów finansowych – zwolnień podatkowych oraz pomocy ze środków PFRON.

Status zakładu pracy chronionej może uzyskać pracodawca:

- prowadzący działalność gospodarczą przez okres co najmniej 12 miesięcy,
- zatrudniający nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy,
- osiągający przez okres co najmniej 6 miesięcy, wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych co najmniej 40%, a w tym co najmniej 10% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności albo co najmniej 30% niewidomych lub psychicznie chorych, albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- u którego obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich,
- zapewnia doraźną i specjalistyczną opiekę medyczną, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne⁶⁴

Dane pochodzące ze sprawozdań składanych przez zakłady pracy chronionej do wojewodów wskazują, że liczba zakładów pracy chronionej w Polsce istotnie zmniejszyła się na przestrzeni lat 2011-2017 – o 42%, z 1823 w czerwcu 2011 r. do 1052 w czerwcu 2017 r. Tym samym o 30% zmniejszyła się również liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych w ZPCh – z 189,1 tys. osób na 132,8 tys. osób⁶⁵.

Zmniejszeniu uległa również liczba zakładów pracy chronionej w województwie łódzkim. Według danych za 2011 r. z Łódzkiego Urzędu Wojewódzkiego na terenie regionu działało 151 zakładów pracy chronionej. Tymczasem według danych ze sprawozdań składanych do wojewodów, w I półroczu 2017 r. działało w województwie łódzkim 83 ZPCh, które zatrudniały 9 849 osób niepełnosprawnych. Niepełnosprawni stanowili 83% ogółu zatrudnionych w łódzkich zakładach pracy chronionej (w skali kraju również odsetek ten wyniósł 83%). Większość zatrudnionych osób niepełnosprawnych to osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (76%). Około co piąty niepełnosprawny posiadał lekki stopień niepełnosprawności, a jedynie 6% to były osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

⁶³ Źródło: <https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/dane-statystyczne-i-inf/wydatki-samorzadow-ze-s/informacja-o-podziale-srodkow-dla-samorzadow-wojewodzkich-i-powiatowych-w-roku-2016/>

⁶⁴ Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej..., dz. cyt. oraz Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2013 r., poz. 1300).

⁶⁵ <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,84,dane-dotyczace-zakladow-pracy-chronionej>

Uczestnicy badań jakościowych również wskazywali, że formuła zakładów pracy chronionej wyczerpała się. Zmiany w zakresie dofinansowań do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych właściwie zrównały poziom dofinansowań między ZPCh a pracodawcami z otwartego rynku pracy, a zakłady pracy chronionej dodatkowo muszą spełniać inne ustawowe wymagania. W efekcie przestały być już dla ich właścicieli opłacalnym podmiotem. Dodatkowo wskazywano, że sama formuła nie do końca wpisywała się w obszar aktywizacji zawodowej, a raczej była formą na łatwy zarobek dla właścicieli (tanie koszty pracy, dzięki czemu mogły konkurować z firmami z otwartego rynku pracy). Obecne tendencje w zakresie aktywizacji i reintegracji społecznej i zawodowej ON wskazują na rozwój zakładów aktywności zawodowej oraz spółdzielni socjalnych, jako podmiotów oferujących zatrudnienie w warunkach chronionych.

Ludzie sobie bardzo chwalili, ale to były odległe lata, to jeszcze za minionej epoki. I potem te zakłady pracy chronionej co roku, co zmiana ustawy im te uprawnienia ucinano, coraz mniej było, coraz mniej, aż w końcu jest zrównany prawie rynek pracy. Idea była taka, żeby w ogóle nie było zakładów pracy chronionej, żeby to nie były getta, gdzie się zatrudnia pracowników. Teraz one niby jeszcze funkcjonują, natomiast dofinansowania do wynagrodzeń, ta refundacja kosztów została zrównana, nie ma teraz różnicy między zakładem pracy chronionej, a nie, mało tego, zakład pracy chronionej jeszcze jest tak obciążony, że musi tworzyć ten zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, gdzie też wymaga to kwalifikacji jakichś pracowników, zachodu, także zakłady pracy chronionej upadną, po prostu umrą śmiercią naturalną. W zamian za to są tworzone na ich miejsce, zastępują tę lukę powoli zakłady aktywności zawodowej, firmy społeczne, spółdzielnie socjalne, to jest takie nowe zapotrzebowanie. Te firmy społeczne, wydaje mi się, że one mają przyszłość, tam pracują specjaliści. U nas parę tych firm społecznych działa. Pracują specjaliści, którzy rzeczywiście wspomagają te osoby z niepełnosprawnością w tej pracy. IDI, przedstawiciel Urzędu Miasta Łodzi

Zakłady aktywności zawodowej (ZAZ)

Zakłady Aktywności Zawodowej są najmłodszym elementem systemu rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Zostały powołane na mocy Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 stycznia 2000 roku⁶⁶. W Rozporządzeniu mowa jest wyłącznie o osobach ze znacznym stopniem niepełnosprawności, które mogą być zatrudnione w ZAZ. Zapisy te uległy zmianie na podstawie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 lipca 2012 r.⁶⁷ pracownikami ZAZ mogą być także osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, o ile przyczyną niepełnosprawności jest autyzm, upośledzenie umysłowe lub choroba psychiczna. Jednak osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności nie mogą stanowić więcej niż 35% ogółu zatrudnionych pracowników.⁶⁸ Podstawowym warunkiem uznania danego przedsiębiorstwa za ZAZ jest zatrudnianie co najmniej 70% osób niepełnosprawnych, z czego 35% pracowników mogą to być pracownicy z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, a 35% ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Pozostałe 30% zatrudnionych w ZAZ to pracownicy pełnosprawni (lub z lekkim stopniem niepełnosprawności), którzy stanowią kadrę terapeutyczną i pomocniczą w wykonywaniu obowiązków zawodowych niepełnosprawnych pracowników⁶⁹.

Zakłady aktywności zawodowej mogą być tworzone przez gminę, powiat, fundację, stowarzyszenie lub inną organizację społeczną, której statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych. Ustawa precyzuje, jakie warunki muszą być spełnione w celu uzyskania statusu ZAZ, przyznanego przez marszałka województwa. Status ten daje możliwość korzystania ze środków PFRON na

⁶⁶ Dz.U. z dnia 31 stycznia 2000 r. Nr 6, poz. 77 z późn. zm.

⁶⁷ Dz. U. z dnia 24 lipca 2012 r. Poz. 850.

⁶⁸ www.niepelnosprawni.gov.pl dostęp 29.05.2017.

⁶⁹ *Badanie Zakładów Aktywności Zawodowej. Raport końcowy*, dz. cyt.

utworzenie ZAZ oraz finansowanie jego działalności. Celem funkcjonowania zakładów ma być zatrudnienie osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności i osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną.

Według danych Łódzkiego Urzędu Wojewódzkiego w Łodzi na terenie województwa łódzkiego działa 6 ZAZ – 4 w Łodzi, 1 w Rawie Mazowieckiej oraz 1 w Wieruszowie⁷⁰ (w 2011 r. działał tylko 1 ZAZ). Dane GUS za 2016 r.⁷¹ wskazują, że 3 ZAZ prowadzone były przez stowarzyszenia oraz po 1 przez fundację, społeczny podmiot wyznaniowy i spółdzielnię socjalną. Łącznie w 2016 r. zatrudniały 227 osób, z czego 167 osoby posiadało orzeczenie o niepełnosprawności (74% ogółu zatrudnionych w łódzkich ZAZ). Niepełnosprawni pracownicy łódzkich ZAZ stanowili jedynie 2,2% ogółu bezrobotnych niepełnosprawnych (w skrajku kraju 5,2%).

Dla porównania w całej Polsce w 2016 r. funkcjonowało 103 ZAZ, które zatrudniały 5673 osób, z czego 4284 posiadało orzeczenie o niepełnosprawności (76%).

Centra Integracji Społecznej (CIS)

Centra Integracji Społecznej działają na mocy Ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym. Realizują reintegrację zawodową i społeczną przez kształcenie umiejętności pozwalających na pełnienie ról społecznych i osiągnięcie pozycji społecznych dostępnymi osobom niepodlegającym wykluczeniu społecznemu; nabywanie umiejętności zawodowych oraz przyuczenie do zawodu, przekwalifikowanie lub podwyższanie kwalifikacji zawodowych; naukę planowania życia i zaspokajania potrzeb własnym staraniem, zwłaszcza przez możliwość osiągnięcia własnych dochodów przez zatrudnienie lub działalność gospodarczą; uczenie umiejętności racjonalnego gospodarowania posiadanymi środkami pieniężnymi. Mogą być tworzone przez jednostki samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe, czy spółdzielnie socjalne. Status CIS nadaje wojewoda⁷².

Działalność CIS ma charakter edukacyjny. Uczestnicy tej formy integracji społecznej i zawodowej nie pozostają z CIS w stosunku pracy, mimo iż wykonują pracę w ramach działalności handlowej, usługowej lub wytwórczej, ale praca ta stanowi element edukacji i programu rehabilitacji. Uczestnicy otrzymują świadczenie integracyjne w wysokości zasiłku dla bezrobotnych. Jest to forma rehabilitacji dedykowana osobom wykluczonym lub zagrożonym wykluczeniem społecznym w różnych obszarach, nie tylko z tytułu niepełnosprawności⁷³.

Według danych Łódzkiego Urzędu Wojewódzkiego w Łodzi w województwie łódzkim zarejestrowane są 4 CIS – po jednym w Łodzi, Radomsku, Żarnowie i Opocznie⁷⁴. Z kolei według danych GUS⁷⁵ aktywnie działały w 2016 r. tylko 3 podmioty, z czego 1 prowadzony jest przez stowarzyszenia a 2 przez fundacje. Łącznie w łódzkich CIS w 2016 r. uczestniczyło w ciągu roku 446 osób, z czego 5% (24 osoby), to były osoby zaklasyfikowane jako osoby niepełnosprawne.

⁷⁰ http://www.pomoc.lodzkie.eu/page/pomoc_spoeczna.php?str=623

⁷¹ *Centra integracji społecznej, kluby integracji społecznej*, dz. cyt.

⁷² *Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym*, Dz.U. 2003 nr 122 poz. 1143, z późn. zm.

⁷³ *Centra integracji społecznej, kluby integracji społecznej*, dz. cyt.

⁷⁴ <http://www.pomoc.lodzkie.eu/page/index.php?str=263>

⁷⁵ *Centra integracji społecznej, kluby integracji społecznej*, dz. cyt.

Kluby Integracji Społecznej (KIS)

Ustawa o zatrudnieniu socjalnym reguluje również działalność Klubów Integracji Społecznej (KIS). W klubach integracji społecznej można organizować w szczególności działania mające na celu pomoc w znalezieniu pracy na czas określony, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy u pracodawców, wykonywania usług na podstawie umów cywilnoprawnych oraz przygotowanie do podjęcia zatrudnienia lub podjęcia działalności w formie spółdzielni socjalnej; prace społecznie użyteczne; roboty publiczne; poradnictwo prawne; działalność samopomocową w zakresie zatrudnienia, spraw mieszkaniowych i socjalnych; staże.

Podobnie jak CIS Kluby Integracji Społecznej dedykowane są dla różnych grup osób wykluczonych społecznie lub zagrożonych wykluczeniem społecznym, nie tylko z powodu niepełnosprawności⁷⁶.

KIS działa na rzecz integrowania się osób o podobnych trudnościach i problemach życiowych. To jednostka pomagająca samo organizować się ludziom w grupy, podejmować wspólne inicjatywy i przedsięwzięcia w zakresie aktywizacji zawodowej, w tym zmierzające do tworzenia własnych miejsc pracy. KIS może powołać organizacja pozarządowa lub jednostka samorządu terytorialnego⁷⁷.

Według danych Łódzkiego Urzędu Wojewódzkiego według stanu na dzień 19.08.2016 r. w województwie zarejestrowanych było 10 KIS⁷⁸. Cztery KIS utworzono na terenie Łodzi, po jednym w Aleksandrowie Łódzkim, Błaszczach, Zgierzu, Pabianicach, Zduńskiej Woli i Tomaszowie Maz. Z kolei według danych GUS⁷⁹ w 2016 r. aktywnie działało w regionie 9 Klubów Integracji Społecznej. Założycielem 8 podmiotów są jednostki samorządu terytorialnego, a 1 stowarzyszenie.

⁷⁶ Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, dz. cyt.

⁷⁷ *Centra integracji społecznej, kluby integracji społecznej*, dz. cyt.

⁷⁸ http://lodz.uw.gov.pl/data/other/rejestr_kis__stan_na_dzien_19.08.2016.pdf

⁷⁹ *Centra integracji społecznej, kluby integracji społecznej*, dz. cyt.



Część 2

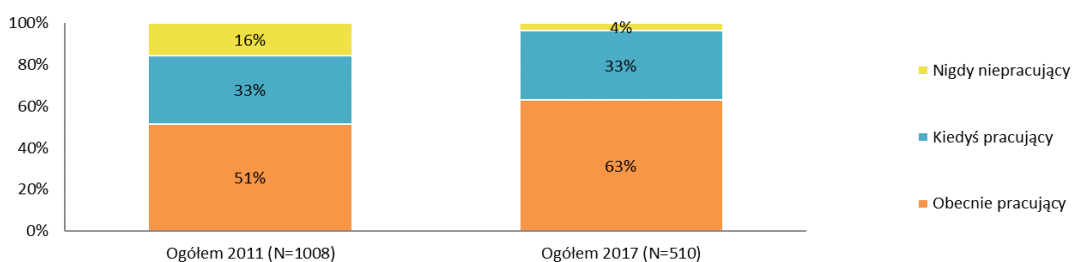
Osoby niepełnosprawne wobec rynku pracy

11 AKTYWNE ZAWODOWO OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE

11.1 CHARAKTERYSTYKA SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNA

W niniejszym rozdziale przedstawiamy charakterystykę populacji aktywnych zawodowo niepełnosprawnych mieszkańców województwa łódzkiego. W populacji tej 63% stanowią osoby obecnie pracujące, pozostałe 37% obecnie nie pracuje, choć poszukuje pracy. Wśród obecnie niepracujących zdecydowana większość (ogółem 33% populacji osób aktywnych zawodowo) kiedyś pracowała, a jedynie 4% populacji, to osoby, które nigdy wcześniej nie podejmowały pracy.

Rysunek 11. Osoby aktywne zawodowo ze względu na doświadczenia zawodowe



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim (2011), Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych.

Grupa 1: niepełnosprawne osoby pracujące

Wśród niepełnosprawnych osób pracujących przeważają mężczyźni (62%). W grupie tej najbardziej liczne są osoby w wieku 36-50 lat (40%), osoby w wieku 51+ stanowią 36%, natomiast osoby do 35 roku życia 24%. W zdecydowanej większości są to osoby w stałym związku (żonaci/mężatki) – 68% oraz mieszkańcy miast (74%).

Pracujący niepełnosprawni to przede wszystkim osoby o lekkim (43%) lub umiarkowanym (43%) stopniu niepełnosprawności. 14% posiada orzeczenie o znacznym poziomie niepełnosprawności. Większość (59%) to niepełnosprawni od co najmniej 5 lat, 20% to niepełnosprawni od urodzenia, natomiast 21% stanowią osoby, które zostały niepełnosprawnymi w ciągu ostatnich pięciu lat.

Schorzenia, na które cierpią niepełnosprawne osoby pracujące to przede wszystkim choroby somatyczne (33%), choroby neurologiczne (18%) i psychiczne (17%). Gdy weźmie się pod uwagę łącznie deficyty kończyn górnych, kończyn dolnych oraz schorzenia kręgosłupa (zaliczone do kategorii inne w poniższej tabeli) to bardzo duża część schorzeń dotyczy narządów ruchu.

Grupa 2: niepełnosprawne osoby niepracujące

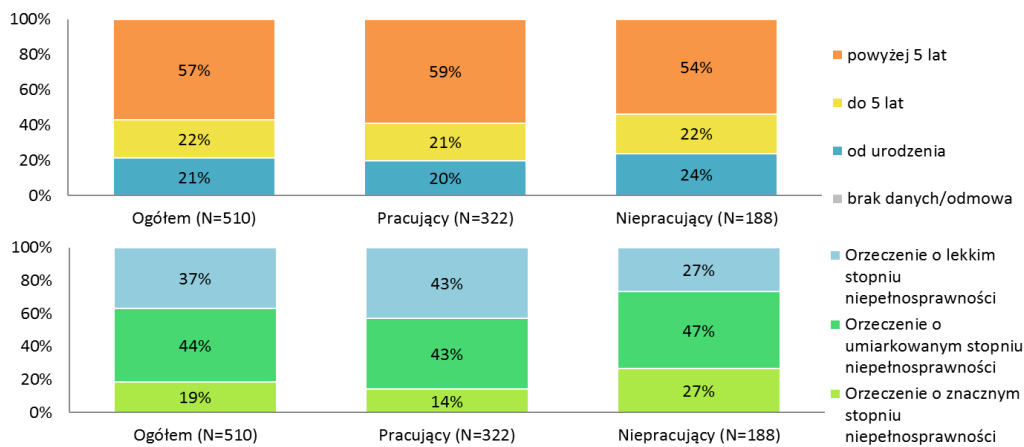
Niepełnosprawne osoby niepracujące to nieco częściej mężczyźni (53%) niż kobiety (47%), choć mężczyźni i tak stanowią w tej grupie znacznie mniejszy udział niż wśród pracujących. Są to głównie osoby w wieku 51+ (41%) oraz 36-50 lat (37%). W porównaniu do osób pracujących nieco częściej osoby mieszkające z rodzicami/opiekunami oraz mieszkańcy wsi (33%). Niepełnosprawne osoby niepracujące to częściej (niż wśród pracujących) osoby z orzeczeniem o znacznym poziomie niepełnosprawności. Pod względem dolegliwości są to nieco częściej niż wśród pracujących osoby z deficytami neurologicznymi lub narządu wzroku – poza tym jednak nie można stwierdzić znacznych różnic. Podobnie jak wśród pracujących przeważają osoby, które są niepełnosprawne od co najmniej pięciu lat (54%).

Tabela 9. Podstawowe dane demograficzne dotyczące osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo

		Ogółem (N=510)	Pracujący (N=322)	Niepracujący (N=188)
Płeć	Kobieta	41%	38%	47%
	Mężczyzna	59%	62%	53%
Wiek	<= 35	23%	24%	21%
	36 - 50	39%	40%	37%
	51+	38%	36%	41%
Stan cywilny	Kawaler panna	26%	24%	29%
	- prowadzi samodzielne gospodarstwo domowe	10%	10%	10%
	- mieszka z rodzicami opiekunami	16%	14%	20%
	Żonaty Mężatka	64%	68%	57%
	Wdowiec Wdowa	6%	5%	9%
	Konkubinaty	4%	4%	4%
Wielkość miejscowości zamieszkania	Wieś	28%	26%	33%
	Miasto do 100 tys.	37%	39%	35%
	Miasto 100 + tys.	34%	35%	33%

Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych.

Rysunek 12. Charakterystyka niepełnosprawnych aktywnych zawodowo ze względu na czas nabycia i stopień niepełnosprawności



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych.

Tabela 10. Charakterystyka niepełnosprawnych aktywnych zawodowo ze względu na odczuwane deficyty

	Ogółem (N=510)	Pracujący (N=322)	Niepracujący (N=188)
Choroby somatyczne	30%	33%	25%
Choroby neurologiczne	18%	16%	20%
Deficyty kończyn dolnych	17%	15%	21%
Choroby psychiczne	17%	17%	17%
Deficyty wzroku	11%	9%	14%
Deficyty słuchu	10%	10%	9%
Upośledzenie umysłowe	8%	8%	8%

	Ogółem (N=510)	Pracujący (N=322)	Niepracujący (N=188)
Deficyty kończyn górnych	7%	7%	6%
Deficyty mowy	2%	2%	3%
Inne	34%	32%	38%

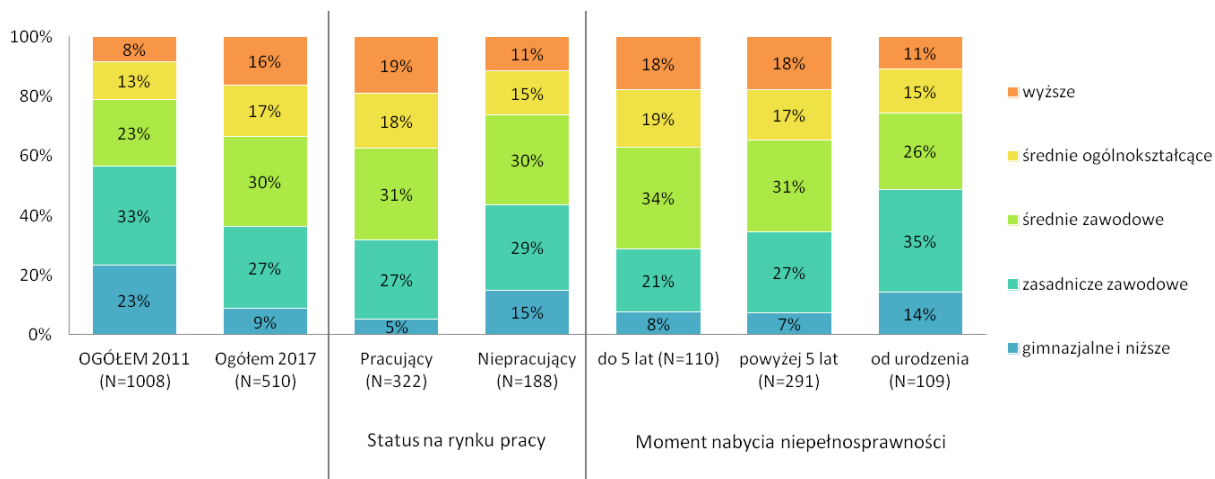
Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych.

11.2 WYKSZTAŁCENIE I KWALIFIKACJE

Niepełnosprawni mieszkańcy województwa łódzkiego aktywni zawodowo przeciętnie są gorzej wykształceni od ogółu mieszkańców tego regionu. Wykształcenie wyższe posiada 16% niepełnosprawnych, podczas gdy wskaźnik ten dla populacji regionu łódzkiego wynosi 29% (BAEL, dane za czwarty kwartał 2016 dla osób aktywnych zawodowo w województwie łódzkim), choć pod tym względem zanotowano i tak sporą zmianę w stosunku do 2011 roku, kiedy odsetek ten wynosił 8%.

Wykształcenie wśród niepełnosprawnych powiązane jest z zatrudnieniem – wśród osób pracujących 19% posiada wykształcenie wyższe a 18% średnie ogólnokształcące. Wśród niepełnosprawnych niepracujących wykształcenie wyższe posiada natomiast 11% a średnie ogólnokształcące 15%, wyższy jest w tej grupie odsetek osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (15%). Poziom wykształcenia jest natomiast zależny od momentu nabycia niepełnosprawności – osoby niepełnosprawne od urodzenia znacznie rzadziej dysponują wykształceniem wyższym.

Rysunek 13. Struktura wykształcenia aktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim (2011), Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych.

Uczestnictwo w szkoleniach w ciągu ostatnich pięciu lat deklaruje 33% badanych niepełnosprawnych, przy 18% uczestniczących w jednym szkoleniu. W szkoleniach częściej uczestniczą osoby pracujące (39%) niż osoby niepracujące (23%), pracujący uczestniczą także zazwyczaj w większej liczbie szkoleń. Zależność ta wyglądała podobnie w 2011.

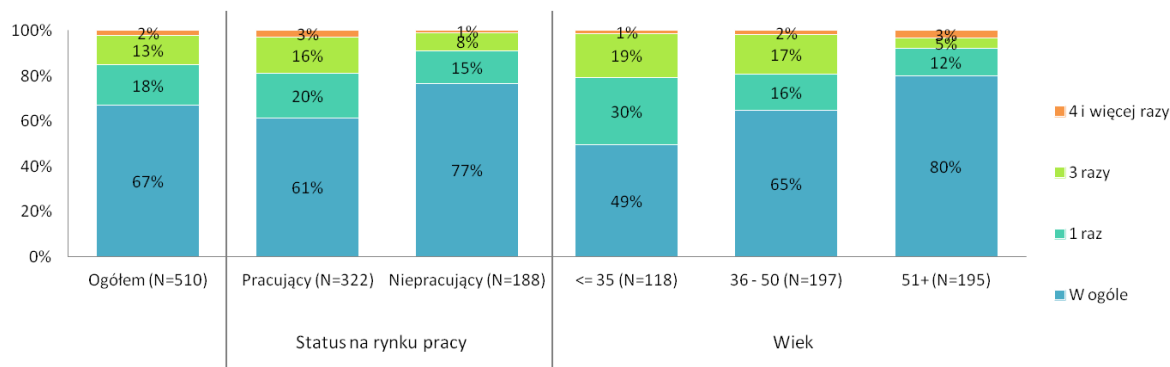
W największym stopniu w szkoleniach uczestniczą osoby młode do 35 roku życia (51%) a następnie poziom uczestnictwa spada z wiekiem do 35% w grupie 35-50 lat i do 20% w grupie 51+. Częściej w szkoleniach

uczestniczą osoby z wykształceniem wyższym (40%), a także mieszkańcy miast powyżej 100 tys. mieszkańców (38%) .

Osoby niepełnosprawne najczęściej uczestniczą w kursach doszkalających w ramach posiadanego już zawodu (43%), choć ten typ szkoleń jest szczególnie powszechny wśród osób pracujących (48%), szczególnie na otwartym rynku pracy. Niepracujący częściej wybierają kursy przyuczające do nowego zawodu (34%). Popularne są także szkolenia komputerowe (23% biorących udział w szkoleniach), nieco mniej natomiast szkolenia dotyczące komunikacji z innymi ludźmi (12%), kursy językowe (10%) oraz szkolenia dotyczące poszukiwania pracy (8%).

Osoby niepełnosprawne najczęściej uczestniczyły w szkoleniach organizowanych przez pracodawców (37%), rzadziej przez organizację pozarządową (17%), Powiatowy Urząd Pracy (17%), firmy szkoleniowe (13%) oraz ośrodki pomocy społecznej (8%).

Rysunek 14. Liczba odbytych szkoleń w ciągu ostatnich pięciu lat



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych.

Tabela 11. Tematy i organizatorzy szkoleń odbytych w ciągu ostatnich 5 lat

TEMATY SZKOLEŃ	Ogółem (N=169)	Status na rynku pracy		Miejsce pracy	
		Pracujący (N=125)	Niepracujący (N=44)	Otwarty rynek pracy (N=133)	Chroniony rynek pracy (N=29)
Kursy doszkalające w ramach posiadanego zawodu	40%	48%	20%	46%	11%
Szkolenia przyuczające do nowego zawodu, pracy, kursy przekwalifikowujące	28%	25%	34%	30%	14%
Szkolenia komputerowe	23%	23%	22%	20%	35%
Szkolenia uczące jak się porozumiewać, jak nawiązywać kontakty	12%	8%	23%	10%	14%
Szkolenia językowe	10%	10%	8%	7%	24%
Szkolenia przygotowujące do poszukiwania pracy, np. pisanie CV, listów motywacyjnych	8%	6%	11%	8%	3%
Szkolenie dotyczące radzenia sobie ze stresem, lękiem	7%	8%	6%	5%	13%
Szkolenia uczące jak się prezentować, jak budować swój wizerunek, np. wobec pracodawcy	7%	6%	7%	6%	11%
Szkolenia aktywizujące, zachęcające do pójścia do pracy, wyjścia z domu	5%	4%	7%	5%	4%
Prawo jazdy	5%	3%	8%	4%	10%

	Ogółem (N=169)	Status na rynku pracy		Miejsce pracy	
		Pracujący (N=125)	Niepracujący (N=44)	Otwarty rynek pracy (N=133)	Chroniony rynek pracy (N=29)
Inne	8%	10%	3%	5%	23%
ORGANIZATORZY SZKOLEŃ					
Powiatowy Urząd Pracy	17%	14%	30%	20%	9%
Organizacja Pozarządowa (fundacja, stowarzyszenie)	17%	14%	21%	12%	27%
Firma szkoleniowa	13%	15%	7%	15%	4%
Pracodawca	37%	45%	13%	38%	39%
Ośrodek pomocy społecznej	8%	6%	15%	9%	4%
Nie wiem	5%	2%	13%	4%	8%

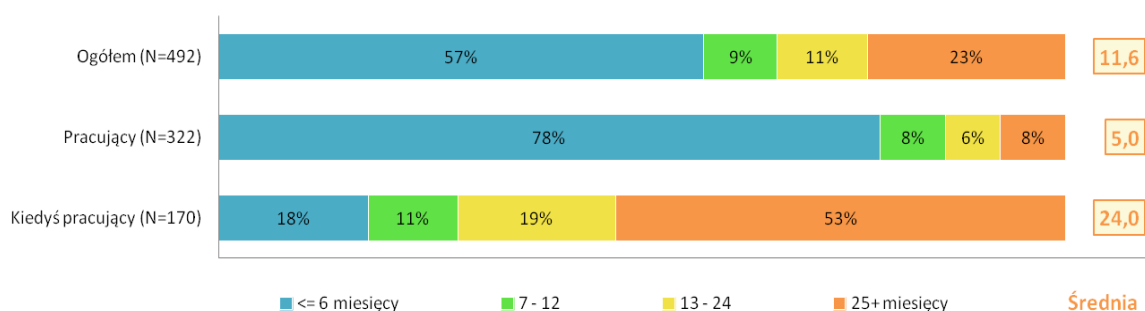
Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). N=osoby, które brały udział w szkoleniach. Badanie osób niepełnosprawnych.

11.3 AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA

Osoby niepełnosprawne obecnie pracujące lub pracujące w przeszłości w ciągu ostatnich 36 miesięcy bez pracy pozostawały średnio 11,6 miesięcy i jest to mniej więcej 1 miesiąc mniej niż w 2011 roku. Osoby obecnie niepracujące w ciągu ostatnich 36 miesięcy pozostawały średnio przez 24 miesiące bez pracy, co oznacza, że w wielu przypadkach mamy do czynienia z bezrobociem długotrwałym.

Najdłuższy czas pozostawania bez pracy obserwujemy wśród osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności (17,2 miesięcy), przy niższym okresie u osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (11,8) i najkrótszym u osób z lekkim stopniem niepełnosprawności (8,6). Biorąc pod uwagę różne typy dolegliwości najdłużej bez pracy pozostają osoby ze schorzeniami neurologicznymi, psychicznymi i upośledzeniem umysłowym, najkrócej z deficytami słuchu i mowy. Szybciej pracę odnajdują także osoby o wyższym wykształceniu oraz mieszkające w dużych miastach.

Rysunek 15. Czas pozostawania bez pracy w ciągu ostatnich 36 miesięcy

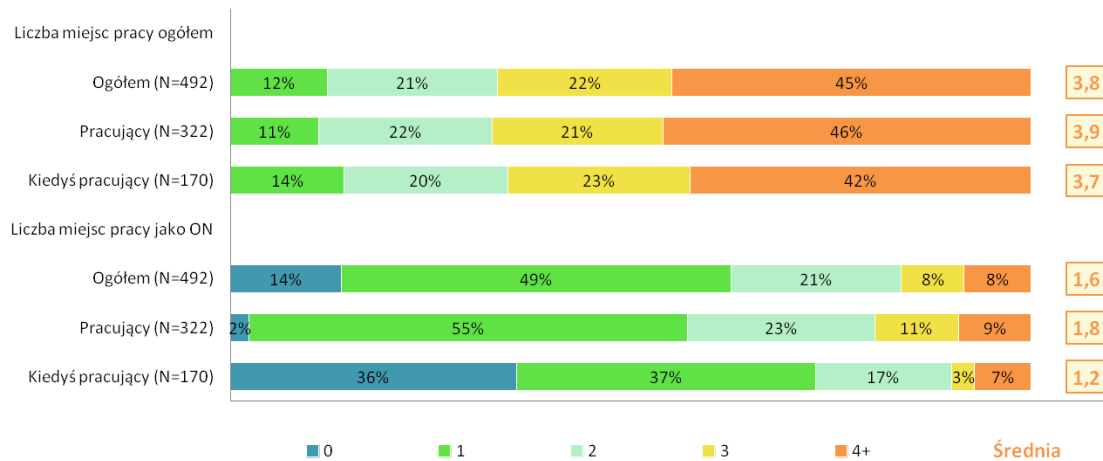


Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N=osoby pracujące obecnie lub kiedyś.

Osoby niepełnosprawne obecnie pracujące lub też pracujące w przeszłości podejmowały zatrudnienie w średnio 3,8 miejscach pracy, w tym w 1,6 miejscach pracy będąc już osobą niepełnosprawną, co oznacza nieznaczny wzrost liczby miejsc pracy w porównaniu do 2011 roku (kiedy było to odpowiednio 3,1 i 1,2).

Warto zwrócić uwagę, że wśród osób które kiedyś pracowały aż 36% nie miało żadnej pracy już jako osoba niepełnosprawna.

Rysunek 16. Liczba miejsc pracy w ciągu kariery zawodowej – ogółem oraz jako osoba niepełnosprawna



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N=osoby pracujące obecnie lub kiedyś

12 WARUNKI PRACY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH Z ICH PUNKTU WIDZENIA

12.1 CHARAKTERYSTYKA I WARUNKI ZATRUDNIENIA

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych należy uznać za długotrwałe. Średni czas zatrudnienia w obecnym miejscu pracy wynosi 65 miesięcy (5,5 roku) i w zasadzie nie zmienił się w porównaniu z 2011 rokiem (67 miesięcy). Najdłużej w jednym miejscu pracy zatrudnione są osoby z lekkim poziomem niepełnosprawności, najkrócej ze znacznym. Niepełnosprawni są średnio dłużej zatrudnieni na otwartym niż chronionym rynku pracy co oznacza zmianę w porównaniu do 2011, kiedy to zatrudnienie na rynku pracy chronionej było dłuższe.

Tabela 12. Okres zatrudnienia w obecnej lub ostatniej pracy

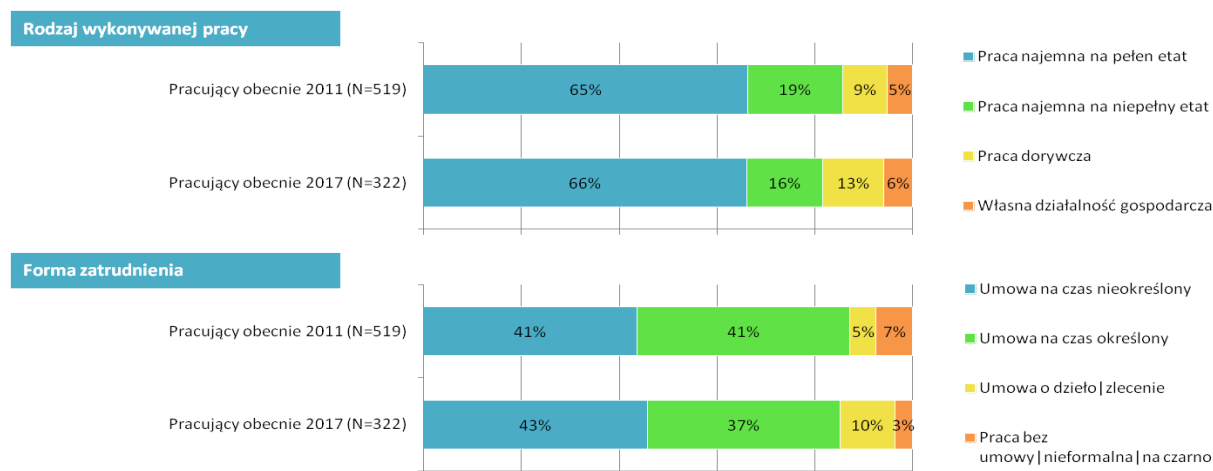
	Ogółem (N=492)	Stopień niepełnosprawności			Rynek pracy	
		znaczny (N=91)	umiarkowany (N=215)	lekki (N=186)	Otwarty (N=394)	Chroniony (N=74)
<= 6 miesięcy	14%	20%	16%	9%	16%	11%
7 – 12	8%	8%	8%	7%	8%	7%
13 – 24	14%	15%	13%	14%	14%	17%
25 – 48	22%	22%	21%	24%	22%	26%
49 – 72	16%	10%	17%	17%	17%	15%
73+ miesięcy	26%	24%	25%	29%	24%	23%
Średnio miesięcy	65,0	57,7	61,0	73,1	61,9	52,2

Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N= osoby pracujące obecnie lub kiedyś w odniesieniu do obecnej lub ostatniej pracy

Osoby niepełnosprawne w zdecydowanej większości podejmują pracę w pełnym wymiarze godzin (66%). Na niecały etat pracuje 16% niepełnosprawnych, kolejne 13% pracuje dorywczo, zaś własną działalność gospodarczą prowadzi 6% badanych. Pod tym względem nie nastąpiły w zasadzie żadne zmiany względem 2011 roku.

Praca w niepełnym wymiarze godzin jest bardziej typowa dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności (20%) oraz pracujących w zakładach pracy chronionej (34%) niż w firmach z otwartego rynku pracy (14%), gdzie niepełnosprawni częściej natomiast wykonują pracę dorywczą (18%). Osoby niepełnosprawne najczęściej zatrudnione pozostają na umowę o pracę na czas określony (40%) lub czas nieokreślony (39%), co w zasadzie nie zmieniło się od 2011 roku. Warto zauważyć, że na rynku pracy chronionej przeważają umowy na czas określony, podczas gdy na otwartym rynku pracy częstsze są umowy na czas nieokreślony. Pracę na podstawie umów cywilnoprawnych wykonuje 12% pracujących niepełnosprawnych a do pracy bez umowy, „na czarno” przyznaje się 5%.

Rysunek 17. Rodzaj wykonywanej pracy oraz forma zatrudnienia



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim (2011). Badanie osób niepełnosprawnych. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017), N= osoby pracujące obecnie

Tabela 13. Rodzaj wykonywanej pracy oraz forma zatrudnienia – dla pracy wykonywanej obecnie lub dla ostatniej pracy

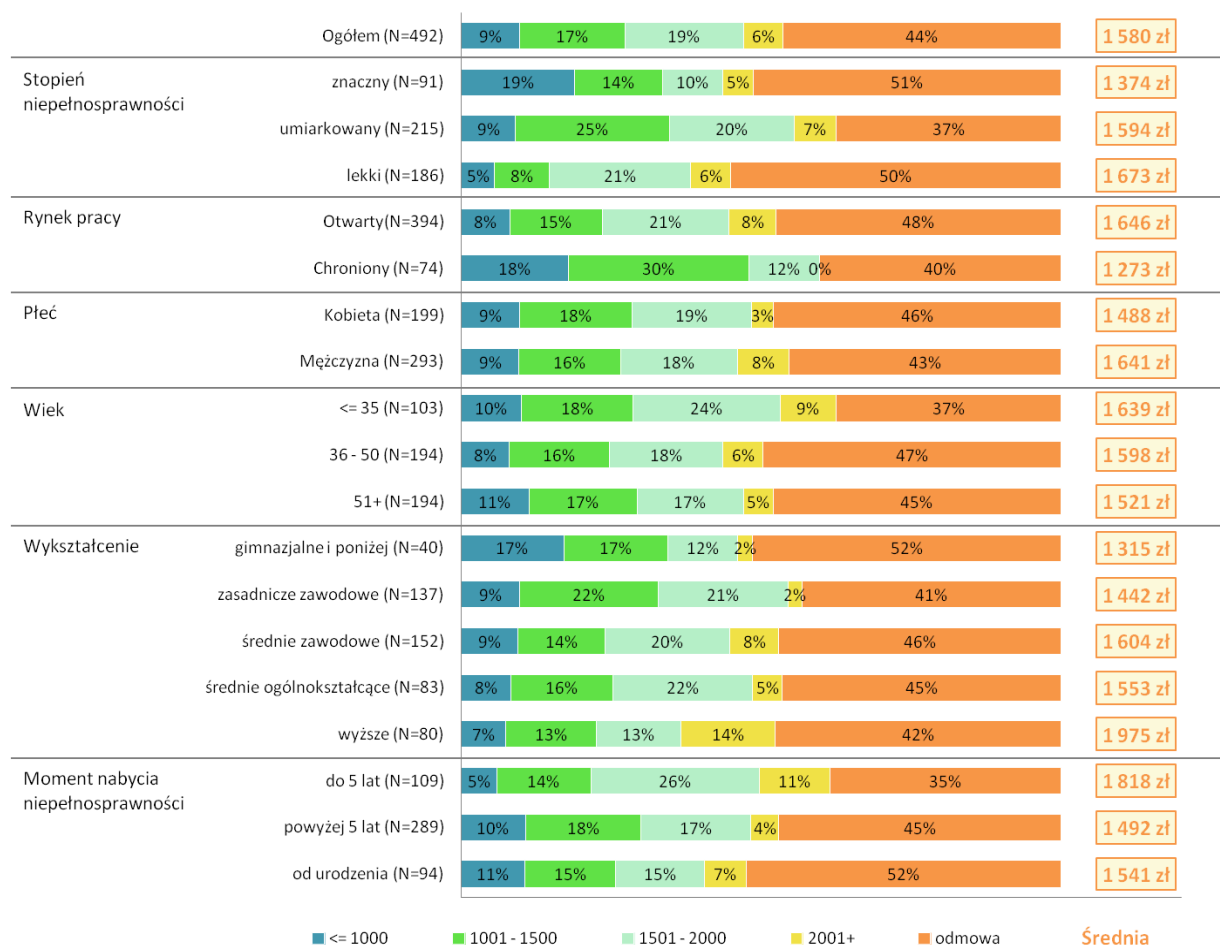
	Ogółem (N=492)	Stopień niepełnosprawności			Rynek pracy	
		znaczny (N=91)	umiarkowany (N=215)	lekki (N=186)	Otwarty (N=394)	Chroniony (N=74)
RODZAJ WYKONYWANEJ PRACY						
Praca najemna na pełen etat	63%	53%	65%	66%	69%	56%
Praca najemna na niepełny etat	16%	20%	18%	11%	14%	34%
Praca dorywcza	16%	26%	15%	12%	18%	10%
Własna działalność gospodarcza	5%	1%	2%	10%	0%	0%
FORMA ZATRUDNIENIA						
Umowa na czas nieokreślony	39%	32%	39%	42%	43%	26%
Umowa na czas określony	40%	46%	44%	31%	38%	61%
Umowa o dzieło, zlecenie	12%	11%	10%	16%	13%	11%
Praca bez umowy/ nieformalna/ na czarno	5%	10%	6%	1%	6%	1%

Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N= osoby pracujące obecnie lub kiedyś w odniesieniu do obecnej lub ostatniej pracy

Na podstawie uzyskanych deklaracji, przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto osób niepełnosprawnych szacować możemy na około 1580 złotych, choć pamiętać należy, iż część osób pracuje w niepełnym wymiarze godzin. Ciężko jest dokonać bezpośredniego porównania tych płac to roku 2011, ponieważ zmieniły się zarówno koszty jak i zarobki generalnie w gospodarce. Odnosząc jednak ten poziom to płacy minimalnej można powiedzieć, że zmieniło się niewiele. W 2011 zarobki osób niepełnosprawnych szacowano średnio na 1100 zł co oscylowało wokół poziomu płacy minimalnej wynoszącej wtedy 1386 zł brutto. W 2017 roku płaca minimalne wynosiła 2000 zł brutto, co oznacza, że w kwotach netto zarobki niepełnosprawnych cały czas przyjmują poziomy płacy minimalnej.

Prawidłowości dotyczące zarobków niepełnosprawnych pozostają niezmiennie – najmniej zarabiają osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności (około 1374 zł), generalnie jednak zarobki niepełnosprawnych nie są jakoś szczególnie zróżnicowane. Nieco więcej zarabiają oni na otwartym niż chronionym rynku pracy, średnio więcej zarabiają niepełnosprawni mężczyźni niż kobiety, młodszy, lepiej wykształceni.

Rysunek 18. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto ze względu na wybrane charakterystyki



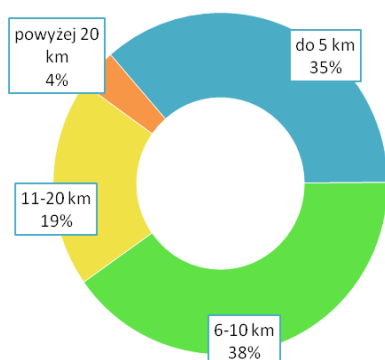
Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N= osoby pracujące obecnie lub kiedyś w odniesieniu do obecnej lub ostatniej pracy

12.2 MIEJSCE PRACY

Większość osób niepełnosprawnych pracuje w odległości maksymalnie 10 km od miejsca zamieszkania (73%), przy 35% pracujących w odległości do 5 km. Odległość pracy ma szczególne znaczenie dla osób o znacznym poziomie niepełnosprawności, które częściej pracują blisko miejsca zamieszkania, a także dla osób z dolegliwościami somatycznymi, neurologicznymi, psychicznymi oraz upośledzeniem umysłowym.

Istotnym czynnikiem jest też miejsca zamieszkania – dalej docierają mieszkańcy wsi niż miast.

Rysunek 19. Odległość obecnej lub ostatniej pracy od miejsca zamieszkania



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N= 492 osoby pracujące obecnie lub kiedyś w odniesieniu do obecnej lub ostatniej pracy

Większość osób niepełnosprawnych pracuje w firmach zatrudniających mniej niż 50 osób, co wydaje się dość naturalne ze względu na dominację małych firm w gospodarce kraju. Struktura wielkości jest bardzo zbliżona na otwartym i chronionym rynku pracy.

Dominującą branżą jest przetwórstwo przemysłowe, w którym zatrudnionych jest 30% pracujących niepełnosprawnych, w dalszej kolejności administrowanie i działalność wspierająca (17%, głównie chroniony rynek pracy, w tym przypadku chodzi głównie o branżę ochroniarską) oraz handel i naprawa (16%, głównie otwarty rynek pracy). Spora część niepełnosprawnych znajduje także zatrudnienie w branży związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (9%), w budownictwie (4%) oraz transporcie i gospodarce magazynowej (4%).

Tabela 14. Wielkość zakładu pracy

	Ogółem (N=492)	Stopień niepełnosprawności			Rynek pracy	
		znacznym (N=91)	umiarkowany (N=215)	lekki (N=186)	Otwarty (N=394)	Chroniony (N=74)
WIELKOŚĆ ZAKŁADU PRACY						
1 – 9	30%	29%	25%	35%	29%	14%
10-49	44%	45%	45%	42%	45%	51%
50-249	16%	15%	17%	15%	17%	17%
250+	4%	4%	4%	3%	4%	4%
Nie wiem	7%	7%	9%	5%	6%	15%

Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N= osoby pracujące obecnie lub kiedyś w odniesieniu do obecnej lub ostatniej pracy

Tabela 15. Branża zakładu pracy

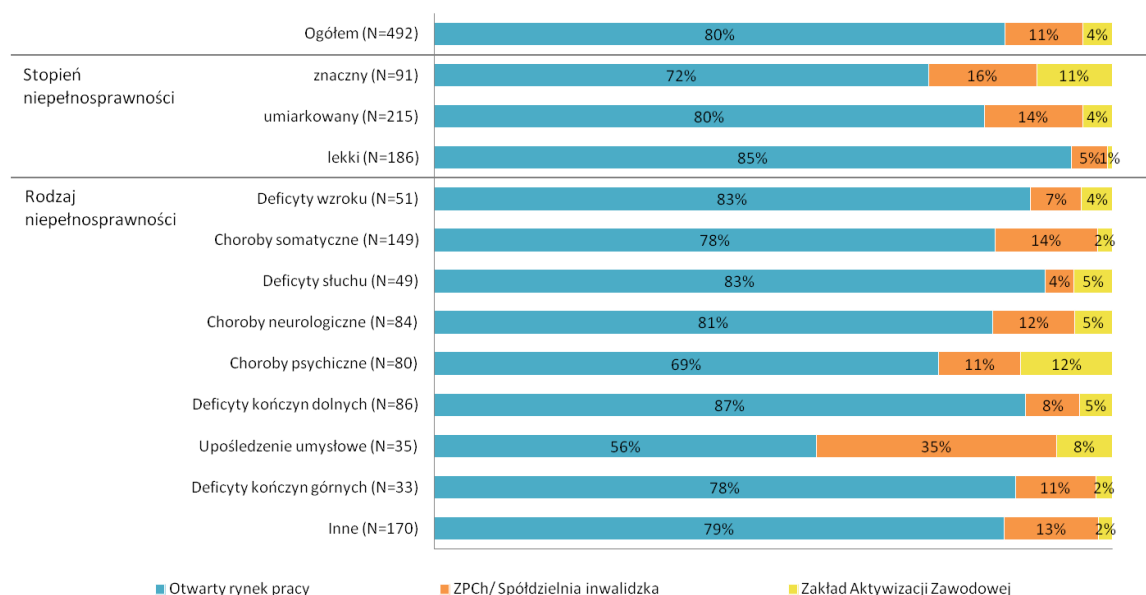
	Ogółem (N=492)	Stopień niepełnosprawności			Rynek pracy	
		znacznym (N=91)	umiarkowany (N=215)	lekki (N=186)	Otwarty (N=394)	Chroniony (N=74)
Przetwórstwo przemysłowe	30%	28%	33%	27%	32%	19%
Działalność w zakresie usług administracji i działalność wspierająca	17%	15%	20%	13%	12%	49%
Handel i naprawa	16%	10%	15%	19%	18%	2%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	9%	11%	7%	10%	8%	16%
Budownictwo	4%	3%	3%	4%	4%	0%

	Ogółem (N=492)	Stopień niepełnosprawności			Rynek pracy	
		znaczny (N=91)	umiarkowany (N=215)	lekki (N=186)	Otwarty (N=394)	Chroniony (N=74)
Transport i gospodarka magazynowa	4%	5%	2%	4%	4%	0%
Edukacja	3%	2%	3%	4%	4%	0%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3%	7%	3%	1%	3%	3%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3%	4%	2%	4%	2%	0%
Pozostała działalność usługowa	3%	3%	2%	4%	3%	1%
Informacja i komunikacja	2%	2%	5%	0%	3%	1%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2%	6%	1%	2%	2%	5%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2%	1%	3%	2%	2%	0%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1%	0%	1%	2%	1%	0%
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1%	3%	0%	1%	1%	0%
Odmowa	2%	1%	3%	1%	1%	4%

Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N= osoby pracujące obecnie lub kiedyś w odniesieniu do obecnej lub ostatniej pracy

Większość niepełnosprawnych pracowników (80%) zadeklarowała, że pracuje na otwartym rynku pracy, przy 15% pracujących na rynku pracy chronionej⁸⁰. Oznacza to sporą zmianę w porównaniu do 2011 roku, kiedy to prawie połowa osób niepełnosprawnych (45%) była zatrudniona na chronionym rynku pracy. Niezmiennie na chronionym rynku pracy zatrudnienie znajdują przede wszystkim osoby ze znacznym lub umiarkowanym poziomem niepełnosprawności, w dużej mierze osoby z upośledzeniem umysłowym.

Rysunek 20. Rynek pracy, na którym działa zakład pracy



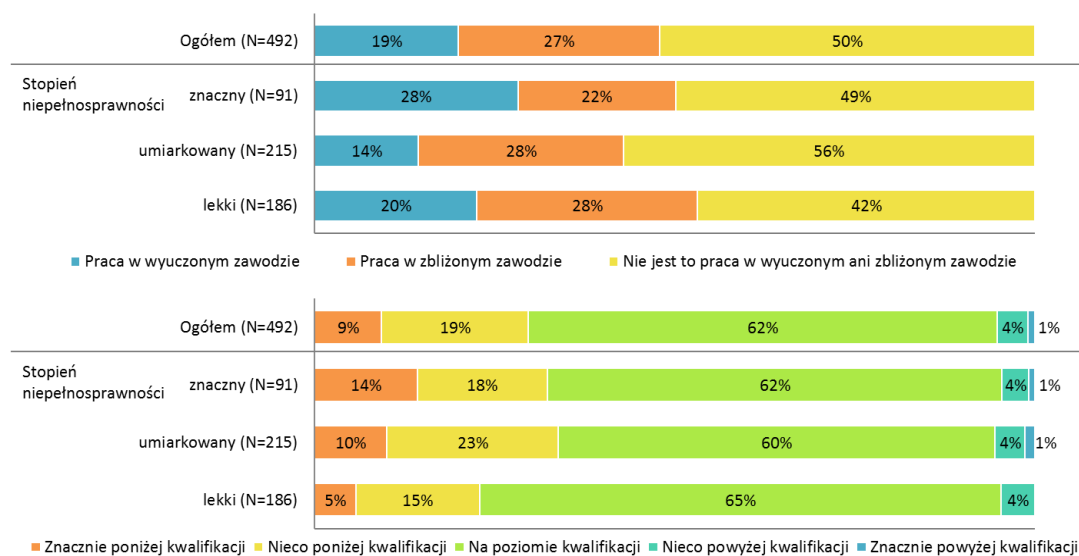
Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N= osoby pracujące obecnie lub kiedyś w odniesieniu do obecnej lub ostatniej pracy

⁸⁰ Pozostali to osoby prowadzące własną działalność gospodarczą.

12.3 STANOWISKO PRACY

Jedynie 19% zatrudnionych podjęło pracę zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami i jest to w zasadzie prawie taki sam odsetek jak w 2011 roku (17%). Ponadto 27% pracowników zadeklarowało pracę w zawodzie zbliżonym do kwalifikacji a 50% pracę w zupełnie innej niż wyuczony zawód. Z drugiej jednak strony większość niepełnosprawnych posiada co najwyżej wykształcenie średnie, więc ponad 60% z nich twierdzi, że praca jest na poziomie lub powyżej ich kwalifikacji, 29% pracuje poniżej kwalifikacji.

Rysunek 21. Zatrudnienie w wyuczonym zawodzie oraz adekwatność kwalifikacji do wykonywanego zawodu ze względu na stopień niepełnosprawności

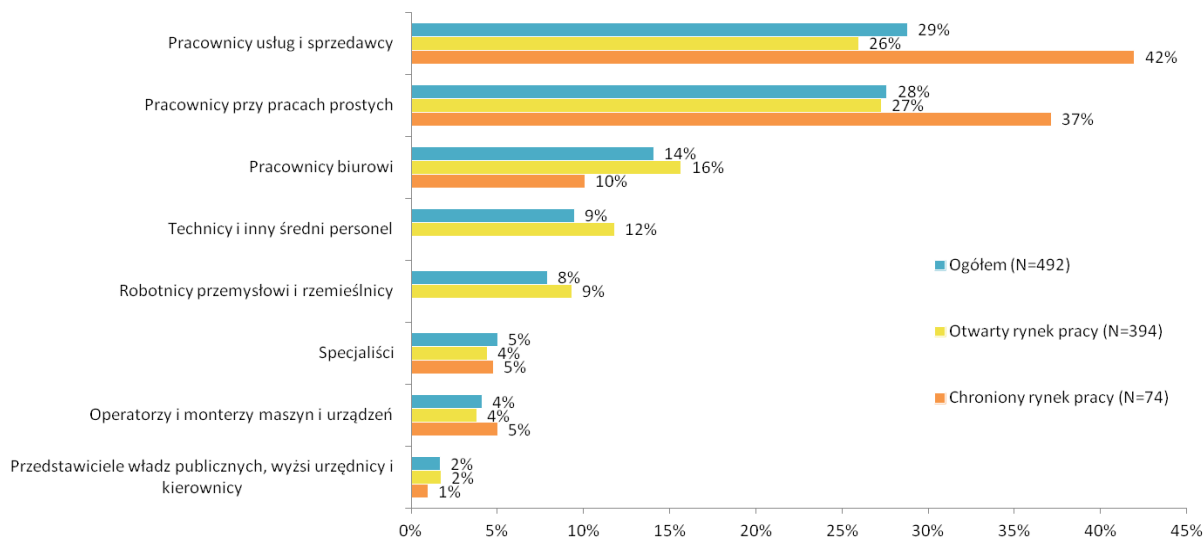


Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N= osoby pracujące obecnie lub kiedyś w odniesieniu do obecnej lub ostatniej pracy

Osoby niepełnosprawne najczęściej pracują jako pracownicy usług i sprzedawcy (29%) – pod tym względem nastąpiła spora zmiana w stosunku do 2011 roku, kiedy tego typu stanowiska stanowiły 14% zatrudnionych niepełnosprawnych. Drugą w kolejności grupą są pracownicy przy pracach prostych (28%) – tutaj w zasadzie brak zmiany w stosunku do 2011 roku (31%). W dalszej kolejności niepełnosprawni pracują jako pracownicy biurowi (14%), technicy i średni personel (9%), lub też jako robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (9%). Generalnie w większości wśród najpopularniejszych zawodów w 2017 wśród niepełnosprawnych przewijają się podobne pozycje jak w 2011 roku np. magazynier, portier, dozorca, pakowacz, sprzątaczką choć na uwagę zasługuje praca jako robotnik pomocniczy oraz sprzedawcy (stanowiska te pojawiały się rzadziej w 2011 roku). Niezmienna jest natomiast struktura zatrudnienia, gdy porównuje się otwarty i chroniony rynek pracy - na ostatnim dominuje przede wszystkim zatrudnienie przy pracach prostych, podczas gdy możliwości zatrudnienia na otwartym rynku pracy są dużo bardziej zróżnicowane.

Warte podkreślenia jest również, że nawet w grupie osób z wyższym wykształceniem częste jest zatrudnienie niezgodne z kwalifikacjami i w większości przypadków poniżej posiadanych kwalifikacji. Choć częściej niż pozostałe grupy pracują oni jako specjaliści czy też technicy/średni personel to i tak najwięcej osób z wykształceniem pracuje jako pracownicy usług / sprzedawcy bądź też jako pracownicy biurowi.

Rysunek 22. Stanowiska, na których zatrudnione są osoby niepełnosprawne ze względu na miejsce pracy



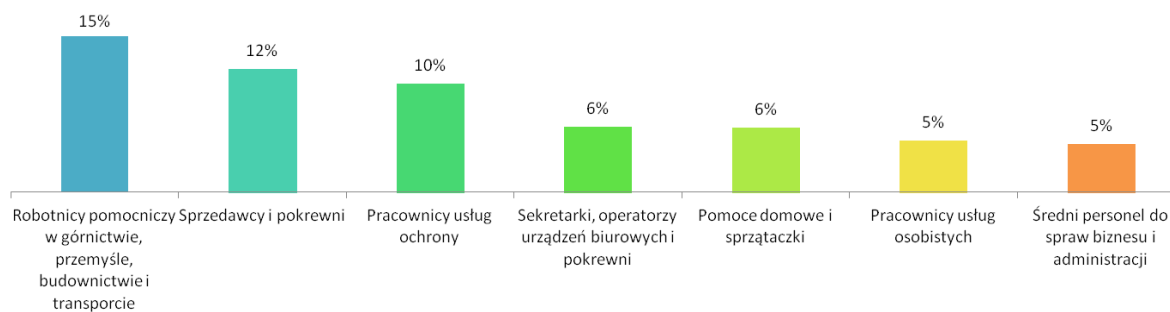
Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N= osoby pracujące obecnie lub kiedyś w odniesieniu do obecnej lub ostatniej pracy

Tabela 16. Stanowiska, na których zatrudnione są lub były osoby niepełnosprawne ze względu na stopień niepełnosprawności oraz wykształcenie

	Stopień niepełnosprawności	Wykształcenie							
		Ogółem (N=492)	znacznym (N=91)	umiarkowany (N=215)	lekki (N=186)	gimnazjalne i poniżej (N=40)	zasadnicze zawodowe (N=137)	średnie zawodowe (N=152)	średnie ogólnokształcące (N=83)
Pracownicy usług i sprzedawcy	29%	22%	31%	29%	25%	32%	27%	36%	21%
Pracownicy przy pracach prostych	28%	40%	30%	19%	61%	34%	25%	23%	9%
Pracownicy biurowi	14%	12%	14%	15%	4%	8%	15%	18%	24%
Technicy i inny średni personel	9%	8%	13%	7%	4%	3%	13%	10%	17%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	8%	4%	6%	12%	3%	12%	7%	9%	4%
Specjaliści	5%	9%	1%	8%	0%	0%	5%	3%	19%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	4%	4%	3%	6%	2%	7%	6%	0%	0%
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	2%	1%	1%	3%	0%	0%	1%	1%	7%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1%	0%	1%	3%	0%	4%	1%	0%	0%

Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N= osoby pracujące obecnie lub kiedyś w odniesieniu do obecnej lub ostatniej pracy

Rysunek 23. Najbardziej popularne stanowiska pracy



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N= 492 osoby pracujące obecnie lub kiedyś w odniesieniu do obecnej lub ostatniej pracy

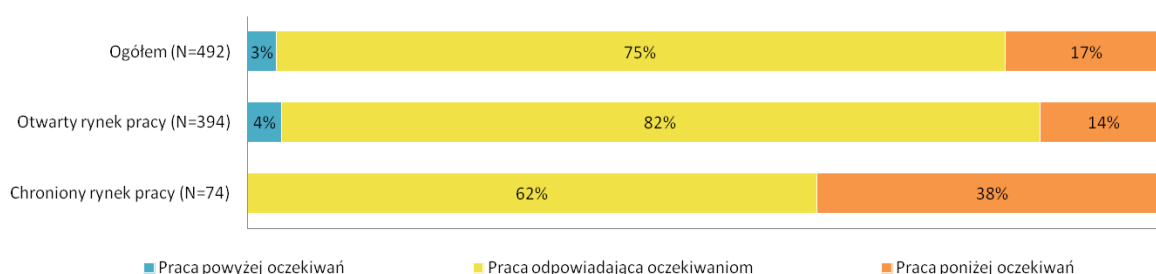
12.4 SATYSFAKCJA Z PRACY I CZYNNIKI JEJ ZAKOŃCZANIA

Wyniki badania wskazują na dość wysoki (i niezmienny względem roku 2011) poziom satysfakcji z wykonywanej pracy wśród osób niepełnosprawnych. Większość (75%) pracujących niepełnosprawnych uznaje swoją pracę za odpowiadającą oczekiwaniom, podczas gdy 17% twierdzi, że jest to praca poniżej oczekiwań. Nieco gorzej pod tym względem wypada rynek pracy chronionej, gdzie 38% niepełnosprawnych pracowników ocenia swoje zatrudnienie jako poniżej oczekiwań.

Podobnie prezentują się wyniki dotyczące zadowolenia z pracy – także 3/4 zatrudnionych jest zadowolonych z miejsca pracy, choć wśród pracowników na chronionym rynku pracy jest to 61%.

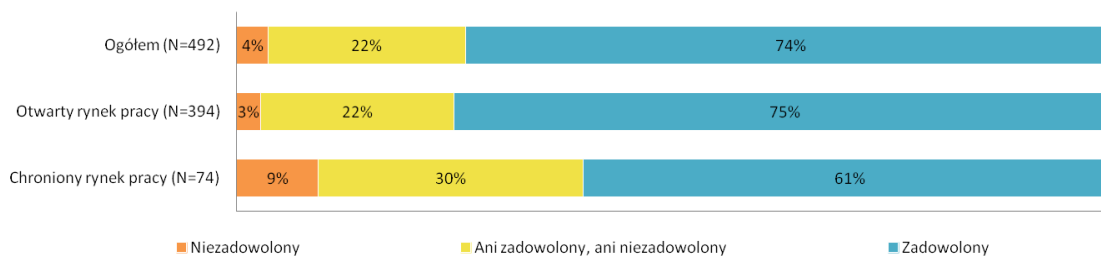
Przyczynami niezadowolenia są przede wszystkim niskie wynagrodzenie a także – szczególnie na chronionym rynku pracy – trudne warunki pracy oraz brak możliwości rozwoju. Wśród innych przyczyn niezadowolenia wymieniane są złe warunki socjalne, nieprzestrzeganie uprawnień osoby niepełnosprawnej, złe relacje z przełożonymi.

Rysunek 24. Adekwatność obecnej lub ostatniej pracy do oczekiwań



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N= osoby pracujące obecnie lub kiedyś w odniesieniu do obecnej lub ostatniej pracy

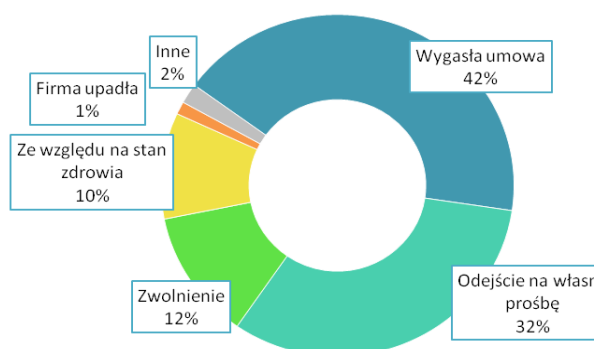
Rysunek 25. Zadowolenie z obecnego lub ostatniego miejsca pracy



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N= osoby pracujące obecnie lub kiedyś w odniesieniu do obecnej lub ostatniej pracy

Najczęstszą przyczyną przerwania ostatniej pracy (wśród osób, które kiedyś pracowały a obecnie nie pracują) było wygaśnięcie umowy (42%), choć dość powszechne było także odejście na własną prośbę (32%). W części przypadków praca ta była zakańczana z przyczyn leżących po stronie pracownika (niezadowolenie, stan zdrowia) w innych natomiast z przyczyn leżących po stronie pracodawcy – gdyby rozważyć takie dwie grupy czynników (po stronie pracodawcy i po stronie pracownika) to wydaje się, że żadna z nich nie przeważa.

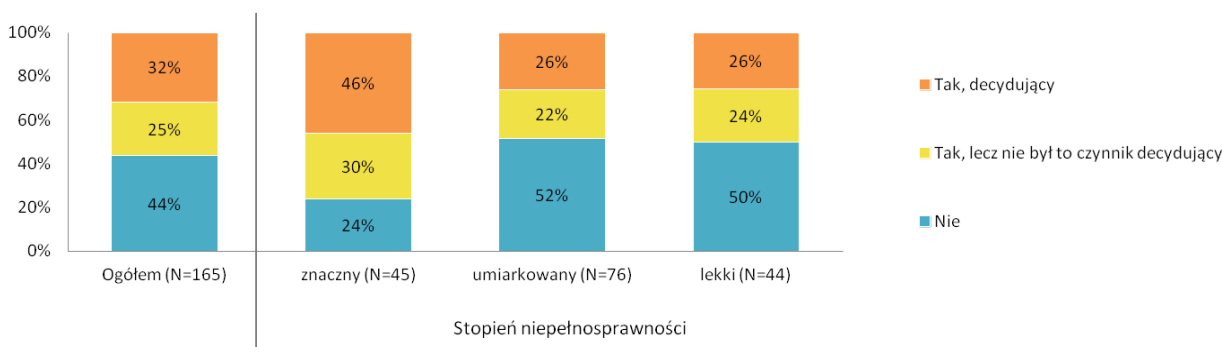
Rysunek 26. Powody przerwania ostatniej pracy



Stan zdrowia jako czynnik ma różny wpływ na fakt zakończenia ostatniej pracy – badani w tym zakresie byli bardzo podzieleni. Dla 44% z nich aspekt ten nie miał żadnego znaczenia, dla 66% miał znaczenie, choć decydujący był dla 32%. Za bardzo istotne należy uznać to, jak dużego uszczerbku na zdrowiu doznali badani – stan zdrowia był bowiem znacznie ważniejszy dla osób ze znacznym poziomem niepełnosprawności niż dla pozostałych.

Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N=165 osoby kiedyś pracujące (bez prowadzących działalność gospodarczą)

Rysunek 27. Wpływ niepełnosprawności lub stanu zdrowia na fakt zakończenia ostatniej pracy



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N= osoby kiedyś pracujące

Nabycie niepełnosprawności to jednak nie tylko czynnik, który może zmusić do zakończenia pracy, ale także w przypadku tych, którzy pozostają na rynku pracy, znacznie pogarszający jej warunki. Widoczne to jest głównie na poziomie obiektywnych danych dotyczących warunków pracy (np. wymiar pracy, wynagrodzenie, stanowisko pracy). Celem określenia skali deprecjacji sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy zestawiliśmy charakterystyki miejsc pracy zajmowanych przez respondentów, podczas gdy byli osobami zdrowymi, z charakterystykami miejsc pracy, gdy stali się oni osobami niepełnosprawnymi oraz charakterystykami miejsc pracy zajmowanymi przez nich już jako osoby niepełnosprawne. I tak, wraz z nabyciem niepełnosprawności o 36 punktów procentowych zmniejszył się odsetek osób pracujących w pełnym wymiarze godzin, o 21 pkt odsetek zatrudnionych na umowę na czas nieokreślony. Praca wykonywana przez osoby niepełnosprawne dużo rzadziej związana jest z wyuczonym zawodem. Obserwujemy także spadek wynagrodzenia o jedną trzecią (ze średnio 2307 na 1478 złotych netto), a także wydłużenie się czasu poszukiwania pracy (średnio o 5 miesięcy).

Tabela 17. Wpływ niepełnosprawności na sytuację na rynku pracy –zestawienie informacji o miejscach pracy

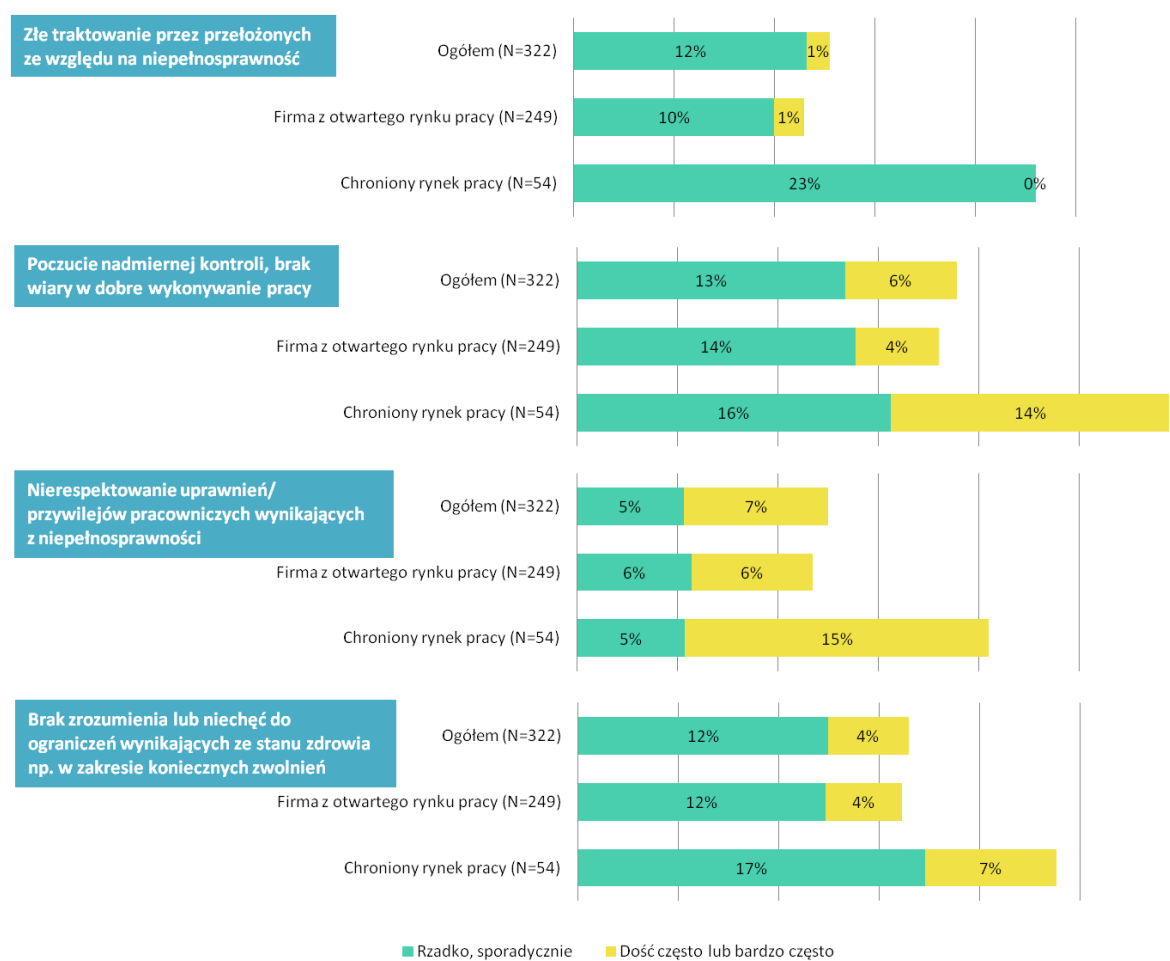
		Ogółem (N=492)	Cały czas osoba zdrowa (N=57)	Nabycie niepełnosprawności w okresie pracy (N=111)	Cały czas osoba niepełnosprawna (N=323)
Wymiar pracy	Praca najemna na pełen etat	63%	93%	68%	57%
	Praca najemna na niepełny etat	16%	3%	14%	19%
	Praca dorywcza	16%	1%	8%	21%
	Własna działalność gospodarcza	5%	2%	10%	3%
Rodzaj umowy	Umowa na czas nieokreślony	39%	55%	44%	34%
	Umowa na czas określony	40%	38%	33%	42%
	Umowa o dzieło/zlecenie	12%	5%	11%	14%
	Praca bez umowy /nieformalna /na czarno	5%	0%	2%	7%
Praca w zawodzie	Tak	19%	43%	21%	14%
	W zbliżonym zawodzie	27%	27%	39%	22%
	Nie	50%	28%	30%	60%
Wynagrodze nie	<= 1000	9%	2%	3%	13%
	1001 - 1500	17%	8%	16%	19%
	1501 - 2000	19%	11%	18%	20%
	2001+	6%	17%	3%	5%
	odmowa	44%	60%	49%	40%
	Średnia	1 580 zł	2 307 zł	1 650 zł	1 478 zł
Okres poszukiwania pracy w miesiącach	<= 3	46%	51%	46%	46%
	4 - 6	22%	32%	25%	19%
	7 - 12	13%	10%	9%	15%
	13 - 24	8%	4%	6%	9%
	25+	6%	0%	4%	8%
	Średnia	8,1	4,2	6,7	9,3
Zadowolenie z pracy	Niezadowolony	4%	1%	4%	4%
	Przeciętnie, ani zadowolony ani niezadowolony	22%	21%	27%	21%
	Zadowolony	74%	77%	70%	75%

Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych.

Poziom dyskryminacji czy też złego traktowania osób niepełnosprawnych można uznać za niewielki. 26% zatrudnionych obecnie lub w przeszłości zetknęło się z przynajmniej jedną formą dyskryminacji, choć w zdecydowanej większości były to incydenty sporadyczne. Poziom dyskryminacji jest jednak pochodną kilku czynników – częściej spotykały się z nią osoby o znacznym lub umiarkowanym poziomie niepełnosprawności, pobierające rentę i o niskim poziomie wykształcenia.

Formy dyskryminacji w zasadzie nie zmieniły się w porównaniu z badaniem przeprowadzonym w 2011 roku – najczęściej spotykanym przejawem złego traktowania niepełnosprawnych pracowników była nadmierna kontrola i „patrzenie na ręce”, na które skarżyło się 19% badanych (nieco częściej pracownicy chronionego rynku pracy).

Rysunek 28. Kontakt z przejawami dyskryminacji w miejscu pracy



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N= osoby pracujące obecnie

13 GOTOWOŚĆ DO PODEJMOWANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

Wyniki badania pokazują, że choć znalezienie pracy nie jest zadaniem łatwym dla osób niepełnosprawnych, to sytuacja nieznacznie się poprawia. O ile w 2011 tylko co trzeci badany (pracujący obecnie lub kiedyś) poszukiwał pracy pół roku i krócej to obecnie było to już 68%. Oznacza to, że czas poszukiwania pracy się skrócił, co prawdopodobnie jest powiązane z ogólną sytuacją na rynku pracy w Polsce.

Najpopularniejszym sposobem poszukiwania pracy pozostają „znajomości” (37%), w dalszej kolejności są to bezpośrednie kontakty z pracodawcami (33%), powiatowe urzędy pracy (31%), ogłoszenia w Internecie (19%) oraz prasie (16%). Co interesujące, drogę urzędową (przez PUP) częściej wybierają osoby nie posiadające renty a także mieszkańcy wsi i małych miast.

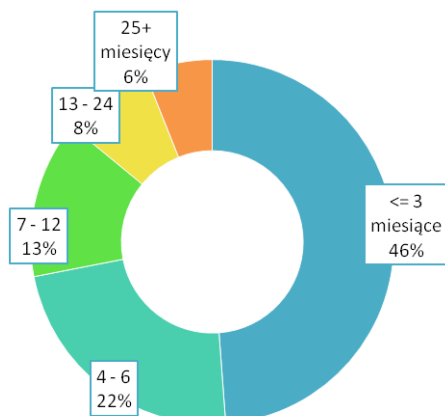
Większość badanych (66%) już w swojej ostatniej / aktualnej pracy była osobami niepełnosprawnymi przez cały czas, 23% nabyło niepełnosprawność w trakcie tej pracy a 12% w swojej ostatniej pracy było osobami zdrowymi (co oznacza, że później już jako niepełnosprawni nie pracowali).

Tabela 18. Sposoby poszukiwania obecnej lub ostatniej pracy

	Sposoby poszukiwania pracy			Najbardziej efektywny sposób		
	Ogółem (N=492)	Pracujący (N=322)	Kiedyś pracujący (N=170)	Ogółem (N=492)	Pracujący (N=322)	Kiedyś pracujący (N=170)
Szukanie pomocy u rodziny/ znajomych – tak zwane „znajomości”	37%	36%	38%	27%	26%	29%
Pytanie bezpośrednio u pracodawcy	33%	30%	40%	26%	23%	32%
Poprzez Powiatowy Urząd Pracy	31%	30%	31%	16%	16%	15%
Przeglądanie ogłoszeń w Internecie na portalach poświęconych pracy	19%	20%	17%	10%	12%	7%
Przeglądanie ogłoszeń w prasie	16%	13%	22%	4%	3%	5%
Szukanie pomocy u organizacji pozarządowych/fundacji/stowarzyszeń	6%	6%	6%	4%	4%	3%
Szukanie pomocy w urzędzie gminy/miasta/ośrodku pomocy społecznej	5%	5%	7%	3%	3%	2%
Zgłoszenie się do agencji doradztwa personalnego/biur pośrednictwa pracy	4%	4%	4%	1%	1%	1%

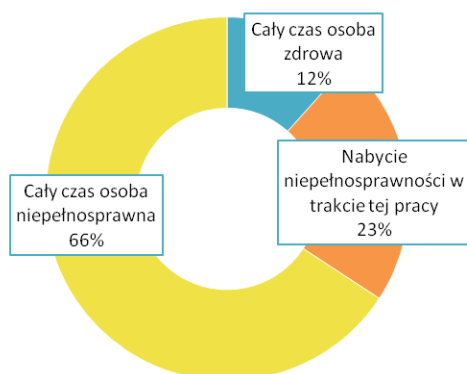
Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N=osoby pracujące obecnie lub kiedyś

Rysunek 29. Czas poszukiwania obecnej lub ostatniej pracy



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N=492 osoby pracujące obecnie lub kiedyś

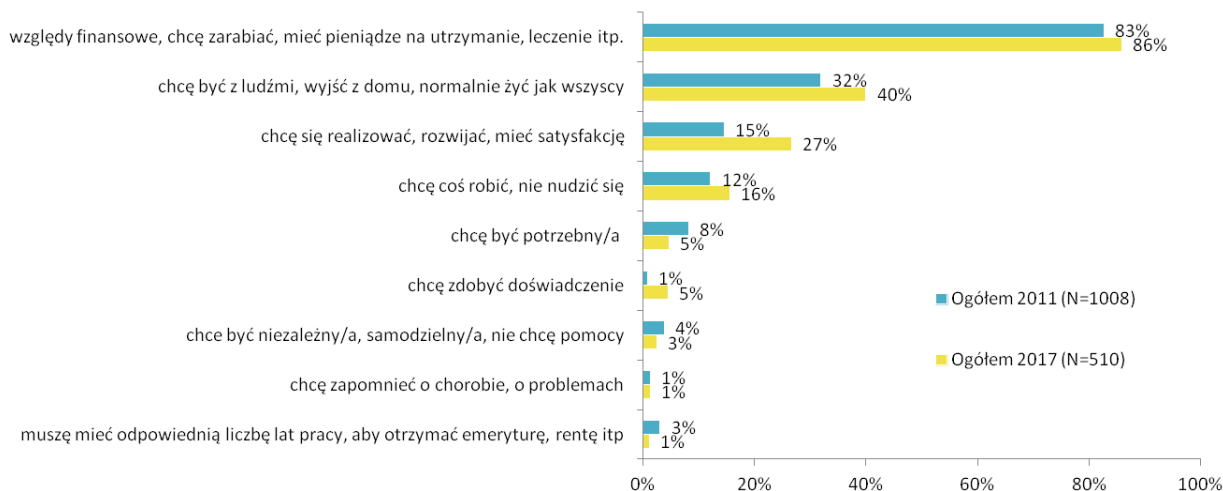
Rysunek 30. Moment nabycia niepełnosprawności a aktualna lub ostatnia praca



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N=492 osoby pracujące obecnie lub kiedyś

Głównym motywatores aktywności zawodowej wśród osób niepełnosprawnych są względy finansowe – chęć zwiększenia dochodów (na utrzymanie, leczenie). Czynnikiem ten był również zdecydowanie najważniejszy w 2011 roku i pod tym względem nic się nie zmieniło. Obok tej najbardziej oczywistej przyczyny wskazywano jednak również na ogromne znaczenie pracy z punktu widzenia szeroko rozumianej rehabilitacji społecznej - chęć wyjścia z domu, przełamania monotonii, chęć samorealizacji, poczucia niezależności i przynależności. Motywy różnią się w zależności od miejsca pracy – choć aspekt finansowy przeważa wszędzie, to zatrudnieni w zakładach pracy chronionej relatywnie często wskazywali na chęć przebywania z innymi ludźmi, natomiast pracownicy ZAZ na chęć rozwoju. Jest to częściowo powiązane ze stopniem niepełnosprawności - pozafinansowe znaczenie pracy częściej wskazywały osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, podczas gdy osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności mówiły głównie o aspekcie finansowym.

Rysunek 31. Przyczyny podejmowania aktywności zawodowej



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim (2011). Badanie osób niepełnosprawnych. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017)

Porównanie najbardziej pożądanego stanowiska z tymi, którymi niepełnosprawni są w praktyce zainteresowani wskazuje na kilka prawidłowości. Przede wszystkim spora część badanych (około 20%) nie posiada żadnego pożądanego zawodu, a ci, którzy taki posiadają najczęściej widzieliby siebie jako pracowników usług/sprzedawców lub pracowników biurowych. W tej ostatniej roli widzą siebie częściej kobiety, które często wymieniały stanowisko sekretarki, mężczyźni natomiast częściej chcieliby pracować jako robotnicy lub też pracownicy ochrony. Najbardziej pożądanym zawodem zależy także od wykształcenia – osoby z wyższym wykształceniem znacznie częściej wskazywały prace biurowe oraz pracę na stanowiskach specjalistycznych. W praktyce wiele osób rozważa podjęcie pracy w usługach, sprzedaży, czy też przy pracach prostych – dotyczy to szczególnie mieszkańców obszarów wiejskich oraz małych miast, którzy najwyraźniej mają znacznie mniej opcji zatrudnienia do wyboru.

Tabela 19. Najbardziej pożądanego zawód oraz stanowiska, którymi byłyby zainteresowane osoby szukające pracy

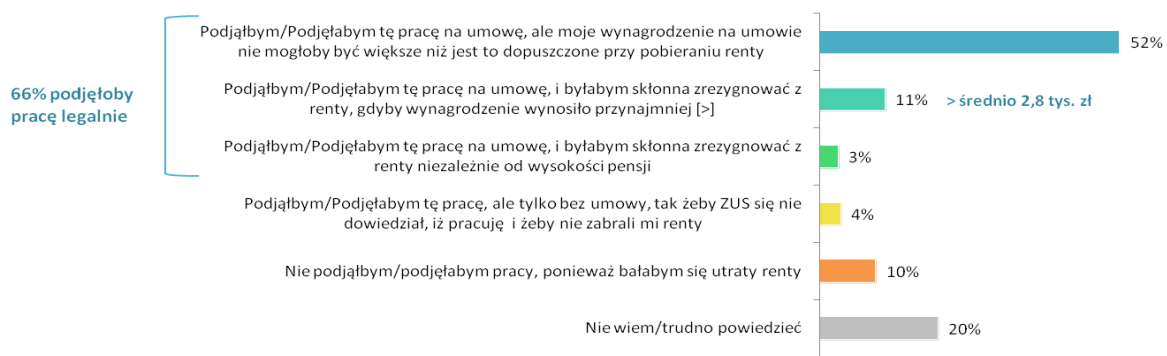
	Najbardziej pożądanego zawód, stanowisko				Stanowiska, którymi byłyby zainteresowane osoby szukające pracy			
	Ogółem (N=510)	Stopień niepełnosprawności			Ogółem szukający pracy (N=175)	Stopień niepełnosprawności		
		znacznym (N=95)	umiarkowanym (N=226)	lekki (N=189)		znacznym (N=44)	umiarkowanym (N=83)	lekki (N=49)
Pracownicy usług i sprzedawcy	17%	21%	17%	15%	24%	22%	21%	32%
Pracownicy biurowi	16%	18%	17%	15%	23%	24%	26%	18%
Technicy i inny średni personel	10%	11%	13%	6%	15%	16%	16%	12%
Specjaliści	10%	8%	8%	12%	7%	0%	11%	7%
Pracownicy przy pracach prostych	7%	10%	6%	8%	19%	24%	16%	21%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	6%	3%	6%	8%	8%	8%	4%	14%
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	3%	2%	1%	6%	3%	6%	0%	6%

	Najbardziej pożądany zawód, stanowisko				Stanowiska, którymi byłyby zainteresowane osoby szukające pracy			
	Ogółem (N=510)	Stopień niepełnosprawności			Ogółem szukający pracy (N=175)	Stopień niepełnosprawności		
		znaczny (N=95)	umiarkowany (N=226)	lekki (N=189)		znaczny (N=44)	umiarkowany (N=83)	lekki (N=49)
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	3%	0%	4%	3%	5%	0%	7%	5%
łatwa/lekka	5%	4%	7%	5%	2%	4%	0%	5%
jakakolwiek praca	2%	0%	4%	1%	5%	2%	6%	7%
odmowa/brak/nie wiem	18%	21%	17%	17%	12%	17%	9%	11%

Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych.

Ważnym czynnikiem ograniczającym chęć podjęcia pracy jest obawa przed utratą renty. Prawie co dziesiąty badany (10%) twierdzi, iż nie podjąłby się zaproponowanej pracy w obawie o utratę renty, a kolejne 4% podjęłoby pracę, ale tylko bez umowy. W podejściu tym w zasadzie nie nastąpiła żadna większa zmiana względem 2011 roku, kiedy odpowiedzi te wyglądały podobnie. Główna zmiana dotyczy w zasadzie pułapu wynagrodzenia, przy którym część badanych skłonna byłaby zrezygnować z renty – obecnie jest to średnio około 2,8 tys. zł przy 2,3 tys. zł w 2011. Dla większości najlepszym rozwiązaniem byłoby podjęcie pracy za mniejsze wynagrodzenie, którego wysokość nie przekracza możliwości „dorabiania do renty”. Spora część badanych (20%) nie ma na ten temat zdania..

Rysunek 32. Gotowość do podjęcia odpowiadającej im pracy wśród osób, które pobierają rentę inwalidzką



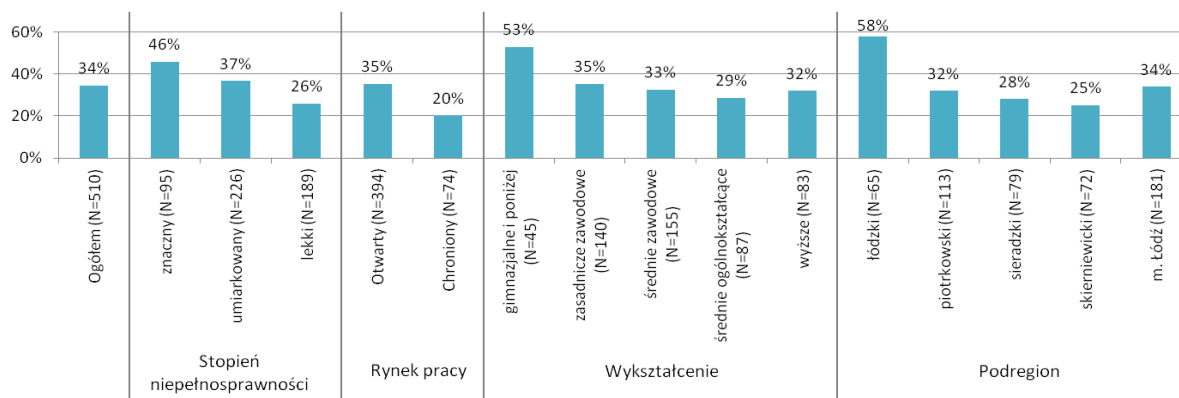
Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N=164 osoby, które pobierają rentę inwalidzką

13.1 AKTYWNOŚĆ NA RYNKU PRACY – POSZUKIWANIE PRACY

Wyniki przeprowadzonego badania pokazują, że około 1/3 aktywnych zawodowo niepełnosprawnych poszukuje pracy. Statystykę tę zaniżają osoby obecnie pracujące, ponieważ wśród nich pracy szuka tylko 10%, więc zdecydowaną większość poszukujących pracy stanowią osoby obecnie jej nie posiadające. Wśród pracujących najczęściej nowej pracy szukają zatrudnieni w zakładach aktywizacji zawodowej, najrzadziej

pracownicy zakładów pracy chronionej. Biorąc pod uwagę wszystkich badanych (także tych niepracujących) można zauważyć, że pracy częściej szukają osoby ze znacznym poziomem niepełnosprawności lub niskim wykształceniem, co wiąże się prawdopodobnie z faktem, że trudniej jest im znaleźć pracę lub satysfakcjonującą pracę.

Rysunek 33. Odsetek osób poszukujących obecnie pracy ze względu na wybrane charakterystyki



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych.

Porównanie osób, które pracują z tymi, które pracy nie mają i jej szukają wskazuje na dużą rozbieżność pomiędzy sposobami poszukiwania pracy. Nie należy jednak wyciągać zbyt daleko idących wniosków na temat skuteczności różnych metod, ponieważ różnice te pewnie częściowo świadczą o ich skuteczności, natomiast można też przypuszczać, że osoby, które mają trudności ze znalezieniem pracy, po prostu sięgają po szerszy wachlarz różnego typu sposobów.

Obecni pracujący najczęściej znaleźli swoją pracę poprzez tzw. znajomości (26%) lub kontakt bezpośrednio z pracodawcą (23%). Skuteczne było także poszukiwanie pracy przez Powiatowy Urząd Pracy (16%) lub też ogłoszenie w Internecie (12%). Wśród poszukujących pracy „znajomości” są także bardzo popularnym sposobem (52%), choć na pierwszym miejscu znajduje się Powiatowy Urząd Pracy (56%). Popularne w grupie osób poszukujących pracy przeglądanie ogłoszeń w prasie (47%), nie jest jednak zbyt efektywne – jako najbardziej efektywny sposób poszukiwania pracy wskazało je jedynie 3% osób, które pracują lub pracowały.

Tabela 20. Wykorzystywane obecnie sposoby poszukiwania pracy, a sposoby najbardziej efektywne

	Sposoby poszukiwania pracy obecnie	Najbardziej efektywny sposób poszukiwania
	Osoby, które obecnie szukają pracy (N=175)	Osoby, które pracują lub pracowały (N=322)
Poprzez Powiatowy Urząd Pracy	56%	16%
Szukanie pomocy u rodziny/ znajomych – tak zwane „znajomości”	52%	26%
Przeglądanie ogłoszeń w prasie	47%	3%
Przeglądanie ogłoszeń w Internecie na portalach poświęconych pracy	35%	12%
Pytanie bezpośrednio u pracodawcy	27%	23%
Szukanie pomocy w urzędzie gminy/ miasta/ OPS	10%	3%
Szukanie pomocy u organizacji pozarządowych/fundacji/stowarzyszeń	10%	4%
Zamieszczenie swojego ogłoszenia w Internecie	7%	

	Sposoby poszukiwania pracy obecnie	Najbardziej efektywny sposób poszukiwania
	Osoby, które obecnie szukają pracy (N=175)	Osoby, które pracują lub pracowały (N=322)
Zamieszczenie swojego ogłoszenia w gazecie	6%	
Zgłoszenie się do agencji doradztwa personalnego/ biur pośrednictwa pracy	4%	1%
Czekanie na oferty, aż same do Pana(i) trafią	3%	1%
Wykonywanie na początku prac zleconych	3%	

Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych.

Niepokojąca statystyka dotyczy czasu poszukiwania pracy. Choć tak jak wspomniano w poprzednim rozdziale średni czas poszukiwania pracy się skrócił, to wśród osób które wciąż tej pracy nie posiadają dość dużą część (40%) szuka jej już ponad dwa lata. Oznacza to, że skala bezrobocia długotrwałego jest dość duża, chociaż dotyczy w znacznej mierze osób słabo wykształconych, wzrasta także z wiekiem, więc można powiedzieć, że najbardziej zagrożeni długotrwałym bezrobociem są słabo wykształceni niepełnosprawni po 35 roku życia.

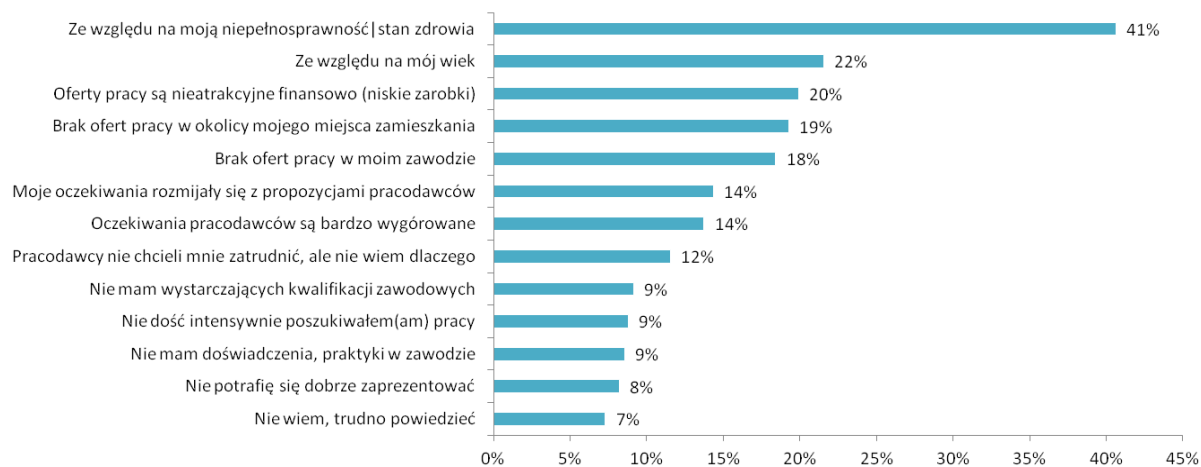
Tabela 21. Czas poszukiwania pracy oraz odsetek osób, które odbyły rozmowy kwalifikacyjne

	Ogółem osoby szukające pracy (N=175)	Wykształcenie				
		gimnazjalne i poniżej (N=24)	zasadnicze zawodowe (N=49)	średnie zawodowe (N=51)	średnie ogólnokształcące (N=25)	wyższe (N=26)
<= 3 miesiący	23%	31%	16%	27%	16%	27%
4 - 6	15%	0%	10%	15%	23%	26%
7 - 12	12%	13%	11%	9%	11%	20%
13 - 24	11%	8%	10%	11%	18%	7%
25+ miesięcy	40%	48%	53%	37%	32%	20%
Średnio miesięcy	27,2	42,2	34,3	23,9	18,6	14,8
Odsetek osób, które były w tym czasie zapraszane na rozmowy kwalifikacyjne	26%	19%	32%	21%	13%	41%

Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N=osoby obecnie szukające pracy

Jako główną przyczynę braku powodzenia na rynku pracy wskazywano przede wszystkim stan zdrowia (41%), w dalszej kolejności wiek (22%), nieatrakcyjne oferty pracy (20%), brak ofert w okolicy miejsca zamieszkania (19%) lub w zawodzie (18%). Należy jednak zaznaczyć, że stan zdrowia oraz wiek wskazywały przede wszystkim osoby po 50 roku życia. Co interesujące w grupie do 35 roku najczęściej wymienianą przyczyną są nieatrakcyjne finansowo oferty (26%), wysoki jest także odsetek wskazujących na brak doświadczenia jako barierę (19%).

Rysunek 34. Powody, dla których dotychczas nie znaleziono pracy lub lepszej pracy



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N=osoby obecnie szukające pracy



Część 3 – Rynek pracy wobec osób niepełnosprawnych

14 SKALA ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

14.1 POWSZECHNOŚĆ ZATRUDNIANIA ON ORAZ STRUKTURA PRZEDSIĘBIORSTW ZATRUDNIAJĄCYCH ON

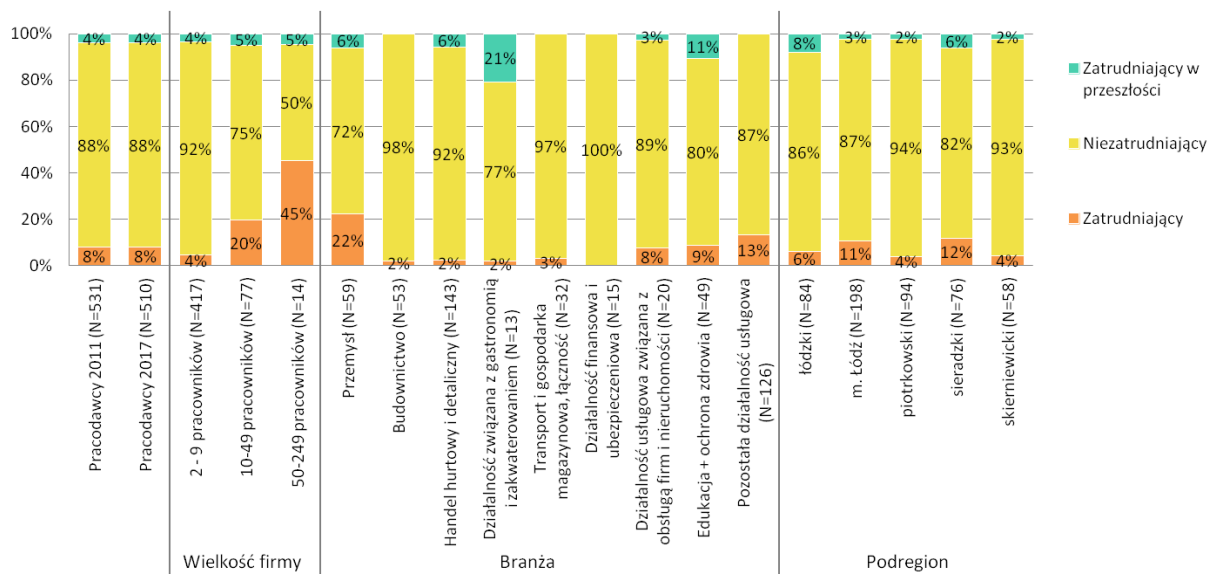
Obecny pomiar pokazał, że podobnie jak w roku 2011, zatrudnianie osób niepełnosprawnych jest rzadko spotykaną praktyką w województwie łódzkim. Sytuacja w stosunku do pomiaru sprzed 6 lat uległa jedynie nieznacznym zmianom. Wśród całej populacji, zarówno obecnie jak i w 2011 roku, niespełna co dziesiąta firma zatrudniająca pracowników (8%) deklaruje, iż pracują w niej osoby niepełnosprawne, kolejne zaś 4% miała takie doświadczenia w przeszłości. Dominująca większość (88%) pracodawców nigdy nie zatrudniała osób niepełnosprawnych.

Zmienną w największym stopniu różnicującą gotowość do zatrudniania osób niepełnosprawnych jest wielkość przedsiębiorstwa oraz niepełnosprawność pracodawcy.

Ogółem odsetek zatrudniających niepełnosprawnych rośnie wraz z wielkością przedsiębiorstwa. I tak, praktyka zatrudniania osób niepełnosprawnych obecna jest niemal we wszystkich firmach z sektora dużych przedsiębiorstw (92%), w prawie połowie firm średnich (45%) i w niespełna co piątej firmie małej (20%). Pracowników niepełnosprawnych niezmiernie rzadko zatrudniają natomiast firmy najmniejsze, z sektora mikroprzedsiębiorstw (4%). Analiza zatrudnienia osób niepełnosprawnych w przedziałach wielkości zatrudnienia wyznaczonych w *Ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, pokazuje iż 48% przedsiębiorstw zobligowanych do wpłat na PFRON (zatrudniających powyżej 25 pracowników) nie zatrudnia osób niepełnosprawnych. Sytuacja ta nie uległa praktycznie zmianie na przestrzeni ostatnich 6 lat (w 2011r- 46%)

Niepełnosprawnych pracowników częściej zatrudniają przedsiębiorstwa z sektora publicznego (45%) niż sektora prywatnego (7%) oraz działające w branży produkcyjnej (22%), a także zajmujące się obsługą nieruchomości i firm (głównie w obszarze usług niewyspecjalizowanych – ochrona, firmy sprzątające) (13%). W przypadku sektora publicznego widzimy wyraźny wzrost w stosunku do roku 2011, kiedy to zatrudnianie osób niepełnosprawnych deklarowało 20% firm, w przypadku sektora prywatnego sytuacja nie uległa zmianie.

Rysunek 35. Odsetek firm zatrudniających osoby niepełnosprawne obecnie lub w przeszłości



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim (2011). Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców.

Ogółem pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne⁸¹ w nieco ponad połowie (55%) to firmy zatrudniające powyżej 10 pracowników (przede wszystkim przedsiębiorstwa małe). 45% pracodawców oferujących zatrudnienie osobom niepełnosprawnym, to firmy z sektora mikro przedsiębiorstw. W strukturze firm oferujących miejsca pracy dla niepełnosprawnych, częściej niż w strukturze firm nie oferujących takich miejsc pracy, obecne są firmy/instytucje działające w sektorze publicznym (odpowiednio 13% w stosunku do 1%), zajmujące się produkcją przemysłową (32% w stosunku do 10%) oraz prowadzące działalność usługową związaną (40% w stosunku do 23%). W dalszej kolejności populację zatrudniających osoby niepełnosprawne stanowią przedsiębiorstwa działające w obszarze edukacji i ochrony zdrowia (w tym przypadku nie obserwujemy różnicy pomiędzy odsetkiem w strukturze zatrudniających i niezatrudniających osoby niepełnosprawne – w przypadku obydwu grup odsetek wynosi 10%). W gronie zatrudniających osoby niepełnosprawne nieobecne są natomiast przedsiębiorstwa z branży związanej z działalnością finansową i ubezpieczeniową, oraz obecne w niewielkim stopniu z branży związanej z transportem, łącznością i komunikacją, działalnością związaną z gastronomią i zakwaterowaniem a także budownictwem. W pomiarze z 2011 roku charakterystyczna dla firm oferujących miejsca pracy dla niepełnosprawnych była struktura pracownicza, w której dominowały stanowiska pracy dla pracowników niżej wykwalifikowanych - przede wszystkim pracowników przy pracach prostych, robotników przemysłowych. Obecnie struktura ta uległa zmianie. Choć w strukturze tej nadal wysoki odsetek stanowią stanowiska plasujące się w niższych partiach Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, to jednak znacznie wzrósł odsetek stanowisk zatrudniających specjalistów (z 13% w 2011r. do 27% w obecnym pomiarze).

Porównując strukturę firm zatrudniających i niezatrudniających osoby niepełnosprawne pod względem rodzaju stanowisk widać także przewagę stanowisk obsługi osobistej klientów i sprzedawców wśród firm nie zatrudniających ON (19% w stosunku do 5%).

Tabela 22. Struktura przedsiębiorstw zatrudniających i niezatrudniających osób niepełnosprawnych

		Pracodawcy ogółem (N=510)	Zatrudniający ON (N=41)	Niezatrudniający ON (N=469)
Wielkość firmy	2 - 9 pracowników	82%	45%	85%
	10-49 pracowników	15%	37%	13%
	50-249 pracowników	3%	16%	2%
	250 i więcej pracowników	0%	3%	0%
Sektor	Prywatnym	98%	87%	99%
	Publicznym	2%	13%	1%
Branża	Przemysł	12%	32%	10%
	Budownictwo	10%	3%	11%
	Handel hurtowy i detaliczny	28%	8%	30%
	Działalność związana z gastronomią i zakwaterowaniem	2%	1%	3%
	Transport i gospodarka magazynowa, łączność	6%	2%	7%
	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3%	0%	3%
	Działalność usługowa związana z obsługą firm i nieruchomości	4%	4%	4%
	Edukacja + ochrona zdrowia	10%	10%	10%
	Pozostała działalność usługowa	25%	40%	23%
	Istniejące w firmie stanowiska	N=liczba stanowisk	N=5276	N=1794
Robotnicy niewykwalifikowani, w tym pracownicy przy pracach prostych nie wymagających kwalifikacji		11%	13%	10%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy		15%	16%	15%

⁸¹ % w stosunku do firm zatrudniających ON. W zrealizowanej próbie takich firm było 101, po zastosowaniu procedury ważenia liczebność ta zmniejszyła się do 41. Jednak uzyskane i omawiane rozkłady nadal pochodzą od 101 firm, które znalazły się w próbie.

	Pracodawcy ogółem (N=510)	Zatrudniający ON (N=41)	Niezatrudniający ON (N=469)
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	9%	12%	7%
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	14%	5%	19%
Pracownicy biurowi, pracownicy umysłowi niższego szczebla	10%	13%	8%
Technicy i inni średni personel	10%	9%	11%
Specjaliści	22%	27%	19%
Zarząd Dyrektorzy Kierownicy	8%	6%	10%

Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców.

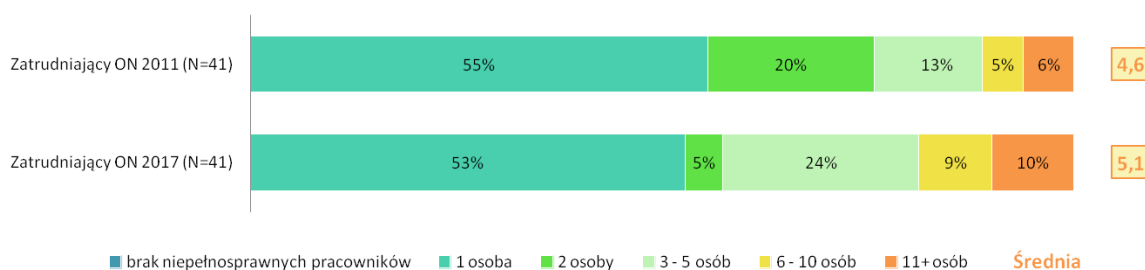
14.2 LICZBA ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW

Średnia liczba zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych to 5,1⁸² osób (w roku 2011 - 4,6 osoby). Przy czym, podobnie jak w 2011 roku wartość ta jest zawyżona przez największe przedsiębiorstwa. Jak pokazuje wskaźnik mediany połowa przedsiębiorstw zarówno obecnie, jak i w 2011 roku zatrudniała tylko 1 pracownika. Jednak obecnie wartość III kwartyła wynosi 5, co oznacza, że 75% przedsiębiorstw zatrudnia średnio mniej niż 5 osób (w roku 2011 – mniej niż 2 osoby). Ogółem mikro przedsiębiorstwa zatrudniają średnio 1 osobę niepełnosprawną, małe przedsiębiorstwa średnio 8,2 osoby⁸³, firmy średnie – 6,8 osób, zaś firmy duże – 13,1 osób. Średnio więcej pracowników, podobnie jak w pomiarze w 2011r., zatrudniają pracodawcy z sektora prywatnego niż publicznego (odpowiednio 5,2 osoby oraz 3,1 osób).

Globalnie, największy udział w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych mają przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 25 osób (82%) na których, ciąży ustawowy obowiązek odprowadzania opłat do PFRON.

Firmy małe i średnie łącznie zatrudniają 79% niepełnosprawnych. Najmniejszy udział w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych mają mikroprzedsiębiorstwa (13%), choć na przestrzeni ostatnich 6 lat ich udział w strukturze wzrósł niemal dwukrotnie (2011 – 7%). Biorąc pod uwagę strukturę branż zatrudnienia osób niepełnosprawnych, widać iż jest ono zdominowane przez usługi, gdzie pracuje 51% wszystkich niepełnosprawnych oraz przemysł, w którym zatrudnienie znajduje 29% wszystkich niepełnosprawnych. Warto zwrócić uwagę, iż, podobnie jak w pomiarze w 2011 roku, 80% zatrudnienia osób niepełnosprawnych przypada na firmy, w których w strukturze zatrudnienia dominują stanowiska pracy niewymagające wysokich kwalifikacji. Jedynie 20% wszystkich zatrudnionych pracuje w firmach z dominacją stanowisk umysłowych.

Rysunek 36. Liczba zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim (2011). Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców.

⁸² Obecnie w próbie znalazł się Zakład Aktywności Zawodowej, który miał wpływ na zawyżenie średniej. Średnia bez ZAZ wynosi 3,2 osoby.

⁸³ J.w. Średnia bez ZAZ wynosi 2,8.

Tabela 23. Statystyki rozkładu liczby zatrudnianych pracowników oraz udział przedsiębiorstw danego typu w ogólnej strukturze zatrudnienia osób niepełnosprawnych

		Średnia	Mediana	III Kwartyl	Ogółem miejsca pracy osób niepełnosprawnych	% ogółu niepełnosprawnych pracowników
Wielkość zatrudnienia	2 - 9 pracowników	1,5	1,0	1,0	28	13%
	10-49 pracowników	8,2 ⁸⁴	3,0	9,0	125	58%
	50-249 pracowników	6,8	4,0	7,0	44	21%
	250 i więcej pracowników	13,1	7,0	12,0	17	8%
	DO 25 PRAC	1,5	1,0	1,0	38	18%
	26 I WIĘCEJ PRACOWNIKÓW	10,4	5,0	10,0	175	82%
Sektor	Prywatny	5,4	1,0	5,0	193	91%
	Publiczny	3,7	3,0	3,0	20	9%
Branża	Przemysł	4,7	4,0	5,0	61	29%
	Budownictwo	2,5	1,0	4,0	3	1%
	Handel hurtowy i detaliczny	1,9	1,0	2,0	6	3%
	Działalność związana z gastronomią i zakwaterowaniem	4,0	4,0	4,0	1	0%
	Transport i gospodarka magazynowa, łączność	6,7	7,0	10,0	7	3%
	Działalność usługowa związana z obsługą firm i nieruchomości	6,6	2,0	7,0	10	5%
	Edukacja + ochrona zdrowia	4,0	3,0	5,0	17	8%
	Pozostała działalność usługowa	6,4	1,0	2,0	108	51%
Struktura zatrudnienia	dominacja stanowisk fizycznych	8,3	4,0	6,0	170	80%
	dominacja stanowisk umysłowych	2,0	1,0	1,0	42	20%
OGÓŁEM		5,1	1,0	5,0	213	100%

Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców.
N=miejsca pracy osób niepełnosprawnych

⁸⁴ W próbie znalazł się Zakład Aktywności Zawodowej, który zawyżył średnią zatrudnionych ON w przypadku firm małych. Średnia dla firm małych po wykluczeniu z próby to zakładu wynosi 2,8.

15 WARUNKI PRACY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH Z PUNKTU WIDZENIA PRACODAWCÓW

15.1 CHARAKTERYSTYKA MIEJSC PRACY

W porównaniu do pomiaru zrealizowanego w 2011 roku zmieniła się znacznie struktura rodzajów umów, na jakie zatrudniani są niepełnosprawni pracownicy.

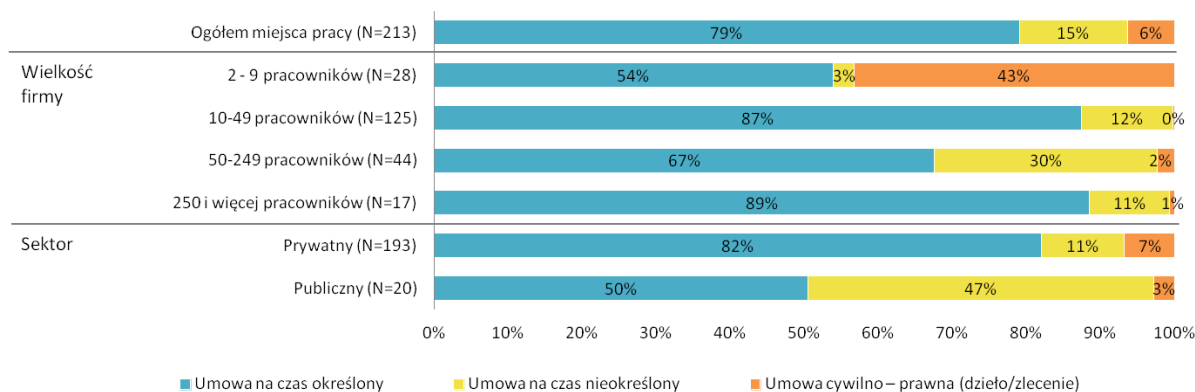
W 2011 roku wedle deklaracji pracodawców, niespełna połowa zatrudnionych osób niepełnosprawnych (48%) mogła liczyć na umowę o pracę na czas nieokreślony, kolejne 44% było zatrudnionych na czas określony, a 8% na podstawie umów cywilnoprawnych.

Obecnie, według deklaracji pracodawców, 79% osób niepełnosprawnych pracuje w oparciu o umowę na czas określony, zaś jedynie 15% w oparciu o umowę na czas nieokreślony. Odsetek pracujących w oparciu o umowy cywilno-prawne pozostał stabilny – 6%.

Warto zauważyć, iż umowy na czas nieokreślony najczęściej zawierają firmy średnie (30% wszystkich zatrudnionych niepełnosprawnych w tej wielkości firmach), najrzadziej zaś firmy najmniejsze (3% wszystkich zatrudnionych). Praktykę tę częściej obserwujemy także wśród firm z sektora publicznego (47% zatrudnionych pracowników), niż z sektora prywatnego (11% zatrudnionych pracowników).

W przypadku firm mikro obserwujemy także bardzo wysoki odsetek zatrudnionych w oparciu o umowy cywilno-prawne (43% osób niepełnosprawnych w firmach mikro). W porównaniu do poprzedniego pomiaru odsetek ten wyniósł ponad dwukrotnie 2011r – 21%).

Rysunek 37. Odsetek pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych na poszczególne rodzaje umów o pracę



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców.
N=miejsca pracy osób niepełnosprawnych

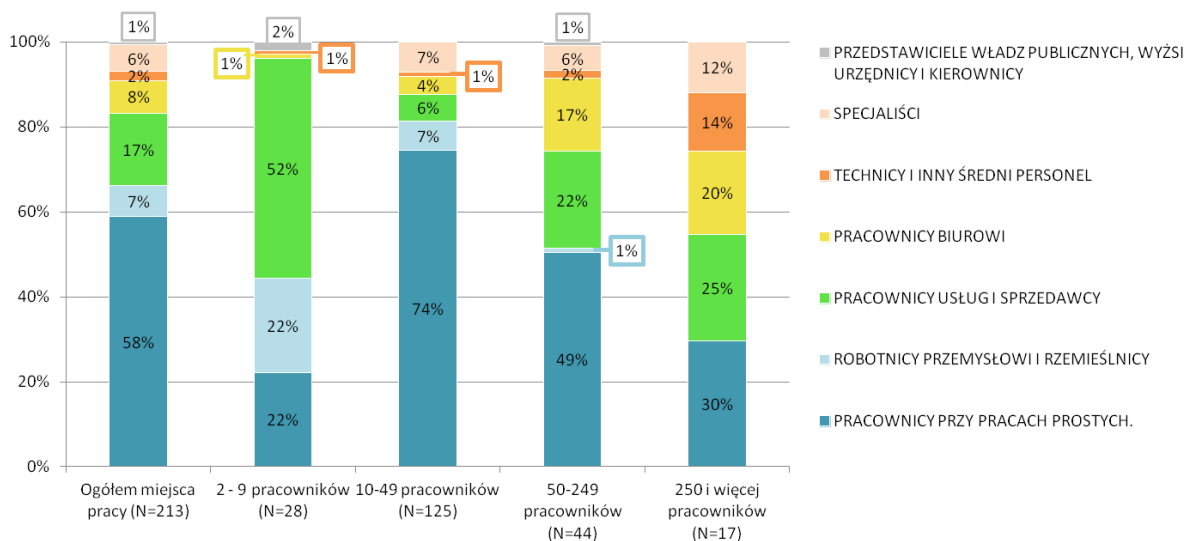
Struktura zatrudnienia niepełnosprawnych ze względu na zajmowane stanowiska pracy potwierdza informacje uzyskane od samych osób niepełnosprawnych. Firmy zatrudniają najwięcej osób niepełnosprawnych na stanowiskach przy pracach prostych (58%). Jedynie 8% wszystkich zatrudnionych osób niepełnosprawnych zajmuje stanowiska pracowników biurowych – najczęściej w firmach zatrudniających powyżej 50 osób. Prawie co piąty niepełnosprawny pracownik jest zatrudniony w charakterze pracownika usług osobistych/sprzedawcy – szczególnie często w firmach mikro. Rzadko osoby niepełnosprawne pracują na specjalistycznych stanowiskach wymagających odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji – 6% technicy i średni personel – 2% oraz na stanowiskach wyższego szczebla – stanowiskach kierowniczych (1%).

Tabela 24. Odsetek pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych na stanowiskach danego typu oraz udział stanowisk danego typu w ogólnym zatrudnieniu osób niepełnosprawnych

	Zatrudniający ON (N=41)	2 - 9 pracowników (N=19)	10-49 pracowników (N=15)	50-249 pracowników (N=6)	Udział w ogólnym zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (N=213, MIEJSCA PRACY ON)
Pracownicy usług i sprzedawcy	57%	78%	35%	50%	17%
Pracownicy przy pracach prostych	37%	17%	56%	46%	58%
Pracownicy biurowi	15%	2%	19%	41%	8%
Specjaliści	14%	0%	32%	13%	6%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	13%	17%	13%	3%	7%
Technicy i inny średni personel	5%	1%	7%	8%	2%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	3%	2%	3%	11%	1%
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	3%	3%	4%	3%	1%

Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców.

Rysunek 38. Struktura zatrudnienia osób niepełnosprawnych według stanowisk



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców.

N=miejsca pracy osób niepełnosprawnych

W tabeli poniżej przedstawiamy najbardziej popularne stanowiska pracy zajmowane przez niepełnosprawnych pracowników.

Tabela 25. Stanowiska pracy, na których najczęściej zatrudnione są osoby niepełnosprawne w badanych firmach

Pracownicy biurowi	Pracownicy usług ochrony
Pracownicy księgowi	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	Pomoce domowe i sprzętaczki
Specjaliści do spraw zdrowia	Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie
Średni personel do spraw zdrowia	pracownicy przy pracach prostych
Średni personel do spraw biznesu i administracji	pracownicy gospodarczy
Pracownicy usług osobistych	
Sprzedawcy i pokrewni	

15.2 ORGANIZACJA PRACY DLA ON

Większość badanych pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne deklaruje, że organizacja ich pracy nie odbiega od organizacji pracy sprawnych pracowników. 88% pracodawców przyznało, że niepełnosprawni pracują razem z osobami sprawnymi. Odsetek ten najmniejszy jest w firmach małych, zatrudniających do 49 pracowników (74%). Tutaj również uzyskano najwyższy odsetek deklaracji, iż niektórzy niepełnosprawni pracują z osobami niepełnosprawnymi, niektórzy z osobami sprawnymi (21%).

Ponadto 80% pracodawców zadeklarowało, że niepełnosprawni pracownicy są nadzorowani i kontrolowani w takim samym zakresie jak inni pracownicy. Rzadko praktykuje się w firmach wprowadzenia specjalnego/dodatkowego nadzoru nad takimi pracownikami (9%), częściej tyczyć się to może jedynie części zatrudnionych osób niepełnosprawnych (12%).

Ostatecznie pracodawcy przyznają, że niepełnosprawni wykonują wszystkie czynności związane z danym stanowiskiem, tak jakby to czyniły osoby pełnosprawne (53%). Sytuacja taka najrzadziej ma miejsce w najmniejszych firmach (zatrudniających 2-9 pracowników). W firmach tych częściej zdarzają się sytuacje, że niepełnosprawni pracownicy są wyłącznie dopuszczani do wykonywania czynności pomocniczych/mniej obciążających – 72% firm mikro.

Tabela 26. Organizacja pracy dla osób niepełnosprawnych w firmach zatrudniających takich pracowników

		Ogółem (N=41)	2 - 9 pracowników (N=19)	10-49 pracowników (N=15)	50-249 pracowników (N=6)
Osobno czy razem z osobami pełnosprawnymi	pracują razem z osobami pełnosprawnymi	88%	94%	75%	98%
	pracują z innymi osobami niepełnosprawnymi	5%	6%	4%	2%
	niektórzy pracują razem z osobami niepełnosprawnymi, niektórzy z osobami pełnosprawnymi	8%	0%	21%	0%
Tak, jak inni pracownicy, czy pod specjalnym lub dodatkowym nadzorem	są pod specjalnym dodatkowym nadzorem	9%	0%	22%	5%
	Są nadzorowane kontrolowane w takim samym zakresie jak inni pracownicy	80%	83%	75%	81%
	Niektórzy są pod specjalnym/dodatkowym nadzorem, niektórzy są kontrolowani w takim zakresie jak inni pracownicy	12%	17%	3%	13%
Tak, jak inni pracownicy, czy też są dopuszczani jedynie do czynności pomocniczych, mniej obciążających	Są dopuszczani jedynie do wykonywania czynności pomocniczych/mniej obciążających	38%	72%	8%	18%
	Pracują tak, jak inni pracownicy na danym stanowisku	53%	28%	72%	76%
	Niektórzy są dopuszczani jedynie do czynności pomocniczych, inni pracują tak, jak pozostali pracownicy	9%	0%	20%	6%

Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców. N=firmy zatrudniające osoby niepełnosprawne

15.3 CHARAKTERYSTYKA ZATRUDNIANYCH PRACOWNIKÓW

Pracodawcy najczęściej zatrudniają osoby z niepełnosprawnością ruchową (52%) – najczęściej firmy małe (zatrudniające 10-49 pracowników, 78%) oraz średnie (zatrudniające 50-249 pracowników, 83%). Dużo mniejszy odsetek pracodawców oferuje miejsca pracy dla osób z niepełnosprawnością wzrokową (14%), słuchową (24%), czy psychiczną (15%).

W stosunku do poprzedniego pomiaru na uwagę zasługuje wzrost wśród osób zatrudnionych odsetka osób chorujących psychicznie z 5% w roku 2011, a także dzięki obecnemu w próbie Zakładowi Aktywności Zawodowej – umysłowej (2017r. 41%, 1011 – 2%).

Najczęściej zatrudniani są przez pracodawców pracownicy z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (51%), ale również ze stopniem lekkim (45%). Osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności zatrudniane są znacznie rzadziej – pracowników takich posiada 9% badanych firm zatrudniających niepełnosprawnych. Co ciekawe wraz ze wzrostem wielkości firmy wzrasta odsetek zatrudniających osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności (31% w najmniejszych firmach i 66% w największych). Osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności częściej zatrudniane są w firmach zatrudniających 10-49 pracowników, zapewne za sprawą obecnego w próbie Zakładu Aktywności Zawodowej. Tutaj też najczęściej pracę znajdują osoby z niepełnosprawnością sprzężoną.

Tabela 27. Udział pracowników z poszczególnym rodzajem i stopniem niepełnosprawności wśród ogółu zatrudnionych osób niepełnosprawnych

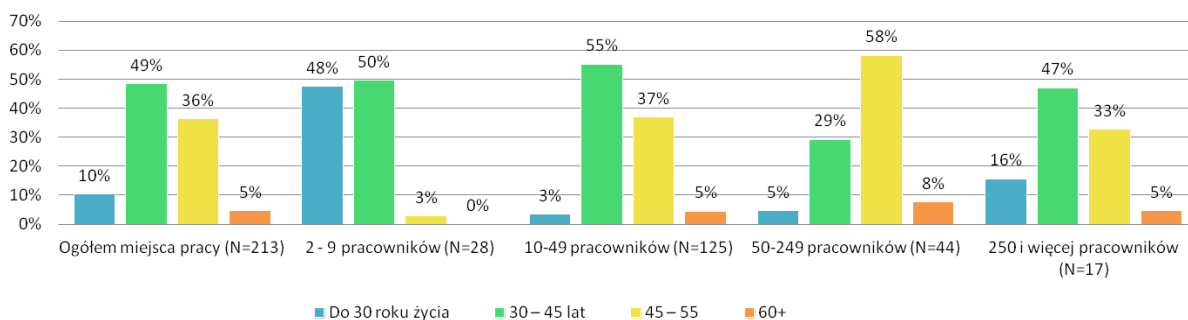
		Ogółem miejsca pracy (N=213)	2 - 9 pracowników (N=28)	10-49 pracowników (N=125)	50-249 pracowników (N=44)	250 i więcej pracowników (N=17)
Rodzaj niepełnosprawności	ruchowa	51%	12%	55%	57%	70%
	wzrokowa	3%	1%	4%	4%	0%
	słuchowa	8%	9%	6%	13%	5%
	umysłowa	12%	43%	10%	2%	0%
	psychiczna	18%	0%	23%	18%	8%
	inne	7%	34%	0%	4%	17%
Stopień niepełnosprawności	Stopień lekki	27%	20%	17%	52%	45%
	Stopień umiarkowany	26%	43%	27%	13%	20%
	Stopień znaczny	29%	0%	49%	1%	0%
	Bez doprecyzowania	10%	1%	5%	28%	18%
Niepełnosprawność sprzężona		2%	1%	2%	1%	0%
Inne		7%	34%	0%	4%	17%

Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców.
N=miejsca pracy osób niepełnosprawnych

Pracodawcy zatrudniają najczęściej osoby niepełnosprawne w wieku średnim i starszym (30-45 lat oraz 45-55 lat) – odpowiednio 49% i 36% wszystkich zatrudnionych niepełnosprawnych. W najmniejszych firmach wysoki jest odsetek osób najmłodszych – do 30 roku życia (48%). Grupa ta jest znacznie mniej obecna w strukturze zatrudnienia firm zatrudniających powyżej 10 pracowników.

Co ciekawe w najmniejszych firmach liczny jest natomiast odsetek zatrudnionych niepełnosprawnych powyżej 60 roku życia (30%), co może być związane z dodatkowymi ulgami finansowymi wynikającymi z zatrudnienia osób w wieku emerytalnym.

Rysunek 39. Odsetek zatrudnionych osób niepełnosprawnych ze względu na wiek wśród ogółu niepełnosprawnych pracowników



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców.
N=miejsca pracy osób niepełnosprawnych

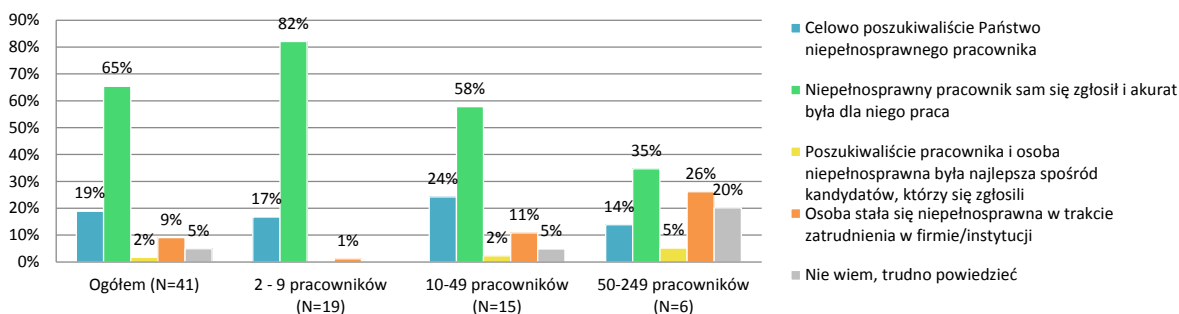
15.4 SPOSOBY REKRUTACJI NIEPEŁNOSPRAWNYCH PRACOWNIKÓW

Zrealizowane badanie z całą mocą pokazało, iż zatrudnienie niepełnosprawnego pracownika w zdecydowanej większości jest wynikiem przypadku, niż celowym działaniem pracodawców, którzy pozostają bierni w tym zakresie. Dodatkowo niska jest skuteczność pośrednictwa instytucji rynku pracy (UP, agencji zatrudnienia) czy też organizacji pozarządowych. W efekcie niepełnosprawny, by znaleźć zatrudnienie musi wykazać się aktywnością i indywidualnie zgłaszać się do firm z zapytaniem o możliwość zatrudnienia, co jednak jak pokazują wyniki badań wśród osób niepełnosprawnych jest raczej rzadko spotykanym zachowaniem. Obraz ten na przestrzeni lat 2011-2017 uległ wyostreniu.

Ogółem w 65% firm do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej najczęściej dochodzi w wyniku zgłoszenia się osoby niepełnosprawnej we właściwym momencie (kiedy akurat pracodawca dysponuje odpowiednim miejscem pracy). Odsetek ten maleje wraz ze wzrostem firmy – w przypadku firm najmniejszych wynosi on 82%, zaś w przypadku firm największych -35%.

19% pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych celowo poszukiwało takiego pracownika – najczęściej firmy małe (zatrudniające 10-49 pracowników). Jedynie 2% pracodawców deklaruje, iż do zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych najczęściej dochodziło w wyniku otwartej procedury rekrutacyjnej, w której osoba niepełnosprawna okazała się najlepsza.

Rysunek 40. Sposób, w jaki doszło do zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników

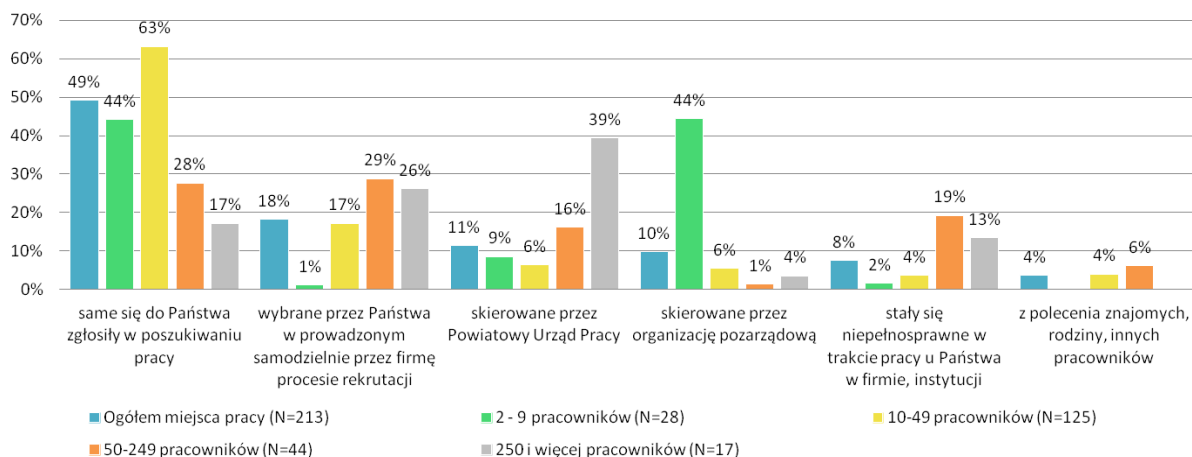


Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców. N=firmy zatrudniające osoby niepełnosprawne

Prawie połowa miejsc pracy osób niepełnosprawnych została obsadzona osobami, które same zgłosiły się do pracodawców w poszukiwaniu pracy. W otwartej procedurze rekrutacyjnej osoby niepełnosprawne zatrudniał prawie co piąty pracodawca - ogółem 18% miejsc pracy. 11% wszystkich pracowników znalazło zatrudnienie

w wyniku pośrednictw Powiatowych Urzędów Pracy. 4% miejsc pracy obsadzone zostało w wyniku pośrednictwa znajomych/rodziny. Co 10 pracownik niepełnosprawny znalazł zatrudnienie w wyniku pośrednictwa komercyjnych agencji pracy lub organizacji pozarządowych.

Rysunek 41. Odsetek zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych, które zostały zrekrutowane do pracy w dany sposób



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców. N=miejsca pracy osób niepełnosprawnych

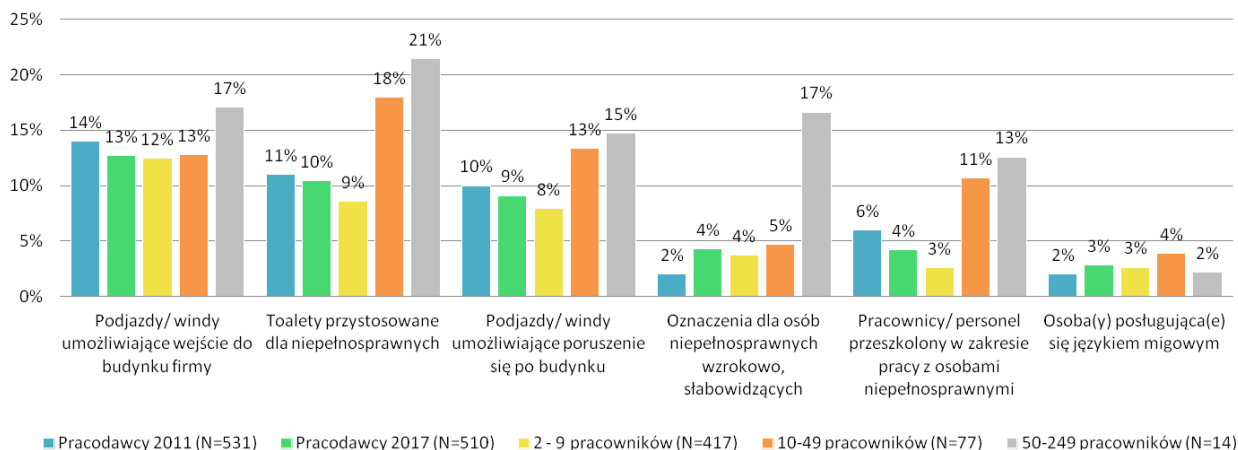
15.5 PRZYGOTOWANIE PRZEDSIĘBIORSTW DO ZATRUDNIENIA ON

Przedsiębiorstwa uczestniczące w badaniu w większości nie są przystosowane do zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Sytuacja ta uległa jedynie nieznacznym zmianom od 2011 roku. Jeżeli już pojawiają się jakieś udogodnienia dla niepełnosprawnych pracowników to są to najczęściej ułatwienia architektoniczne - 13% posiada podjazdy/windy umożliwiające wejście do budynku, kolejne 9% podjazdy/windy umożliwiające poruszanie się po budynku, a 10% toalety przystosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych. Z kolei w firmach praktycznie nie ma oznaczeń dla osób niepełnosprawnych wzrokowo (4%) oraz osób posługujących się językiem migowym (3%). W zaledwie 4% badanych firm są pracownicy/personel przeszkolony do pracy z osobami niepełnosprawnymi.

Firmy nie tylko nie są dostosowane do zatrudniania osób niepełnosprawnych, ale również nie posiadają środków na sfinansowanie koniecznych udogodnień (90%).

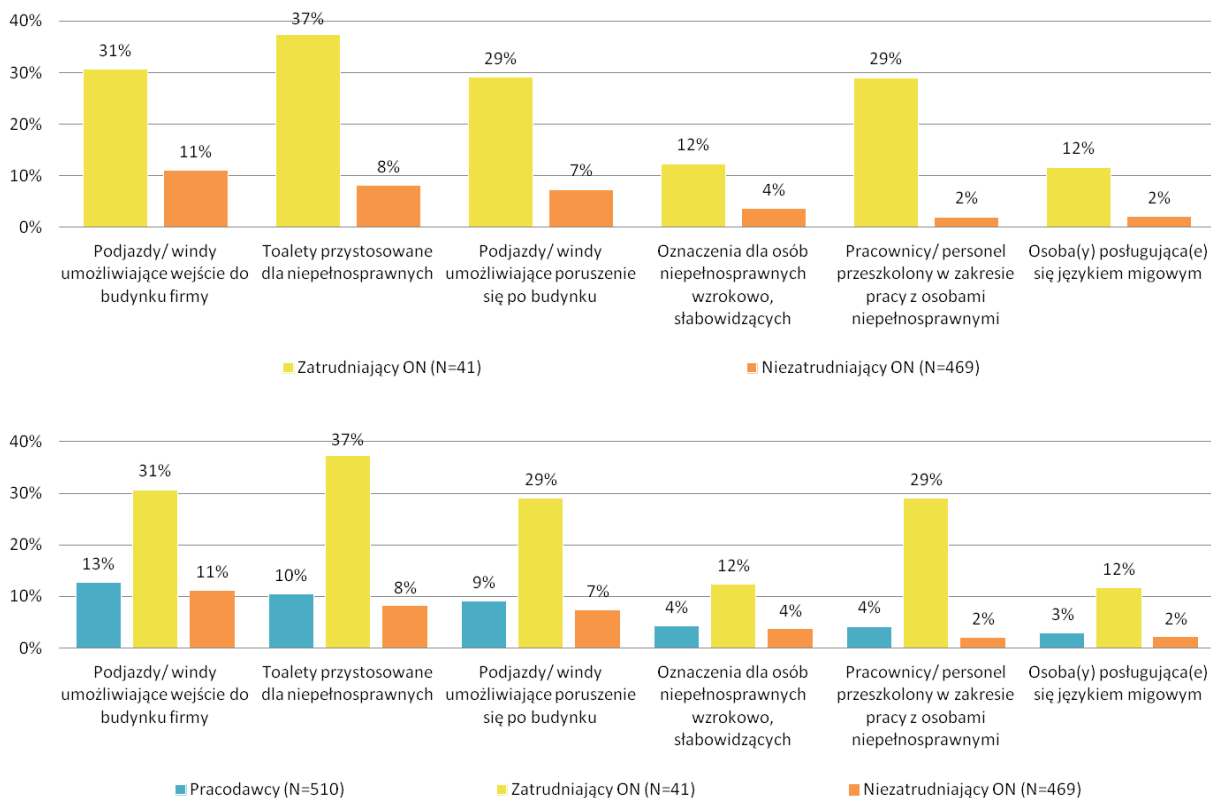
Poziom przystosowania do zatrudnienia niepełnosprawnego pracownika rośnie wraz wielkością firmy (lepiej przystosowane są firmy największe, niż firmy najmniejsze) oraz faktem zatrudniania już osób niepełnosprawnych (lepiej przystosowani się przedsiębiorcy posiadający już niepełnosprawnego pracownika) Te prawidłowości nie zmieniły się na przestrzeni 6 lat dzielących oba pomiary.

Rysunek 42. Przystosowanie do zatrudniania osób niepełnosprawnych ze względu na wielkość firmy



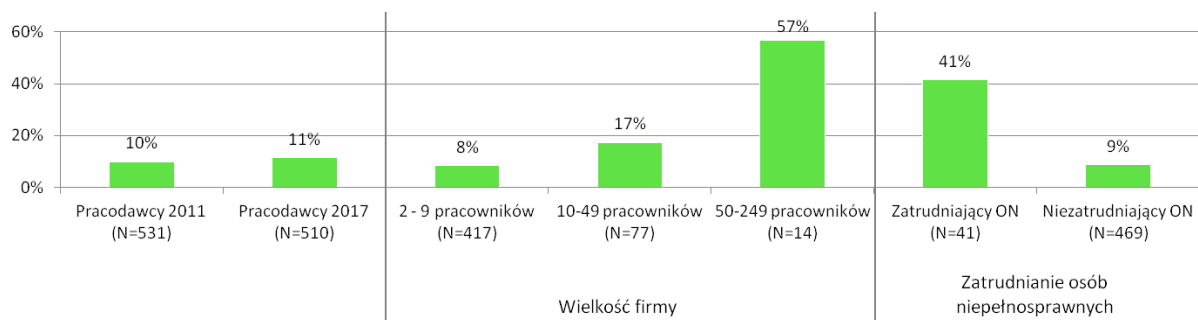
Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim (2011). Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców.

Rysunek 43. Przystosowanie do zatrudniania osób niepełnosprawnych ze względu na zatrudnianie osób niepełnosprawnych



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców.

Rysunek 44. Odsetek firm dysponujących środkami na sfinansowanie dostosowań koniecznych do pracy osób niepełnosprawnych



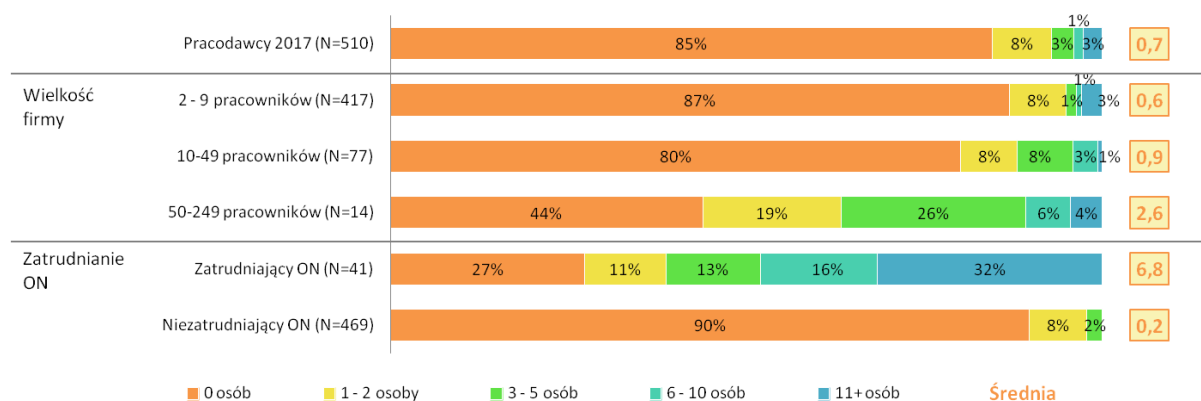
Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim (2011). Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców.

16 GOTOWOŚĆ DO ZATRUDNIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Dotychczasowe doświadczenia objętych badaniem firm/instytucji pokazują, iż aktywne poszukiwanie pracy bezpośrednio u pracodawcy może być skuteczną metodą zatrudnienia. Z drugiej jednak strony, jak pokazało badanie osób niepełnosprawnych, co potwierdzają sami pracodawcy, aktywność osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest raczej niska. Dodatkowo w niewielkim stopniu jest ona wspierana przez pośrednictwo instytucji rynku pracy. Ta sytuacja zmieniła się jedynie w nieznacznym stopniu na przestrzeni 6 lat dzielących oba pomiary. Większość badanych firm (85% wszystkich pracodawców., rok 2011 – 94%) przyznało, że w ciągu ostatnich dwóch lat nie było ani jednego niepełnosprawnego kandydata do pracy, który zgłosiłby się sam lub został zgłoszony przez urząd lub agencję pracy. Warto jednak zwrócić uwagę, iż firmy do których zgłaszają się niepełnosprawni, to dużo częściej pracodawcy już zatrudniający niepełnosprawnych. Dodatkowo spotykają się one z taką sytuacją wielokrotnie. Pośrednio potwierdza to hipotezę o niszowości zatrudnienia osób niepełnosprawnych (w firmach/instytucjach które mają w tym zakresie uprzednie doświadczenie i są z tego znane na rynku). Prawdopodobieństwo pojawienia się niepełnosprawnego kandydata do pracy rośnie wraz z wielkością firmy – w firmach najmniejszych w ciągu ostatnich dwóch lat pojawiło się średnio 0,6 kandydata, zaś w firmach największych 2,6 osoby. W firmach zatrudniających już osoby niepełnosprawne średnio w ciągu ostatnich 2 lat do pracy zgłosiło się 6,8 osób.

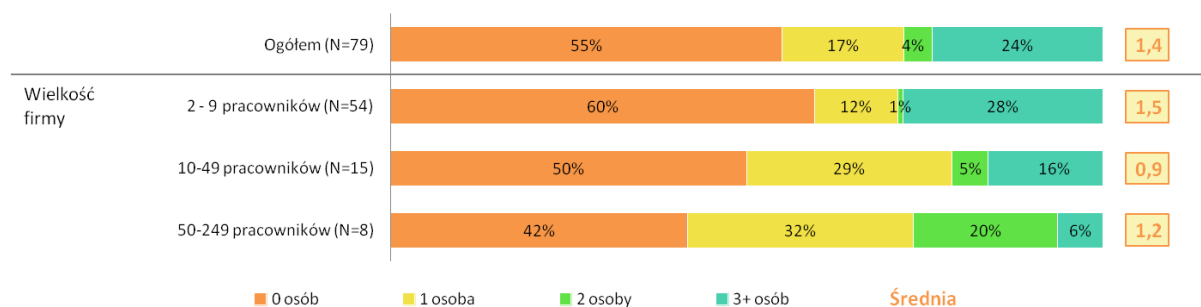
Warto jednak z całą mocą podkreślić, iż zgłoszenie się niepełnosprawnego kandydata do pracy nie jest jednak równoznaczne z tym, że zostanie on zatrudniony. Ponad połowa firm (55%, 2011 r. - 48%), do których zgłaszały się osoby niepełnosprawne nie zatrudniała żadnej z nich. 17% zatrudniło jedną osobą, a kolejne 28% (2011r. - 15%) dwie lub trzy. Ogółem średnio na 6 zgłaszających się osób zatrudnienie znalazło 1,4 osoby, co daje szanse na zatrudnienie w wyniku aktywnego poszukiwania pracy na poziomie 15%. Wynik ten jest praktycznie tożsamy z tym uzyskanym w 2011r. Jako główny powód niezatrudnienia osoby niepełnosprawnej najczęściej wskazywano brak wymaganych umiejętności (30%), brak pożądanych cech osobistych (25%), czy też żądanie zbyt wysokiego wynagrodzenia (23%). Na kolejnych miejscach wśród podawanych uzasadnień pojawił się stan zdrowia (15%) oraz brak doświadczenia zawodowego (14%).

Rysunek 45. Liczba niepełnosprawnych kandydatów do pracy, którzy zgłosili się do firmy lub zostali zgłoszeni przez urząd/agencję pracy w ciągu ostatnich 24 miesięcy



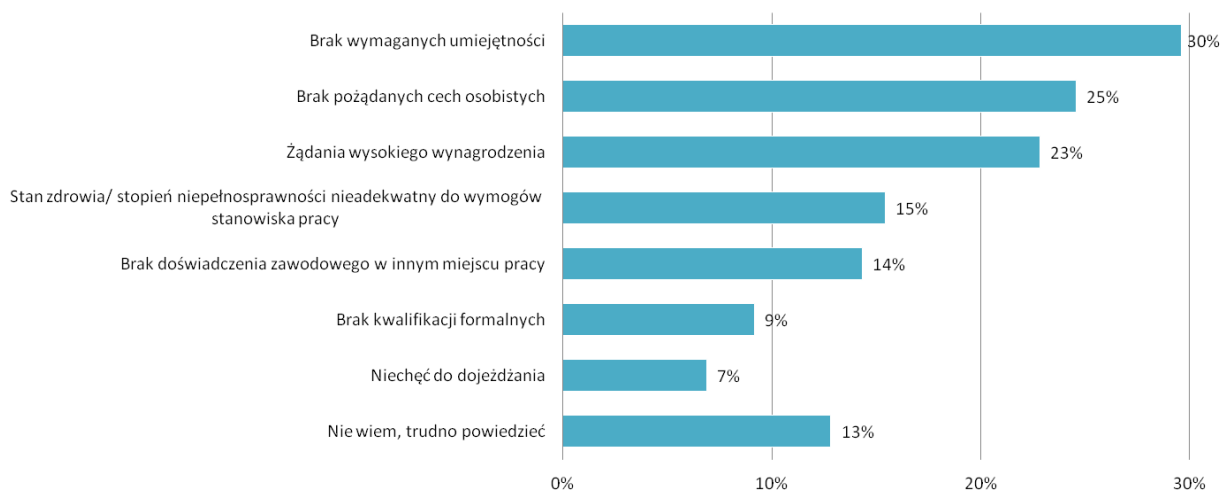
Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców.

Rysunek 46. Liczba osób niepełnosprawnych, jaka została zatrudniona spośród kandydatów, którzy zgłosili się sami lub zostali zgłoszeni przez urząd/agencję pracy



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców. N=pracodawcy, do których w ostatnich 24 miesiącach zgłosili się niepełnosprawni kandydaci do pracy

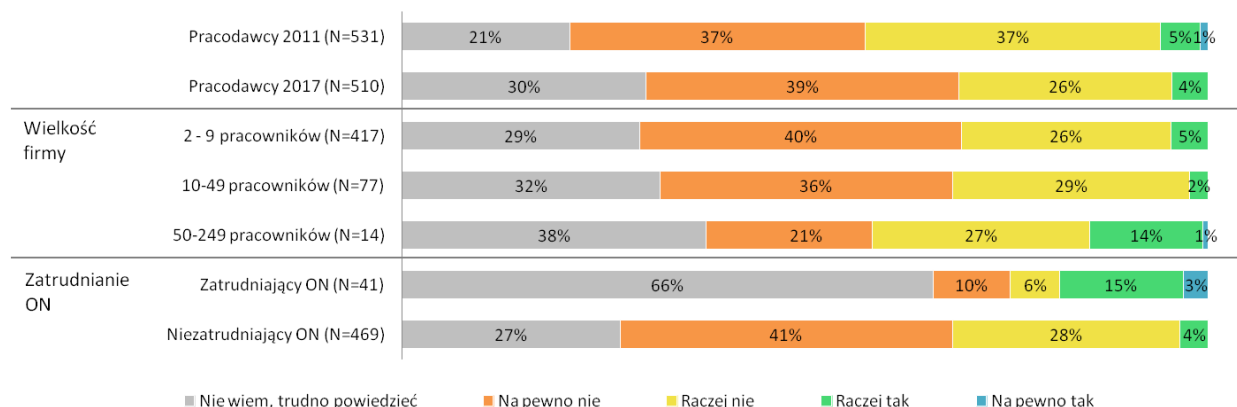
Rysunek 47. Główne powody niezatrudnienia niepełnosprawnych kandydatów na stanowiska, o jakie się ubiegali



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców. N=pracodawcy, do których w ostatnich 24 miesiącach zgłosili się niepełnosprawni kandydaci do pracy

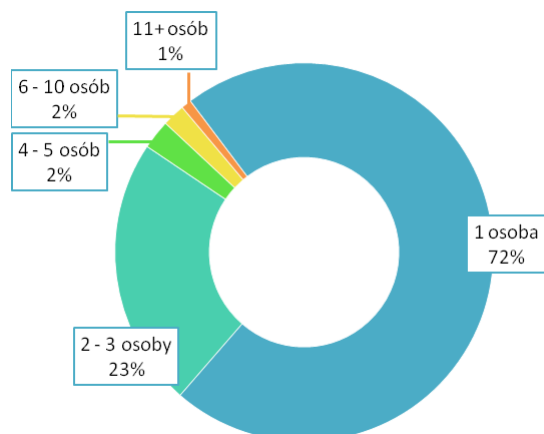
Jak pokazały badania, osoby niepełnosprawne nie mogą liczyć w najbliższej przyszłości na diametralną zmianę postaw pracodawców w kierunku większej aktywności i poszukiwania niepełnosprawnych pracowników, choć należy podkreślić, że w stosunku do 2011r. sytuacja wygląda nieco mniej pesymistycznie. Pracodawcy nie tylko nie planują zatrudniania takich pracowników, ale nie wykazują również większego zainteresowania tą kwestią. Większość pracodawców nie planuje w najbliższej przyszłości zatrudnienia lub zwiększenia zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników (65%, 2011 - 74%) – w tym 26% na pewno nie zatrudni takich pracowników (2011r – 37%). Jedynie pojedynczy pracodawcy deklarowali, że są plany zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników (4%). Najczęściej zatrudnienie takich pracowników planują największe firmy (15% wskazań na pewno tak i raczej tak) oraz pracodawcy już zatrudniający osoby niepełnosprawne (18%). Pracodawcy, którzy planują zatrudnienie osób niepełnosprawnych najczęściej deklarują zatrudnienie góra do 3 osób (95%) – średnio 1,5 osoby.

Rysunek 48. Plany zatrudnienia osób niepełnosprawnych w najbliższej przyszłości



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim (2011). Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców.

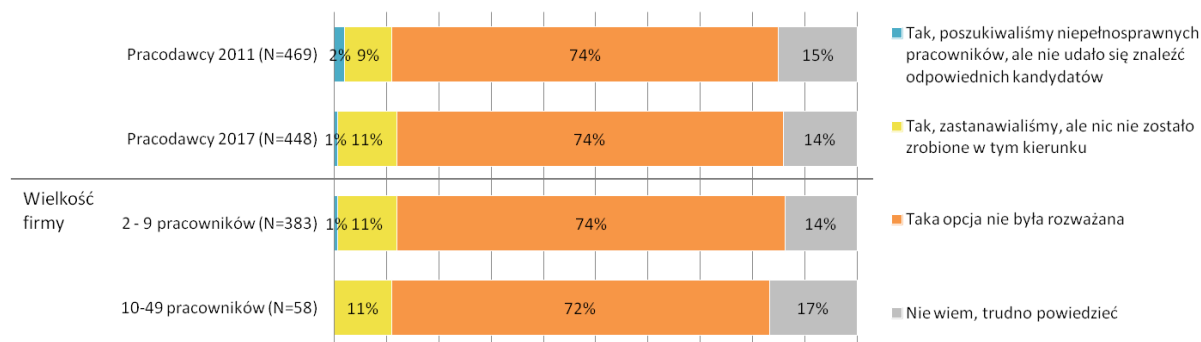
Rysunek 49. Liczba osób niepełnosprawnych, które planuje się zatrudnić



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców. N=24, firmy planujące zatrudnienie niepełnosprawnych pracowników

Dodatkowo pracodawcy, którzy nie zatrudniają obecnie osób niepełnosprawnych, nie wykazują większego zainteresowania zatrudnieniem takich pracowników. Większość przyznała, że nigdy nie rozważała takiej opcji (74%). Wskazania takie wśród firm różnej wielkości padały równie często. Dodatkowo warto podkreślić, że w tym względzie sytuacja od poprzedniego pomiaru w 2011r. praktycznie nie uległa zmianie. Nieco ponad co dziesiąty pracodawca niezatrudniający osób niepełnosprawnych przyznał, że rozważano taką opcję, ale nie zrobiono nic w tym kierunku – im większa firma tym częściej wyrażano taką opinię. Jedynie pojedynczy pracodawcy przyznali, że poszukiwali niepełnosprawnych pracowników, ale nie udało się znaleźć odpowiednich kandydatów (2%).

Rysunek 50. Rozważanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim (2011). Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców. N=firmy nie zatrudniające osób niepełnosprawnych

Ogółem ponad połowa pracodawców (56%), w tym ponad co dziesiąta firma obecnie zatrudniająca osoby niepełnosprawne (11%) w chwili badania nie potrafiła wskazać miejsc pracy nadających się dla osób niepełnosprawnych (na które w pierwszej kolejności rozważano by zatrudnienie osób niepełnosprawnych) Najczęściej w tym kontekście wymieniano stanowiska na których osoby niepełnosprawne obecnie rzadziej znajdują zatrudnienie - związane z wykonywaniem pracy biurowej – 18% (najczęściej największe firmy – 34%) oraz na stanowiskach pracowników usług i sprzedawców (16%) – najczęściej w firmach małych (zatrudniających 10-49 pracowników). Dopiero na trzecim miejscu wskazywano na stanowiska pracowników przy pracach prostych (12%) – równie często w firmach małych i średnich. Ponadto w firmach małych oraz zatrudniających obecnie osoby niepełnosprawne niepełnosprawni mógłby ewentualnie liczyć na zatrudnienie na stanowiskach specjalistów. W sposób pośredni wskazywać może to na nasycenie rynku pracy niepełnosprawnymi pracownikami bez kwalifikacji. Firmy które obecnie zatrudniają pracowników niepełnosprawnych na stanowiskach niewymagających kwalifikacji nie potrzebują więcej takich pracowników, a firmy obecnie nie zatrudniające niepełnosprawnych, jak pisano wcześniej, w ogóle nie widzą potrzeby zatrudnienia niepełnosprawnych. Z drugiej jednak strony wyniki te dają nadzieję, na zatrudnienie osób niepełnosprawnych lepiej wykształconych, choć tu pojawia się problem deficytu na rynku takich pracowników.

Zestawiając stanowiska pracy najczęściej poszukiwane przez osoby niepełnosprawne ze stanowiskami, na których pracodawcy rozważaliby zatrudnienie niepełnosprawnych, widać wyraźny rozdźwięk. Niepełnosprawni poszukują pracy w zawodach niewymagających specjalnych kwalifikacji (pracownicy usług osobistych i sprzedawcy czy też pracownicy przy pracach prostych) – np. sprzątacza, portier, pracownik ochrony mienia i osób, sprzedawca, pakowacz. Tymczasem pracodawcy, jeżeli byłoby zainteresowani zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej, to oferowaliby pracę wymagającą odpowiednich i konkretnych kwalifikacji, przygotowania i wiedzy np. stanowiska pracowników biurowych, specjalistów, pracowników średniego szczebla. Dopiero w dalszej kolejności pojawiają się stanowiska nie wymagające szczególnego przygotowania – np. pomoc kuchenna, bileterka, czy też parkingowy.

Tabela 28. Stanowiska, na których w pierwszej kolejności rozważono by zatrudnienie osób niepełnosprawnych

	Pracodawcy (N=510)	2-9 pracowników (N=417)	10-49 pracowników (N=77)	50-249 pracowników (N=14)	Zatrudniający ON (N=41)	Niezatrudniający ON (N=469)
Pracownicy biurowi	18%	18%	13%	34%	47%	15%
Pracownicy usług i sprzedawcy	16%	15%	23%	21%	28%	15%
Pracownicy przy pracach prostych	12%	7%	34%	33%	43%	9%
Technicy i inny średni personel	6%	7%	2%	3%	4%	6%
Specjaliści	3%	1%	11%	4%	11%	2%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2%	1%	2%	0%	8%	1%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1%	1%	2%	2%	8%	1%
Na każdym/bez różnicy	1%	1%	1%	3%	4%	1%
Nie ma takich stanowisk	17%	18%	14%	6%	4%	18%
Odmowa/ nie wiem	39%	41%	27%	39%	7%	41%

Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców.

Tabela 29. Zestawienie stanowisk pracy najczęściej poszukiwanych przez osoby niepełnosprawne i najczęściej wskazywanych przez pracodawców, jako stanowisk, na których w pierwszej kolejności rozważono by zatrudnienie osób niepełnosprawnych

Pracodawcy	ON
Sprzedawcy i pokrewni	Pozostali pracownicy obsługi biura
10%	15%
Średni personel do spraw zdrowia	Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie
4%	11%
Pomoce domowe i sprzętaczki	Sprzedawcy i pokrewni
4%	11%
Pracownicy usług osobistych	Pracownicy usług ochrony
4%	9%
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	Średni personel do spraw biznesu i administracji
2%	6%
	Pracownicy obsługi klienta
	5%
	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni
	5%
	Technicy informatycy
	5%
	Kierowcy i operatorzy pojazdów
	4%
	Pomoce domowe i sprzętaczki
	4%
	Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny
	4%
	Pracownicy usług osobistych
	3%
	Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych
	3%
Żadna / nie ma takich stanowisk	Jakakolwiek praca
17%	5%
Odmowa/brak/nie wiem	Odmowa/brak/nie wiem
39%	12%

Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców, N=510. Badanie osób niepełnosprawnych, N=175 osoby obecnie poszukujące pracy.

17 OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE JAKO PRACOWNICY

17.1 WIZERUNEK OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH JAKO PRACOWNIKÓW

Jak już wspomniano wcześniej, ogromna większość pracodawców de facto nie ma kontaktu ani doświadczeń z niepełnosprawnymi pracownikami. Swoje opinie w dużej mierze opierają oni na mniej lub bardziej uświadomionych stereotypach. Ma to swoje odzwierciedlenie w sposobie, w jaki postrzegają osoby niepełnosprawne jako pracowników.

Poproszeni o sformułowanie spontanicznej, swobodnej opinii na temat niepełnosprawnych pracowników, pracodawcy najczęściej wskazywali na aspekty negatywne tej grupy (41%), mające poniekąd uzasadnić fakt, że nie są oni w firmach mile widziani. 21% pracodawców uznało osoby niepełnosprawne za pracowników niewydajnych (np. wolniej pracujących, nie nadających się do wielu pracy), zaś 18% za kłopotliwych lub kosztownych (np. domagających się przywilejów, wymagających szczególnych warunków albo uwagi). 8% pracodawców wprost stwierdziło, że na niepełnosprawnych pracownikach nie można polegać i że są aspołeczni (por. Tabela 30).

Niemal tyle samo pracodawców formułowało opinie neutralne (28%) i pozytywne (26%). Najczęściej powtarzającą się tutaj wypowiedzią było akceptujące stwierdzenie, że osoby niepełnosprawne nie różnią się od innych (18%). Co piąty badany (61% wśród zatrudniających osoby niepełnosprawne) spontanicznie stwierdził, że na tej grupie pracowników można polegać (są wartościowi, kompetentni, odpowiedzialni, uczciwi i lojalni). 7% uznało, że mają odpowiednią motywację i determinację do pracy.

Tabela 30. Opinie pracodawców na temat niepełnosprawnych pracowników (wskazania spontaniczne)

NEGATYWNE	42%	NEUTRALNE	28%	POZYTYWNE	26%
NIEWYDAJNI	21%	normalni, tacy jak wszyscy inni	18%	MOŻNA NA NICH POLEGAĆ	21%
niedyspozycyjni, nie nadają się do wielu prac, niesprawni	10%			dobrzy pracownicy, wartościowi, potrzebni, przydatni, kompetentni, godni polecenia, itp.	7%
niewydajni/mniej wydajni, wolno pracują	9%	ludzie chorzy	5%	odpowiedzialni, rzetelni, uczciwi, niezawodni itp.	6%
leniwi/ niechętni do pracy	5%	mają trudniej w życiu, nieszczęśliwi, nie z własnej winy, los tak chciał itp.	3%	lojalni, oddani, przywiązani do firmy	4%
KOSZTOWNI/ KŁOPOTLIWI	18%	to zależy od rodzaju/stopnia niepełnosprawności	2%	wdzięczni za pracę, za możliwość zarobkowania	4%
roszczeniowi/dopominający się przywilejów, wymagający w stosunku do pracodawcy	8%			szanują pracę, zdyscyplinowani, obowiązkowi, punktualni, posłuszni itp.	3%
wymagają / potrzebują specjalnych warunków pracy	5%			dokładni, zorganizowani, systematyczni	2%
nieporadni, niesamodzielni, niezorganizowani, wymagają pomocy, nadzoru, zainteresowania	5%			ZMOTYWOWANI	7%
kłopotliwi, trzeba im poświęcać więcej czasu	4%			chętni do pracy, mają silną motywację, zdeterminowani	4%
NIE MOŻNA NA NICH POLEGAĆ	8%			pracowici, wytrwali,	4%
często chorują, często na zwolnieniach	7%			KOMPETENTNI	2%
ASPOŁECZNI/ TRUDNI/ ZACHOWAWCZY	8%			KOLEŻEŃSCY	2%

NEGATYWNE	42%	NEUTRALNE	28%	POZYTYWNE	26%
brak im pewności siebie, są wycofani, bierni, nieaktywni itp. cwani	4%			INNE POZYTYWNE	1%
NIEKOMPETENTNI	2%	NIE WIEM, TRUDNO POWIEDZIEĆ	27%		

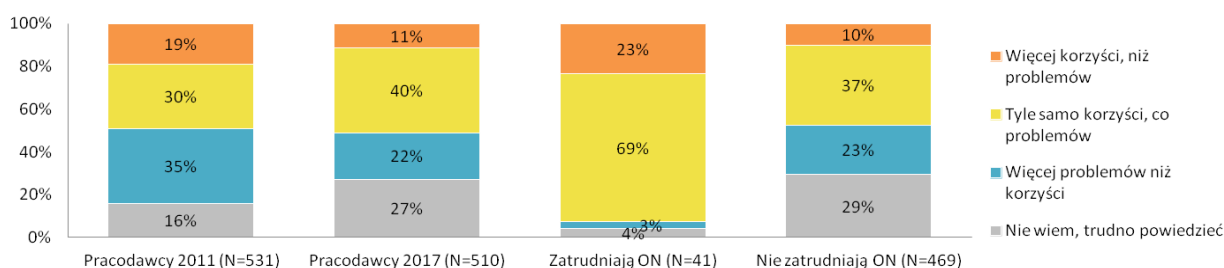
Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców, N=510

Podobnie, jak w poprzednim badaniu, bilans korzyści i problemów związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych nie jest wśród pracodawców konkluzywny. Najczęściej grupa ta wskazywała, iż z zatrudnianiem niepełnosprawnych pracowników wiąże się tyle samo korzyści, co problemów (40%). Jest to stanowisko silnie przeważające wśród firm, które mają w swoich zasobach kadrowych tego typu zatrudnionych (69%). Warto również podkreślić, iż więcej niż co piąty pracodawca zatrudniający osoby niepełnosprawne jest przekonany, iż przynosi to jego organizacji więcej korzyści, niż problemów (23%).

Natomiast odsetek pracodawców, którzy uważają, iż niepełnosprawni przynoszą organizacji więcej problemów, niż korzyści jest dwukrotnie wyższy, niż odsetek respondentów o przeciwnej opinii (odpowiednio 22% i 11%, por. Rysunek 51).

W stosunku do poprzedniego badania wzrósł przede wszystkim odsetek pracodawców, którzy uchylili się od dokonania bilansu korzyści i problemów związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych (z 16% do 27%), a także odsetek odpowiedzi ambiwalentnych (o 10 punktów procentowych, z 30% do 40%). Odbyło się to przy spadku zarówno opinii o przeważających problemach (z 35% na 22%), jak i o przeważających korzyściach (z 19% na 11%). Warto w tym miejscu zauważyć, iż ewentualne zmiany postrzegania bilansu kosztów i korzyści wśród pracodawców muszą adresować dwutorowo kwestie braku wiedzy i znajomości tematu (wysoki odsetek odpowiedzi „nie wiem” – niemal 30%), jak i kwestie percepcji problemów – które niejako przysłaniają zalety w przypadku ponad 60% badanych wskazujących, iż zatrudnianie osób niepełnosprawnych przynosi tyle samo lub więcej problemów, niż korzyści.

Rysunek 51. Bilans korzyści i problemów związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim (2011). Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców.

Sposób myślenia pracodawców o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych zdominowany jest argumentacją o charakterze czysto biznesowym – dotyczącą spodziewanych zysków (dofinansowań, obniżenia kosztów pracy) i strat (mniejszej wydajności, kosztów o charakterze formalno-organizacyjnym). O korzyściach niematerialnych związanych z budowaniem pozytywnego wizerunku firmy opartego o odpowiedzialność społeczną, czy też o czysto ludzkiej motywacji o charakterze altruistycznym mówiło bardzo niewielu badanych.

Do pracodawców przemawia przede wszystkim motywacja materialna – najważniejszym i najczęściej wskazywanym spontanicznie beneficentem są dla nich korzyści finansowe (64%) – dofinansowana i dotacje,

refundacje do wynagrodzeń, czy dostosowania miejsc pracy, obniżenie lub zwolnienie składki na PFRON. Pozostałe kategorie korzyści otrzymały niewiele wskazań – kwestie organizacyjne wymieniło 6% badanych, zaś wizerunkowe jedynie 3%.

Wymieniane spontanicznie problemy i niedogodności były bardziej zróżnicowane. Najczęściej wskazywano problemy organizacyjne (33%), m.in. z uwagi na rzekomą niesamodzielność niepełnosprawnych pracowników, tudzież ich nieprzystosowanie społeczne. Niemal tyle samo pracodawców wspomniało o niedogodnościach administracyjnych (32%), przede wszystkim o uciążliwej biurokracji oraz ryzyku kontroli. Problemy związane z wyższymi kosztami pracy znalazły się na trzecim miejscu (24%) – chodzi tutaj m.in. o częste zwolnienia, czy też więcej dni wolnych, mniejszą wydajność. Bezpośrednie koszty finansowe wymieniło tylko 13% pracodawców.

Tabela 31. Trzy najważniejsze korzyści oraz problem, niedogodności jakie może dla pracodawcy nieść ze sobą zatrudnianie osób niepełnosprawnych (wskazania spontaniczne)

KORZYŚCI		PROBLEMY, NIEDOGODNOŚCI	
FINANSOWE	64%	ORGANIZACYJNE	33%
dotacje, dofinansowania, refundacje (z różnych źródeł, ogólnie)	29%	niesamodzielni pracownicy, wymagają pomocy, większego zainteresowania	10%
refundacja/dofinansowanie wynagrodzeń	20%	trudności w kontaktach z ludźmi, konfliktowi, nieprzystosowani społecznie	8%
refundacja/dofinansowanie dostosowania miejsc pracy	12%	nie nadają się do ciężkiej pracy/pracy fizycznej	5%
niższe podatki	9%	mało dyspozycyjni pracownicy	4%
finansowe korzyści (ogólnie)	4%	większa odpowiedzialność	3%
refundacja/dofinansowanie szkoleń (dla pracodawców i pracowników)	3%	dostosowanie czasu pracy do możliwości pracownika	2%
nie płaci się składki na PFRON, obniżona składka na PFRON	3%	ADMINISTRACYJNE	32%
zmniejszenie składek ZUS	3%	biurokracja, dużo formalności, skomplikowane procedury	26%
zniżki, ulgi dla pracodawców, niższe koszty prowadzenia firmy (ogólnie)	2%	kontrole (różne, częste)	15%
ORGANIZACYJNE	6%	WYŻSZE KOSZTY PRACY	24%
firma zyskuje wartościowych pracowników, angażują się, starają itp.	3%	częste zwolnienia chorobowe, rehabilitacyjne	12%
dotatkowy pracownik/odciążają innych pracowników	3%	krótszy czas pracy	9%
WIZERUNKOWE	3%	dłuższy urlop pracownika niepełnosprawnego, więcej dni wolnych	7%
lepszy wizerunek firmy, prestiż, firma przyjazna, otwarta	2%	mała wydajność pracowników niepełnosprawnych, nieefektywni, wolni	3%
INNE	2%	FINANSOWE	13%
mniejsze bezrobocie	2%	przystosowanie budynków, podjazdów	8%
praca dla ludzi bez kwalifikacji	1%	konieczność przystosowania stanowiska pracy	6%
		INNE	4%
		pogorszenie wizerunku firmy	3%
		brak możliwości zwolnienia pracownika	1%
Nie wiem, trudno powiedzieć	21%	Nie wiem, trudno powiedzieć	17%
Nie ma korzyści, niewielkie, więcej strat niż korzyści	8%	Nie ma problemów, same korzyści	5%

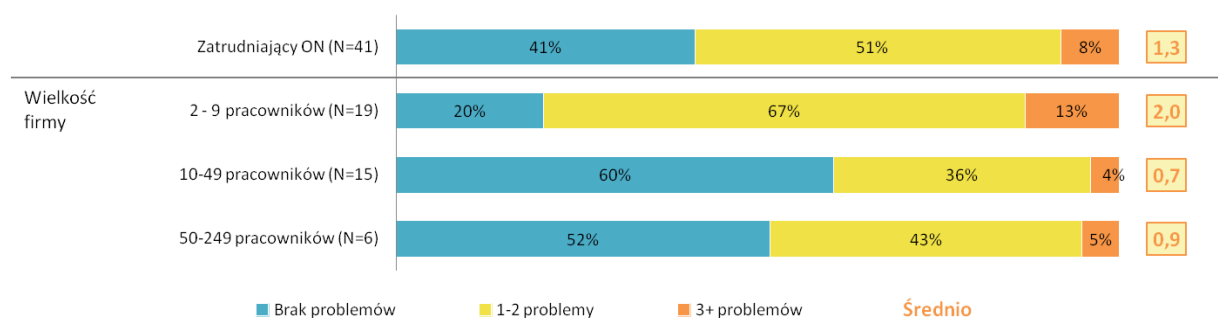
Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców, N=510

Warto w tym miejscu skonfrontować stereotypowe wyobrażenia o problematyczności zatrudnienia osób niepełnosprawnych z praktyką. Faktycznie nieco ponad połowa pracodawców osób niepełnosprawnych wskazuje, iż ich zatrudnienie rodzi pewne problemy dla organizacji, lecz wbrew powszechnemu przekonaniu nie są one aż tak częste – średnio jest to jeden lub dwa problemy (51%). 41% pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych nie widzi natomiast żadnych problemów (por. Rysunek 52).

Relatywnie największe trudności mają firmy mikro – aż 67% zgłosiło jeden lub dwa problemy, a 13% więcej. Może to być związane z mniejszą wydolnością organizacyjno-kadrową, ponieważ większe przedsiębiorstwa zgłaszają znacznie mniej problemów lub nie doświadczają ich wcale.

Natomiast skala tych problemów jest znacznie niższa, niż trudności zgłaszane przez ogół pracodawców, a będące przejawem krzywdzących stereotypów. Co więcej, problemy te mają naturę organizacyjną i jako takie w większości mogą zostać zniwelowane z pomocą odpowiedniego wsparcia dla pracodawcy (np. zapewnienie pomocy lub szkolenia w obsłudze administracyjnej).

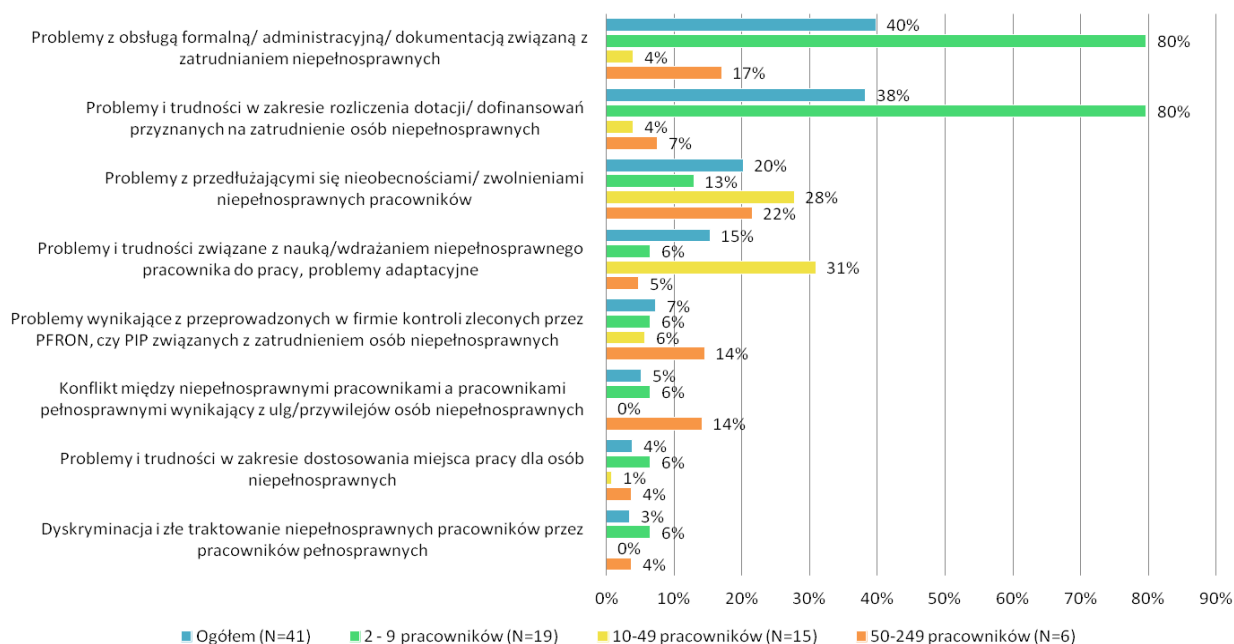
Rysunek 52. Liczba problemów związanych z zatrudnianiem niepełnosprawnych pracowników zgłoszonych przez ich pracodawców



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców. N=firmy zatrudniające osoby niepełnosprawne

Wśród problemów utożsamianych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych przez ogół pracodawców potwierdzenie w praktyce znajdują trudności formalne – 40% pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych pracowników wskazuje, iż mają problemy związane z obsługą formalną, dokumentacją związaną z zatrudnieniem niepełnosprawnych, zaś 38% deklaruje trudności w zakresie rozliczenia dotacji, dofinansowań przyznanych na ich zatrudnienie. Problemy te dotyczą głównie firm mikro. Firmy małe z kolei najczęściej borykają się z problemami związanymi z nieobecnościami niepełnosprawnych pracowników oraz z wdrażaniem ich do pracy (około 30% firm, por. Rysunek 53).

Rysunek 53. Problemy i trudności związane z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych, zgłoszone przez pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne (ujęcie wspomagane)



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców. N=firmy zatrudniające osoby niepełnosprawne

Nie istnieje jeden spójny wizerunek osób niepełnosprawnych jako pracowników. Można mówić o trzech różnych wizerunkach: inaczej sprawę tę postrzegają osoby niepełnosprawne, inaczej pracodawcy zatrudniający tę grupę pracowników, a inaczej pracodawcy, którzy nie mają tego typu doświadczeń.

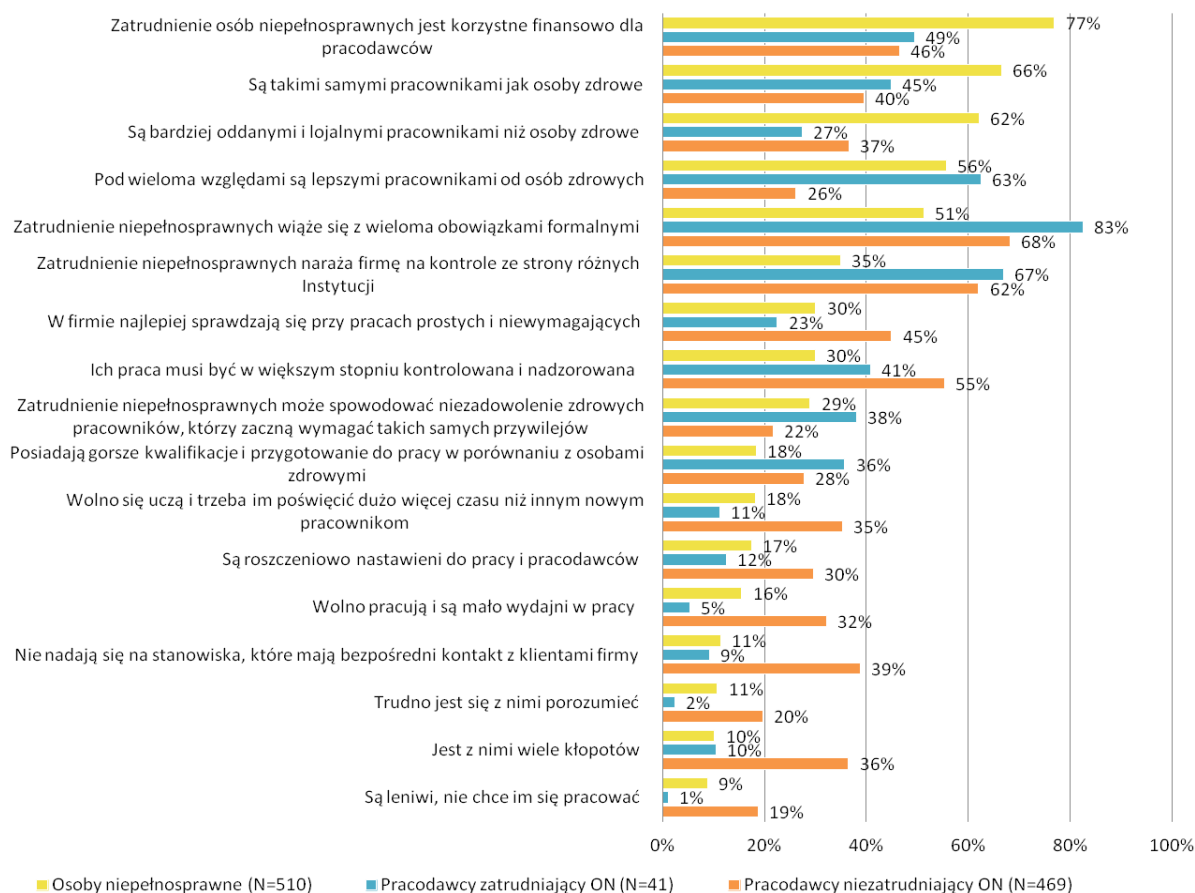
Wizerunek niepełnosprawnych pracowników wśród badanych osób niepełnosprawnych opiera się na pozytywnych aspektach i korzyściach, jakie mogą oni przynieść firmie. Większość badanych uważa, że zatrudnienie osób niepełnosprawnych jest korzystne finansowo (77%), iż są one takimi samymi pracownikami jak osoby zdrowe (66%), za to pod wieloma względami są lepszymi pracownikami od osób zdrowych (56%), na przykład są bardziej oddane i lojalne (62%). Jedynie 35% jest zdania, że fakt zatrudniania osób niepełnosprawnych naraża firmę na kontrole ze strony różnych instytucji, zaś o istnieniu innych negatywnych aspektów zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników przekonanych jest mniej, niż jedna trzecia badanych.

Postrzeganie niepełnosprawnych pracowników przez pracodawców zatrudniających takie osoby odbywa się przede wszystkim przez pryzmat wymogów formalnych. Ogromna większość pracodawców wskazuje tu na nakładane na firmę obowiązki formalne (83%) oraz na kontrole (67%). Ponad połowa uważa także, że pracownicy niepełnosprawni są pod wieloma względami lepszymi pracownikami niż osoby zdrowe (63%).

Natomiast w przypadku wizerunku osób niepełnosprawnych wśród pracodawców ich nie zatrudniających, obok dominujących kwestii formalnych znacznie częściej pojawiają się stereotypowe aspekty negatywne – a więc konieczność nadzoru i kontroli, możliwość powierzenia im jedynie prostych i niewymagających prac, konieczność poświęcenia im większej ilości czasu przy wdrożeniu do pracy. Ponad 30% pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych wskazuje także, że pracownicy tacy przynoszą wiele kłopotów, nie nadają się na stanowiska bezpośredniego kontaktu z klientami, wolno pracują i są mało wydajni, a przy tym są roszczeniowo nastawieni do pracy (por. Rysunek 54).

Przy tym wspólne, choć nie tak wyraziste elementy wizerunku osób niepełnosprawnych wśród pracodawców, to postrzeganie ich jako takich samych pracowników jak osoby zdrowe (ponad 40%), czy też uznanie faktu, iż ich zatrudnienie może być korzystne finansowo (ponad 46%).

Rysunek 54. Opinie o niepełnosprawnych pracownikach – porównanie opinii pracodawców i osób niepełnosprawnych



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców. Badanie osób niepełnosprawnych. Odsetek wskazań na skali 6, 7, 8 lub 9. Skala: [1] zupełnie się nie zgadzam, [9] całkowicie się zgadzam.

W stosunku do poprzedniego badania dokonały się niekorzystne zmiany w ogólnym postrzeganiu niepełnosprawnych pracowników przez pracodawców – nastąpiło wyraźne przesunięcie w stronę stereotypowego patrzenia na tę grupę (por. Rysunek 55). W porównaniu do 2011 roku pracodawcy częściej wyrażali przekonanie o niedogodnościach związanych z obowiązkami formalnymi czy też kontrolami ze strony instytucji. Więcej badanych podzielało także stereotypowe opinie o konieczności zwiększonego nadzoru nad pracą osób niepełnosprawnych, możliwości powierzenia im wyłącznie prac prostych, a także innych negatywnych aspektów ich pracy.

Wyraźnie zmniejszył się natomiast odsetek pracodawców wyrażających egalitarne przekonanie o tym, iż osoby niepełnosprawne są takimi samymi pracownikami jak osoby zdrowe, a pod wieloma względami są od nich lepsze.

Rysunek 55. Opinie pracodawców o niepełnosprawnych pracownikach (średnie arytmetyczne)



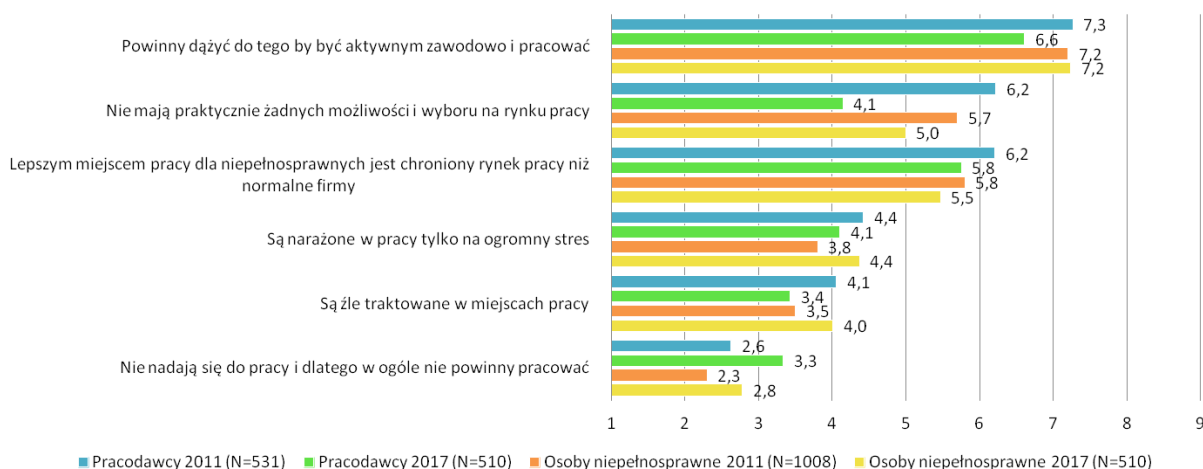
Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim (2011). Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców. Skala: [1] zupełnie się nie zgadzam, [9] całkowicie się zgadzam.

Pracodawcy i osoby niepełnosprawne są zgodni co do faktu, iż osoby niepełnosprawne powinny dążyć do tego, by utrzymać aktywność zawodową i pracować (por. Rysunek 56). Jednocześnie jednak ponad połowa badanych z obu grup zgadza się, że lepszym miejscem pracy dla niepełnosprawnych jest chroniony rynek pracy (58% pracodawców i 54% osób niepełnosprawnych). Jednak badani niepełnosprawni wyraźnie gorzej oceniają sytuację niepełnosprawnych pracowników na rynku pracy – częściej wskazują, że nie mają praktycznie żadnych możliwości wyboru na rynku pracy (44% w stosunku do 26% wśród osób pracodawców), są narażone w pracy na ogromny stres (32% w porównaniu do 22%), oraz są źle traktowane w pracy (27% w porównaniu do 15%).

W stosunku do poprzedniego badania nastąpiło przesunięcie opinii pracodawców w stronę braku akceptacji dla pracy osób niepełnosprawnych – rzadziej zgadzają się oni, iż niepełnosprawni powinni być aktywni zawodowo, zwiększył się natomiast odsetek wyrażających opinię, iż niepełnosprawni nie nadają się do pracy i nie powinni pracować.

W przypadku osób niepełnosprawnych zwiększyło się grono badanych przekonanych o złym traktowaniu niepełnosprawnych na rynku pracy. Co ciekawe nieco wzrósł też odsetek niepełnosprawnych skłonnych w ogóle wykluczyć niepełnosprawnych pracowników z rynku pracy.

Rysunek 56. Opinie osób niepełnosprawnych i pracodawców o zatrudnieniu niepełnosprawnych pracowników (średnie arytmetyczne)



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim (2011). Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców. Badanie osób niepełnosprawnych. Skala: [1] zupełnie się nie zgadzam, [9] całkowicie się zgadzam.

17.2 PRZYCZYNY NISKIEJ AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Zarówno pracodawcy, jak i osoby niepełnosprawne główną przyczynę niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych lokują poza rynkiem pracy i w oderwaniu od jego realiów, wskazując na stan zdrowia niepełnosprawnych uniemożliwiający podjęcie pracy (około 60% badanych w obydwu grupach).

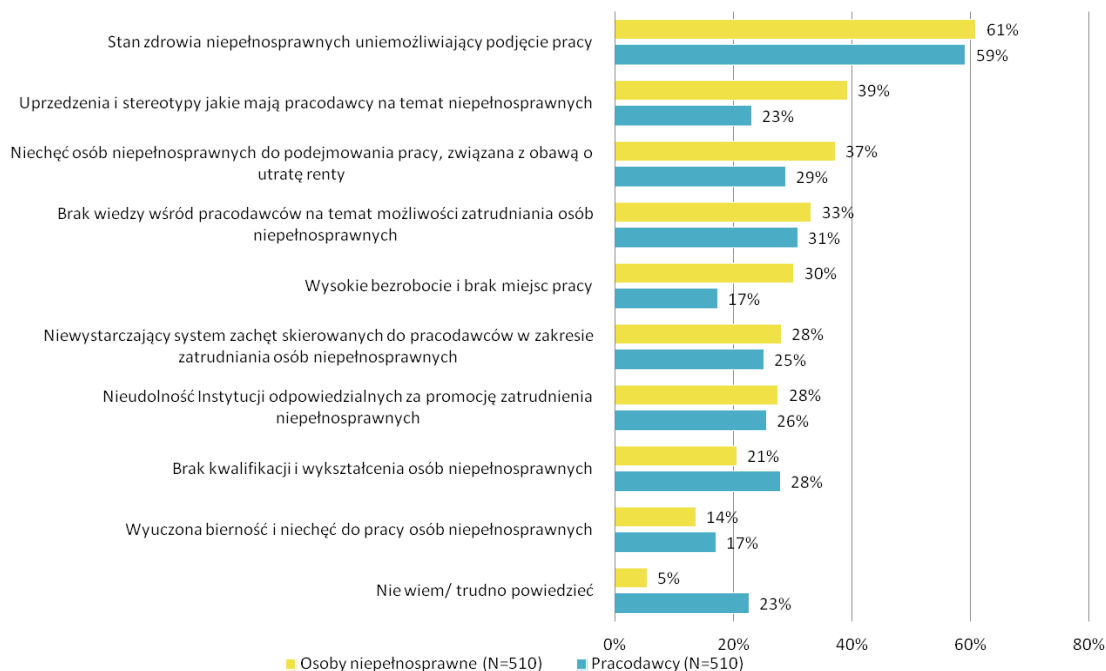
Poza tym jednak pracodawcy i osoby niepełnosprawne nieco inaczej postrzegają powody niskiej aktywności zawodowej tej grupy. Sami niepełnosprawni winą obarczają przede wszystkim niekorzystny klimat społeczny dla ich aktywności zawodowej – a więc uprzedzenia i stereotypy dominujące wśród pracodawców, a także brak wiedzy na temat możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Do tego pojawia się także obawa niepełnosprawnych pracowników przed utratą renty. Relatywnie często niepełnosprawni wskazują także na wysokie bezrobocie i brak miejsc pracy.

Z kolei pracodawcy na drugim miejscu po stanie zdrowia wskazują na brak wiedzy w swoim środowisku na temat możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych, a obok niechęci do pracy związanej z obawą o utratę renty dość często wspominają też o braku kwalifikacji i wykształcenia niepełnosprawnych pracowników (por. Rysunek 57).

W stosunku do poprzedniego badania nastąpiło istotne przesunięcie w postrzeganiu przez pracodawców przyczyn niskiej aktywności zawodowej. Stan zdrowia, który również w 2011 był uznawany za istotną przyczynę niepodejmowania pracy przez osoby niepełnosprawne w obecnym badaniu silnie zdominował ich wskazania, spychając inne argumenty na znacznie dalszy plan. We wcześniejszych badaniach znacznie wyższe znaczenie przypisywano bezrobociu, które teraz nie jest uważane przez pracodawców za istotny czynnik. Natomiast pracodawcy nadal, choć z nieco niższą częstotliwością, są skłonni upatrywać przyczyn niskiej aktywności niepełnosprawnych w braku wiedzy pracodawców na temat możliwości ich zatrudniania, czy też w niewystarczającym systemie zachęt. Nadal także wskazują na brak odpowiednich kwalifikacji niepełnosprawnych pracowników, czy też ich obawy o utratę renty.

W opinii osób niepełnosprawnych obok stanu zdrowia, który w stosunku do poprzedniego pomiaru zyskał na znaczeniu, obecnie znacznie częściej znaczenie mają uprzedzenia i stereotypy wśród pracodawców, ale także niechęć samych niepełnosprawnych do podejmowania pracy związana z obawą o utratę renty.

Rysunek 57. Przyczyny niezatrudnienia osób niepełnosprawnych – porównanie opinii pracodawców i osób niepełnosprawnych (trzy najważniejsze powody)



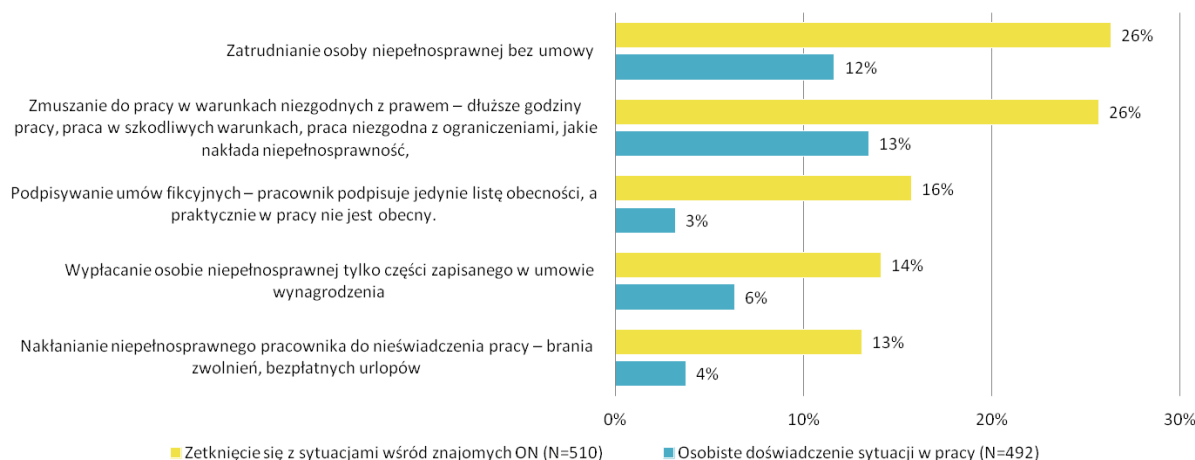
Źródło: *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców. Badanie osób niepełnosprawnych.*

Na niechęć niepełnosprawnych do podejmowania zatrudnienia, obok innych trudności wpływać mogą także przypadki nadużyć i wykorzystywania osób niepełnosprawnych przez nieuczciwych pracodawców. Aż 26% osób niepełnosprawnych ma wśród swoich znajomych osoby niepełnosprawne, które były zatrudniane na czarno, zaś 12% respondentów samych pracowało w szarej strefie (por. Rysunek 58). Zbliżone są odsetki osób, których znajomi lub oni sami byli zmuszani do pracy w warunkach niezgodnych z prawem dotyczącym osób niepełnosprawnych.

Podpisywanie fikcyjnych umów, wypłacanie jedynie części wynagrodzenia czy też nakłanianie do nieświadczania pracy, to sytuacje z którymi osobiście zetknęło się między 3 a 6% badanych niepełnosprawnych. Natomiast między 13 a 16% ma wśród swoich znajomych osoby, które spotkały tego typu sytuacje.

Dane te dowodzą, że nadużycia nie są mitem, lecz niepełnosprawni naprawdę są na nie narażeni w kontakcie z nieuczciwymi pracodawcami.

Rysunek 58. Kontakt z sytuacjami nadużyć przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych.

Pracodawcy fakt niezatrudniania osób niepełnosprawnych uzasadniają głównie brakiem miejsc pracy dla takich pracowników (59% wskazań spontanicznych oraz 62% wspomaganych), w tym w ogóle brakiem wolnych etatów, pracą nienadającą się ich zdaniem dla niepełnosprawnych, czy też brakiem adekwatnych stanowisk pracy lub specyfiką pracy (por. Tabela 32). Na drugim miejscu spontanicznie wskazywany był brak chętnych kandydatów do pracy (22%), a na trzecim brak potrzeby (17%).

Jest to zmiana w stosunku do poprzedniego badania, gdzie obok braku odpowiednich miejsc pracy dość często wskazywano brak środków na przystosowanie otoczenia do potrzeb niepełnosprawnych pracowników.

Tabela 32. Trzy najważniejsze powody, dla których firma nie zatrudnia obecnie osób niepełnosprawnych (wskazania spontaniczne)

Powód	%	Powód	%
BRAK MIEJSC PRACY DLA NIEPEŁNOSPRAWNYCH	59%	KOSZTY ADMINISTRACYJNE	6%
brak wolnych etatów	21%	częste kontrole	4%
zbyt ciężka praca/praca nie nadaje się dla ON	15%	skomplikowane procedury, biurokracja, za dużo formalności	3%
brak odpowiednich miejsc /stanowisk pracy	14%	konieczność przystosowania budynków, pomieszczeń, stanowisk pracy	2%
specyfika firmy, rodzaj pracy itp. wyklucza zatrudnianie niepełnosprawnych	14%	BRAK KWALIFIKACJI/ NIEKOMPETENCJA	4%
INNE	24%	BRAK POŻĄDANYCH CECH OSOBISTYCH	3%
brak chętnych - nikt się nie zgłosił	22%	KOSZTY FINANSOWE	2%
nie ma potrzeby/brak potrzeby	17%	NIE WIEM	6%
nie chcę zatrudniać ON/nie chcę kłopotów/odpowiedzialności	3%		

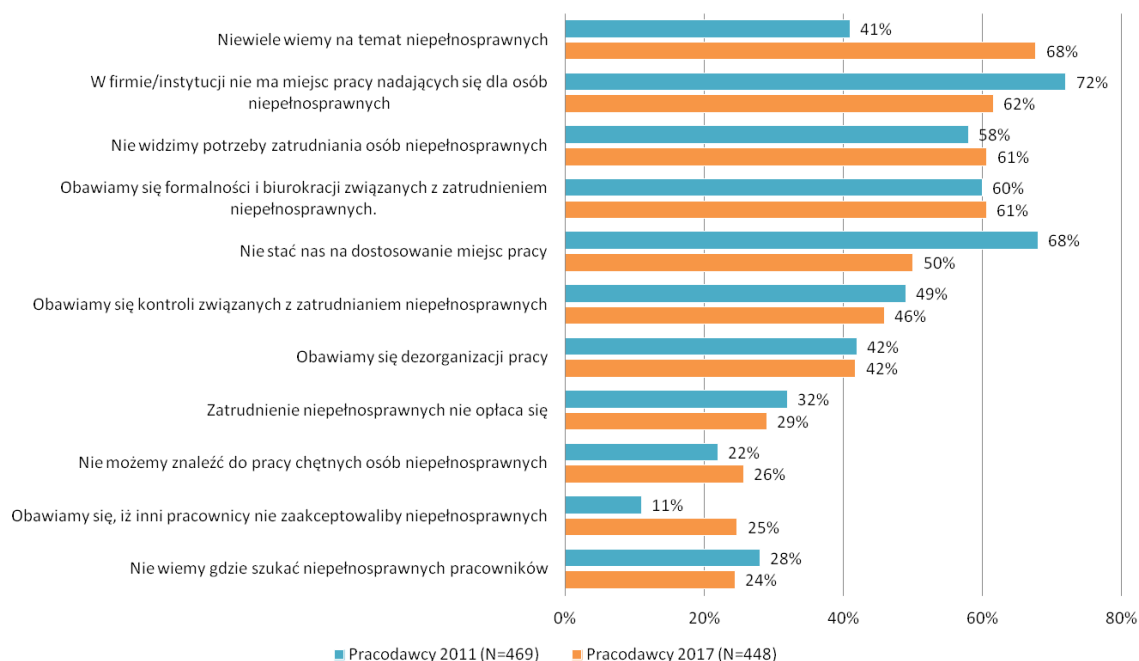
Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców. N=pracodawcy niezatrudniający osób niepełnosprawnych

W przypadku wskazań wspomaganych znaczący okazał się przede wszystkim brak wiedzy na temat niepełnosprawnych (68%), a w drugiej kolejności niedostrzeżenie potrzeby zatrudnienia niepełnosprawnych

(61%) oraz obawy dotyczące biurokracji i formalności z tym związanych (61%). Połowa pracodawców stwierdza, że nie stać ich na dostosowanie miejsc pracy, 46% obawia się kontroli zaś 42% spodziewa się dezorganizacji pracy.

Poproszeni o wymienienie najważniejszego powodu, dla którego firma nie zatrudnia niepełnosprawnych pracownikóww pracodawcy najczęściej wskazywali na brak odpowiednich miejsc pracy (27%) oraz na brak potrzeby zatrudniania takich pracowników (24%).

Rysunek 59. Przyczyny niezatrudniania osób niepełnosprawnych przez pracodawców



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim (2011). Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Odsetek wskazań na skali 6, 7, 8 lub 9. Badanie pracodawców. Skala: [1] zupełnie się nie zgadzam, [9] całkowicie się zgadzam.



Część 4

System wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych

18 OCENA SYSTEMU WSPARCIA ZATRUDNIENIA ON

18.1 WIEDZA NA TEMAT INSTRUMENTÓW WSPIERAJĄCYCH ZATRUDNIENIE ON

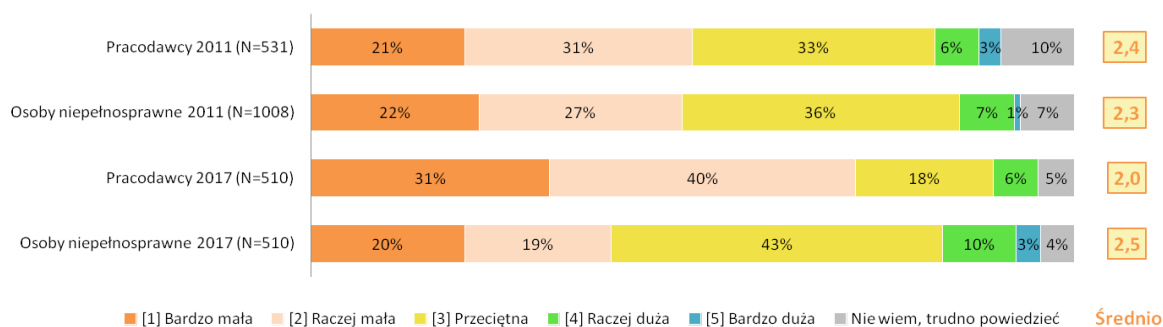
Wiedza pracodawców na temat instrumentów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych jest raczej niska i dość ogólna. Sprowadza się głównie do znajomości dwóch podstawowych mechanizmów – dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników oraz zwrot kosztów związanych z przystosowaniem lub stworzeniem miejsca pracy dla osoby niepełnosprawnej. Lepszą wiedzę w tym zakresie dysponują pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne, zakłady pracy, ale również pracodawcy zatrudniający powyżej 25 pracowników. **To co ważne na przestrzeni lat 2011-2017 nie obserwujemy poprawy w tym zakresie, a wręcz przeciwnie obecnie w próbie odnotowano wyższy odsetek oceniających swą wiedzę jako niską lub bardzo niską, niż w pomiarze w 2011r (2011 r. – 52%, 2017r.- 71%).**

Osoby niepełnosprawne, podobnie jak pracodawcy, według deklaracji posiadają raczej małą i ogólną wiedzę na temat instrumentów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych.

Badani niepełnosprawni słabo oceniali swoją wiedzę na temat mechanizmów wspierających zatrudnianie osób niepełnosprawnych – 39% oceniło swoją wiedzę jako małą, w tym 20% jako bardzo małą, zaś kolejne 43% jako przeciętną. Jedynie 3% niepełnosprawnych uważało, że bardzo dobrze orientuje się w kwestiach wsparcia zatrudniania osób niepełnosprawnych, a 10% że dobrze.

Jednak w przypadku osób niepełnosprawnych na przestrzeni badanego okresu obserwujemy wzrost świadomości odnośnie swoich praw i przywilejów. W pomiarze w 2011r. 49% badanych oceniło swą wiedzę jako niską (w obecnym pomiarze spadek o 10 p.p.), zaś 6% jako wysoką (w obecnym pomiarze wzrost o 5 p.p.).

Rysunek 60. Ocena wiedzy w zakresie możliwości i warunków (uwarunkowań prawnych) zatrudniania osób niepełnosprawnych wśród pracodawców oraz osób niepełnosprawnych

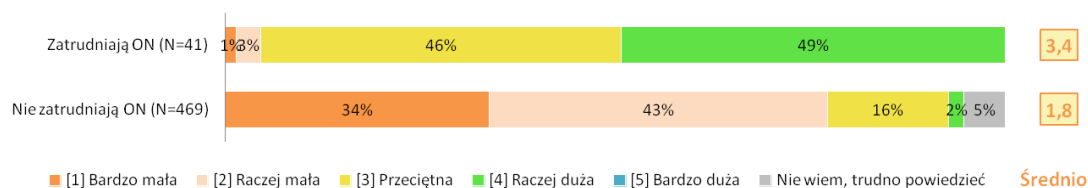


Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim (2011). Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców. Badanie osób niepełnosprawnych.

PRACODAWCY

W obecnym pomiarze przedsiębiorcy bardzo słabo oceniali swoją wiedzę na temat mechanizmów wspierających zatrudnianie osób niepełnosprawnych – 71% oceniło swoją wiedzę jako małą, w tym 31% jako bardzo małą, zaś kolejne 40% jako przeciętną. Nie odnotowano odpowiedzi oceniających swój poziom wiedzy na temat kwestii zatrudniania osób niepełnosprawnych jako bardzo dobry, a 6% badanych oceniło, że orientuje się w tych sprawach dobrze. Poziom deklaratywnej wiedzy na temat mechanizmów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych, podobnie jak w pomiarze realizowanym w 2011r., wzrasta wraz z wielkością firmy (średnia ocena wiedzy w firmach zatrudniających do 25 pracowników wynosiła 2,3, zaś w firmach zatrudniających powyżej 25 pracowników – 2,8), a także zatrudnianiem osób niepełnosprawnych (średnia ocena wiedzy w firmach zatrudniających osoby niepełnosprawne wynosiła 3,4, niezatrudniających zaś 1,8).

Rysunek 61. Ocena wiedzy w zakresie możliwości i warunków zatrudniania osób niepełnosprawnych wśród pracodawców zatrudniających i niezatrudniających takich pracowników



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców.

Biorąc pod uwagę wiedzę na temat instytucji zaangażowanych w zatrudnianie niepełnosprawnych pracowników widać, że respondenci wskazują przede wszystkim na Urzędy Pracy (79%). Jednak może to wynikać z faktu, że instytucje te kojarzą się w pierwszej kolejności jako instytucje związane z tematyką zatrudnienia, nie tylko niepełnosprawnych. W dalszej kolejności wymieniano PFRON (19%). Pozostałe rodzaje instytucji wskazywane były znacznie rzadziej. Pojawiły się tutaj: stowarzyszenia i organizacje pozarządowe (4%), instytucje samorządowe (2%), opieka społeczna (2%). Odnosząc te dane do poprzedniego pomiaru widać, że stabilnym punktem obrazu są jedynie Urzędy Pracy (w 2011 r. wskazało na nie 76% badanych). Natomiast zmalało znaczenie wszystkich pozostałych instytucji. Szczególnie duży spadek dotyczy PFRON (9 p.p.) oraz stowarzyszeń i organizacji pozarządowych (8 p.p.).

Tabela 33. Instytucje, do których pracodawcy zwróciliby się w poszukiwaniu niepełnosprawnych pracowników lub informacji na temat możliwości związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych

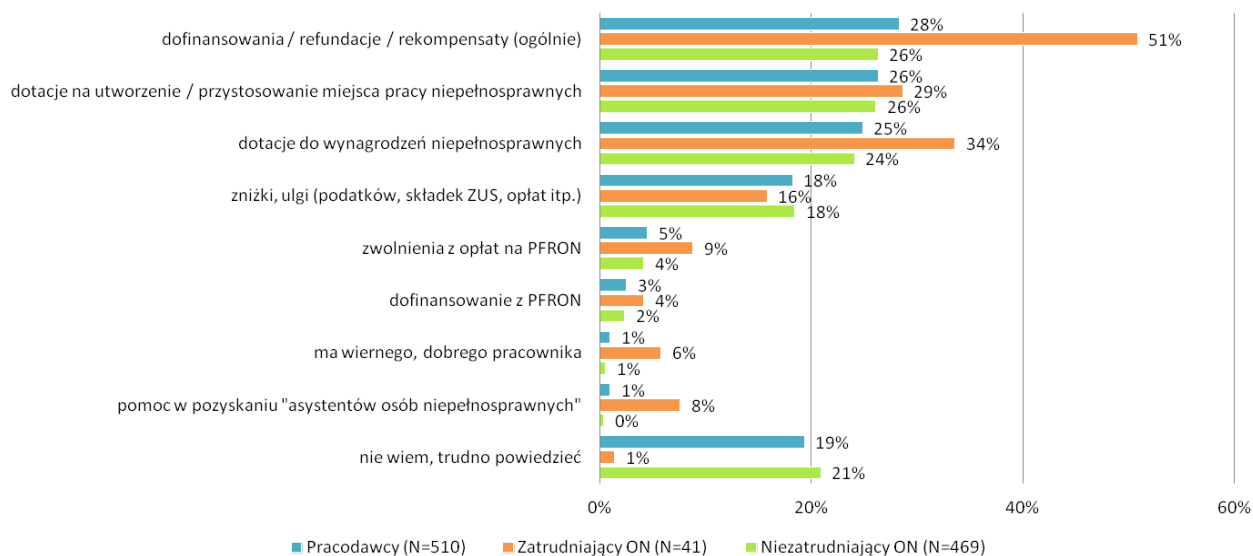
	Pracodawcy (N=510)	Wielkość firmy			Zatrudniający ON	
		2 - 9 (N=417)	10-49 (N=77)	50-249 (N=14)	Tak (N=41)	Nie (N=469)
UP - Urząd Pracy, (WUP-wojewódzki, PUP-powiatowy)	79%	80%	75%	75%	92%	78%
PFRON	19%	15%	37%	42%	34%	18%
Stowarzyszenia, organizacje pozarządowe (różne)	4%	3%	5%	7%	10%	3%
Urząd Miasta (Gminy, Samorząd-różne jego stopnie, burmistrz itp.)	2%	1%	2%	3%	1%	2%
Opieka społeczna (MOPS, GOPS itp.)	2%	2%	1%	1%	1%	2%
Internet, strony www, ogłoszenia w internecie	1%	1%	2%		1%	1%
Biura pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego (różne inne),	1%	1%	3%	3%	1%	1%
Do żadnej	3%	3%	2%	3%	3%	3%
Nie wiem	11%	10%	16%	8%	3%	11%

Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców.

Wiedza na temat konkretnych mechanizmów wsparcia dla pracodawców ogniskuje się wokół kwestii ogólnych (dotacje, dofinansowań różnorodnych ulg), a także związana jest z dofinansowaniem do stworzenia odpowiedniego dla osoby niepełnosprawnej stanowiska pracy oraz refundacji wynagrodzeń osób niepełnosprawnych.

28% badanych wskazało ogólnie dofinansowania, refundację, rekompensaty, zaś kolejne 18% zniżki i ulgi np. podatków, składek, opłat. Podobna frakcja badanych (26%) wymieniło dotacje na utworzenie, przystosowanie miejsca pracy niepełnosprawnych, 25% dotacje do wynagrodzeń, a 5% zwolnienia z ustawowych wpłat na PFRON w związku z niezatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Zdecydowanie większą wiedzę posiadają przedsiębiorcy zatrudniający osoby niepełnosprawne.

Rysunek 62. Instrumenty wsparcia dla pracodawców z tytułu zatrudnienia osób niepełnosprawnych (wskazania spontaniczne)

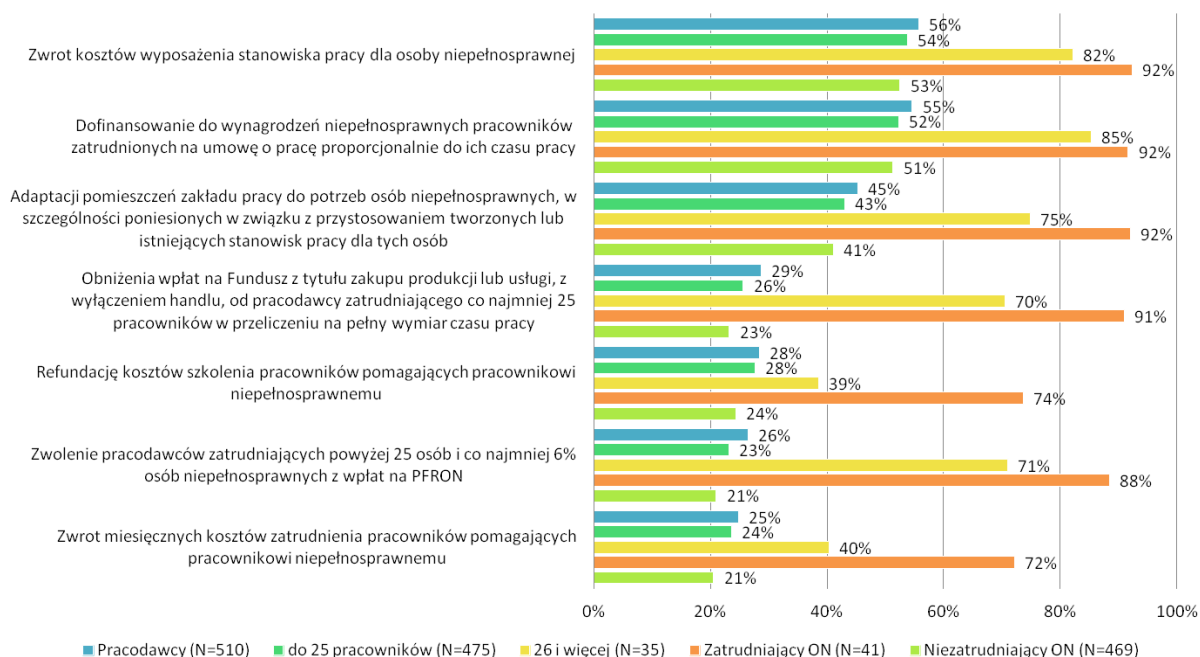


Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców. N=510

Znajomość instrumentów wsparcia pracodawców z tytułu zatrudnienia osób niepełnosprawnych polepszyła się, gdy przedstawiono pracodawcom konkretne mechanizmy. Jednak nadal istniały duże braki wiedzy w tym zakresie – 26% badanych przyznało, że w ogóle nie zna żadnego z prezentowanych instrumentów wsparcia 9 w 2011 r.- 23%. Najbardziej znane przedsiębiorcom są: zwrot kosztów poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących miejsc pracy (56%), oraz adaptacja pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych (45%). Na kolejnej pozycji pod względem odsetka wskazań znalazło się obniżenie wpłat na PFRON z tytułu zakupu produkcji lub usługi od pracodawcy zatrudniającego co najmniej 25 pracowników (29%), refundacja kosztów szkolenia pracowników pomagających niepełnosprawnemu (28%), zwolnienie pracodawców zatrudniających powyżej 25 osób i co najmniej 6 osób niepełnosprawnych z wpłat na PFRON (26%), zwrot miesięcznych kosztów zatrudniania pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu (25%).

W przypadku każdego z prezentowanych instrumentów wsparcia lepszą wiedzą wykazywali się przedstawiciele firm zatrudniających powyżej 25 pracowników oraz zatrudniających osoby niepełnosprawne. Należy zauważyć, że nie wszyscy pracodawcy zatrudniający powyżej 25 pracowników znają instrument polegający na zwolnieniu tego typu pracodawców z wpłat na PFRON jeżeli zatrudniają co najmniej 6 niepełnosprawnych pracowników – znajomość deklarowało 71% badanych.

Rysunek 63. Znajomość możliwości i instrumentów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych adresowanych do pracodawców (ujęcie wspomagane)



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców.

OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE

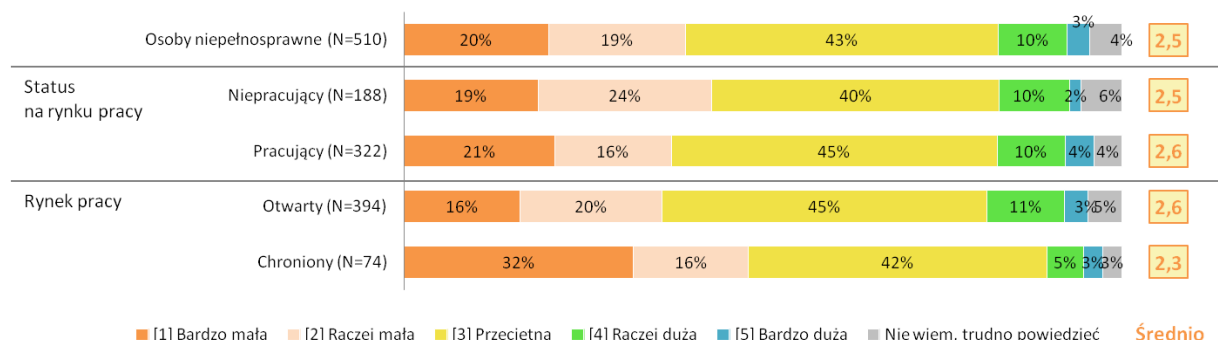
Osoby niepełnosprawne, podobnie jak pracodawcy, według deklaracji posiadają raczej małą i ogólną wiedzę na temat instrumentów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Jednak w odniesieniu do pracodawców orientują się w tej materii lepiej.

Badani niepełnosprawni słabo oceniali swoją wiedzę na temat mechanizmów wspierających zatrudnianie osób niepełnosprawnych – 39% oceniło swoją wiedzę jako małą, w tym 20% jako bardzo małą (w 2011r. odpowiednio 49% i 22%), zaś kolejne 43% jako przeciętną (w 2011r. – 36%). Jedynie 3% niepełnosprawnych uważa, że bardzo dobrze orientuje się w kwestiach wsparcia zatrudniania osób niepełnosprawnych (2011r. – 1%), a 10%, że dobrze (2011r. – 7%).

Poziom wiedzy w zakresie uregulowań prawnych dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych w niewielkim stopniu zależy od statusu na rynku pracy, a także od takich parametrów jak czas nabycia niepełnosprawności, rodzaj i stopień niepełnosprawności, płeć, wiek.

To co w największym stopniu różnicuje opinie to poziom wykształcenia - wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia obserwujemy wzrost wiedzy na temat posiadanych uprawnień. Lepiej także swą wiedzę oceniają osoby zatrudnione na otwartym rynku pracy, niż te pracujące na rynku chronionym.

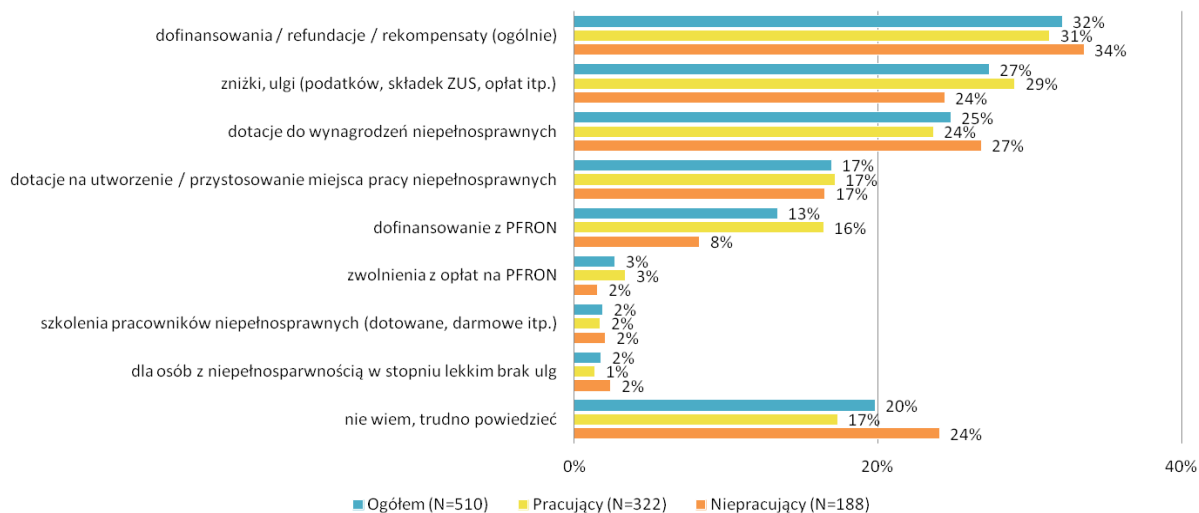
Rysunek 64. Ocena wiedzy w zakresie uwarunkowań prawnych zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zależności od statusu na rynku pracy oraz miejsca zatrudnienia



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych.

Respondenci również nie potrafili wskazać spontanicznie konkretnych mechanizmów wsparcia pracodawców. Ich wiedza w tym zakresie była dość ogólna. Wskazywano przede wszystkim ogólnie na dofinansowania, refundacje i rekompensaty - 32% (2011r – 44%), zniżki, ulgi (podatków, składek, opłat itp.) - 27% (2011 r. - 36%), czy też dofinansowanie z PFRON (13%). Bardziej konkretnie wskazywano jedynie na dotacje do wynagrodzeń 25% (rok 2011 - 8%) oraz dotacje na utworzenie i przystosowanie miejsca pracy – 17% (2011 - 13%). Odnosząc te dane do wyników uzyskanych w pomiarze przeprowadzonym w 2011 roku widać jednak, że wiedza osób niepełnosprawnych ulega konkretyzacji.

Rysunek 65. Znajomość instrumentów wsparcia dla pracodawców w tytułu zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników wśród osób niepełnosprawnych (wskazania spontaniczne)



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych.

18.2 WIEDZA NA TEMAT UPRAWNIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNYCH PRACOWNIKÓW

Zakres wiedzy osób niepełnosprawnych na temat uprawnień niepełnosprawnych pracowników jest szerszy, niż pracodawców, chociaż w obu przypadkach na poziomie spontanicznych wypowiedzi jest ona dosyć ogólna. 40% badanych pracodawców (2011r. – 28%) i co piąty badany niepełnosprawny nie potrafił spontanicznie wskazać żadnych udogodnień w tym zakresie (w 2011 r. co trzeci).

Spontaniczna wiedza pracodawców oraz osób niepełnosprawnych na temat uprawnień niepełnosprawnych pracowników sprowadza się głównie do przywilejów związanych z czasem pracy – krótszy czas pracy (36% pracodawców i 51% osób niepełnosprawnych), dłuższe urlopy, dodatkowe dni wolne (23% pracodawców i 38% osób niepełnosprawnych), więcej przerw w pracy (9% pracodawców i 24% osób niepełnosprawnych), limitowany czas pracy, bez nadgodzin (4% pracodawców, 5% osób niepełnosprawnych), czy też dostęp do rehabilitacji, sanatorium, więcej czasu/urlop na wizytę u lekarza (4% pracodawców, 6% osób niepełnosprawnych). Rzadziej wymieniano przystosowane stanowiska pracy, rodzaj pracy dostosowany do możliwości oraz lepsze traktowanie przez pracodawców (po 2% pracodawców, po 4% osoby niepełnosprawne). Większość tych przywilejów wymieniali najczęściej przedstawiciele największych firm i zatrudniających niepełnosprawnych pracowników.

Tabela 34. Wiedza na temat uprawnień niepełnosprawnych pracowników (wskazania spontaniczne)

	Pracodawcy (N=510)	2 - 9 pracowników (N=417)	10-49 pracowników (N=77)	50-249 pracowników (N=14)
Krótszy czas pracy (dzień - 7h), tydzień itp.)	36%	32%	52%	57%
Dłuższy urlop, dodatkowe dni wolne (10 dodatkowych dni)	23%	21%	27%	49%
Więcej przerw, dłuższe przerwy	9%	9%	11%	6%
Zmniejszony zakres obowiązków, lżejsza praca	5%	5%	6%	1%
Dostęp do rehabilitacji, sanatorium, więcej czasu / urlopu na wizytę u lekarza	4%	3%	12%	10%
Limitowany czas pracy - bez nadgodzin, pracy w nocy itp.	4%	3%	7%	8%
Przystosowane stanowiska pracy	2%	2%	5%	5%
Rodzaj pracy dostosowany do możliwości	2%	2%	1%	2%
Lepsze traktowanie przez pracodawcę	2%	2%		
Nie wiem	40%	45%	21%	25%

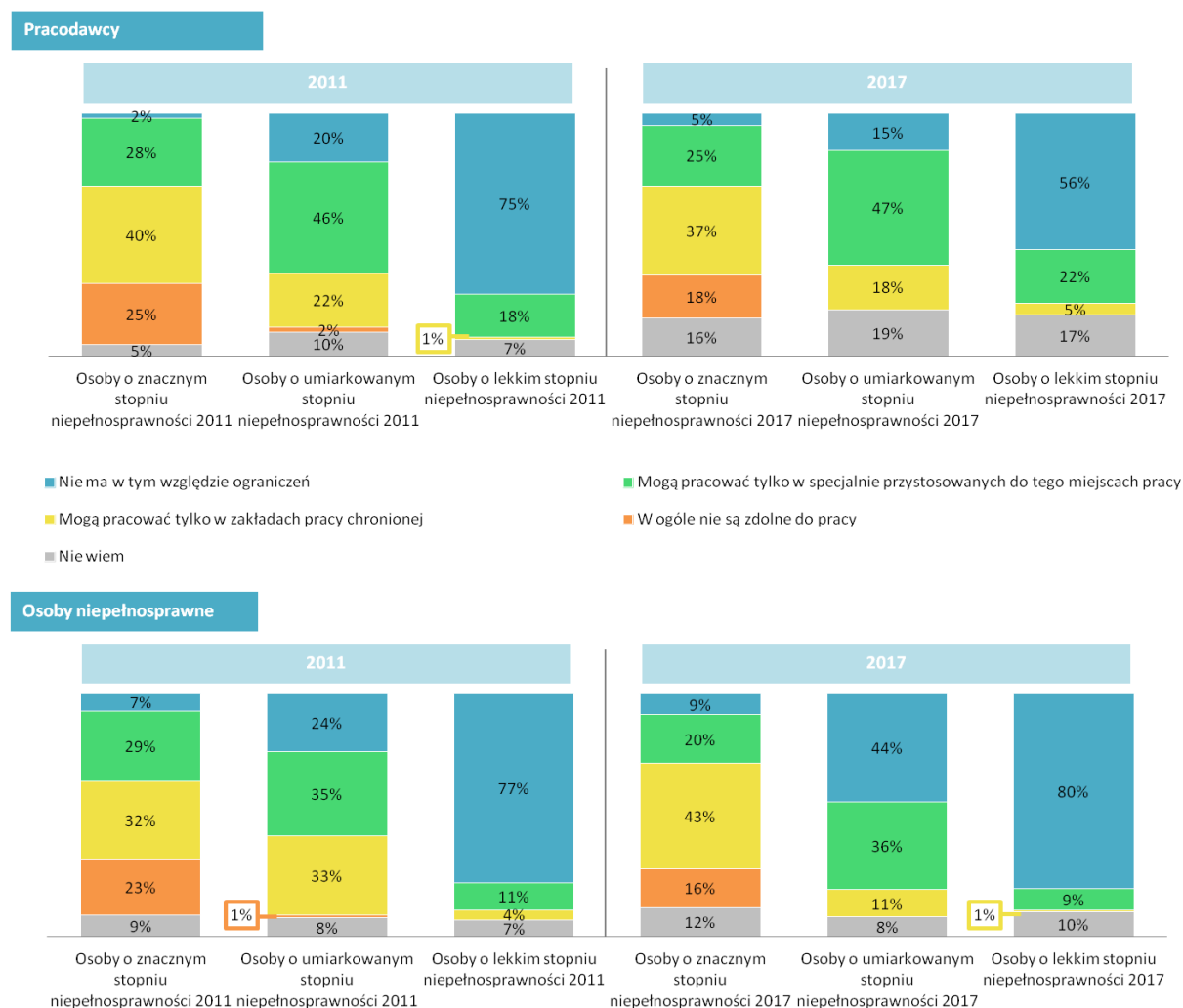
Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców.

W opinii pracodawców i samych osób niepełnosprawnych największe możliwości pracy mają osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności. Jednak pracodawcy byli tu bardziej restrykcyjni niż osoby niepełnosprawne. 56% pracodawców oraz 80% osób niepełnosprawnych było zdania, że osoby o lekkim stopniu niepełnosprawności mogą pracować na otwartym rynku pracy. W opiniach niepełnosprawnych, wraz z wzrostem stopnia niepełnosprawności rośnie również przeświadczenie, że osoby właśnie z umiarkowanym czy znacznym stopniem niepełnosprawności mogą pracować tylko w zakładach pracy chronionej lub w specjalnie do tego przystosowanych miejscach pracy – w przypadku pracodawców nawet nieco częściej wyrażano takiej opinii.

Należy również podkreślić, że nieco ponad co piąty pracodawca i osoba niepełnosprawna uznawali, że osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności w ogóle nie są zdolne do pracy, co potwierdza zakorzeniony w społeczeństwie i nie zawsze zgodny z rzeczywistością pogląd wyrobiony przez system orzecznictwa o niepełnosprawności, że posiadanie orzeczonego znacznego stopnia niepełnosprawności jednocześnie świadczy o niezdolności osoby do pracy. Tymczasem zwykle okazuje się, że mimo znacznych deficytów

zdrowotnych osoba może wykonywać w odpowiednich warunkach pracę zawodową. Jednak warto podkreślić, że na przestrzeni 6 lat dzielących oba analizowane badania pogląd ten stał się mniej powszechny – w 2011 roku takie zdanie prezentowane było przez co czwartą badaną osobę niepełnosprawną i co czwartego badanego pracodawcę.

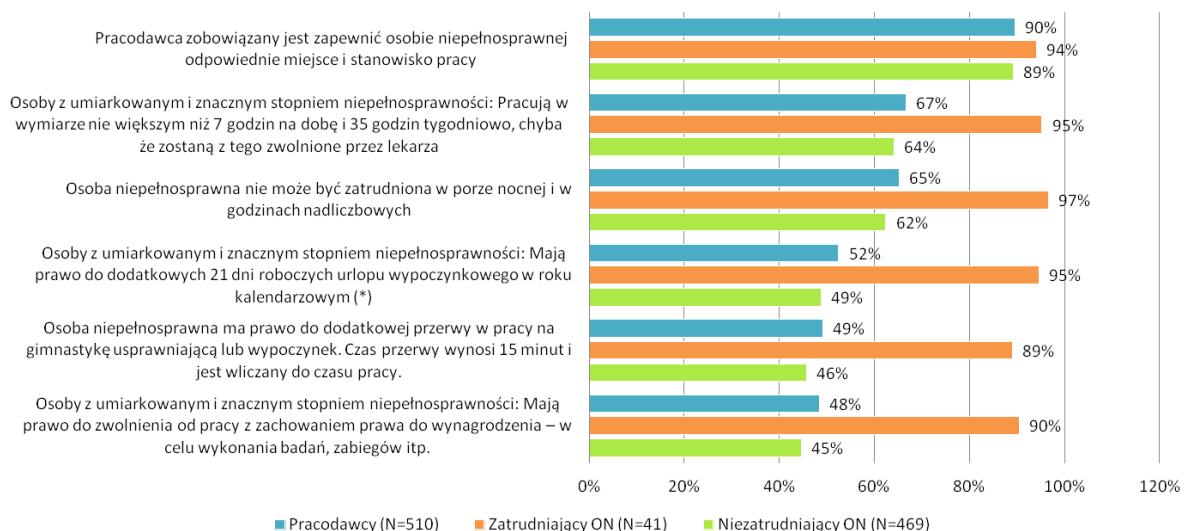
Rysunek 66. Opinie o możliwości pracy i warunkach pracy osób z różnym stopniem niepełnosprawności wśród pracodawców oraz osób niepełnosprawnych



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim (2011). Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców, 2011: N=531, 2017: N=510. Badanie osób niepełnosprawnych, 2011: N=1008, 2017: N=510.

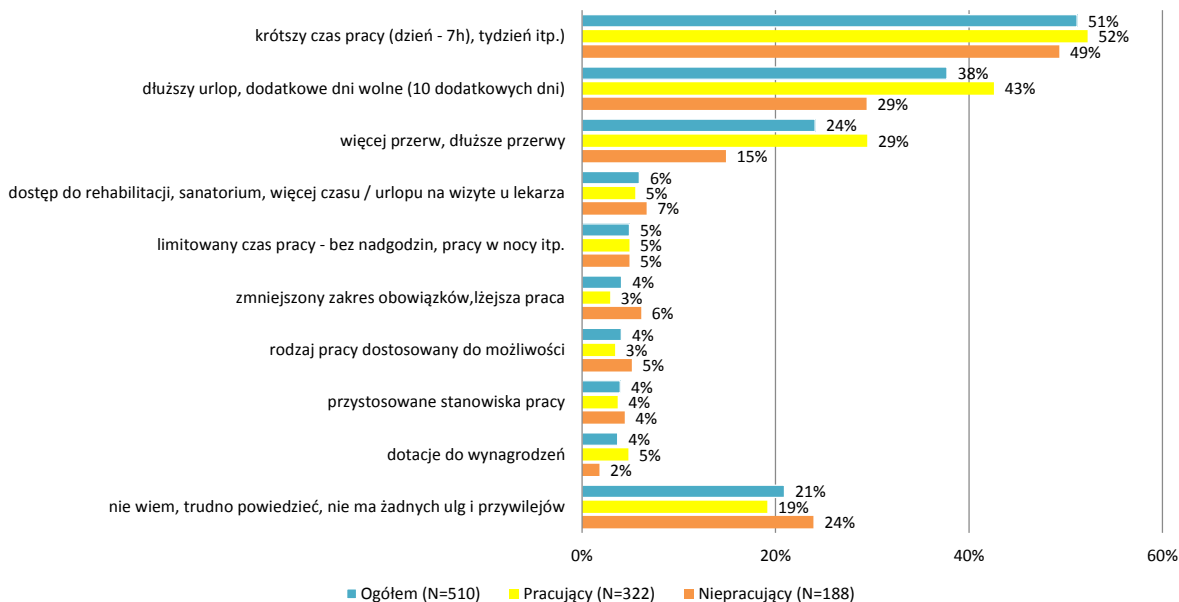
Znajomość różnego rodzaju uprawnień niepełnosprawnych pracowników wzrosła, gdy przedstawiono pracodawcom konkretne przywileje. Największą wiedzą w tym zakresie wykazali się pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne. Generalnie najbardziej znanym przywilejem niepełnosprawnych pracowników jest zdaniem 90% pracodawców (94% pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne) zapewnienie odpowiedniego miejsca i stanowiska pracy. Na kolejnych pozycjach znalazły się – praca w wymiarze nie większym niż 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo (67%), praca poza godzinami nocnymi i bez godzin nadliczbowych (65%), prawo do dodatkowych 21 dni roboczych urlopu wypoczynkowego (52%), a także prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek (49%). Najmniej znanym wśród pracodawców uprawnieniem niepełnosprawnych pracowników jest prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu wykonania badań, zabiegów (48%).

Rysunek 67. Znajomość uprawnień niepełnosprawnych pracowników wśród pracodawców (ujęcie wspomagane)



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców. (*) „Mają prawo do dodatkowych 21 dni roboczych urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, które mogą być wykorzystane następująco albo: dodatkowych 10 dni roboczych urlopu dodatkowego albo do 21 dodatkowych dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku.”

Rysunek 68. Wiedza osób niepełnosprawnych na temat uprawnień niepełnosprawnych pracowników (wskazania spontaniczne)



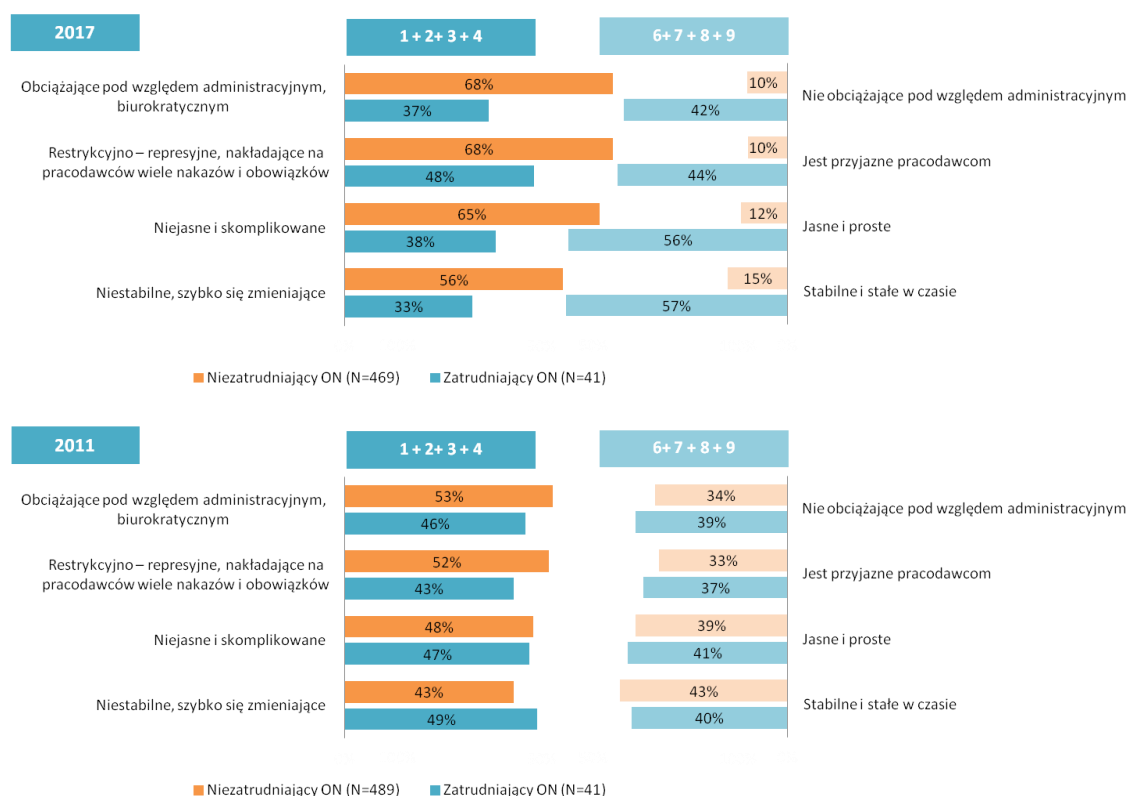
Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych.

18.3 OPINIE DOTYCZĄCE INSTRUMENTÓW WSPARCIA W ZAKRESIE ZATRUDNIANIA ON

Zarówno pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne, jak i niezatrudniający uważają częściej, że przepisy dotyczące zatrudniania tej grupy są niestabilne i szybko zmieniające się, niejasne i skomplikowane, nieprzyjazne pracodawcom oraz obciążające pod względem administracyjnym. W przypadku przedsiębiorców niezatrudniających osób niepełnosprawnych szczególnie źle oceniono system prawny pod kątem bycia przyjaznym dla przedsiębiorcy, a także obciążenia administracyjnego dla pracodawcy – po 68% negatywnych. Pracodawcy nieco lepiej oceniają obowiązujące przepisy pod kątem stabilności i stałości w czasie oraz prostoty – odpowiednio 57% i 56% pozytywnych wskazań pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne oraz 15% i 12% pozytywnych wskazań pracodawców niezatrudniających niepełnosprawnych pracowników.

Ogólny obraz opinii na temat systemu prawnego i przepisów w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych nie uległ zmianie na przestrzeni okresu dzielącego oba pomiary. Jednak warto zauważyć, że opinia pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych generalnie się pogorszyła, zaś tych, którzy osoby niepełnosprawne zatrudniają – nieco poprawiła się we wszystkich badanych aspektach.

Rysunek 69. Opinie na temat systemu prawnego i przepisów w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych⁸⁵



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim (2011). Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców.

⁸⁵ Ocena prowadzona była na skali od 1 do 9. Końce skal opisane były przez następujące pary:

- 1 - Niestabilne, szybko się zmieniające - 9 - Stabilne i stałe w czasie
- 1 - Niejasne i skomplikowane, 9 - Jasne i proste
- 1 - Restrykcyjno - represyjne, nakładające na pracodawców wiele nakazów i obowiązków, 9 - Jest przyjazne pracodawcom
- 1 - obciążające pod względem administracyjnym, biurokratycznym - 9 - Nie obciążające pod względem administracyjnym.

Na rysunku prezentowany jest odsetek respondentów wskazujących odpowiedzi 1,2,3,4 oraz 6,7,8,9

Pracodawcy, zatrudniający osoby niepełnosprawne najczęściej korzystali ze wsparcia w postaci dofinansowania do wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na umowę o pracę (20%) oraz zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej (17%), 14% badanych zadeklarowało korzystanie z refundacji kosztów szkolenia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu.

Co 10 badany wskazał na pozostałe instrumenty wspierające zatrudnianie osób niepełnosprawnych.

Największe firmy, częściej, niż pozostałe, korzystały z dofinansowania do wynagrodzenia niepełnosprawnych pracowników, zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej, a także ze zwolnień pracodawców zatrudniających powyżej 25 osób i co najmniej 6% osób niepełnosprawnych. Jednak korzystanie z tego ostatniego instrumentu zadeklarowało jedynie 18% badanych dużych firm. Oznacza to, że w większości dużych firm nie zatrudnia się wymaganych 6% osób niepełnosprawnych.

Tabela 35. Odsetek pracodawców korzystających z instrumentów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych

	Pracodawcy (N=510)	2 - 9 pracowników (N=417)	10-49 pracowników (N=77)	50-249 pracowników (N=14)	Zatrudniający ON (N=41)
Dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę proporcjonalnie do ich czasu pracy:					
• 1800 zł – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;	20%	20%	16%	45%	76%
• 1125 zł – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;					
• 450 zł – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.					
Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej	17%	18%	7%	23%	54%
Refundację kosztów szkolenia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu	14%	16%	6%	11%	40%
Obniżenia wpłat na Fundusz z tytułu zakupu produkcji lub usługi, z wyłączeniem handlu, od pracodawcy zatrudniającego co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, który wskaźnik osiąga zatrudniając osoby zaliczone do:					
• znacznego stopnia niepełnosprawności lub	11%	11%	12%	22%	64%
• umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych					
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 – o ile przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudnia osoby niepełnosprawne	11%	12%	8%	12%	56%
Zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu	11%	12%	5%	12%	37%
Zwolenie pracodawców zatrudniających powyżej 25 osób i co najmniej 6% osób niepełnosprawnych z wpłat na PFRON	10%	10%	9%	18%	56%

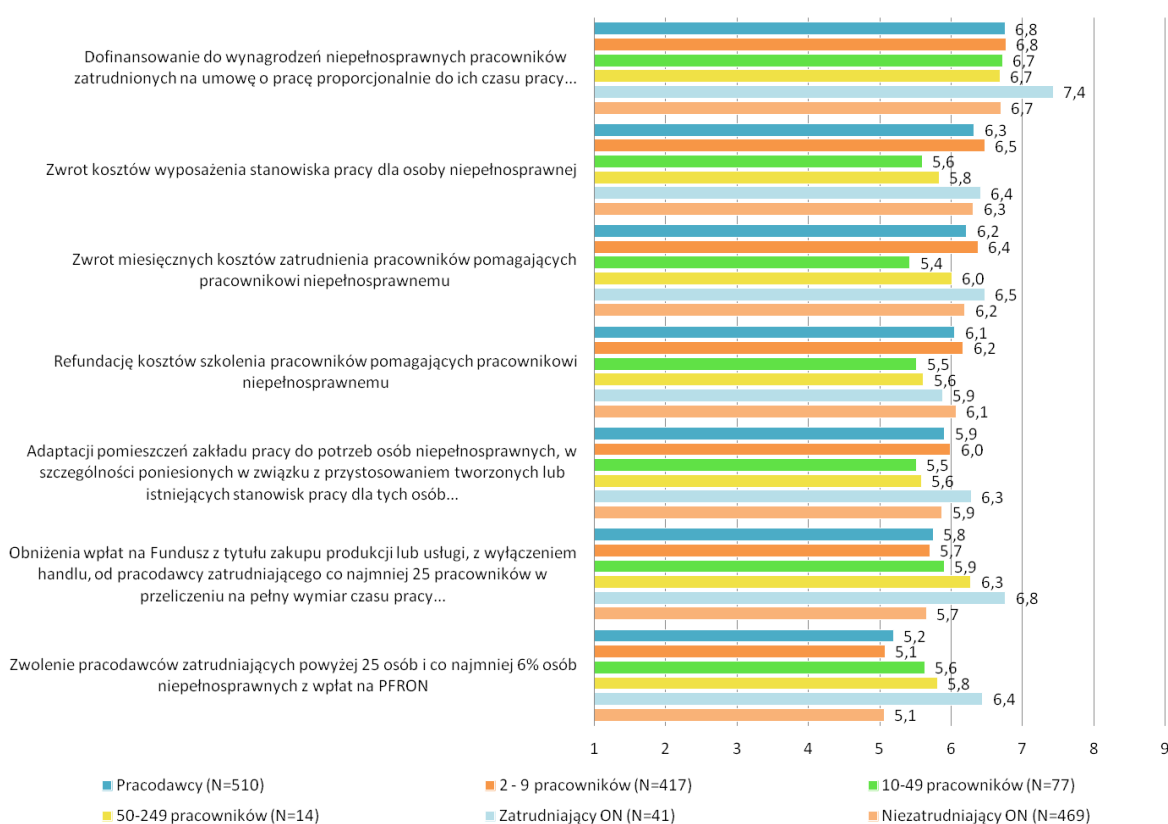
Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców.

Spółród istniejących mechanizmów wsparcia zatrudniania osób niepełnosprawnych pracodawców najbardziej zachęcają instrumenty finansowe – dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników (średnia ocena na skali 1 – „w ogóle nie zachęca”, zaś 9 „bardzo zachęca” wyniosła 6,8) oraz zwrot kosztów poniesionych w związku z utworzeniem lub przystosowaniem miejsca pracy (średnia ocena 6,2).

Ważne okazały się także instrumenty związane z osobami pomagającymi w pracy osobie niepełnosprawnej - miesięczne koszty zatrudnienia pracowników pomagających osobie niepełnosprawnej (średnia ocena 6,2) oraz , refundacja kosztów szkolenia tych pracowników (średnia ocena 6,1).

Jako najmniej zachęcające do zatrudniania niepełnosprawnych zwolnienie ze składek na PFRON (średnia ocena 5.2). Pracodawcy zatrudniający obecnie osoby niepełnosprawne częściej niż pozostali uważali wszystkie oceniane instrumenty jako zachęcające do zatrudniania takich osób.

Rysunek 70. Ocena aktualnie funkcjonujących instrumentów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych pod względem tego, na ile zachęcają do zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników (średnie arytmetyczne)



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców. Skala: [1] W ogóle nie zachęca, [9] Bardzo zachęca.

Do zatrudniania osób niepełnosprawnych z kolei zniechęcają pracodawców takie przywileje pracownicze, jak prawo do dodatkowych 21 dni roboczych urlopu wypoczynkowego (średnia 5,4 na 9-stopniowej skali, gdzie 1 – w ogóle nie zniechęca, zaś 9 – bardzo zniechęca), prawo do zwolnień od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (5,1), praca w wymiarze nie większym niż 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo (4,8) oraz zapewnienie odpowiedniego miejsca pracy (4,9). Najmniej niedogodna z punktu widzenia pracodawców jest zapewnienie osobie niepełnosprawnej dodatkowej przerwy w pracy (średnia 4,3) oraz niezatrudnianie osoby niepełnosprawnej w porze nocnej (średnia 4,5). W przypadku wszystkich ocenianych instrumentów bardziej zniechęceni do zatrudniania osób niepełnosprawnych okazywali się pracodawcy, którzy obecnie nie zatrudniają takich osób.

Rysunek 71. Ocena aktualnie funkcjonujących uprawnień niepełnosprawnych pracowników/ obowiązków pracodawców pod względem tego, na ile zniechęcają do zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników (średnie arytmetyczne)



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców. Skala: [1] W ogóle nie zniechęca, [9] Bardzo zniechęca.

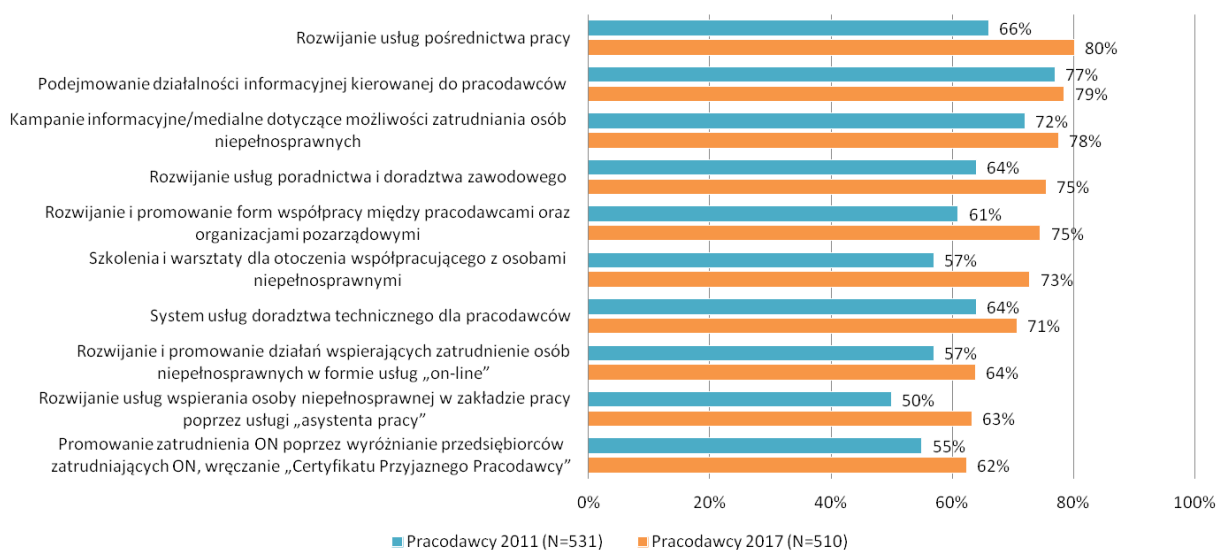
18.4 OCENA ZASAD SYSTEMU WSPARCIA W ZAKRESIE ZATRUDNIANIA ON

Pracodawcy uczestniczący w badaniu uważają proponowane instrumenty wsparcia w większości za przydatne w kontekście zatrudniania osób niepełnosprawnych. Warto także podkreślić, że w stosunku do pomiaru w roku 2011 roku w stosunku do wszystkich instrumentów odnotowano wzrost ocen bardzo lub raczej przydatne.

Największy wzrost odnotowano w przypadku rozwijania usług pośrednictwa pracy (14 p.p.) oraz rozwijania współpracy pomiędzy pracodawcami, a organizacjami pozarządowymi (wzrost o 14 p.p.), organizacji szkoleń i warsztatów dla osób niepełnosprawnych (16 p.p.).

W obecnym pomiarze za najbardziej przydatne postrzegano właśnie usługi pośrednictwa pracy (80% ocen bardzo + raczej przydatne), ale także mechanizmy informacyjne - podejmowanie działalności informacyjnej kierowanej do pracodawców (79%), kampanie informacyjne/medialne dotyczące możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych (78%), czy też rozwijanie usług doradztwa zawodowego (75%), rozwijanie i promowanie form współpracy między pracodawcami i organizacjami pozarządowymi (75%), czy też szkolenia i warsztaty dla otoczenia współpracującego z osobami niepełnosprawnymi (73%), a także system usług doradztwa technicznego dla pracodawców (71%). Jako najmniej przydatne uznano rozwijanie i promowanie działań wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych w formie usług „on-line” (organizowanie szkoleń, kursów, pośrednictwo pracy itp.) (64% ocen bardzo i raczej przydatne), rozwijanie usług wspierania osoby niepełnosprawnej w zakładzie pracy poprzez usługi 'asystenta pracy' (63%, choć w tym przypadku odnotowano jeden z największych wzrostów w stosunku do pomiaru w 2011r.) oraz promowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych np. wręczanie 'Certyfikatu Przyjaznego Pracodawcy' (62%).

Rysunek 72. Przydatność potencjalnych instrumentów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych dla firmy, instytucji



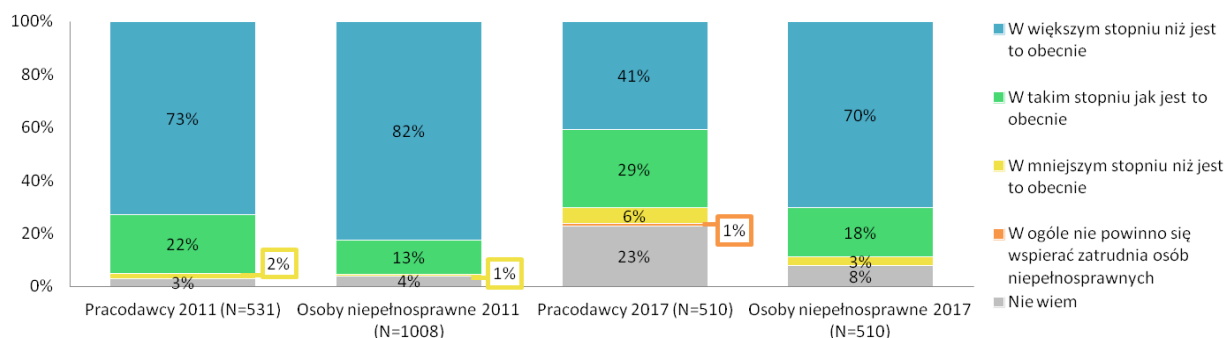
Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim (2011). Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców. Odsetek wskazań „Bardzo przydatne” i „Raczej przydatne”.

Tabela 36. Przydatność potencjalnych instrumentów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych dla firmy, instytucji według wielkości firmy oraz faktu zatrudniania osób niepełnosprawnych

	Pracodawcy (N=510)	2 - 9 pracowników (N=417)	10-49 pracowników (N=77)	50-249 pracowników (N=14)	Zatrudniający ON (N=41)	Niezatrudniający ON (N=469)
Rozwijanie usług pośrednictwa pracy	80%	81%	74%	77%	87%	80%
Podejmowanie działalności informacyjnej kierowanej do pracodawców	79%	79%	79%	61%	80%	78%
Kampanie informacyjne/medialne dotyczące możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych	78%	81%	65%	58%	74%	78%
Rozwijanie usług poradnictwa i doradztwa zawodowego	75%	75%	76%	73%	92%	74%
Rozwijanie i promowanie form współpracy między pracodawcami oraz organizacjami pozarządowymi	75%	75%	73%	62%	75%	75%
Szkolenia i warsztaty dla otoczenia współpracującego z osobami niepełnosprawnymi	73%	74%	71%	55%	85%	72%
System usług doradztwa technicznego dla pracodawców	71%	70%	75%	55%	84%	69%
Rozwijanie i promowanie działań wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych w formie usług „on-line”	64%	65%	60%	49%	69%	63%
Rozwijanie usług wspierania osoby niepełnosprawnej w zakładzie pracy poprzez usługi „asystenta pracy”	63%	64%	62%	57%	81%	62%
Promowanie zatrudnienia ON poprzez wyróżnianie przedsiębiorców zatrudniających ON, wręczanie „Certyfikatu Przyjaznego Pracodawcy”	62%	65%	53%	43%	68%	62%

Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców. Odsetek wskazań „Bardzo przydatne” i „Raczej przydatne”.

Rysunek 73. Opinie na temat kierunku polityki wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim (2011). Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców. Badanie osób niepełnosprawnych.

Badane osoby niepełnosprawne, ale także pracodawcy w większości opowiadają się za opiekuńczą postawą państwa i ochroną osób niepełnosprawnych w kwestiach związanych z zatrudnianiem tej grupy.

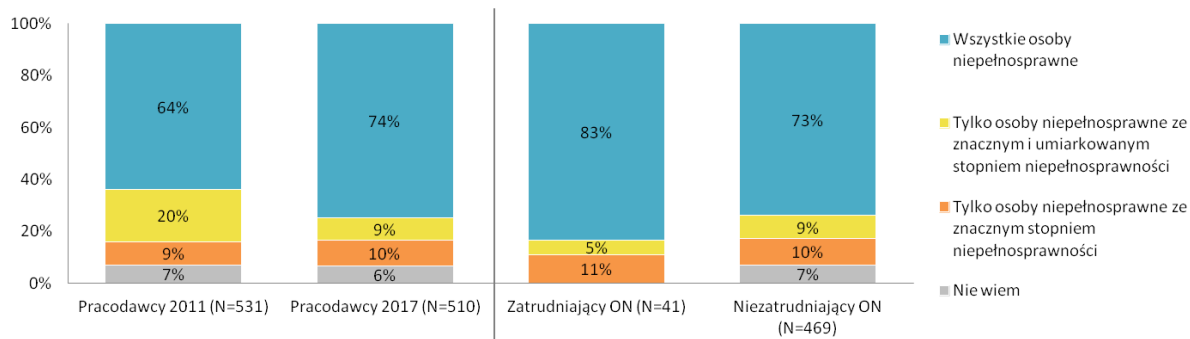
Jednak w przypadku pracodawców na przestrzeni ostatnich 6 lat dzielących oba pomiary zdania się radykalizowały. W 2011 roku 73% pracodawców było zdania, że państwo powinno wspierać zatrudnienie osób niepełnosprawnych w większym stopniu niż obecnie, w 2017 roku – odsetek tego typu wskazań wyniósł 41%.

W przypadku osób niepełnosprawnych również obserwujemy spadek frakcji oczekujących na wzrost skali wsparcia ze strony państwa, jednak jest on zdecydowanie niższy niż w przypadku pracodawców. W 2011 roku 82% niepełnosprawnych uważało, że państwo powinno wspierać zatrudnienie osób niepełnosprawnych w większym stopniu niż obecnie, w roku 2017 opinię taką formułuje 70% badanych.

Większość badanych niepełnosprawnych uważa, że wsparcie powinno dotyczyć wszystkich niepełnosprawnych, bez względu na stopień niepełnosprawności (85%). Odsetek formułujących taką opinię wzrósł w stosunku do 2011 roku (wzrost o 7 p.p.). Odsetek osób wyrażających taką opinię wzrasta wraz z wiekiem, nieco wyższy jest także wśród osób legitymujących się znacznym stopniem niepełnosprawności..

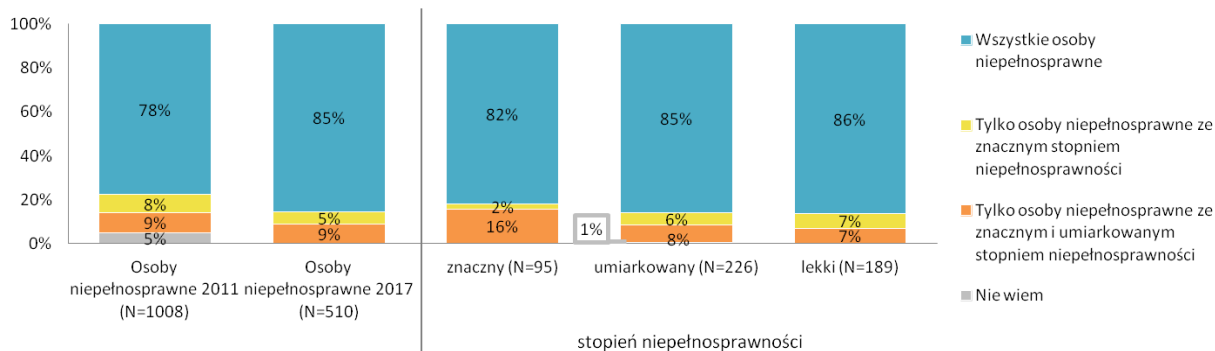
Opiekuńczą postawę częściej wykazywali pracodawcy reprezentujący firmy duże oraz zatrudniający osoby niepełnosprawne – odpowiednio 83% i 73% opowiadało się za wspieraniem wszystkich niepełnosprawnych bez względu na stan ich zdrowia.

Rysunek 74. Opinie pracodawców na temat beneficjentów ulg i dofinansowań zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim (2011). Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców.

Rysunek 75. Opinie osób niepełnosprawnych na temat beneficjentów ulg i dofinansowań zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych

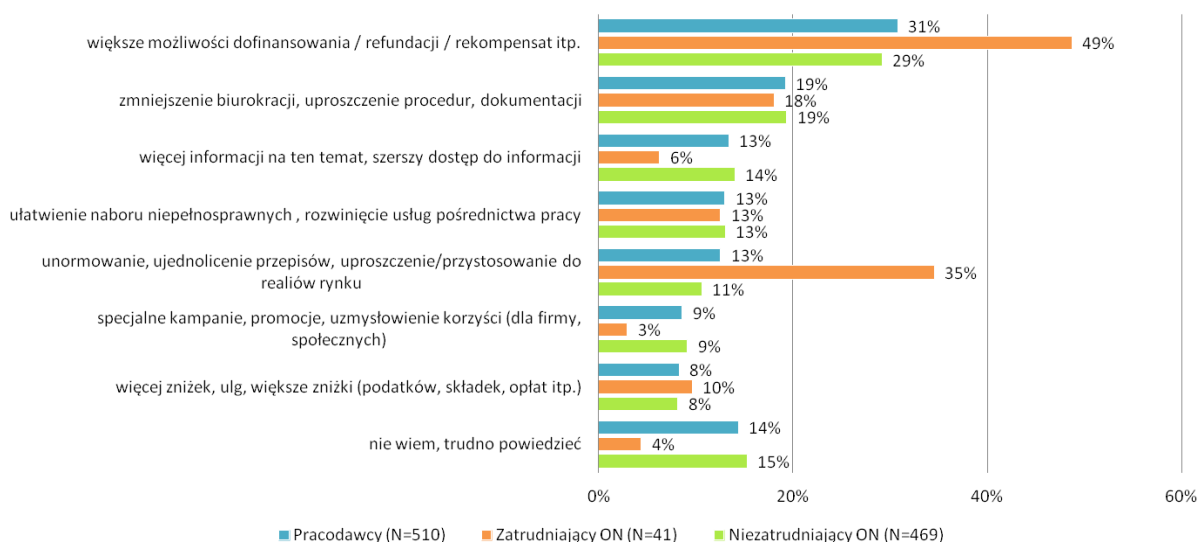


Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim (2011). Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych.

Pracodawcy wśród ewentualnych mechanizmów, które zachęciłyby ich do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników wymieniają z jednej strony instrumenty finansowe – większe możliwości dofinansowania/refundacji/rekompensat (31%), z drugiej zaś działania zmierzające do ułatwienia, uproszczenia formalności związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych – zmniejszenie biurokracji (19%), unormowanie, ujednoczenie przepisów, dostosowanie przepisów do realiów rynku pracy (35%). Ważne są także działania ułatwiające zatrudnienie osób niepełnosprawnych – działania informacyjne (13%) oraz ułatwienie naboru osób niepełnosprawnych (13%).

Instrumenty informacyjne są szczególnie ważne z punktu widzenia pracodawców, którzy nie zatrudniają pracowników z tej grupy. Z kolei pracodawcy, zatrudniający niepełnosprawnych zwracają częściej uwagę na unormowanie, ujednoczenie przepisów (35%) oraz większe możliwości dofinansowań/ulg/dotacji (49%).

Rysunek 76. Pożądanе przez pracodawców instrumenty/mechanizmy zachęcające tę grupę do zatrudniania osób niepełnosprawnych



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców.

Badani niepełnosprawni w większości są również zdania, że pobieranie renty powinno być uniezależnione od pracy, tak by osoby niepełnosprawne, które podejmują pracę nie traciły renty (74% zarówno w obecnym pomiarze jak i w 2011r.). Opinię taką z kolei rzadziej wyrażali pracodawcy (43%, 53% w poprzednim pomiarze), którzy z kolei o wiele częściej przyznawali, że osoby niepełnosprawne zdolne do pracy nie powinny pobierać renty (33%, 29% w 2011r.). Opinię związaną z zatrzymaniem renty pomimo pracy zawodowej znacznie częściej niż pozostali prezentowali przedstawiciele firm zatrudniających osoby niepełnosprawne (67%).

Tymczasem jedynie 17% badanych (2011r. – 14%) niepełnosprawnych przyznało, że osoby niepełnosprawne jeżeli mogą pracować nie powinny pobierać renty. Opinię taką najczęściej wyrażali niepełnosprawni w lekkim stopniu, nie pobierający renty, a także pracujący na otwartym rynku pracy.

Rysunek 77. Opinie na temat obowiązującego systemu prawnego dotyczącego wypłacania renty i pracy osób niepełnosprawnych



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim (2011). Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców. Badanie osób niepełnosprawnych. Na rysunku pominięto odpowiedzi „Nie wiem, trudno powiedzieć”.

19 OCENA INSTYTUCJI DZIAŁAJĄCYCH NA RZECZ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

19.1 KONTAKTY PRACODAWCÓW Z INSTYTUCJAMI I OCENA JAKOŚCI OBSŁUGI

Z uwagi na bardzo niewielką skalę zatrudniania osób niepełnosprawnych pracodawcy raczej sporadycznie kontaktowali się z instytucjami w sprawie niepełnosprawnych pracowników – 84% ogółu badanych pracodawców w ogóle nie miała tego typu kontaktów (to nieco mniej, niż w 2011 roku), a wśród niezatrudniających niepełnosprawnych odsetek ten wyniósł 89% (por. Tabela 37). Co ciekawe, nawet wśród pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne nie wszyscy kontaktowali się z sprawie tego typu zatrudnienia z różnymi instytucjami – 28% w tej grupie zadeklarowało brak jakichkolwiek kontaktów.

Instytucją, do której pracodawcy zwracali się najczęściej były powiatowe urzędy pracy – 58% zatrudniających osoby niepełnosprawne, oraz 9% niezatrudniających. PUP były w zasadzie jedyną instytucją, z którą pracodawcy niezatrudniający niepełnosprawnych się kontaktowali – po 1% zadeklarowało jeszcze kontakt z organizacjami trzeciego sektora oraz z PFRON.

Obok powiatowych urzędów pracy relatywnie częstymi partnerami dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne są organizacje pozarządowe (41% kontaktujących się) oraz Wojewódzki Urząd Pracy (31%). Jedynie 17% zwracało się w sprawach związanych z zatrudnieniem niepełnosprawnych do PFRON, zaś kontakty z ZAZ czy WTZ mieli pojedynczy pracodawcy.

W stosunku do poprzedniego badania wzrosła częstotliwość kontaktów pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne z powiatowymi urzędami pracy i z WUP, a także z organizacjami pozarządowymi.

Tabela 37. Kontakty pracodawców z instytucjami w sprawach związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych

	2011			2017		
	Pracodawcy 2011 (N=531)	Zatrudniający ON (N=41)	Niezatrudniający ON (N=489)	Pracodawcy 2017 (N=510)	Zatrudniający ON (N=41)	Niezatrudniający ON (N=469)
Powiatowy Urząd Pracy	10%	40%	7%	13%	58%	9%
Organizacje pozarządowe dla osób niepełnosprawnych	1%	3%	1%	4%	41%	1%
Wojewódzki Urząd Pracy		1%		3%	31%	
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	4%	18%	2%	2%	17%	1%
Zakłady Aktywności Zawodowej	bd	bd	Bd	1%	8%	
Warsztaty terapii zajęciowej	bd	bd	Bd	1%	7%	
Urząd Gminy Miasta	1%	1%	0%	0%	1%	
Nie kontaktowali się z żadną instytucją	89%	52%	92%	84%	28%	89%

Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim (2011). Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców.

Podstawowym powodem nawiązania kontaktu z **powiatowymi urzędami pracy** była potrzeba pozyskania informacji o możliwościach otrzymania dotacji lub dofinansowań (69%). Znacznie rzadziej kontakty dotyczyły obowiązków formalnych wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych, albo poszukiwania doradztwa

i szkoleń w sprawach związanych z zatrudnianiem niepełnosprawnych (por. Tabela 38). Co trzeci z kontaktujących się pracodawców korzystał także z pośrednictwa szukając niepełnosprawnego pracownika (34%). Ponad połowa z tej grupy była zadowolona z zaproponowanych kandydatów do pracy (57%). W jednym na pięć przypadków pracownicy pozyskani dla firmy nie sprawdzili się, lub też w ogóle nie udało się ich pozyskać.

Współpraca z **Wojewódzkim Urzędem Pracy** w przeważającej większości przypadków dotyczyła pośrednictwa pracy (87%), którego skuteczność została oceniona przez pracodawców jako bardzo wysoka. Sporadycznie kontakty z WUP dotyczyły doradztwa w zakresie przepisów związanych z zatrudnianiem niepełnosprawnych, a w pojedynczych przypadkach obowiązków formalnych lub też doradztwa i szkoleń.

Również **organizacje pozarządowe** okazały się być miejscem, w którym pracodawcy przede wszystkim poszukiwali kandydatów do pracy (90%). Jednak instytucje trzeciego sektora nie sprostały ich oczekiwaniom – jedynie 21% kontaktujących się z NGO pracodawców było zadowolonych z pośrednictwa, zaś w aż 72% przypadków współpracujące organizacje nie były w stanie znaleźć lub doradzić niepełnosprawnych pracowników.

Nieliczni pracodawcy kontaktujący się z Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych czynili to w związku z obowiązkami formalnymi wynikającymi z zatrudnienia osób niepełnosprawnych (77%). Część pracodawców poszukiwała informacji na temat możliwości otrzymania dofinansowania lub dotacji, a także doradztwa w zakresie przepisów związanych z zatrudnianiem niepełnosprawnych.

W pojedynczych przypadkach pracodawcy w poszukiwaniu pracowników zgłaszali się bezpośrednio do Warsztatów Terapii Zajęciowej lub Zakładów Aktywności Zawodowej. Co ważne, ich pośrednictwo we wszystkich przypadkach zakończyło się sukcesem (por. Tabela 38).

Tabela 38. Charakter współpracy pracodawców z instytucjami oraz w przypadku korzystania z usług pośrednictwa ocena jego skuteczności

	Charakter współpracy		Skuteczność pośrednictwa	
Powiatowy Urząd Pracy	N=	66	N=	23
	Chcieliśmy dowiedzieć się na temat możliwości otrzymania dofinansowań/dotacji	69%	Tak, zaproponowano bardzo dobrych pracowników	57%
	Szukaliśmy niepełnosprawnego pracownika, korzystaliśmy z pośrednictwa	34%		
	Kontaktowaliśmy się w związku z obowiązkami formalnymi wynikającymi z zatrudnienia niepełnosprawnych	14%	Nie, zaproponowano złych pracowników	22%
	Szukaliśmy doradztwa/szkoleń w zakresie adaptacji miejsca pracy do potrzeb niepełnosprawnych	6%	Nie, w ogóle nie potrafiono znaleźć	21%
	Szukaliśmy doradztwa w z zakresie przepisów związanych z zatrudnianiem niepełnosprawnych	6%	doradzić pracownika	
Wojewódzki Urząd Pracy	N=	14	N=	13
	Szukaliśmy niepełnosprawnego pracownika, korzystaliśmy z pośrednictwa	87%	Tak, zaproponowano bardzo dobrych pracowników	100%
	Szukaliśmy doradztwa w z zakresie przepisów związanych z zatrudnianiem niepełnosprawnych	14%		
	Kontaktowaliśmy się w związku z obowiązkami formalnymi wynikającymi z zatrudnienia niepełnosprawnych	4%		
	Szukaliśmy doradztwa/szkoleń w zakresie adaptacji miejsca pracy do potrzeb niepełnosprawnych	3%		

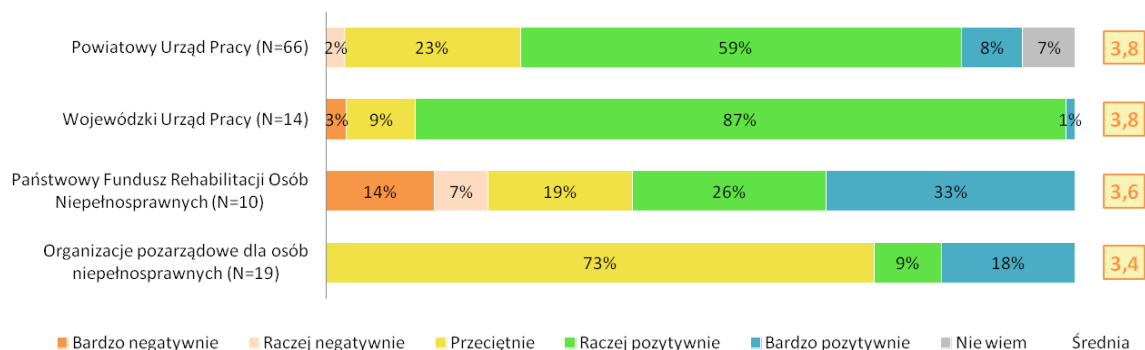
	Chcieliśmy dowiedzieć się na temat możliwości otrzymania dofinansowań/dotacji	3%		
Organizacje pozarządowe dla osób niepełnosprawnych	N=	19	N=	17
	Szukaliśmy niepełnosprawnego pracownika, korzystaliśmy z pośrednictwa	90%	Tak, zaproponowano bardzo dobrych pracowników	21%
	Chcieliśmy dowiedzieć się na temat możliwości otrzymania dofinansowań/dotacji	73%		
	Kontaktowaliśmy się w związku z obowiązkami formalnymi wynikającymi z zatrudnienia niepełnosprawnych	3%	Nie, zaproponowano złych pracowników	7%
	Szukaliśmy doradztwa/szkoleń w zakresie adaptacji miejsca pracy do potrzeb niepełnosprawnych	3%	Nie, w ogóle nie potrafiono znaleźć doradzić pracownika	72%
	Szukaliśmy doradztwa w z zakresie przepisów związanych z zatrudnianiem niepełnosprawnych	3%		
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	N=	10		
	Kontaktowaliśmy się w związku z obowiązkami formalnymi wynikającymi z zatrudnienia niepełnosprawnych	77%		
	Chcieliśmy dowiedzieć się na temat możliwości otrzymania dofinansowań/dotacji	27%		
	Szukaliśmy doradztwa w z zakresie przepisów związanych z zatrudnianiem niepełnosprawnych	23%		
	Szukaliśmy doradztwa/szkoleń w zakresie adaptacji miejsca pracy do potrzeb niepełnosprawnych	5%		
	Szukaliśmy niepełnosprawnego pracownika, korzystaliśmy z pośrednictwa	4%		
Warsztaty terapii zajęciowej	N=	3	N=	3
	Szukaliśmy niepełnosprawnego pracownika, korzystaliśmy z pośrednictwa	91%	Tak, zaproponowano bardzo dobrych pracowników	100%
	Chcieliśmy dowiedzieć się na temat możliwości otrzymania dofinansowań/dotacji	9%		
Zakłady Aktywności Zawodowej	N=	3	N=	3
	Szukaliśmy niepełnosprawnego pracownika, korzystaliśmy z pośrednictwa	96%	Tak, zaproponowano bardzo dobrych pracowników	100%
	Kontaktowaliśmy się w związku z obowiązkami formalnymi wynikającymi z zatrudnienia niepełnosprawnych	4%		

Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców. N=liczba pracodawców kontaktujących się z daną instytucją/ N=liczba pracodawców, którzy korzystali z pośrednictwa

Większość klientów instytucji była zadowolona z jakości otrzymanej obsługi. Najwyżej pracodawcy ocenili pomoc uzyskaną w Wojewódzkim Urzędzie Pracy – 88% korzystających oceniło ją pozytywnie, lub w urzędach powiatowych – zadowolonych z współpracy z PUP było 67% ich klientów (por. Rysunek 78).

Nieco bardziej zróżnicowane są oceny satysfakcji z kontaktów z PFRON, choć również tutaj przeważają oceny pozytywne (59%). Relatywnie najgorzej oceniono organizacje pozarządowe – choć nie uzyskały one ocen negatywnych, pracodawcy jakość obsługi uznali za przeciętną, co nie powinno zaskakiwać zważywszy na niską ocenę skuteczności świadczonego przez NGO pośrednictwa pracy.

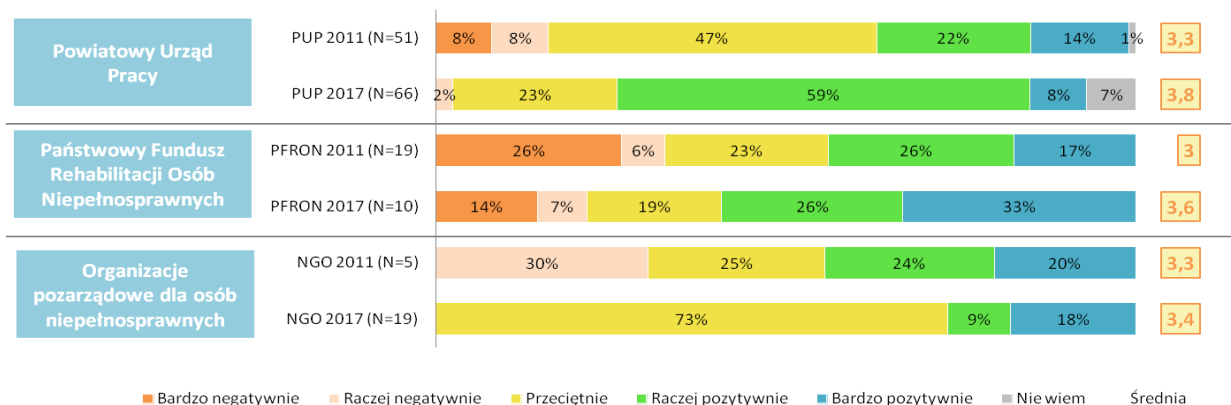
Rysunek 78. Ogólna ocena instytucji pod względem jakości otrzymanej obsługi



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców. N=liczba pracodawców kontaktujących się z daną instytucją. Skala: [1] Bardzo negatywne, [5] Bardzo pozytywne.

W stosunku do poprzedniego badania nastąpił wyraźny wzrost satysfakcji z obsługi pracodawców w powiatowych urzędach pracy (z 36% do 67% pozytywnych ocen) oraz w PFRON (z 43% na 59%). W przypadku organizacji pozarządowych wzrósł natomiast odsetek pracodawców oceniających ich usługi ambiwalentnie (z 25% na 73%), a znacząco zmalał odsetek ocen jednoznacznie pozytywnych (z 44% do zaledwie 27%).

Rysunek 79. Ogólna ocena instytucji pod względem jakości otrzymanej obsługi – porównanie pomiarów



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim (2011). Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie pracodawców. N=liczba pracodawców kontaktujących się z daną instytucją. Skala: [1] Bardzo negatywne, [5] Bardzo pozytywne.

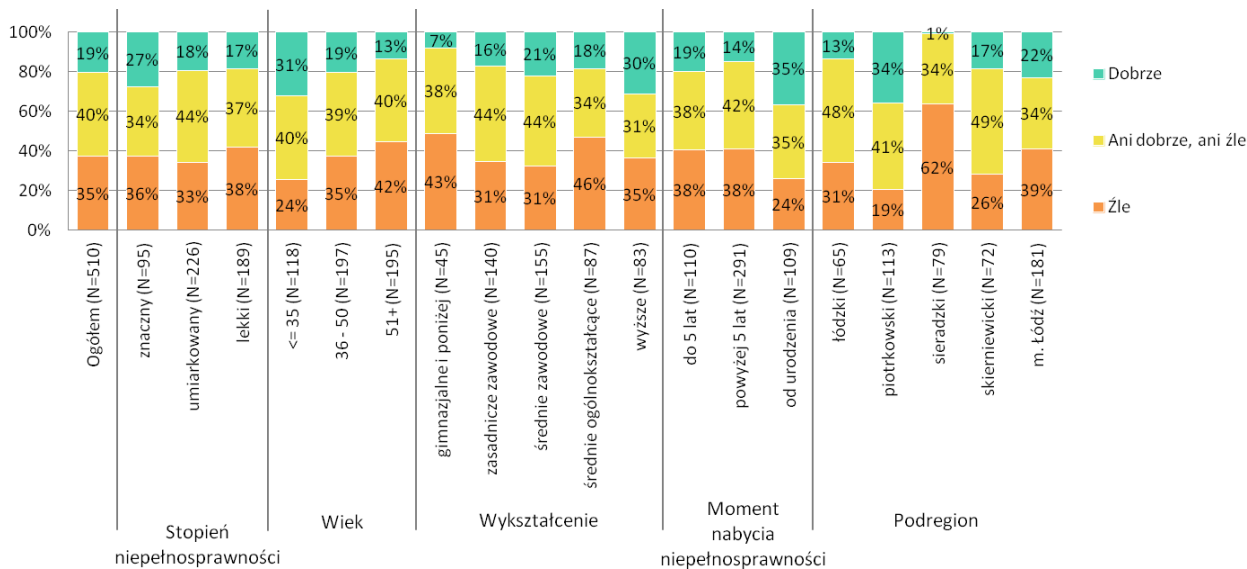
19.2 CAŁOKSZTAŁT SYSTEMU WSPARCIA Z PERSPEKTYWY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Funkcjonujący w Polsce system wsparcia osób niepełnosprawnych jest przez jego beneficjentów oceniany neutralnie lub negatywnie. Aż 40% nie ocenia go ani dobrze, ani źle, choć jednocześnie więcej, niż co trzeci badany wystawił tutaj ocenę negatywną (35%). Odsetek osób oceniających system wsparcia korzystnie jest dwukrotnie mniejszy (19%).

Na formułowane oceny w pewnym stopniu wpływa sytuacja badanych. Lepszą opinię o systemie wsparcia wyrażają osoby młodsze, niepełnosprawne od urodzenia, a także osoby z wykształceniem wyższym. Natomiast najwięcej ocen negatywnych formułowano wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym oraz średnim ogólnokształcącym, a także wśród najstarszych badanych (por. Rysunek 80). Warto także zwrócić

uwagę na szczególnie niekorzystny wizerunek systemu wsparcia w podregionie sieradzkim, gdzie ponad połowa badanych źle ocenia system i niemal nikt nie sformułował pozytywnych ocen.

Rysunek 80. Ogólna ocena system wsparcia osób niepełnosprawnych w Polsce

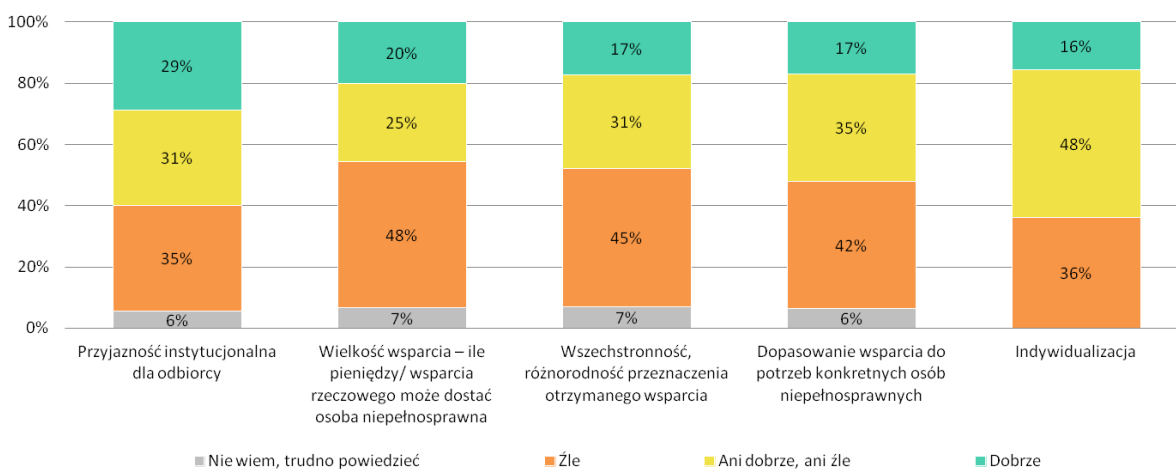


Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych.

Natomiast w przypadku oceny poszczególnych elementów wsparcia osób niepełnosprawnych oceny negatywne przeważają nie tylko nad pozytywnymi, ale z jednym wyjątkiem również nad ambiwalentnymi (por. Rysunek 81). Najgorsze zdanie osoby niepełnosprawne mają o wielkości wsparcia – niemal co drugi badany ocenia je źle (48%), a jedynie co piąty dobrze (20%). Ponad 40% respondentów negatywnie ocenia wszechstronność i różnorodność dostępnego wsparcia oraz dopasowanie go do potrzeb konkretnych osób.

Relatywnie najlepiej oceniona została przyjazność instytucjonalna dla odbiorcy, a zatem sam aspekt organizacji systemu i kontaktu z personelem instytucji.

Rysunek 81. Ocena poszczególnych elementów wsparcia dostępnego dla osób niepełnosprawnych w Polsce



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych.

Niekorzystny wizerunek systemu wsparcia osób niepełnosprawnych wynika nie tylko ze zbyt małej, mało różnorodnej czy dopasowanej pomocy udzielanej beneficjentom, ale w dużej mierze również ze względów organizacyjnych. Osoby niepełnosprawne czują się zagubione wobec instytucji, które mają im świadczyć pomoc (74%). Niewątpliwą słabą stroną systemu jest jego fragmentaryzacja i rozdrobnienie – system jest wieloszczeblowy i wielosektorowy, z wieloma podmiotami, które świadczą pomoc, lecz nie koordynują swoich działań. Sprawia to, że klientom trudno jest się w nim odnaleźć (60%). 66% osób niepełnosprawnych zauważa, że poszczególne instytucje działają niezależnie od siebie i nie przekazują sobie wzajemnie informacji.

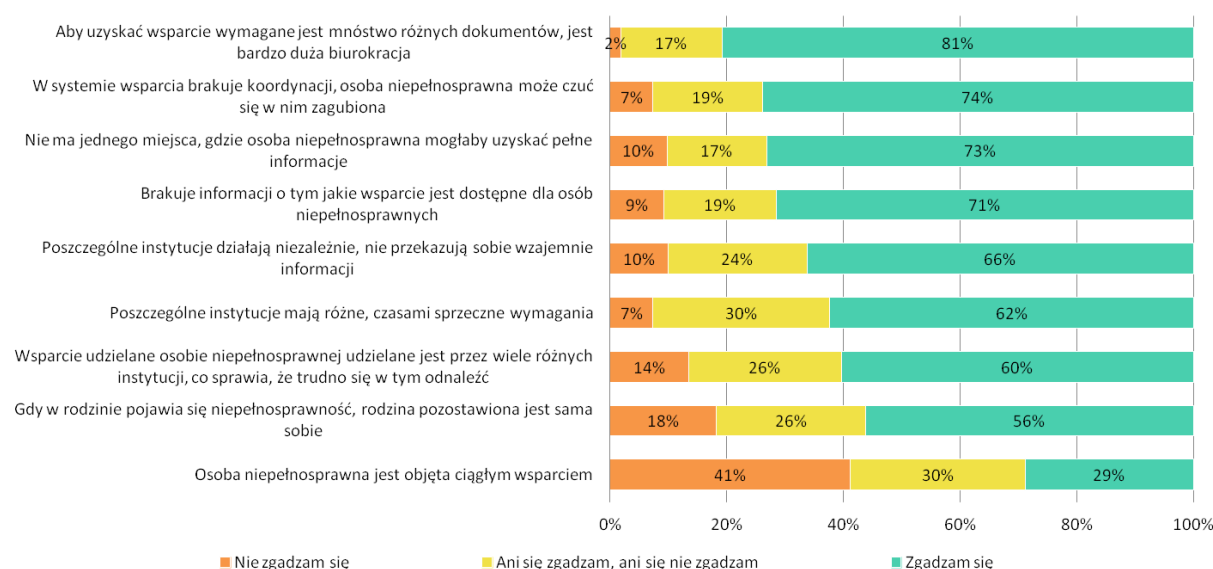
W efekcie pojawia się poczucie chaosu i dezorientacji. 73% badanych wskazuje, że brakuje jednego miejsca, w którym osoba niepełnosprawna mogłaby uzyskać pełne informacje na temat przysługującej jej pomocy. 71% respondentów jest zdania, że brakuje także samych informacji o dostępnym wsparciu (por. Rysunek 82).

System jest także bardzo silnie postrzegany jako zbiurokratyzowany, przy jednoczesnym rozproszeniu odpowiedzialności, informacji i wymagań. Ponad 80% badanych wskazuje, iż dla uzyskania pomocy wymagane jest mnóstwo dokumentów, panuje wysoki poziom biurokracji. W dodatku poszczególne instytucje często mają różne, czasami wręcz sprzeczne wymagania (62%).

Wszystko to czyni organizację pomocy dla osób niepełnosprawnych zawiłą, niezrozumiałą i niepodlegającą ścisłym zasadom. Ponad 60% osób niepełnosprawnych wskazuje, że przy wielu różnych instytucjach udzielających wsparcia potencjalnym beneficjentom pomocy trudno jest się odnaleźć.

Osoby niepełnosprawne mają poczucie pozostawienia samym sobie – ponad połowa zaprzecza, jakoby rodzina była obejmowana opieką, gdy pojawi się w niej niepełnosprawność. W efekcie aż 41% badanych zaprzecza stwierdzeniu, iż osoba niepełnosprawna jest objęta ciągłym wsparciem, a tylko 29% uważa, że faktycznie niepełnosprawni mogą liczyć na ciągłą pomoc.

Rysunek 82. Opinie na temat funkcjonowania system wsparcia osób niepełnosprawnych w Polsce



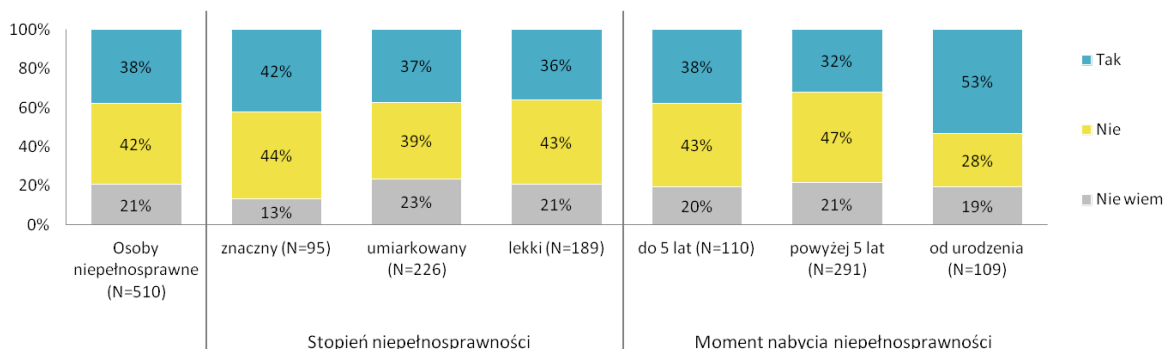
Źródło: *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych.*

19.3 KONTAKTY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH Z INSTYTUCJAMI

Osoby niepełnosprawne nie są zgodne w ocenie, czy w razie potrzeby lub konieczności oni sami i ich rodziny mogą liczyć na wsparcie działających w Polsce – obserwuje się dużą polaryzację opinii (por. Rysunek 83). Nieznaczną przewagę ma grono osób, które uważają, że osoba niepełnosprawna i jej rodzina nie może liczyć na tego typu pomoc (42%). O możliwości uzyskania wsparcia przekonanych jest 38% badanych. Istnienie tak licznej grupy osób rozczarowanych możliwościami uzyskania pomocy sugeruje, iż system ten nie działa w sposób optymalny.

Relatywnie lepiej możliwości uzyskania pomocy oceniają osoby niepełnosprawne od urodzenia, wśród których aż 53% jest zdania, że niepełnosprawni i ich rodziny w razie potrzeby mogą liczyć na pomoc. Natomiast w grupie osób, których niepełnosprawność dotknęła dawniej, niż 5 lat temu, obserwuje się dużo większe niezadowolenie z funkcjonowania instytucji wspierających niepełnosprawnych – aż 47% uważa, że nie mogą oni liczyć na pomoc. Odsetek niezadowolonych z możliwości uzyskania pomocy rośnie także wraz z wiekiem, gdy do wykluczenia społecznego związanego z niepełnosprawnością dołącza także wykluczenie związane właśnie z przynależnością do starszych pokoleń. O dużym stopniu rozczarowania można mówić również w przypadku osób z upośledzeniem umysłowym – w przypadku tej grupy aż 52% badanych ocenia, że wsparcie instytucjonalne nie jest dostępne w razie potrzeby.

Rysunek 83. Ocena, czy w związku z niepełnosprawnością w razie potrzeby, konieczności osoba niepełnosprawna i jej rodzina mogą liczyć na wsparcie działających w Polsce organizacji, instytucji

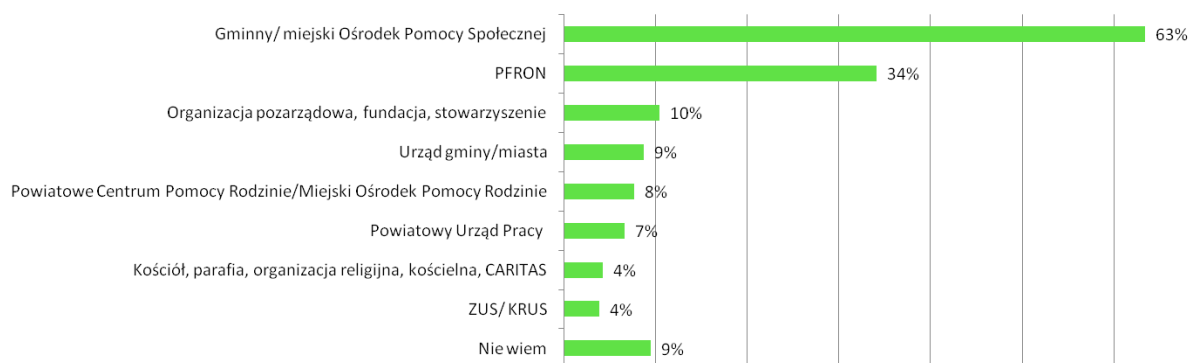


Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych.

W świadomości objętych badaniem osób niepełnosprawnych funkcjonują w zasadzie głównie dwie instytucje, w których w razie potrzeby związanej z niepełnosprawnością szukaliby oni wsparcia. Za najbliższą respondentom instytucję uznano Ośrodki Pomocy Społecznej. Aż 63% respondentów, a 70% wśród niepełnosprawnych w stopniu znacznym wskazało gminne i miejskie OPS jako pierwszą instytucję, do której zwróciliby się z prośbą o pomoc. Na drugim miejscu, ze znacznie niższym odsetkiem wskazań, wymieniano PFRON (34%).

Pozostałe instytucje i organizacje uzyskały znacznie mniej wskazań – organizacje pozarządowe 10%, urzędy gmin i miast 9%, zaś mające w swoim zakresie specyficznie zadania dotyczące osób niepełnosprawnych Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie – 8%.

Rysunek 84. Instytucje i organizacje, do których zwrócono by się w pierwszej kolejności, gdyby osoba niepełnosprawna lub jej gospodarstwo domowe potrzebowało pomocy w związku z niepełnosprawnością

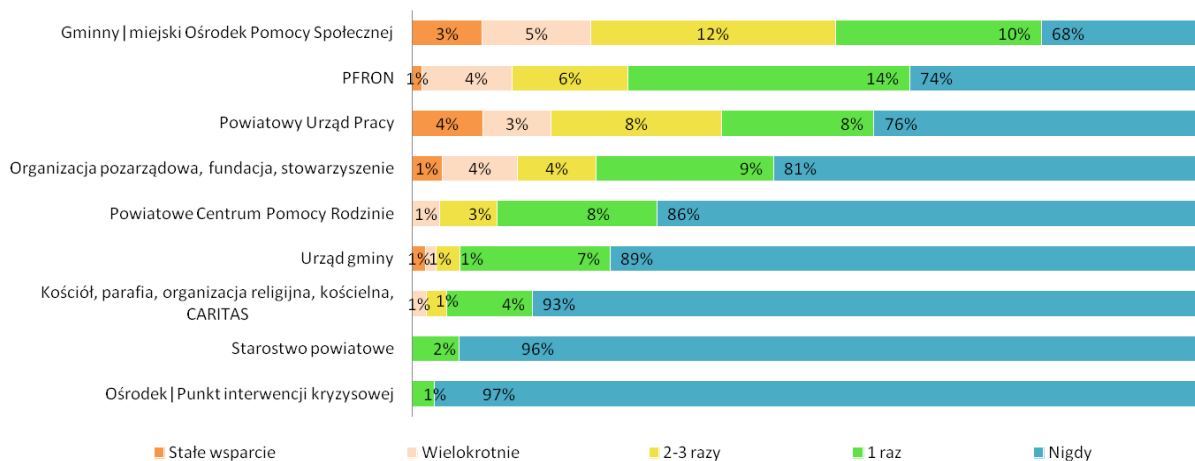


Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N=510

Ośrodki Pomocy Społecznej i PFRON to także instytucje, z których wsparcia korzystał największy odsetek objętych badaniem osób niepełnosprawnych. 31% badanych przynajmniej raz w ostatnich 12 miesiącach korzystało z pomocy OPS, 25% z pomocy PFRON zaś 23% z pomocy powiatowych urzędów pracy (por. Rysunek 85). 18% badanych korzystało w ostatnim roku ze wsparcia organizacji pozarządowych, a 12% z pomocy PCPR. Urzędy gmin udzieliły wsparcia co dziesiątemu badanemu.

Warto przy tym zauważyć, iż stałe i wielokrotne wsparcie najczęściej świadczą OPS i PUP, podczas gdy pomoc innych organizacji, szczególnie PFRON ma sporadyczny charakter.

Rysunek 85. Korzystanie ze wsparcia, pomocy instytucji i organizacji przez osoby niepełnosprawne w ciągu ostatnich 12 miesięcy



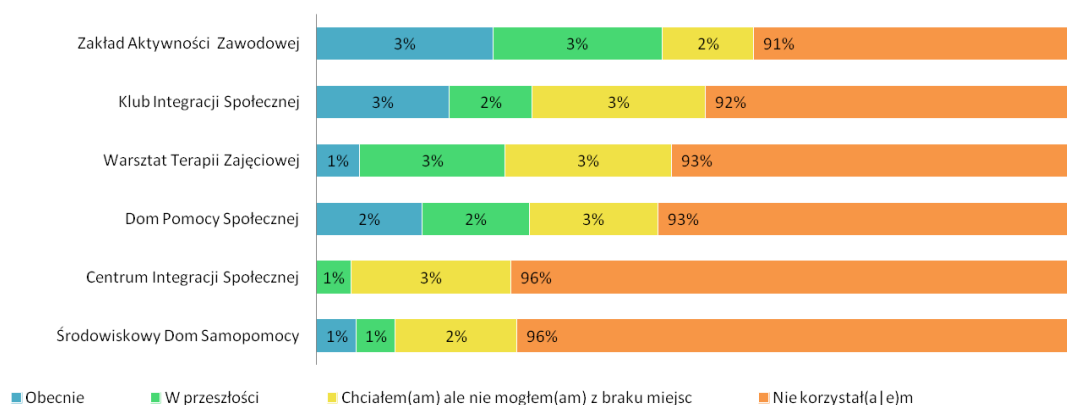
Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N=510. Uwaga: W trosce o czytelność rysunku, ze względu na małe odsetki pokazano jedynie fragment osi poziomej (od 0% do 40%)

Wśród objętych badaniem osób niepełnosprawnych bardzo niskie są odsetki osób korzystających z oferty instytucji aktywizujących osoby niepełnosprawne (por. Rysunek 86). Najwięcej, bo 6% badanych korzystało lub korzysta z usług Zakładów Aktywności Zawodowej (to głównie osoby, które znalazły zatrudnienie w ZAZ). Nieco

mniej miało kontakt z ofertą Klubów Integracji Społecznej (5%). 3% badanych uczestniczyło w Warsztatach Terapii Zajęciowej, zaś 1% to aktualni ich uczestnicy. Również 4% obecnie lub w przeszłości korzystało ze wsparcia Domu Pomocy Społecznej.

Zbliżone są odsetki osób, które chciały skorzystać z oferty powyższych instytucji, lecz nie było to możliwe ze względu na brak miejsc - z problemem tym zetknęło się około 2-3% respondentów.

Rysunek 86. Odsetek osób korzystających w przeszłości lub obecnie z oferty, usług wybranych instytucji



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N=510. Uwaga: Ze względu na małe odsetki na rysunku pokazano jedynie fragment osi poziomej (do 15%)

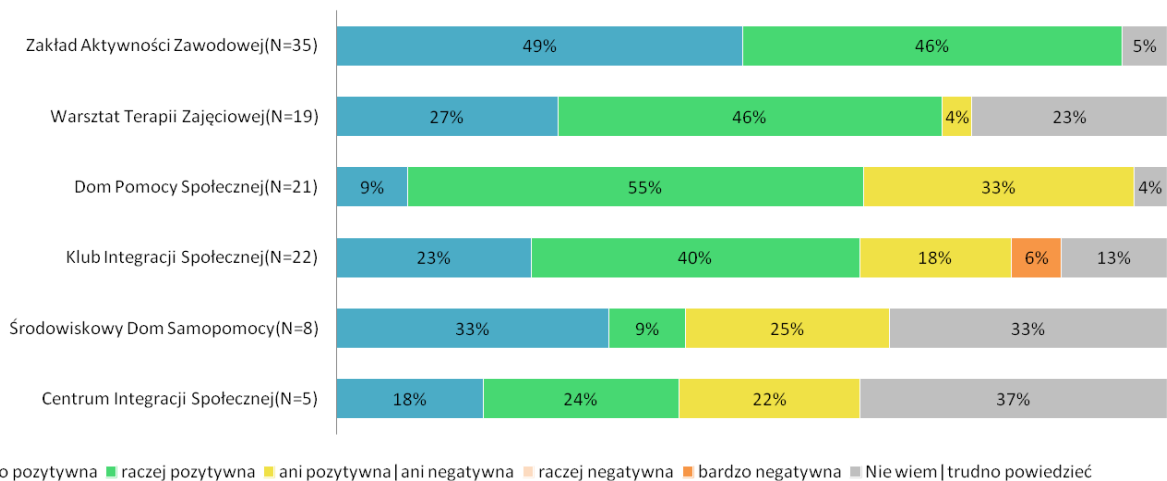
Ogromna większość klientów instytucji aktywizujących osoby niepełnosprawne pozytywnie ocenia jakość świadczonych przez nie usług. Najlepiej oceniono ofertę ZAZ – wśród badanych nie było osób negatywnie lub neutralnie oceniających, zaś aż połowa beneficjentów wystawiła Zakładom Aktywności Zawodowej ocenę bardzo pozytywną (por. Rysunek 87). Osoby te swoją wysoką ocenę uzasadniają powołując się przede wszystkim na możliwość wykonywania pracy, dobrą atmosferę oraz pomocną kadrę. Ogromna większość nie ma też propozycji, jak można by poprawić działanie ZAZ.

Wysoką przewagę opinii pozytywnych uzyskały także WTZ – 73%, z czego 27% oceniło Warsztaty bardzo pozytywnie. Korzystający z usług WTZ cenią je sobie za zapewnienie możliwości wyjścia z domu, dobrą atmosferę oraz otoczenie odpowiednią opieką. Podobnie, jak w przypadku ZAZ uczestnicy WTZ nie mają propozycji ulepszeń w działaniu Warsztatów.

Za wyjątkiem Klubów Integracji Społecznej, wszystkie pozostałe instytucje uzyskały wyłącznie pozytywne lub neutralne oceny, zaś w przypadku KIS tylko 6% klientów było niezadowolonych z ich oferty. Kluby Integracji Społecznej są korzystnie oceniane ze względu na możliwość wykonywania tam pracy i zaangażowaną kadrę. Co do postulatów zmian, pojawiły się sugestie, iż KIS powinny oferować pomoc w zdobyciu pracy i wyższe wynagrodzenie.

W przypadku ŚDS, CIS i WTZ relatywnie wysokie są odsetki beneficjentów pomocy uchylających się od oceny oferty tych instytucji, zaś wśród pozostałych ocen przeważały wskazania pozytywne.

Rysunek 87. Opinia na temat oferty instytucji wśród osób, które korzystały lub chciały z korzystać z ich usług



Źródło: Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim II (2017). Badanie osób niepełnosprawnych. N=liczba osób, które chciały skorzystać lub skorzystały z usług danej instytucji

SPIS RYSUNKÓW I TABEL

Rysunek 1 Udział osób niepełnosprawnych prawnie wśród ogółu mieszkańców w 2011 r. według województw	22
Rysunek 2 Struktura populacji osób niepełnosprawnych prawnie według stopnia niepełnosprawności w województwie łódzkim w latach 2002 i 2011	23
Rysunek 3 Struktura populacji ogółu mieszkańców Polski i województwa łódzkiego w 2011 r. oraz struktura osób niepełnosprawnych według grup wieku w 2011 r. i 2002 r.	24
Rysunek 4 Struktura wykształcenia osób niepełnosprawnych (w wieku 13 lat i więcej) oraz status osób niepełnosprawnych na rynku pracy (w wieku 15 lat i więcej) w Polsce w odniesieniu do ogółu ludności.....	26
Rysunek 5 Zróżnicowanie dochodów ekwiwalentnych wśród osób niepełnosprawnych w odniesieniu do ogółu ludności.....	26
Rysunek 6 Struktura populacji osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej według aktywności ekonomicznej oraz płci w 2011 r.	29
Rysunek 7 Struktura populacji osób niepełnosprawnych w wieku 13 lat i więcej w województwie łódzkim według wykształcenia i płci w 2011 r. i 2002 r.....	30
Rysunek 8 Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lat dla Polski oraz województwa łódzkiego w latach 1995-2016.....	30
Rysunek 9 Struktura podmiotów gospodarczych w województwie łódzkim według sekcji PKD w 2010 r. i 2016 r.	37
Rysunek 10 Wydatki na cele związane ze wsparciem osób niepełnosprawnych i opiekunów w 2015 r. (w mln zł)	47
Rysunek 11. Osoby aktywne zawodowo ze względu na doświadczenia zawodowe	70
Rysunek 12. Charakterystyka niepełnosprawnych aktywnych zawodowo ze względu na czas nabycia i stopień niepełnosprawności	71
Rysunek 13. Struktura wykształcenia aktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych.....	72
Rysunek 14. Liczba odbytych szkoleń w ciągu ostatnich pięciu lat	73
Rysunek 15. Czas pozostawania bez pracy w ciągu ostatnich 36 miesięcy	74
Rysunek 16. Liczba miejsc pracy w ciągu kariery zawodowej – ogółem oraz jako osoba niepełnosprawna	75
Rysunek 17. Rodzaj wykonywanej pracy oraz forma zatrudnienia	77
Rysunek 18. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto ze względu na wybrane charakterystyki.....	78
Rysunek 19. Odległość obecnej lub ostatniej pracy od miejsca zamieszkania.....	79
Rysunek 20. Rynek pracy, na którym działa zakład pracy.....	80
Rysunek 21. Zatrudnienie w wyuczonym zawodzie oraz adekwatność kwalifikacji do wykonywanego zawodu ze względu na stopień niepełnosprawności	81
Rysunek 22. Stanowiska, na których zatrudnione są osoby niepełnosprawne ze względu na miejsce pracy	82
Rysunek 23. Najbardziej popularne stanowiska pracy	83
Rysunek 24. Adekwatność obecnej lub ostatniej pracy do oczekiwań.....	83

Rysunek 25. Zadowolenie z obecnego lub ostatniego miejsca pracy.....	84
Rysunek 26. Powody przerwania ostatniej pracy	84
Rysunek 27. Wpływ niepełnosprawności lub stanu zdrowia na fakt zakończenia ostatniej pracy	84
Rysunek 28. Kontakt z przejawami dyskryminacji w miejscu pracy	86
Rysunek 29. Czas poszukiwania obecnej lub ostatniej pracy.....	88
Rysunek 30. Moment nabycia niepełnosprawności a aktualna lub ostatnia praca	88
Rysunek 31. Przyczyny podejmowania aktywności zawodowej	89
Rysunek 32. Gotowość do podjęcia odpowiadającej im pracy wśród osób, które pobierają rentę inwalidzką....	90
Rysunek 33. Odsetek osób poszukujących obecnie pracy ze względu na wybrane charakterystyki.....	91
Rysunek 34. Powody, dla których dotychczas nie znaleziono pracy lub lepszej pracy.....	93
Rysunek 35. Odsetek firm zatrudniających osoby niepełnosprawne obecnie lub w przeszłości	95
Rysunek 36. Liczba zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych.....	97
Rysunek 37. Odsetek pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych na poszczególne rodzaje umów o pracę	99
Rysunek 38. Struktura zatrudnienia osób niepełnosprawnych według stanowisk	100
Rysunek 39. Odsetek zatrudnionych osób niepełnosprawnych ze względu na wiek wśród ogółu niepełnosprawnych pracowników	103
Rysunek 40. Sposób, w jaki doszło do zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników	103
Rysunek 41. Odsetek zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych, które zostały zrekrutowane do pracy w dany sposób	104
Rysunek 42. Przystosowanie do zatrudniania osób niepełnosprawnych ze względu na wielkość firmy	105
Rysunek 43. Przystosowanie do zatrudniania osób niepełnosprawnych ze względu na zatrudnianie osób niepełnosprawnych.....	105
Rysunek 44. Odsetek firm dysponujących środkami na sfinansowanie dostosowań koniecznych do pracy osób niepełnosprawnych.....	106
Rysunek 45. Liczba niepełnosprawnych kandydatów do pracy, którzy zgłosili się do firmy lub zostali zgłoszeni przez urząd/agencję pracy w ciągu ostatnich 24 miesięcy	107
Rysunek 46. Liczba osób niepełnosprawnych, jaka została zatrudniona spośród kandydatów, którzy zgłosili się sami lub zostali zgłoszeni przez urząd/agencję pracy	108
Rysunek 47. Główne powody niezatrudnienia niepełnosprawnych kandydatów na stanowiska, o jakie się ubiegali.....	108
Rysunek 48. Plany zatrudnienia osób niepełnosprawnych w najbliższej przyszłości	109
Rysunek 49. Liczba osób niepełnosprawnych, które planuje się zatrudnić	109
Rysunek 50. Rozważanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych.....	110
Rysunek 51. Bilans korzyści i problemów związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.....	113

Rysunek 52. Liczba problemów związanych z zatrudnianiem niepełnosprawnych pracowników zgłoszonych przez ich pracodawców	115
Rysunek 53. Problemy i trudności związane z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych, zgłoszone przez pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne (ujęcie wspomagane)	116
Rysunek 54. Opinie o niepełnosprawnych pracownikach – porównanie opinii pracodawców i osób niepełnosprawnych.....	117
Rysunek 55. Opinie pracodawców o niepełnosprawnych pracownikach (średnie arytmetyczne)	118
Rysunek 56. Opinie osób niepełnosprawnych i pracodawców o zatrudnianiu niepełnosprawnych pracowników (średnie arytmetyczne)	119
Rysunek 57. Przyczyny niezatrudnienia osób niepełnosprawnych – porównanie opinii pracodawców i osób niepełnosprawnych (trzy najważniejsze powody)	120
Rysunek 58. Kontakt z sytuacjami nadużyć przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	121
Rysunek 59. Przyczyny niezatrudnienia osób niepełnosprawnych przez pracodawców	122
Rysunek 60. Ocena wiedzy w zakresie możliwości i warunków (uwarunkowań prawnych) zatrudniania osób niepełnosprawnych wśród pracodawców oraz osób niepełnosprawnych	124
Rysunek 61. Ocena wiedzy w zakresie możliwości i warunków zatrudniania osób niepełnosprawnych wśród pracodawców zatrudniających i niezatrudniających takich pracowników	125
Rysunek 62. Instrumenty wsparcia dla pracodawców z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych (wskazania spontaniczne)	126
Rysunek 63. Znajomość możliwości i instrumentów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych adresowanych do pracodawców (ujęcie wspomagane).....	127
Rysunek 64. Ocena wiedzy w zakresie uwarunkowań prawnych zatrudniania osób niepełnosprawnych w zależności od statusu na rynku pracy oraz miejsca zatrudnienia.....	128
Rysunek 65. Znajomość instrumentów wsparcia dla pracodawców w tytułu zatrudniania niepełnosprawnych pracowników wśród osób niepełnosprawnych (wskazania spontaniczne)	128
Rysunek 66. Opinie o możliwości pracy i warunkach pracy osób z różnym stopniem niepełnosprawności wśród pracodawców oraz osób niepełnosprawnych	130
Rysunek 67. Znajomość uprawnień niepełnosprawnych pracowników wśród pracodawców (ujęcie wspomagane)	131
Rysunek 68. Wiedza osób niepełnosprawnych na temat uprawnień niepełnosprawnych pracowników (wskazania spontaniczne)	131
Rysunek 69. Opinie na temat systemu prawnego i przepisów w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych	132
Rysunek 70. Ocena aktualnie funkcjonujących instrumentów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych pod względem tego, na ile zachęcają do zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników (średnie arytmetyczne)	134
Rysunek 71. Ocena aktualnie funkcjonujących uprawnień niepełnosprawnych pracowników/ obowiązków pracodawców pod względem tego, na ile zniechęcają do zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników (średnie arytmetyczne)	135

Rysunek 72. Przydatność potencjalnych instrumentów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych dla firmy, instytucji.....	136
Rysunek 73. Opinie na temat kierunku polityki wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych	137
Rysunek 74. Opinie pracodawców na temat beneficjentów ulg i dofinansowań zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych.....	137
Rysunek 75. Opinie osób niepełnosprawnych na temat beneficjentów ulg i dofinansowań zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych	138
Rysunek 76. Pożądane przez pracodawców instrumenty/mechanizmy zachęcające tę grupę do zatrudniania osób niepełnosprawnych	138
Rysunek 77. Opinie na temat obowiązującego systemu prawnego dotyczącego wypłacania renty i pracy osób niepełnosprawnych.....	139
Rysunek 78. Ogólna ocena instytucji pod względem jakości otrzymanej obsługi.....	143
Rysunek 79. Ogólna ocena instytucji pod względem jakości otrzymanej obsługi – porównanie pomiarów.....	143
Rysunek 80. Ogólna ocena system wsparcia osób niepełnosprawnych w Polsce.....	144
Rysunek 81. Ocena poszczególnych elementów wsparcia dostępnego dla osób niepełnosprawnych w Polsce	144
Rysunek 82. Opinie na temat funkcjonowania system wsparcia osób niepełnosprawnych w Polsce	145
Rysunek 83. Ocena, czy w związku z niepełnosprawnością w razie potrzeby, konieczności osoba niepełnosprawna i jej rodzina mogą liczyć na wsparcie działających w Polsce organizacji, instytucji	146
Rysunek 84. Instytucje i organizacje, do których zwrócono by się w pierwszej kolejności, gdyby osoba niepełnosprawna lub jej gospodarstwo domowe potrzebowało pomocy w związku z niepełnosprawnością ...	147
Rysunek 85. Korzystanie ze wsparcia, pomocy instytucji i organizacji przez osoby niepełnosprawne w ciągu ostatnich 12 miesięcy.....	147
Rysunek 86. Odsetek osób korzystających w przeszłości lub obecnie z oferty, usług wybranych instytucji	148
Rysunek 87. Opinia na temat oferty instytucji wśród osób, które korzystały lub chciały z korzystać z ich usług	149
Tabela 1 Osoby niepełnosprawne w Polsce oraz województwie łódzkim według kategorii niepełnosprawności w latach 2002 i 2011.....	21
Tabela 2 Dochody i wydatki gospodarstw domowych, wybrane kategorie – okres miesięczny, kwoty w przeliczeniu na 1 osobę (dane dla Polski).....	27
Tabela 3 Podmioty gospodarcze w województwie łódzkim ze względu na sektor i wielkość zatrudnienia – pierwsze półrocze 2010 r. oraz 2017 r.	36
Tabela 4 Przeciętne zatrudnienie w województwie łódzkim w 2010 r. i 2015 r. według branż.....	37
Tabela 5 Podział środków PFRON dla samorządu województwa oraz samorządów powiatowych w 2016 r. dla Polski i województwa łódzkiego	54
Tabela 6 Cele Wojewódzkiego program wyrównywania szans osób niepełnosprawnych i przeciwdziałania ich wykluczeniu społecznemu oraz pomocy w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na lata 2014-2020	57
Tabela 7 Napływy i odpływy osób niepełnosprawnych do rejestrów Powiatowych Urzędów Pracy w województwie łódzkim a także ich powody	60

Tabela 8 Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej dla osób niepełnosprawnych zgłoszonych w ciągu 2016 r.	61
Tabela 9. Podstawowe dane demograficzne dotyczące osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo	71
Tabela 10. Charakterystyka niepełnosprawnych aktywnych zawodowo ze względu na odczuwane deficyty	71
Tabela 11. Tematy i organizatorzy szkoleń odbytych w ciągu ostatnich 5 lat	73
Tabela 12. Okres zatrudnienia w obecnej lub ostatniej pracy	76
Tabela 13. Rodzaj wykonywanej pracy oraz forma zatrudnienia – dla pracy wykonywanej obecnie lub dla ostatniej pracy.....	77
Tabela 14. Wielkość zakładu pracy	79
Tabela 15. Branża zakładu pracy.....	79
Tabela 16. Stanowiska, na których zatrudnione są lub były osoby niepełnosprawne ze względu na stopień niepełnosprawności oraz wykształcenie	82
Tabela 17. Wpływ niepełnosprawności na sytuację na rynku pracy –zestawienie informacji o miejscach pracy	85
Tabela 18. Sposoby poszukiwania obecnej lub ostatniej pracy	87
Tabela 19. Najbardziej pożądaný zawód oraz stanowiska, którymi byłyby zainteresowane osoby szukające pracy	89
Tabela 20. Wykorzystywane obecnie sposoby poszukiwania pracy, a sposoby najbardziej efektywne	91
Tabela 21. Czas poszukiwania pracy oraz odsetek osób, które odbyły rozmowy kwalifikacyjne.....	92
Tabela 22. Struktura przedsiębiorstw zatrudniających i niezatrudniających osób niepełnosprawnych	96
Tabela 23. Statystyki rozkładu liczby zatrudnianych pracowników oraz udział przedsiębiorstw danego typu w ogólnej strukturze zatrudnienia osób niepełnosprawnych	98
Tabela 24. Odsetek pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych na stanowiskach danego typu oraz udział stanowisk danego typu w ogólnym zatrudnieniu osób niepełnosprawnych.....	100
Tabela 25. Stanowiska pracy, na których najczęściej zatrudnione są osoby niepełnosprawne w badanych firmach.....	100
Tabela 26. Organizacja pracy dla osób niepełnosprawnych w firmach zatrudniających takich pracowników ...	101
Tabela 27. Udział pracowników z poszczególnym rodzajem i stopniem niepełnosprawności wśród ogółu zatrudnionych osób niepełnosprawnych	102
Tabela 28. Stanowiska, na których w pierwszej kolejności rozważono by zatrudnienie osób niepełnosprawnych	111
Tabela 29. Zestawienie stanowisk pracy najczęściej poszukiwanych przez osoby niepełnosprawne i najczęściej wskazywanych przez pracodawców, jako stanowisk, na których w pierwszej kolejności rozważono by zatrudnienie osób niepełnosprawnych	111
Tabela 30. Opinie pracodawców na temat niepełnosprawnych pracowników (wskazania spontaniczne)	112
Tabela 31. Trzy najważniejsze korzyści oraz problem, niedogodności jakie może dla pracodawcy nieść ze sobą zatrudnianie osób niepełnosprawnych (wskazania spontaniczne)	114
Tabela 32. Trzy najważniejsze powody, dla których firma nie zatrudnia obecnie osób niepełnosprawnych (wskazania spontaniczne)	121

Tabela 33. Instytucje, do których pracodawcy zwróciliby się w poszukiwaniu niepełnosprawnych pracowników lub informacji na temat możliwości związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.....	125
Tabela 34. Wiedza na temat uprawnień niepełnosprawnych pracowników (wskazania spontaniczne).....	129
Tabela 35. Odsetek pracodawców korzystających z instrumentów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych.....	133
Tabela 36. Przydatność potencjalnych instrumentów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych dla firmy, instytucji według wielkości firmy oraz faktu zatrudniania osób niepełnosprawnych	136
Tabela 37. Kontakty pracodawców z instytucjami w sprawach związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych.....	140
Tabela 38. Charakter współpracy pracodawców z instytucjami oraz w przypadku korzystania z usług pośrednictwa ocena jego skuteczności	141
Tabela 39. Podstawowe charakterystyki próby osób niepełnosprawnych – przed i po zastosowaniu procedury ważenia.	158
Tabela 40. Podstawowe charakterystyki rozkładu próby pracodawców – przed i po zastosowaniu procedury ważenia.	159

BIBLIOGRAFIA

Akty prawne

- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst ujednolicony Dz.U. 2017 poz. 1065).
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011 r., Nr 127, poz. 721, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz.U. 2003 nr 122 poz. 1143, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych (tekst ujednolicony Dz.U. 2017 poz. 1579).
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej, Dz.U. 2004 nr 63 poz. 587 z późn. zm.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2013 r., poz. 1300).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 stycznia 2000 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz.U. z dnia 31 stycznia 2000 r. Nr 6, poz. 77 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 lipca 2012 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz. U. z dnia 24 lipca 2012 r. Poz. 850.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 lutego 2008 r. w sprawie rodzajów zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych zleczanych fundacjom oraz organizacjom pozarządowym (tekst jednolity Dz.U. 2016 poz. 1945).
- Wojewódzka Strategia w zakresie Polityki Społecznej 2020, Regionalne Centrum Polityki Społecznej w Łodzi, Łódź 2017.
- Wojewódzki program wyrównywania szans osób niepełnosprawnych i przeciwdziałania ich wykluczeniu społecznemu oraz pomocy w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na lata 2014-2020, Łódź.

Publikacje

- Adamiak Piotr, Charycka Beata, Gumkowska Marta, Kondycja sektora organizacji pozarządowych w Polsce 2015. Raport z badań, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2016.
- Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim. Raport końcowy, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2011.
- Arczewska Magdalena, Ewa Giermanowska, Mariola Raclaw, Pracodawcy i nowy model polityki społecznej wobec aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, W: Zatrudniając niepełnosprawnych. Dobre praktyki pracodawców w Polsce i innych krajach Europy, Ewa Giermanowska (red.), Akademia Górniczo-Hutnicza im. S. Staszica w Krakowie, Kraków 2014.
- Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych. Raport końcowy, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, maj 2017.
- Badanie Zakładów Aktywności Zawodowej. Raport końcowy, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, sierpień 2017.
- Bartkowski Jerzy, Położenie społeczno-ekonomiczne i jakość życia osób niepełnosprawnych w Polsce, w: Gąciarz Barbara, Rudnicki Seweryn (red.), Polscy niepełnosprawni – od kompleksowej diagnozy do nowego modelu polityki społecznej, Wydawnictwa AGH, Kraków 2014.
- Barczyński Andrzej, Skuteczność systemu zatrudniania i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, „Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania” Nr. IV/2016 (21).
- Budżety Gospodarstw Domowych w 2016 r., GUS, Warszawa 2017.

- Centra integracji społecznej, kluby integracji społecznej, zakłady aktywności zawodowej i warsztaty terapii zajęciowej w 2016 r., Notatka informacyjna, GUS, 13.11.2017 r.
- Gałęziak Janusz, Sprawni w pracy. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w politykach Unii Europejskiej i wybranych państw członkowskich, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa 2004.
- Giermanowska Ewa (red.), Zatrudniając niepełnosprawnych – Dobre praktyki pracodawców w Polsce i w innych krajach Europy, 2014, Akademia Górniczo-Hutnicza, Kraków.
- Giermanowska Ewa, Niepełnosprawny jako pracownik i pracodawca, w: Zakrzewska-Manterys Elżbieta, Niedbalski Jakub (red.), Samodzielni – zaradni – niezależni, Ludzie niepełnosprawni w systemie polityki, pracy i edukacji, 2016, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Informacja o strukturze bezrobocia i aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu w 2016 r., Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi.
- Kasprzak Elżbieta, Michalak Maciej, Zajęcie, kariera, powołanie – typowa czy specyficzna orientacja zawodowa pracowników z niepełnosprawnością? W: „Człowiek - Niepełnosprawność - Społeczeństwo” nr. 2(32)/2016.
- Kuklak-Dolata Iwona, Sobocka-Szczapa Halina, Analiza sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce i Unii Europejskiej. Raport przygotowany w ramach projektu „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu”, red. naukowa Elżbieta Kryńska, Warszawa 2013.
- Ludność i gospodarstwa domowe. Stan i struktura społeczno-ekonomiczna. Część I. Ludność, GUS, 2011.
- Niepełnosprawni w województwie łódzkim, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2014.
- Rymśa M. (2012), Aktywizacja osób niepełnosprawnych w Polsce: cztery systemy, jedna polityka? W: Nowe priorytety i tendencje w polityce społecznej – wokół integracji i aktywizacji zawodowej, K. Wódcz, K. Faliszek, A. Karwacki, M. Rymśa (red.), Wydawnictwo Edukacyjne „Akapit”, Toruń.
- Rymśa Marek, Aktywizacja w polityce społecznej. W stronę rekonstrukcji europejskich welfarestates?, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2013
- Rynek pracy w województwie łódzkim w 2010 i 2016 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi.
- Sikorski Wiesław, Warsztaty terapii zajęciowej, W: Formy opieki, wychowania i wsparcia w zreformowanym systemie pomocy społecznej, Józefina Brągiel, Sylwia Badora (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2005.
- Stan zdrowia ludności Polski w 2014 r., GUS, Warszawa 2016.
- World report on disability, World Health Organization, The World Bank, 2011.
- Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w I półroczu 2010 r. oraz w I półroczu 2017 r., GUS.

Poniższe tabele zawierają podstawowe charakterystyki próby badania osób niepełnosprawnych oraz pracodawców przed i po procedurze ważenia.

Tabela 39. Podstawowe charakterystyki próby osób niepełnosprawnych – przed i po zastosowaniu procedury ważenia.

		Dane nieważone	Dane ważne
stopień niepełnosprawności	Znaczny	95	95
	Umiarkowany	209	226
	Lekki	206	189
rodzaj niepełnosprawności	Deficyty wzroku	57	54
	Deficyty słuchu	52	50
	Deficyty mowy	12	10
	Deficyty kończyn dolnych	88	87
	Deficyty kończyn górnych	31	34
	Choroby psychiczne	84	87
	Upośledzenie umysłowe	40	40
	Choroby neurologiczne	85	90
	Choroby somatyczne	147	153
	Inne	175	176
czas nabycia niepełnosprawności	do 5 lat	110	110
	powyżej 5 lat	283	291
	od urodzenia	117	109
status na rynku pracy	Pracujący	324	322
	Kiedyś pracujący	167	170
	Nigdy nie pracujący	19	18
miejsce zatrudnienia	Zpch, sp. Inwalidzka, ZAZ	71	74
	Firma z otwartego rynku pracy	397	394
płeć	kobieta	245	209
	mężczyzna	265	301
wiek	do 35 lat	116	118
	36-50 lat	207	197
	powyżej 50 lat	187	195
wielkość miejsca zamieszkania	Wieś	157	145
	Miasto do 20 tys.	64	56
	Miasto 20-100 tys.	150	134
	Miasto 100 + tys.	139	175
podregion zamieszkania	Łódzki	78	65
	Piotrkowski	119	113
	Sieradzki	90	79
	Skierniewicki	77	72
	M. Łódź	146	181
OGÓŁEM		510	510

Tabela 40. Podstawowe charakterystyki rozkładu próby pracodawców – przed i po zastosowaniu procedury ważenia.

		DANE NIEWAŻONE	DANE WAŻONE
wielkość zatrudnienia	2 - 9 pracowników	246	417
	10-49 pracowników	158	77
	50-249 pracowników	90	14
	250 i więcej pracowników	16	2
	Do 25 pracowników	360	475
	26 i więcej pracowników	150	35
sektor	Publiczny	94	12
	Prywatny	416	498
branża	Przemysł	92	59
	Budownictwo	24	53
	Handel hurtowy i detaliczny	154	143
	Działalność związana z gastronomią i zakwaterowaniem	26	13
	Transport i gospodarka magazynowa, łączność	32	32
	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	17	15
	Działalność usługowa związana z obsługą firm i nieruchomości	56	20
	Edukacja + ochrona zdrowia	52	49
	Pozostała działalność usługowa	57	126
status	zakład pracy chronionej	2	0,2
	firma z otwartego rynku pracy	508	509,8
zatrudnienie ON	tak	101	41
	nie - ogółem	409	469
podregion	łódzki	91	84
	M. Łódź	181	198
	Piotrkowski	96	94
	Sieradzki	76	76
	Skierniewicki	66	58
OGÓŁEM		510	510