

REGIONALNE OBSERWATORIUM
RYNKU PRACY W ŁÓDZI



laboratorium
badań społecznych

AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM

RAPORT KOŃCOWY

Publikacja bezpłatna

Łódź 2011



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Copyright © Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2011

ISBN: 978 – 83 – 62527 – 16 – 8

Nakład: 400 egz.

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonane z podaniem źródła.

Druk: Oficyna Wydawniczo – Reklamowa SAGALARA, ul. Lodowa 106a, 93-232 Łódź

Zamawiający

- ▶ Badania zrealizowane zostały na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi
- ▶ Badania są częścią projektu pod nazwą „Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Wykonawca

- ▶ Badania zrealizowane zostały przez firmę Laboratorium Badań Społecznych Sp. z o. o.

Termin realizacji projektu

- ▶ Badanie zrealizowano w okresie maj-sierpień 2011 r.

Autorzy raportu

- ▶ Agnieszka Morysińska: Kierownik Projektu
- ▶ Marzena Sochańska-Kawiecka: Ekspert ds. Badań
- ▶ Zuzanna Kołakowska-Seroczyńska: Ekspert ds. Badań
- ▶ Edyta Makowska-Belta: Ekspert ds. Badań

Recenzja

- ▶ Dr Iwona Kukulak Dolata

Suplement pt.: „Uczestnictwo osób niepełnosprawnych w rynku pracy – regulacje prawne”

- ▶ Dr Iwona Poliwczak

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 1 | WPROWADZENIE, PRZEDMIOT I CEL BADAŃ | 6 |
| | Część 1 Podsumowanie..... | 8 |
| 2 | STRESZCZENIE..... | 9 |
| 2.1 | Cześć 2 – Kontekst badawczy | 9 |
| 2.2 | Cześć 3 – Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim | 10 |
| 2.3 | Cześć 4 – Rynek pracy wobec osób niepełnosprawnych..... | 12 |
| 2.4 | Cześć 5 – Perspektywy zatrudnienia osób niepełnosprawnych | 12 |
| 3 | AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA I ZATRUDNIENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH Z PERSPEKTYWY REGIONALNEJ..... | 14 |
| 3.1 | Podregion łódzki..... | 14 |
| 3.2 | Podregion sieradzki | 15 |
| 3.3 | Podregion piotrkowski | 16 |
| 3.4 | Podregion m. Łódź..... | 17 |
| 3.5 | Podregion skierniewicki | 18 |
| 4 | SYNTEZA | 19 |
| 4.1 | Czynniki warunkujące aktywność zawodową osób niepełnosprawnych | 20 |
| 4.1.1 | Perspektywa osób niepełnosprawnych..... | 20 |
| 4.1.2 | Perspektywa pracodawców | 23 |
| 4.2 | Perspektywa instytucji | 27 |
| 4.3 | Rekomendacje..... | 27 |
| | Część 2 Kontekst badawczy..... | 32 |
| 5 | OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM | 33 |
| 5.1 | Podstawowe dane o populacji | 33 |
| 5.2 | Jakość życia osób niepełnosprawnych | 34 |
| 6 | OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE NA RYNKU PRACY | 35 |
| 6.1 | Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim | 37 |
| 6.2 | Identyfikowane przyczyny niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych | 41 |
| 7 | RYNEK PRACY W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM | 47 |
| 7.1 | Ogólne informacje o rynku pracy..... | 47 |
| 7.2 | Rynek pracy dla osób niepełnosprawnych | 49 |
| 8 | DZIAŁALNOŚĆ INSTYTUCJI NA RZECZ AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH | 55 |
| 8.1 | Działalność samorządów gminnych na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych..... | 59 |
| 8.2 | Działalność Powiatowych Urzędów Pracy na rzecz osób niepełnosprawnych..... | 62 |
| 8.3 | Działalność instytucji sektora pozarządowego na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych | 67 |
| | Część 3 Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim | 72 |
| 9 | CHARAKTERYSTYKA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH AKTYWNYCH ZAWODOWO..... | 73 |
| 9.1 | Podstawowe dane dotyczące populacji osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo | 73 |
| 9.2 | Wykształcenie i kwalifikacje..... | 75 |
| 10 | PRACA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH | 79 |
| 10.1 | Skala aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych | 79 |
| 10.2 | Charakterystyka zatrudnienia osób niepełnosprawnych | 80 |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 10.2.1 | Miejsce pracy | 80 |
| 10.2.2 | Warunki zatrudnienia | 83 |
| 10.2.3 | Stanowisko pracy | 84 |
| 10.3 | Satysfakcja z pracy | 87 |
| 10.4 | Wpływ niepełnosprawności na sytuację na rynku pracy | 88 |
| 11 | SYTUACJA OSÓB BEZROBOTNYCH I POSZUKUJĄCYCH PRACY | 89 |
| 12 | GOTOWOŚĆ DO PODJĘCIA PRACY..... | 92 |
| | Część 4 Rynek pracy wobec osób niepełnosprawnych..... | 96 |
| 13 | ZATRUDNIENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH | 97 |
| 13.1 | Powszechność zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz struktura przedsiębiorstw zatrudniających osoby niepełnosprawne..... | 97 |
| 13.2 | Liczba zatrudnionych pracowników | 100 |
| 14 | WARUNKI PRACY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH..... | 103 |
| 14.1 | Charakterystyka miejsc pracy..... | 103 |
| 14.2 | Organizacja pracy dla osób niepełnosprawnych | 105 |
| 14.3 | Charakterystyka zatrudnianych pracowników | 106 |
| 14.4 | Przygotowanie przedsiębiorstw do zatrudnienia osób niepełnosprawnych..... | 109 |
| 15 | SPOSOBY REKRUTACJI NIEPEŁNOSPRAWNYCH PRACOWNIKÓW | 111 |
| | Część 5 Perspektywy zatrudnienia osób niepełnosprawnych..... | 114 |
| 16 | GOTOWOŚĆ DO ZATRUDNIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH | 115 |
| 17 | OPINIE NA TEMAT ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH | 119 |
| 17.1 | Opinie o niepełnosprawnych jako o pracownikach oraz ich zatrudnieniu..... | 119 |
| 17.2 | Przyczyny niezatrudniania osób niepełnosprawnych..... | 127 |
| 18 | UWARUNKOWANIA PRAWNE - OCENA INSTRUMENTÓW WSPIERAJĄCYCH ZATRUDNIENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH | 129 |
| 18.1 | Wiedza na temat instrumentów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych | 129 |
| 18.2 | Wiedza na temat uprawnień niepełnosprawnych pracowników..... | 134 |
| 18.3 | Korzystanie ze wsparcia oraz opinie na temat prawodawstwa w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych..... | 137 |
| 18.4 | Opinie na temat potencjalnych instrumentów wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych..... | 141 |
| 19 | KONTAKTY Z INSTYTUCJAMI I OCENA JAKOŚCI OBSŁUGI | 147 |
| 19.1 | Kontakty pracodawców z instytucjami..... | 147 |
| 19.2 | Kontakty osób niepełnosprawnych z Urzędem Pracy | 148 |
| | SPIS RYSUNKÓW I TABEL..... | 152 |
| | BIBLIOGRAFIA | 156 |
| | ANEKS - SZCZEGÓŁOWY OPIS WYBRANEJ I ZASTOSOWANEJ METODOLOGII | 157 |
| | SUPLEMENT: „UCZESTNICTWO OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W RYNKU PRACY – REGULACJE PRAWNE” | |
| | Dr Iwona Poliwczak..... | 162 |

SŁOWNIK SKRÓTÓW UŻYWANYCH W RAPORCIE:

BAEL: Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, GUS

GOPS: Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej

GUS: Główny Urząd Statystyczny

MOPS: Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej

NGO: organizacja pozarządowa (non-government organisation)

ON: osoby niepełnosprawne

PFRON: Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

PUP: Powiatowy Urząd Pracy

UE: Unia Europejska

UP: Urząd Pracy

UM: Urząd Miasta

WUP: Wojewódzki Urząd Pracy

ZAZ: Zakład Aktywności Zawodowej

ZPCh: Zakład Pracy Chronionej

ZUS: Zakład Ubezpieczeń Społecznych

1 WPROWADZENIE, PRZEDMIOT I CEL BADAŃ

Realizacja niniejszego projektu badawczego, podobnie jak inne działania instytucjonalne, ma na celu ułatwienie procesu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych z województwa łódzkiego. Podstawowe obszary problemowe, których analizie ma służyć prezentowane tu badanie zostały zdefiniowane przez Zamawiającego, tj. Wojewódzki Urząd Pracy, jako:

- Obszar 1: Strukturalne uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Płaszczyzna rozstrzygnięć prawnych.

Główne pytania problemowe:

- 1) *Jak przejawia się wpływ norm prawnych na podejmowanie przez osoby niepełnosprawne aktywności zawodowej?*
- 2) *Jak badane podmioty oceniają celowość oraz konsekwencje istnienia tych norm?*

- Obszar 2: Uczestnictwo niepełnosprawnych w rynku pracy.

Główne pytania problemowe:

- 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?*

Efektom projektu jest kompleksowa diagnoza sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy w województwie łódzkim. Dane dotyczące aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych oraz wiedza o postawach i nastawieniu pracodawców były przesłanką do opracowania rekomendacji w zakresie kształtu polityki społecznej wobec tej grupy w województwie łódzkim. Raport tworzy pięć części:

- ☪ **Cześć 1. Podsumowanie:** W części tej przedstawiamy najważniejsze wyniki, wnioski oraz rekomendacje płynące z badania.
- ☪ **Cześć 2. Kontekst badania:** Ta część raportu koncentruje się na szeroko rozumianym otoczeniu osób niepełnosprawnych. Prezentowane w tej części informacje i wnioski zostały zbudowane na podstawie analizy danych zastanych oraz z realizowanych w projekcie badań jakościowych. W części tej przedstawiamy informacje na temat aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w szerszym kontekście systemowo – instytucjonalnym.
- ☪ **Cześć 3. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych.** Cześć ta poświęcona jest charakterystyce aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w wymiarze obecnej sytuacji zawodowej oraz aspiracji na przyszłość. W części tej prezentujemy wyniki pochodzące z badania osób niepełnosprawnych.
- ☪ **Cześć 4. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych.** W części tej przedstawiamy sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy z perspektywy pracodawców. W kolejnych podrozdziałach prezentujemy dane szczegółowe dotyczące zatrudnienia oraz identyfikujemy czynniki sprzyjające zatrudnieniu osób niepełnosprawnych.
- ☪ **Cześć 5. Perspektywy osób niepełnosprawnych na rynku pracy:** W części tej szczegółowo omawiamy czynniki sprzyjające zatrudnieniu osób niepełnosprawnych oraz bariery w tym względzie – zarówno w wymiarze indywidualnych postaw, jak i w wymiarze systemowym (funkcjonującego prawodawstwa).



Część 1

Podsumowanie

2.1 Część 2 – Kontekst badawczy

- W województwie łódzkim według danych pochodzących z Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2002, żyje ponad 365 tys. osób niepełnosprawnych - co siódmy mieszkaniec regionu to niepełnosprawny (14%). Największą grupę stanowią osoby posiadające orzeczenie o lekkim (37% - 100 182 osób) i umiarkowanym (32% - 84 828 osób) stopniu niepełnosprawności. Co czwarta osoba w wieku 16 lat i więcej (65 743 osób) posiada orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności.
- Jak wynika z badania *Gmino Jaka Jesteś?*¹ niepełnosprawni mieszkańcy województwa łódzkiego oceniają swoje życie umiarkowanie pozytywnie i nieco lepiej niż niepełnosprawni mieszkańcy innych regionów. Byli przeciętnie nieco bardziej zadowoleni z większości ocenianych aspektów takich jak sytuacja finansowa, możliwość rozwoju zawodowego oraz wyposażenie gospodarstwa domowego.
- 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 2010 r. wynosił 24,3%). Bardzo małej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych towarzyszy często niska aktywność w poszukiwaniu pracy a nawet niechęć do jej podjęcia.
- Pod koniec pierwszego półrocza 2010 roku w województwie łódzkim zarejestrowanych było 225 439 podmiotów gospodarczych. Wśród nich 94,1% stanowiły przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników, a 78% należało do sektora prywatnego. Najwięcej łódzkich firm działało w branży handlu i napraw (33,1%), przemyśle (13,8%) oraz obsłudze nieruchomości i firm (13,4%). Dodatkowo na terenie regionu działało 151 zakładów pracy chronionej i jeden zakład aktywności zawodowej.
- Popyt na pracę osób niepełnosprawnych jest niewielki. Zdaniem respondentów badań jakościowych podstawową przyczyną takiego stanu rzeczy jest brak wiedzy, nierealne oczekiwania, obawy i stereotypy pracodawców na temat osób niepełnosprawnych. Z drugiej jednak strony osoby niepełnosprawne mają ograniczone możliwości podjęcia pracy. Dodatkowo zmiana ustawowa spowodowała, że pracodawcy zmniejszają liczbę pracowników z lekkim stopniem niepełnosprawności, gdyż zostało ograniczone dofinansowanie do zatrudnienia takich pracowników.
- W badaniach jakościowych dość krytycznie oceniono działalność samorządów na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych - urzędy raczej nie wychodzą z własnymi inicjatywami, nie finansują działań, a liczą na dofinansowanie ze środków publicznych. Jak pokazują wyniki badania *Gmino Jaka Jesteś* województwo łódzkie wypada pod tym względem gorzej na tle całego kraju. Pomoc samorządów gminnych jest raczej bierna i ogranicza się do pomocy finansowo-materialnej. Bardzo rzadko pojawiają się aktywne inicjatywy zmierzające do polepszenia sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy.
- Sektor pozarządowy z kolei boryka się z różnymi ograniczeniami, które zmniejszają skalę działania NGO – na 487 organizacji pozarządowych działających w województwie łódzkim jedynie 67 zajmuje się aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych. Działania organizacji pozarządowych zależą przede wszystkim od pozyskanych środków finansowych. Starają się one na miarę swoich możliwości realizować kompleksowe działania w kwestiach związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych – od zaferowania odpowiedniego stanowiska pracy, poprzez zwiększanie kwalifikacji osób niepełnosprawnych, do wsparcia osób niepełnosprawnych w miejscu pracy i edukacji pracodawców.

¹ Źródłem wyników na temat jakości życia osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim oraz w Polsce ogółem, a także danych dotyczących samorządów gminnych są rezultaty badania pt. „*Gmino jaka jesteś?*”, Pentor Research International, Pag Uniconsult na zlecenie PFRON, 2006, na próbie 5019 osób niepełnosprawnych i 2096 samorządów gminnych. Raporty z badania dostępne są na stronie internetowej www.pfron.org..pl.

Osoby niepełnosprawne zawodowo tworzą trzy grupy:

Grupa 1: niepełnosprawne osoby pracujące (51%), to najczęściej:

- zarówno mężczyźni, jak i kobiety, osoby powyżej 50 roku życia i tworzące gospodarstwo domowe wraz ze stałym parterem
- osoby o umiarkowanym, bądź lekkim stopniu niepełnosprawności
- osoby, które nabyły niepełnosprawność
- osoby posiadające deficyty narządów ruchu, choroby somatyczne, choroby neurologiczne oraz deficyty wzroku.

Grupa 2: niepełnosprawne osoby kiedyś pracujące (33%), to najczęściej:

- mężczyźni, osoby powyżej 50 roku życia, tworzące gospodarstwo domowe
- osoby z lekkim i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności
- osoby, które nabyły niepełnosprawność
- osoby posiadające deficyty: narządu ruchu, choroby somatyczne, choroby neurologiczne, choroby psychiczne, deficyty wzroku.

Grupa 3: niepełnosprawne osoby kiedyś pracujące (16%), to najczęściej:

- kobiety, osoby do 35 roku życia, w stanie cywilnym „wolnym”, mieszkające wspólnie z opiekunami
- osoby ze znacznym bądź umiarkowanym stopniem niepełnosprawności
- osoby niepełnosprawne od urodzenia
- osoby posiadające deficyty: upośledzenie umysłowe, deficyty narządu ruchu, deficyty wzroku choroby somatyczne, choroby neurologiczne, deficyty słuchu, deficyty mowy.

- Niepełnosprawni mieszkańcy województwa łódzkiego aktywni zawodowo są przeciętnie gorzej wykształceni od ogółu mieszkańców tego regionu. Najczęściej posiadają wykształcenie zawodowe lub gimnazjalne i niższe. Relatywnie najlepiej wykształcone są osoby obecnie pracujące. Na tym tle znacznie gorzej wypadają osoby, które nigdy nie pracowały, a jedynie wyrażają gotowość do podjęcia pracy.
- Sami niepełnosprawni również dość krytycznie podchodzą do swojego przygotowania do świadczenia pracy - kwalifikacje i przygotowanie do zawodu oceniają jedynie dostatecznie (średnio na 5,8 na 9-stopniowej skali). Jako swoje mocne strony identyfikują przede wszystkim: predyspozycje wewnętrzne np. dokładność, umiejętność pracy z ludźmi, zdolność postępowania zgodnie z poleceniami, zdolności komunikacyjne. Najgorzej postrzegają cechy odnoszące się do posiadanych konkretnych kwalifikacji oraz przygotowania zawodowego, takich jak: znajomość języków obcych, umiejętność obsługi komputera, umiejętność prowadzenia samochodu, ogólne predyspozycje do wykonywania pracy fizycznej, ogólne predyspozycje do wykonywania pracy umysłowej.

Praca osób niepełnosprawnych

- Osoby niepełnosprawne obecnie pracujące lub też pracujące w przeszłości podejmowały zatrudnienie w średnio 3,1 miejscach pracy, w tym w 1,2 miejscach pracy będąc już osobą niepełnosprawną. Zatrudnienie takich pracowników jest długotrwałe (średnio 5,5 roku w obecnym miejscu pracy), szczególnie w zakładach pracy chronionej (średnio 7,2 lat).
- **MIEJSCE PRACY.** Osoby niepełnosprawne pracują często w najbliższej okolicy. Nieco częściej znajdują zatrudnienie w zakładzie pracy chronionej (szczególnie osoby ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności), rzadziej na otwartym rynku pracy (częściej osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności). Pracują przede wszystkim w firmach z branży produkcyjnej (34,3%) – głównie odzieżowej, spożywczej oraz przy wyrobie produktów z gumy i tworzyw sztucznych. Na chronionym rynku pracy pracują w firmach średnich (zatrudniających 50-249 pracowników) lub małych (zatrudniających 10-49 pracowników). Na otwartym rynku pracy pracują raczej w mniejszych firmach – mikro (zatrudniających do 9 pracowników) lub małych (10-49 pracowników).
- **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, osób niepełnosprawnych od urodzenia oraz pracujących w zakładach pracy chronionej, niż w firmach z otwartego rynku pracy. Zatrudniane są zarówno na umowy na czas określony (41%), jak nieokreślony (41%). Na podstawie uzyskanych deklaracji, przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto osób niepełnosprawnych szacować możemy na około 1100 złotych (na poziomie płacy minimalnej - najmniej zarabiają osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności (około 764 złotych), osoby niepełnosprawne od urodzenia (976 złotych netto), osoby pobierające rentę socjalną (669,8 złotych).

- **STANOWISKO PRACY.** Osoby niepełnosprawne w zdecydowanej większości (65%) nie pracują w swoim wyuczonym zawodzie – szczególnie w przypadku osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Najczęściej pracują jako pracownicy przy pracach prostych (31%) – szczególnie na chronionym rynku pracy, wykonują pracę nieskomplikowaną, lekką, fizyczną (10%). Sporadycznie zajmują stanowiska wymagające wyższych kwalifikacji – techników czy specjalistów. Zawody najczęściej wykonywane przez osoby niepełnosprawne w województwie łódzkim to: pracownik ochrony mienia i osób (zawód szkolny: technik ochrony fizycznej osób i mienia), sprzątaczką, portier, pakowacz, krawiec, sprzedawca, inspektor dozoru technicznego, handlowiec (zawód szkolny: technik handlowiec), magazynier, ślusarz.
- **SATYSFAKCJA Z PRACY.** Wyniki badań wskazują na dość wysoki poziom satysfakcji z wykonywanej pracy wśród osób niepełnosprawnych. Ogółem dwie trzecie badanych uznaje swoją pracę za zgodną z oczekiwaniami, a trzy czwarte (74%) wyraża zadowolenie ze swojego miejsca pracy (w tym 27% jest bardzo niezadowolonych). Jak pokazują wyniki, raczej niewielka jest także skala dyskryminacji/złego traktowania osób niepełnosprawnych w pracy - niespełna co dziesiąty badany zetknął się z sytuacją złego traktowania przez przełożonych, a niespełna 12-13% z sytuacjami nieszanowania przywilejów pracowniczych, czy też z brakiem zrozumienia w stosunku do ograniczeń wynikających z niepełnosprawności.
- W świetle wyników badań nabycie niepełnosprawności wiąże się pogorszeniem sytuacji na rynku pracy - po uzyskaniu orzeczenia o niepełnosprawności rzadziej wykonywano pracę w pełnym wymiarze godzin, na czas określony czy w wyuczonym zawodzie. Konsekwencją często był spadek wynagrodzenia. Nabycie niepełnosprawności wydłuża czas poszukiwania pracy oraz powoduje, że wykonywana praca jest mniej satysfakcjonująca.

Sytuacja osób bezrobotnych i poszukujących pracy

- Osoby niepełnosprawne poszukujące pracy borykają się z licznymi trudnościami. Średni czas poszukiwania pracy wyniósł blisko 31 miesięcy. Niespełna co czwarta osoba niepełnosprawna poszukująca pracy (23%) została zaproszona na rozmowę kwalifikacyjną/osobiste spotkanie. Osoby niepełnosprawne poszukujące pracy zainteresowane są głównie pracą na stanowiskach nie wymagających kwalifikacji (pracownicy przy pracach prostych, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy) bądź też jakiegokolwiek lekkiej, nieobciążającej, chałupniczej, siedzącej (niewymagającej poruszania się).
- Osoby niepełnosprawne najczęściej poszukują pracy poprzez znajomości, ogłoszenia w prasie czy ewentualnie w Internecie. Próbuje również nawiązać bezpośredni kontakt z pracodawcą. W powiatowych urzędach pracy, ze względu na możliwość skorzystania z pośrednictwa pracy, zarejestrowało się 15% ogółu badanych.
- Głównym motywatorem aktywności zawodowej wśród osób niepełnosprawnych są względy finansowe – chęć zwiększenia dochodów (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).
- Jak pokazują badania istotnym ogranicznikiem motywacji osób niepełnosprawnych do wykonywania pracy mogą być zarówno względy finansowe (obawa przed utratą renty) jak i charakter oferowanej pracy.

2.3 Część 4 – Rynek pracy wobec osób niepełnosprawnych

- Zatrudnianie osób niepełnosprawnych jest rzadko spotykaną praktyką w województwie łódzkim. Wśród firm objętych badaniem niespełna co dziesiąty pracodawca zatrudniający pracowników (8%) deklaruje, iż pracują w niej osoby niepełnosprawne, kolejne zaś 4% miało takie doświadczenia w przeszłości.
- Odsetek firm zatrudniających niepełnosprawnych rośnie wraz z wielkością przedsiębiorstwa. Sprzyja mu także niepełnosprawność samego pracodawcy lub bliski kontakt z osobami niepełnosprawnymi. Wraz ze wzrostem wielkości firmy rośnie również liczba zatrudnionych niepełnosprawnych pracowników. Niepełnosprawnych częściej zatrudniają badane firmy z sektora publicznego, działające w branży produkcyjnej oraz zajmujące się obsługą nieruchomości i firm (głównie w obszarze usług niewyspecjalizowanych – ochrona, firmy sprzątające). Na zakłady pracy chronionej przypada 52%, a na rynek otwarty 48% zatrudnienia osób niepełnosprawnych, co pozostaje w zgodzie z deklaracjami uzyskanymi od samych niepełnosprawnych.
- Osoby niepełnosprawne, zatrudniane w przedsiębiorstwie mogą liczyć na stabilne zatrudnienie a ich praca jest zorganizowana na takich samych zasadach jak praca pracowników zdrowych (szczególnie w firmach najmniejszych). Najwięcej osób niepełnosprawnych zatrudnionych jest na stanowiskach nie wymagających szczególnych kwalifikacji – jako pracownicy produkcyjni, pracownicy przy pracach prostych, ewentualnie pracownicy biurowi.
- W firmach, które uczestniczyły w badaniu najwięcej zatrudnionych jest osób niepełnosprawnych ruchowo i w stopniu lekkim. Rzadko wśród pracowników znajdują się osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym.
- Firmy objęte badaniem nie są przygotowane do zatrudnienia osób niepełnosprawnych – większość z nich nie oferuje takich udogodnień jak: podjazdy/windy umożliwiające wejście czy też poruszanie się po budynku, toalety przystosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych, oznaczenia dla osób niewidomych. Pracodawcy nie zatrudniają pracowników posługujących się językiem migowym, czy też przeszkolonych w zakresie pracy z osobami niepełnosprawnymi. Twierdzą, że w firmach brakuje funduszy na takie udogodnienia.
- Zatrudnienie niepełnosprawnego pracownika to raczej przypadek, niż celowe działania pracodawców, którzy pozostają bierni w tym zakresie. Niska jest także skuteczność instytucji rynku pracy (PUP, agencje zatrudnienia) czy też organizacji pozarządowych w pośrednictwie pracy na rzecz osób niepełnosprawnych. W efekcie najbardziej skutecznym sposobem znalezienia pracy przez osoby niepełnosprawne jest szukanie jej na własną rękę - osobista deklaracja podjęcia pracy u potencjalnych pracodawców (około 15% szans zatrudnienia).

2.4 Część 5 – Perspektywy zatrudnienia osób niepełnosprawnych

- Osoby niepełnosprawne rzadko są zatrudniane przez firmy objęte badaniem, mają też małe szanse na uzyskanie w nich zatrudnienia w przyszłości, bowiem firmy te nie tylko nie planują zatrudniania niepełnosprawnych pracowników, ale nie wykazują większego zainteresowania tą kwestią. 74% pracodawców nie zatrudniających niepełnosprawnych, nigdy nawet nie rozważało ich zatrudnienia. Podobny procent firm nie planuje zatrudnienia osób niepełnosprawnych w przyszłości. Niechętni wobec zatrudniania osób niepełnosprawnych są także pracodawcy zatrudniający obecnie takich pracowników, jedynie 13% dopuszcza możliwość zatrudnienia kolejnej osoby niepełnosprawnej w przyszłości.
- 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. sprzątaczką, portier, pracownik ochrony mienia i osób, sprzedawca, pakowacz). Tymczasem pracodawcy, którzy rozważali możliwość zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, oferowaliby pracę wymagającą konkretnych kwalifikacji oraz przygotowania i wiedzy np. stanowiska pracowników biurowych, inspektora budowlanego, kierownika oddziału w domu opieki, inspektora, kontrolera. W dalszej kolejności pojawiają się stanowiska nie wymagające szczególnego przygotowania – np. pomoc kuchenna, bileterka, czy też parkingowy.
- Pracodawcy i osoby niepełnosprawne odmiennie postrzegają przyczyny niezatrudnienia niepełnosprawnych pracowników. Co prawda obie badane grupy na pierwszym miejscu wskazują brak

miejsc pracy, ale dla pracodawców jest to raczej brak miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, zaś dla niepełnosprawnych brak miejsc pracy jako takich związany z panującym bezrobociem. Pracodawców zniechęca do zatrudniania niepełnosprawnych konieczność przystosowania miejsc pracy - na co brakuje środków, obawiają się również niedogodności natury formalnej. Z kolei niepełnosprawni uważają, że na rynku pracy dyskwalifikuje ich stan zdrowia i brak kwalifikacji. Istotnymi problemami pozostają również: brak wiedzy pracodawców na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych i nieudolność systemu, który nie wspiera aktywnych zawodowo niepełnosprawnych.

- Wyniki badań pokazują różnice pomiędzy osobami niepełnosprawnymi i pracodawcami w opiniach o niepełnosprawnych pracownikach i ich zatrudnianiu. Niepełnosprawni oceniając samych siebie uważają, że są dobrymi pracownikami – można na nich polegać, są chętni do pracy, lojalni i pod wieloma względami lepsi od osób zdrowych. Pracodawcy w dużej mierze potwierdzają te opinie, ale dostrzegają też wiele negatywnych cech niepełnosprawnych pracowników, a także problemy związane z ich zatrudnieniem.

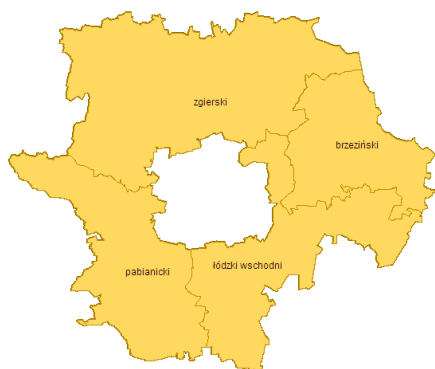
Uwarunkowania prawne zatrudniania osób niepełnosprawnych

- Wiedza pracodawców i osób niepełnosprawnych na temat instrumentów wspierających 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.
- Wiedza pracodawców na temat uprawnień niepełnosprawnych pracowników jest nieco lepsza, niż samych osób niepełnosprawnych, chociaż w obu przypadkach na poziomie spontanicznych wypowiedzi jest ona dość ogólna i sprowadza się głównie do przywilejów związanych z czasem pracy – krótszy czas pracy (46% pracodawców i 35% osób niepełnosprawnych), dłuższe urlopy, dodatkowe dni wole (33% pracodawców i 19% osób niepełnosprawnych), więcej przerw w pracy (20% pracodawców i 9% osób niepełnosprawnych), limitowany czas pracy, bez nadgodzin (7% pracodawców).
- W opinii pracodawców i samych osób niepełnosprawnych największe możliwości pracy mają osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności. Co czwarty 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.
- Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne najczęściej korzystali ze wsparcia w postaci dofinansowania do wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na umowę o pracę (32%) oraz ze zwolnień z wpłat na PFRON. Mechanizmy finansowe są oceniane jako najbardziej zachęcające do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Zniechęcają zaś uprawnienia niepełnosprawnych pracowników związane z czasem pracy. Obowiązujące przepisy oceniane są dość krytycznie – jako niestabilne i szybko zmieniające się, niejasne i skomplikowane, nieprzyjazne pracodawcom oraz obciążające pod względem administracyjnym.
- Spośród potencjalnych mechanizmów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych za najbardziej przydatne oceniano mechanizmy informacyjne - podejmowanie działalności informacyjnej kierowanej do pracodawców (77% ocen „bardzo przydatne” i „raczej przydatne”), kampanie informacyjne/medialne dotyczące możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych (72%), pozytywnie postrzegano usługi pośrednictwa pracy (66%), usługi poradnictwa i doradztwa zawodowego (64%), czy też doradztwa technicznego (64%). Jako najmniej przydatne uznano usługi „asystenta pracy” (50% ocen „bardzo przydatne” i „raczej przydatne”).
- Objęte badaniem osoby niepełnosprawne w większości opowiadają się za opiekuńczą postawą państwa i ochroną osób niepełnosprawnych w kwestiach związanych z zatrudnieniem tej grupy. Postawa pracodawców jest tutaj nieco bardziej liberalna, choć większość z nich także opowiada się za utrzymaniem obecnego status quo z położeniem większego nacisku na wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Obydwie grupy zgłaszają jednak postulat uniezależnienia rent od świadczonej pracy.
- Kontakty pracodawców i osób niepełnosprawnych z instytucjami wspierającymi zatrudnianie tych ostatnich są raczej sporadyczne. Ci którzy korzystali z takiej współpracy są raczej zadowoleni z obsługi.

Większość osób niepełnosprawnych objętych badaniem nie jest obecnie - ani nie była w przeciągu ostatnich 3 lat - zarejestrowana w PUP, nie korzystała też z oferowanych instrumentów wsparcia. Nie zaobserwowano również większego zainteresowania korzystaniem w przyszłości z mechanizmów wsparcia oferowanych przez powiatowe urzędy pracy.

3 AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA I ZATRUDNIENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH Z PERSPEKTYWY REGIONALNEJ

3.1 Podregion łódzki



Spośród osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo 44% obecnie pracuje (najmniej spośród wszystkich podregionów). Najliczniejsza w porównaniu do pozostałych regionów jest grupa osób kiedyś pracujących - 47%. Ponadto 9% nigdy nie podejmowało pracy zarobkowej – najrzadziej w stosunku do innych podregionów. W podregionie tym również osoby niepełnosprawne najdłużej pozostają bez pracy – średnio 16,8 miesiąca na 36 ostatnich miesięcy. Większość niepełnosprawnych wykonuje pracę najemną w pełnym etacie (70%). Sytuacja zatrudnienia osób niepełnosprawnych w regionie jest raczej mało stabilna – 45% posiada jedynie umowę na czas określony, zaś największy odsetek na tle innych podregionów umowę o dzieło lub zlecenie (11%). Ponadto

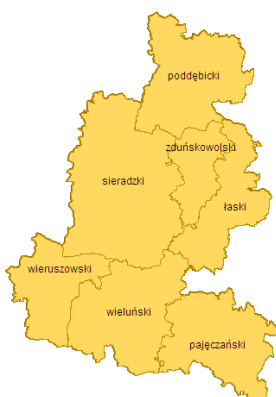
w obecnej pracy niepełnosprawni zatrudnieni są przeciętnie 4,11 lat. Pracują głównie przy produkcji odzieży (11%), nieco częściej w firmach średnich (zatrudniających 50-249 pracowników). W podregionie łódzkim najczęściej, spośród badanych podregionów, zatrudnieni są na otwartym rynku pracy (67%). Niepełnosprawni zatrudniani są jako pracownicy przy pracach prostych (27%), pracownicy biurowi (22%) oraz pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (13%). Najczęściej na tle innych podregionów wykonują pracę w zbliżonym zawodzie, a także otrzymują jedną z wyższych pensji – 1210,3 zł netto. W związku z tym wysokie jest zadowolenie z pracy (72% uznaje, że praca jest zgodna z oczekiwaniami, a 83% jest z niej zadowolona). Najczęściej jednak zwracano uwagę na negatywne praktyki związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych – 28% przyznawało, że proponowano zatrudnienie bez umowy, 12%, że zmuszano do pracy w warunkach niezgodnych z prawem, a 14%, że wypłacano część wynagrodzenia.

Osoby niepełnosprawne oceniają nisko swoją wiedzę na temat możliwości wsparcia zatrudnienia w tej grupie – jedynie 6% oceniło swoją wiedzę jako dużą, 21% nie potrafiło wymienić żadnych możliwości wsparcia, a aż 40% nie potrafiło wymienić przywilejów niepełnosprawnych pracowników.

Badane firmy z tego podregionu najczęściej zatrudniały osoby niepełnosprawne (14%), dodatkowo 4% firm zatrudniało niepełnosprawnych w przeszłości. Mimo to jedynie 3% z nich planuje zwiększenie zatrudniania osób niepełnosprawnych. Niepełnosprawni pracownicy stanowią 5% ogółu zatrudnionych w firmach objętych badaniem w podregionie łódzkim. Jednak pracodawcy z tego obszaru najczęściej posiadają negatywne opinie na temat zatrudnionych (aż 58%), ponadto najczęściej dostrzegają więcej problemów związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, niż korzyści wynikających z tego faktu (aż 84%). Podstawową zaletą zatrudniania osób niepełnosprawnych są korzyści finansowe. Najczęściej wymieniane powody nie zatrudniania osób niepełnosprawnych w podregionie to: brak miejsc pracy, koszty finansowe oraz brak kwalifikacji.

Pracodawcy z podregionu łódzkiego na tle innych podregionów najlepiej ocenili swoją wiedzę na temat mechanizmów wsparcia zatrudniania osób niepełnosprawnych – 16% oceniło swoją wiedzę jako dużą i dodatkowo spontanicznie wymieniało wiele instrumentów wsparcia, czy też przywilejów niepełnosprawnych pracowników. Pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych najbardziej zachęcają takie rozwiązania jak zwrot kosztów poniesionych na przystosowanie i wyposażenie miejsca pracy oraz dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników. W związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych oczekiwane jest przez pracodawców wsparcie w postaci usług pośrednictwa pracy oraz działania informacyjne.

3.2 Podregion sieradzki



Spośród osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo 52% pracuje, 36% kiedyś pracowało, zaś 12% nigdy nie podejmowało pracy zarobkowej. Większość niepełnosprawnych wykonuje pracę najemną w pełnym etacie (71%). W podregionie sieradzkim niepełnosprawni mogą liczyć na dość stabilne warunki zatrudnienia – najwięcej osób w porównaniu do innych regionów zatrudnionych jest na umowę określona (61%), zaś średnio w obecnej pracy są zatrudnieni 6,6 roku. Najczęściej w porównaniu do innych podregionów są zatrudnieni w firmach z branży produkcji odzieży (29%), artykułów spożywczych (19%) oraz administracji publicznej (10%), a także pracują w firmach średnich (50-249 pracowników; 46%) oraz zakładach pracy chronionej (54%). Pracują przede wszystkim jako pracownicy

przy pracach prostych (23%), ale również pracownicy biurowi (20%) i robotnicy przemysłowi (18%). Prawie co piąty pracujący wykonuje pracę w wyuczonym zawodzie, a 16% w zbliżonym. Otrzymują jedno z najniższych wynagrodzeń w skali województwa – średnio 1082 zł netto. Mimo to są najbardziej usatysfakcjonowani z pracy – 84% uważa, że praca spełnia ich oczekiwania, a 85% jest z niej zadowolonych. Najczęściej w porównaniu do innych podregionów przyznawano, że sporadycznie nie respektowano uprawnień pracowniczych, nadmiernie kontrolowano, czy też źle traktowano niepełnosprawnych jako pracowników. Mimo to w większości nie wskazywano negatywnych praktyk związanych z zatrudnianiem.

Osoby niepełnosprawne z podregionu sieradzkiego posiadają relatywnie najlepszą wiedzę na temat możliwości wsparcia związanego z ich zatrudnieniem – 15% ocenia swoją wiedzę jako dużą i spontanicznie wymienia wiele z nich – wiedza ta dotyczy również przywilejów dla niepełnosprawnych. Mimo to największy odsetek niepełnosprawnych w porównaniu do innych podregionów przyznał, że osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności nie są w ogóle zdolne do pracy. W największym stopniu opowiadają się za opiekuńczą rolą państwa – 91% niepełnosprawnych objętych badaniem w podregionie sieradzkim przyznało, że państwo powinno wspierać zatrudnienie osób niepełnosprawnych w większym stopniu niż obecnie, zaś 86%, że ulgi i przywileje powinny dotyczyć wszystkich niepełnosprawnych.

Jedynie 9% badanych firm z tego podregionu zatrudnia osoby niepełnosprawne. Niepełnosprawni pracownicy stanowią 10% ogółu zatrudnionych. Pracodawcy raczej mają pozytywne opinie na temat niepełnosprawnych pracowników (79%) – w porównaniu z innymi podregionami najczęściej uważano, że można na nich polegać. Liczne grono pracodawców, oprócz podstawowych problemów finansowych, wymieniło niedogodności administracyjne wynikające z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych. Najczęściej wymienianym powodem nie zatrudniania osób niepełnosprawnych w podregionie jest brak miejsc pracy, najrzadziej zaś: koszty finansowe, brak kwalifikacji, czy też braku chętnych do pracy. Pracodawcy w podregionie rzadko planują zatrudnianie osób niepełnosprawnych w przyszłości – jedynie 2%.

Objęci badaniem przedsiębiorcy z podregionu sieradzkiego najgorzej na tle innych podregionów wypadli pod względem znajomości form wsparcia zatrudniania osób niepełnosprawnych – jedynie 2% oceniło swoją wiedzę jako dużą, 58% nie potrafiło wymienić żadnych form wsparcia, zaś 33% nie potrafiło wymienić ulg czy przywilejów niepełnosprawnych pracowników. Co ciekawe, najczęściej na tle innych podregionów do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników zachęca tutejszych przedsiębiorców: mechanizm zwrotu kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego osobom niepełnosprawnym a w dalszej kolejności instrumenty finansowe. Pracodawców z podregionu sieradzkiego częściej niż innych, przekonują wszystkie obowiązujące formy, jednak rzadziej, niż w innych podregionach oceniają ich przydatność. Za najbardziej przydatne uznano działania informacyjne oraz usługi poradnictwa i doradztwa zawodowego.

3.3 Podregion piotrkowski



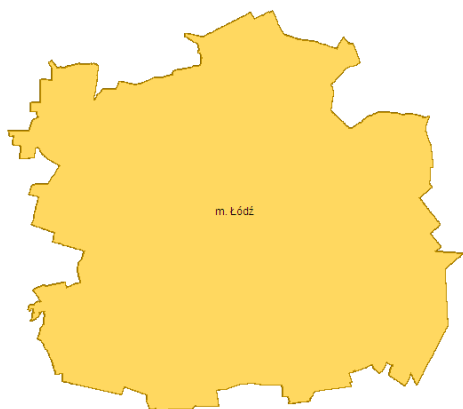
Spośród osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo 50% pracuje, zaś 24% kiedyś pracowało. W tym podregionie jest najwięcej osób, które nigdy nie pracowały – aż 26%. Większość osób wykonuje pracę najemną na pełen etat (67%), chociaż liczne jest również grono pracujących dorywczo (13%). Osoby niepełnosprawne mają dostatecznie stabilne warunki pracy – pracują w obecnej pracy średnio 4,11 lat i 39% posiada umowę na czas określony. 17% pracuje w branży produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych, 14% w firmach zajmujących się działalnością usługową związaną z utrzymaniem porządku, a 13% w branży detektywistycznej. Najczęściej, w porównaniu do innych podregionów, zatrudnieni są w firmach największych (17%). Pracują przede wszystkim w zakładach pracy chronionej (48%). Podobnie jak w pozostałych regionach pracują przede

wszystkim przy pracach prostych (22%), ale również jako pracownicy usług osobistych (20%) i pracownicy biurowi (12%). Większość osób nie pracuje w wyuczonym zawodzie (66%) i zarabia średnio 1162,5 zł netto. Niepełnosprawni są przeciętnie zadowoleni ze swojej pracy, a 66% wykonuje pracę zgodną z oczekiwaniami. W porównaniu do innych podregionów w podregionie piotrkowskim najczęściej badani przyznawali, że sporadycznie zdarzały się sytuacje, że nie respektowano uprawnień i przywilejów pracowniczych, czy też podchodzono bez zrozumienia do ograniczeń osoby niepełnosprawnej. Mimo to raczej nie identyfikowano często negatywnych praktyk w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Osoby niepełnosprawne z podregionu piotrkowskiego, na tle innych podregionów, wykazały się niskim poziomem wiedzy na temat mechanizmów wsparcia zatrudnienia tej grupy - jedynie 4% oceniło swoją wiedzę w tym obszarze jako dużą, dodatkowo 40% nie potrafiło wymienić żadnych możliwości wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych, zaś aż połowa nie potrafiła wskazać przywilejów niepełnosprawnych pracowników. Podregion ten jest jednym z bardziej liberalnych w aspekcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych – częściej niż w innych podregionach uznawano, że w zatrudnianiu przedstawicieli tej grupy bez względu na rodzaj niepełnosprawności nie ma ograniczeń, wsparcie powinno dotyczyć jedynie osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, zaś państwo powinno wspierać zatrudnienie osób niepełnosprawnych w takim stopniu, w jakim jest to obecnie.

Jedynie 8% badanych firm z tego podregionu zatrudnia osoby niepełnosprawne. Niepełnosprawni pracownicy stanowią 5% ogółu zatrudnionych i są postrzegani raczej pozytywnie – relatywnie częściej uznawano, że są pracowici, wytrwali, chętni do pracy i zdeterminowani. Pracodawcy z tego podregionu relatywnie najczęściej dostrzegali niedogodności organizacyjne wynikające z zatrudniania osób niepełnosprawnych. W podregionie tym osoby niepełnosprawne nie są zatrudniane, ponieważ nie zgłaszają się do pracy. Mimo to pracodawcy rzadko planują zatrudnianie niepełnosprawnych – jedynie 4%.

Pracodawcy z omawianego obszaru posiadają dość dobrą wiedzę na temat możliwości wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych – 15% oceniło swoją wiedzę jako dużą i wymieniło różne instrumenty wsparcia, a także ulgi i przywileje niepełnosprawnych pracowników. Do zatrudniania niepełnosprawnych zachęcają ich przede wszystkim instrumenty finansowe. Pracodawcy z tego podregionu spośród proponowanych możliwości wsparcia najczęściej oczekiwali różnego rodzaju działań informacyjnych, spontanicznie zaś wymieniali działania finansowe.



Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Łodzi jest jedną z najgorszych w regionie. W Łodzi spośród osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo obecnie pracuje prawie połowa (49%), 36% kiedyś pracowało, zaś 15% nigdy nie podejmowało pracy zarobkowej. W podregionie tym osoby niepełnosprawne najrzadziej wykonują pracę najemną na pełen etat (48%), a najczęściej pracują w niepełnym etacie (31%). Relatywnie często wykonują również pracę dorywczą (12%). Niepełnosprawni z podregionu m. Łódź mają najmniej stabilne warunki pracy – w obecnym miejscu pracy są zatrudnieni najkrócej (średnio 3,5 roku), a jedynie 20% posiada umowy na czas określony. Najczęściej również przyznają, że pracują „na czarno”. Osoby niepełnosprawne z podregionu m. Łódź

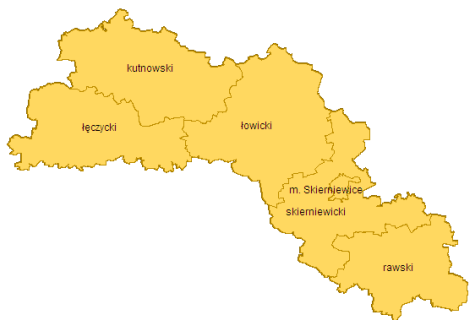
najczęściej pracują w branży ochroniarskiej, jako pracownicy ochrony i mienia, w firmach zatrudniających do 249 pracowników oraz zakładach pracy chronionej. Często również zajmują stanowiska pracowników przy pracach prostych. Najczęściej w porównaniu do innych regionów, praca wykonywana przez niepełnosprawnych zatrudnionych przez pracodawców z Łodzi jest niezgodna z wyuczonym zawodem (73%), także zarobki osób niepełnosprawnych pracujących w tym obszarze są najniższe (979,5 zł netto) – co wiąże się z liczną grupą pracującą w niepełnym etacie. Najczęściej przyznają także, że wykonywana przez nich praca jest poniżej oczekiwań (22%) oraz licznie wymieniają negatywne praktyki stosowane przez pracodawców – głównie propozycje zatrudnienia bez umowy (26%).

Osoby niepełnosprawne oceniają nisko swoją wiedzę na temat mechanizmów wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych – jedynie 5% oceniło swoją wiedzę jako dużą, 23% nie potrafi wymienić żadnych instrumentów wsparcia, zaś 28% przywilejów niepełnosprawnych pracowników.

Badane firmy z Łodzi najrzadziej zatrudniały osoby niepełnosprawne – jedynie 5%, chociaż 8% przyznało, że firma kiedyś posiadała takich pracowników. Mimo to najczęściej planują zatrudnianie takich osób (9%). Pracodawcy z jednej strony w większości posiadają pozytywne opinie o niepełnosprawnych pracownikach, z drugiej zaś liczne jest grono negatywnie nastawionych (47%) – częściej niż w innych regionach uznających, że niepełnosprawni pracownicy są kosztowni i kłopotliwi. Pracodawcy z tego podregionu relatywnie najczęściej dostrzegali niedogodności organizacyjne wynikające z zatrudniania niepełnosprawnych pracowników i wyższe koszty pracy. W podregionie tym do zatrudniania osób niepełnosprawnych relatywnie częściej zniechęcają koszty finansowe, a także przede wszystkim brak miejsc pracy.

Pracodawcy raczej słabo oceniają swoją wiedzę na temat instrumentów wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych – 23% nie potrafiło wskazać żadnych instrumentów, zaś 29% żadnych ulg i przywilejów niepełnosprawnych pracowników. Do zatrudniania takich pracowników zachęcają przedsiębiorców przede wszystkim względy finansowe. Pracodawcy z Łodzi rzadziej niż pracodawcy z innych podregionów, pozytywnie oceniają przydatność proponowanych możliwości wsparcia - za najbardziej przydatne uważają działania informacyjne.

3.5 Podregion skierniewicki



Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w podregionie skierniewickim wygląda najlepiej w porównaniu do pozostałych podregionów. W podregionie tym pracuje obecnie najwięcej osób niepełnosprawnych (65%), pozostają one również najkrócej bez pracy – średnio 7,6 miesiąca na 36 ostatnich miesięcy i najczęściej wykonują pracę najemną na pełen etat (80%). Osoby niepełnosprawne mogą również liczyć na najbardziej stabilną sytuację w pracy – w obecnym miejscu zatrudnienia pracują średnio 8,9 roku a ponad połowa (57%) posiada zatrudnienie na czas nieokreślony. Osoby niepełnosprawne pracują głównie w branży produkcyjnej – przy produkcji odzieży (13%), wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych (11%), wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych (12%)

oraz produkcji wyrobów tekstylnych (10%). Najczęściej zatrudnieni są w firmach średnich (zatrudniających 50-249 pracowników) – 34%, z czego większość to zakłady pracy chronionej (52%). Najczęściej, w porównaniu do pozostałych podregionów, pracują na stanowiskach robotników przemysłowych i rzemieślników (30%), równie często są pracownikami przy pracach prostych (28%). Najczęściej również wykonują pracę zgodną z wyuczonym zawodem (30%) i posiadają najwyższe zarobki – średnio 1246,9 zł netto. W podregionie tym najrzadziej zdarzają się negatywne praktyki związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych – 83% respondentów przyznało, że nie spotkało się z takimi sytuacjami. Mimo to niepełnosprawni z podregionu skierniewickiego są najbardziej niezadowoleni z wykonywanej pracy.

Osoby niepełnosprawne posiadają raczej dobrą wiedzę na temat możliwości wsparcia zatrudnienia niepełnosprawnych – 11% oceniło swoją wiedzę jako dużą, jednak co trzeci badany z tego podregionu nie potrafił wymienić konkretnych instrumentów. Lepszą wiedzę posiadają na temat przywilejów osób niepełnosprawnych – wymieniano wiele dostępnych ulg. Niepełnosprawni z tego regionu najrzadziej uznawali, że osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności nie powinny w ogóle pracować, za to relatywnie częściej deklarowali, że nie ma w tym zakresie ograniczeń.

Co dziesiąta badana firma z tego podregionu zatrudnia osoby niepełnosprawne. Jednocześnie w podregionie skierniewickim jest największy udział osób niepełnosprawnych w ogóle zatrudnionych przez badane firmy – stanowią oni aż 15%. Ponadto pracodawcy posiadają najlepsze opinie o osobach niepełnosprawnych – aż 82% ocen pozytywnych i jedynie 19% ocen negatywnych. Najczęściej w porównaniu do innych podregionów uznają też, że zatrudnienie niepełnosprawnych przynosi więcej korzyści, niż problemów (37%). Pracodawcy z tego regionu relatywnie najczęściej dostrzegali korzyści wizerunkowe z zatrudniania niepełnosprawnych pracowników – pozytywny wizerunek i prestiż dla firmy. Pozytywne nastawienie pracodawców do osób niepełnosprawnych potwierdza również fakt, że co czwarty badany z tego podregionu nie potrafił wskazać niedogodności z tego tytułu. W podregionie tym do zatrudniania takich pracowników zniechęca pracodawców relatywnie częściej brak odpowiednich kwalifikacji oraz brak chętnych, najrzadziej zaś koszty finansowe z tym związane. Mimo to pracodawcy rzadko planują zwiększać zatrudnienie osób niepełnosprawnych – jedynie 4%.

Pracodawcy posiadają raczej przeciętną wiedzę w zakresie mechanizmów wspierających zatrudnienie niepełnosprawnych – jedynie 4% oceniło ją jako dużą, ponadto 36% nie potrafiło wskazać żadnych instrumentów wsparcia, a 35% ulg czy przywilejów niepełnosprawnych pracowników. Do zatrudniania niepełnosprawnych przedsiębiorców zachęcają przede wszystkim różnego rodzaju mechanizmy finansowe. Pracodawcy z tego podregionu oceniają jako przeciętną przydatność potencjalnych możliwości wsparcia. Najbardziej oczekiwaliby wsparcia w postaci usług pośrednictwa pracy, a także działań informacyjnych, poradnictwa i doradztwa zawodowego oraz systemu usług doradztwa technicznego.

Zrealizowany projekt badawczy, dostarczył unikalnych w skali województwa a zarazem również na poziomie ogólnopolskim, wyników w zakresie problemu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Przyjęcie kompleksowego podejścia badawczego, obejmującego równocześnie perspektywę osób niepełnosprawnych, pracodawców oraz instytucji sektora publicznego i pozarządowego pozwoliło uchwycić całe spektrum wzajemnie przenikających się tendencji, postaw i konkretnych zachowań, które budują dość pełen obraz sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Wyniki przeprowadzonych badań na poziomie ogólnym a także szczegółowym pozostają zbieżne z dotychczasowym stanem wiedzy w zakresie eksplorowanej problematyki. Ich ogromnym walorem jest jednak integracja poszczególnych wniosków oraz osadzenie ich w regionalnym kontekście województwa łódzkiego.

Ze zgromadzonej wiedzy wyłania się niestety dość pesymistyczny obraz sytuacji osób niepełnosprawnych na łódzkim rynku pracy. W regionie tym, podobnie jak w skali całego kraju, zatrudnienie osób niepełnosprawnych pozostaje ogromnym problemem. Niezmiennie niski od wielu lat wskaźnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych warunkowany jest szeregiem barier zarówno o charakterze indywidualnym jak i systemowym, zaś zatrudnienie osób niepełnosprawnych w dużej mierze pozostaje fikcją. Swoje miejsce na rynku pracy znajdują w większości jedynie osoby de facto pełnosprawne - „renciści”, osoby z nieznacznymi tylko ograniczeniami sprawności, którzy w ten sposób dorabiają do swoich budżetów domowych. Poza rynkiem pracy pozostaje natomiast przeważająca grupa osób rzeczywiście niepełnosprawnych. Osoby niepełnosprawne od urodzenia, ze znacznym czy też umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zupełnie nie odnajdują się, a zarazem nie są odnajdywane w realiach rynku pracy. Z całą mocą należy podkreślić, iż problem „aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych” funkcjonuje jedynie w sferze postulatywnej. Jego wagę i znaczenie dostrzegają jedynie przedstawiciele sektora instytucjonalnego. Środowisko pracodawców i samych osób niepełnosprawnych w większości dobrze odnajduje się zaś w zastanej rzeczywistości, w sposób mniej lub bardziej uświadomiony opowiadając się za utrzymaniem obecnego status quo. Przyjęty w najnowszej nowelizacji (kolejnej już z rzędu) *Ustawy o rehabilitacji społecznej i zawodowej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych*² kierunek zmian mający na celu w perspektywie czasowej zrównanie warunków zatrudnienia na otwartym i chronionym rynku pracy, trafi na zupełnie nieprzygotowany do tego grunt. Pracodawcy nie mają wiedzy, świadomości i nie widzą potrzeby zatrudnienia osób niepełnosprawnych, zaś sami niepełnosprawni nie wejdą na rynek pracy bez gruntownych zmian w zakresie systemu orzecznictwa i przyznawania świadczeń społecznych, oraz przede wszystkim bez zmiany sposobu myślenia o samych sobie, wtórnie utrwalanego przez społeczny odbiór niepełnosprawności. Obecnie przeważająca większość zarówno pracodawców jak i osób niepełnosprawnych widzi miejsce tych ostatnich na chronionym rynku pracy, pośrednio przyznając, iż nie poradzą sobie na otwartym rynku pracy. Ponad połowa niepełnosprawnych oraz prawie dwie trzecie pracodawców zintegrowała „kuriozalne” zapisy z systemu orzecznictwa o nienadawaniu się osób niepełnosprawnych za znacznym stopniem niepełnosprawności do pracy lub też nadawaniu się jedynie do pracy w warunkach chronionych. Taki sposób myślenia pozostaje w jawnej sprzeczności z intencjami ustawodawców, a zarazem pokazuje, jak wiele w tej kwestii jest jeszcze do zrobienia. Zmiany te nie dokonają się jednak z dnia na dzień, a bynajmniej nie przyspieszą ich zmiany kwot dofinansowania do zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Kluczowe z punktu widzenia kształtowania założeń polityki społecznej, również tej prowadzonej na gruncie lokalnym w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, jest zrozumienie ogromnego spektrum barier leżących u podstaw niskiej aktywności osób niepełnosprawnych. Nie można traktować ich wybiórczo, w sposób jednostkowy, koncentrując się na jednych barierach w oderwaniu od drugich. Tworzą one swego rodzaju system naczyń powiązanych, w którym zmiany nie są możliwe bez zintegrowanego oddziaływania na różnych płaszczyznach oraz wobec różnych uczestników tego systemu – niepełnosprawnych, ich rodzin, pracodawców, instytucji, czy też wreszcie szeroko rozumianej opinii publicznej.

² *Ustawa z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw została opublikowana w Dzienniku Ustaw, (Dziennik ustaw nr 226 poz. 1475).*

4.1 Czynniki warunkujące aktywność zawodową osób niepełnosprawnych

Biorąc za punkt wyjścia cel badań i obszary badawcze oraz opierając się na wiedzy zgromadzonej w trakcie własnych dociekań empirycznych poświęconych zagadnieniu aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych a także na ustaleniach innych autorów, stworzono interaktywny model wyjaśniający przyczyny aktywności i bierności zawodowej osób niepełnosprawnych. Wyznacza on kierunki eksploracji, szczegółowe cele badania oraz stanowi podstawę metodologii.

W modelu tym zakłada się, iż uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych są złożone. Mogą one mieć charakter wewnętrzny (jednostkowy) – związany z indywidualnymi predyspozycjami osobowymi lub zewnętrzny (środowiskowy) – związany z czynnikami środowiskowymi (ustawodawstwo, postawy otoczenia/rodziny, pracodawców) lub też być efektem interakcji między nimi. Model wyodrębnia trzy krytyczne obszary warunkujące aktywność zawodową:

Obszar 1: Umieć

W wymiarze wewnętrznym (jednostkowym) obszar ten odnosi się do czynników związanych z umiejętnościami, kwalifikacjami i wykształceniem osób niepełnosprawnych predysponującymi je do podejmowania aktywności zawodowej. W wymiarze zewnętrznym zaś do dostępnej oferty umożliwiającej niepełnosprawnym podnoszenia kwalifikacji, a także oferty szeroko rozumianego wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych.

Obszar 2: Chcieć

W wymiarze wewnętrznym (jednostkowym) do obszaru tego zaliczyć możemy czynniki psychologiczne i bytowe kształtujące indywidualną motywację i preferencje wobec aktywności zawodowej. W wymiarze zewnętrznym obszar ten tworzą postawy i nastawienie pracodawców do zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Obszar 3: Móc

W wymiarze wewnętrznym (jednostkowym) obszar ten odnosi się do indywidualnych możliwości oraz ograniczeń aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych (przede wszystkim stanu zdrowia), zaś w wymiarze zewnętrznym do sytuacji na rynku pracy, w tym oferty miejsc pracy dla niepełnosprawnych oraz stanu prawodawstwa w zakresie promocji zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Powyższe obszary rozpatrywać możemy zarówno z perspektywy osób niepełnosprawnych, pracodawców, instytucji systemu wsparcia, jak też ogółu społeczeństwa. W tym miejscu skoncentrujemy się na najważniejszych czynnikach (bynajmniej nie są to wszystkie uwarunkowania) oddziałujących na zawodową motywację osób niepełnosprawnych, na motywację pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników oraz na sytuację w sektorze instytucjonalnym.

4.1.1 Perspektywa osób niepełnosprawnych

Kwestią najważniejszą, z punktu widzenia skuteczności działań na rzecz rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych jest, bez wątpienia, motywacja osób niepełnosprawnych do podejmowania aktywności zawodowej. W tym kontekście niezmiernie ważne jest poznanie barier, które bezpośrednio zniechęcają osoby niepełnosprawne zarówno do podejmowania zatrudnienia, jak i uwarunkowań systemowych, które w sposób uogólniony utrwalają syndrom bierności zawodowej tej grupy.

Wyniki obecnie zrealizowanych, ale również wcześniej przeprowadzonych badań ujawniły, że motywacja osób niepełnosprawnych do podejmowania aktywności w zakresie pracy warunkowana jest następującymi czynnikami:

- Uwarunkowania systemowe i dostęp do instytucji wsparcia
- Pochodzenie społeczne i bariery związane z możliwościami gospodarstwa domowego
- Obiektywny stan zdrowia oraz jego subiektywna samoocena

- Uwarunkowania psychologiczne
- Opinie na temat pracy zawodowej

Uwarunkowania systemowe

Na podstawie dostępnych danych oraz wcześniej przeprowadzonych badań można zakładać, że w Polsce wciąż dominuje **rehabilitacyjno – medyczny sposób myślenia** o osobach niepełnosprawnych. O aktywności osoby niepełnosprawnej na rynku pracy częściej decydują lekarze orzecznicy, niż same osoby niepełnosprawne. Dominujące w Polsce podejście rehabilitacyjno-medyczne z jednej strony stoi na przeszkodzie wyrównywania ich szans w zakresie dostępu do pracy, z drugiej natomiast wśród samych osób niepełnosprawnych osłabia indywidualną motywację do jej podejmowania. Można założyć hipotezę, że model ten zakorzeniony jest bardziej w samej świadomości osób niepełnosprawnych niż osób reprezentujących ich otoczenie instytucjonalne (placówki edukacyjne, powiatowe urzędy pracy, instytucje pozarządowe, firmy), choć i wśród nich jest także obecny. Z drugiej jednak strony, postawy niesprzyjające aktywizacji osób niepełnosprawnych wciąż dość często pojawiają się w świadomości instytucji działających w tym obszarze. Czynnikiem niewątpliwie ograniczającym motywację osób niepełnosprawnych do podejmowania pracy jest dość powszechnie wyrażane przekonanie o **braku możliwości** w tym zakresie oraz poczucie bycia dyskryminowanym.

Barriere techniczne utrudniające lub wręcz uniemożliwiające niepełnosprawnym równoprawną partycypację w życiu społecznym są najbardziej namacalnym, a zarazem bardzo często głównym czynnikiem ograniczającym aktywność tej grupy. Jednocześnie trudno oprzeć się wrażeniu, iż znaczenie tego problemu dla aktywizacji niepełnosprawnych nie jest w pełni doceniane.

- Po pierwsze należy zwrócić uwagę na bardzo **wąskie traktowanie tej problematyki** głównie przez pryzmat likwidacji barier architektonicznych, i to na dodatek jedynie z uwzględnieniem potrzeb osób poruszających się na wózkach inwalidzkich (gdzie notabene, wciąż pozostaje dużo do zrobienia), bez uwzględniania szeregu innych barier, w tym przede wszystkim barier komunikacyjnych i transportowych oraz innych niepełnosprawności (osoby głuche, czy niewidome).
- Po drugie, działania te, nawet jeżeli są już podejmowane, często traktowane są w kategoriach „piątego koła u wozu”, co w prostej linii prowadzi do **wypaczenia ich sensu**.
- Po trzecie wreszcie, proces likwidacji barier bardzo często traktowany jest jako **działanie reaktywne** w odpowiedzi na powstały problem, którym jest pojawienie się niepełnosprawnego, który się wprost tego domaga. Niejednokrotnie wytwarza to sytuację błędnego koła - niektóre bariery mogą pozostać nie zlikwidowane, ponieważ żaden niepełnosprawny nie pokona ich w drodze do miejsca, gdzie może się tego domagać.

Sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy ogranicza obowiązujący system prawny w zakresie ubezpieczeń społecznych a także zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Obowiązujący w Polsce system orzecznictwa wiąże niepełnosprawność z możliwością wykonywania pracy. Przy orzekaniu stopnia niepełnosprawności bierze się pod uwagę:

- możliwość zatrudnienia,
- wykonywane zatrudnienie i warunki pracy,
- możliwość całkowitego lub częściowego przywrócenia zdolności do wykonywania dotychczasowego lub innego zatrudnienia przez leczenie, rehabilitację lub przekwalifikowanie,
- możliwość poprawy funkcjonowania osoby zainteresowanej w życiu codziennym oraz w pełnieniu ról społecznych - poprzez leczenie, rehabilitację, szkolenie, zaopatrzenie w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze, lecznicze środki techniczne, specjalistyczne usługi opiekuńcze lub usługi opiekuńcze i inne działania.

Bezpośrednią implikacją tego jest, uzależnienie możliwości otrzymania renty/lub jej przedłużenia od zdolności do wykonywania pracy (po reformie orzecznictwa, osoby pracujące bardzo często nie otrzymują renty, choć często ich stan zdrowia jest zły) oraz ograniczenie możliwości zarobkowania dla osób pobierających renty. Prowadzi to do tzw. „pułapki rentowej”, która powoduje, że większość rencistów w obawie o utratę tego zasiłku w ogóle nie stara się podejmować pracy, pracuje „na czarno” lub też podejmuje „fikcyjne zatrudnienie”, aby móc nadal pobierać rentę. Znajduje to swoje odzwierciedlenie w zrealizowanych badaniach. Osoby

niepełnosprawne nie są chętne do zamiany renty na niepewną pensję, a wolą godzić gorsze warunki zatrudnienia z pewnym dochodem z zakładu ubezpieczeń społecznych. Istotny jest też odsetek osób pracujących w szarej strefie – 7% spośród badanych osób niepełnosprawnych deklaroowało, że są zatrudnieni „na czarno”, zaś już 20% przyznało, że pracodawcy składali im takie propozycje.

Badanie pokazało, że istotnym ogranicznikiem motywacji osób niepełnosprawnych do podejmowania pracy jest nazewnictwo używane w orzecznictwie. Unaocznione zostało silne przeświadczenie, że pracować mogą przede wszystkim osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności, zaś osoby ze znacznymi deficytami nie są zdolne do podjęcia pracy lub mogą pracować jedynie w warunkach pracy chronionej (sic!).

Pochodzenie społeczne i bariery związane z możliwościami gospodarstwa domowego

Na podstawie dotychczasowego dorobku badawczego można postawić hipotezę o kluczowej roli, jaką w kształtowaniu się postaw pro aktywnych, w tym również w zakresie rynku pracy, odgrywa pochodzenie społeczne osób niepełnosprawnych, które oprócz oczywistych zależności związanych z sytuacją finansową (dostęp do opieki medycznej, sprzętu rehabilitacyjnego, mobilność, stosunek do rent), w dużej mierze warunkuje również kluczowe z tego względu podejście wychowawcze i nastawienie rodziny do niepełnosprawnego. Jak pokazują dane statystyczne, osoby niepełnosprawne częściej niż zdrowe pochodzą z biednych rodzin o niskich kwalifikacjach i kompetencjach społecznych. Problem ten w szczególności dotyczy osób z upośledzeniem umysłowym, lecz jego konsekwencje uwidaczniają się także w przypadku każdej innej grupy niepełnosprawności. Na kwestie te zwracali uwagę nasi rozmówcy w badaniach jakościowych – przedstawiciele instytucji publicznych oraz pozarządowych.

Postawy opiekunów oraz sposób wychowania mają wpływ na kształtowanie **kapitału osobistego**, który odgrywa bardzo ważną rolę w późniejszym życiu osoby niepełnosprawnej i wzmacnia bądź też osłabia jej motywację do podejmowania aktywności w zakresie edukacji oraz aktywności zawodowej.

Wyróżnić możemy trzy typy postaw opiekunów:

- **Dobre wsparcie**, postawa pełna akceptacji i zrozumienia dla niepełnosprawnego i jego problemów. Opiekunowie traktują osobę niepełnosprawną jak partnera, równoprawnego członka rodziny, dając jej swobodę w działaniu i podejmowaniu decyzji.
- **Nadopiekuńczość**, wiąże się z traktowaniem osoby niepełnosprawnej przez pryzmat jej choroby. Opiekunowie uważają, iż osoba niepełnosprawna nie poradzi sobie bez ich pomocy i wsparcia oraz, iż ze względu na swoją chorobę może liczyć na „ulgowe” traktowanie. W konsekwencji niewiele od niej wymagają i za wszelką cenę starają się ją chronić przed zewnętrznym „złym” światem.
- **Brak wsparcia**, postawa ta wiąże się z brakiem akceptacji, wiedzy i zrozumienia dla niepełnosprawności i wynikających z niej ograniczeń. W konsekwencji opiekunowie nie dają niepełnosprawnemu potrzebnego mu wsparcia psychicznego, pozostawiają go samemu sobie, często w ogóle nie interesując się jego losem.

Obiektywny i subiektywny stan zdrowia, stosunek do niepełnosprawności

Motywacja do podejmowania działań w zakresie aktywności zawodowej w dużej mierze warunkowana jest stanem zdrowia. W tym kontekście zwrócić należy jednak uwagę na odmienne znaczenie czynników obiektywnych wyrażonych czasem nabycia niepełnosprawności, stopniem niepełnosprawności, oraz oceną przebiegu niepełnosprawności w czasie od czynników subiektywnych wyrażonych stosunkiem do niepełnosprawności, oraz przekonaniem, iż stan zdrowia uniemożliwia podejmowanie aktywności w zakresie zatrudnienia. Badania pokazały, że we wszystkich badanych grupach niepełnosprawnych bardzo duże znaczenie, z punktu widzenia motywacji do podejmowania pracy, ma subiektywna ocena stanu zdrowia. Ma ona często nawet większe znaczenie niż ocena obiektywna. Nie bez znaczenia jest tutaj również odbiór stanu zdrowia przez pracodawców, którzy osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności postrzegają jako niezdolne do pracy, podtrzymując tym samym wartość przyznanego tym osobom orzeczenia.

Uwarunkowania psychologiczne

Ogromne znaczenie, z punktu widzenia podejmowania aktywności w zakresie zatrudnienia, obok obiektywnych czynników związanych z sytuacją materialno-społeczną, czy też stanem zdrowia, mają czynniki psychologiczne odnoszące się z jednej strony do ogólnego dobrostanu, z drugiej natomiast do postrzegania siebie w relacji

z otoczeniem. Wyniki badań w zakresie tej problematyki z całą mocą obrazują, iż w przypadku osób niepełnosprawnych kluczowe z punktu widzenia motywacji do aktywności zawodowej są następujące czynniki:

- wysoka samoocena zawodowa (wyrażana przede wszystkim poczuciem przydatności, przekonaniem na temat własnych umiejętności oraz umiejętnością pracy)
- silna motywacja oraz upór w realizacji wyznaczonych celów
- przekonanie o byciu negatywnie traktowanym przez innych ludzi

Postawy wobec nauki, kształcenia i pracy

Wreszcie kluczowe znaczenie z punktu widzenia gotowości do podjęcia pracy mają indywidualne postawy wobec jej podejmowania. Wśród osób niepełnosprawnych czynnikami w największym stopniu decydującymi o chęci lub jej braku do podjęcia pracy są: z jednej strony przekonanie o własnej zaradności w tym zakresie „jestem w stanie dojechać na każde szkolenie, na szkoleniu czuł(a)bym się dobrze” a z drugiej strony przekonanie o *nienadawaniu się* do pracy, np. ze względu na wiek, stan zdrowia, czy niepełnosprawność. Na znaczenie edukacji w kształtowaniu pozycji osób niepełnosprawnych na rynku pracy zwracali uwagę rozmówcy w badaniach jakościowych. Brak odpowiednich umiejętności i kwalifikacji formalnych okazał się jedną z ważniejszych przyczyn nie zatrudnienia niepełnosprawnych kandydatów do pracy. Sami niepełnosprawni także dość negatywnie oceniają swoje przygotowanie do realiów rynku pracy.

4.1.2 Perspektywa pracodawców

Łódź i województwo łódzkie są specyficznym rejonem pod względem rynku pracy. Przez wiele lat był to region oparty głównie na jednej branży - przemyśle włókienniczym. Po załamaniu się tej produkcji trzeba było tworzyć rynek pracy w dużej mierze od podstaw, wprowadzając firmy z różnych branż, by uniknąć sytuacji z przeszłości, kiedy to jedna branża upada generując bezrobocie. Obecnie sytuacja na rynku pracy w województwie łódzkim nie należy do najgorszych - w maju 2011 roku poziom bezrobocia rejestrowanego w województwie łódzkim wynosił 12,4% i nie różnił się znacznie od wartości krajowej – 12,2%. Województwo łódzkie zajęło szóstą pozycję w skali kraju pod względem stopy bezrobocia. Nieco lepiej niż w całym kraju wygląda tutaj sytuacja osób niepełnosprawnych – w 2010 r. wskaźnik zatrudnienia w Łódzkiem wynosił 24,3 wobec 20,5 dla Polski. Mimo to rynek pracy w województwie nie jest do końca przyjazny osobom niepełnosprawnym. Świadczą o tym poniższe fakty:

- Po pierwsze wskazać należy na **wytworzenie się bardzo wyraźnego podziału na pracodawców zatrudniających i niezatrudniających osoby niepełnosprawne**. Obydwie grupy diametralnie różnią się w podejściu do tej problematyki i nie istnieje między nimi żadne ogniwo pośrednie – grupa, którą moglibyśmy uznać za potencjalnie zainteresowaną zatrudnieniem takich pracowników. Ze zrealizowanych badań wyłania się obraz pracodawców niezatrudniających dotychczas osób niepełnosprawnych jako grupy zupełnie niezorientowanej w tej problematyce, a zarazem nawet w ogóle jej nierozważającej. W przeważającej większości pracodawcy ci nigdy nie myśleli o możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych, nie wyrażają takiej gotowości, chęci i potrzeby, nie posiadają też elementarnej wiedzy w tym zakresie. Wśród przedsiębiorstw tych są zarówno firmy mikro lub małe, jak i firmy, które z uwagi na wielkość mają duże znaczenie na rynku pracy i które w swoich strukturach mogłyby wygospodarować miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych. Podział ten utrwalany jest również poprzez brak zakrojonych na szeroką skalę działań informacyjnych. Instytucje rynku pracy oraz organizacje pozarządowe z racji swoich ograniczonych możliwości koncentrują się jedynie na „znanych” sobie pracodawcach, rzadko podejmując wysiłek wyjścia poza krąg pracodawców dotychczas zatrudniających już osoby niepełnosprawne – co wskazuje na swego rodzaju niszowość zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Mówić możemy również o nasyceniu 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 badania dają nadzieję na zatrudnienie osób niepełnosprawnych o wyższych kwalifikacjach, choć tu pojawia się problem deficytu na rynku takich pracowników.

- Drugim niesprzyjającym zatrudnieniu osób niepełnosprawnych czynnikiem jest również **bardzo mała aktywność pracodawców w zakresie poszukiwania niepełnosprawnych pracowników**. Większość pracodawców z łódzkiego rynku pracy w ogóle nie rozważa na etapie procesu rekrutacji kryterium niepełnosprawności. Zatrudnienie niepełnosprawnego w przeważającej liczbie przedsiębiorstw jest częścią wyniku przypadku i inicjatywy osoby niepełnosprawnej niż przemyślanej decyzji pracodawców. Wyniki badań ilościowych pokazują, iż niespełna co trzeci pracodawca celowo poszukiwał niepełnosprawnych pracowników, co przy małej podaży i zainteresowaniu niepełnosprawnych (którzy w tym względzie bez wątplenia wymagają wsparcia i aktywizacji) nie jest dobrym predykatorem na przyszłość.
- Wreszcie należy podkreślić, iż pracodawcy **w zdecydowanej większości oferują miejsca pracy osobom jedynie z lekkim stopniem ograniczenia sprawności**. Rzadkie są przypadki zatrudniania osób ze znacznym, czy też umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. W strukturze zatrudnienia dominują również osoby z deficytami narządu ruchu, podczas gdy pozostałe grupy niepełnosprawnych zatrudniane są jedynie sporadycznie.
- Pracodawcy z województwa łódzkiego najchętniej zatrudniają osoby niepełnosprawnych na **stanowiskach niewymagających szczegółowych kwalifikacji**. Najczęściej są to stanowiska przy prostych pracach, przy produkcji, czy też niesamodzielne stanowiska biurowe. Stanowiska wymagające przynajmniej średniego wykształcenia (technicy i średni personel oraz specjaliści) stanowią jedynie 11% wszystkich oferowanych miejsc pracy. Same osoby niepełnosprawne nie posiadają jednak większych aspiracji – oczekują, że w pracy będą wykonywać właśnie proste czynności, co może wynikać z faktu, że jedynie 4% osób niepełnosprawnych w województwie posiada wyższe wykształcenie, zaś 55% gimnazjalne i niższe.

Niezmiernie ciekawych wniosków w zakresie charakterystyki pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne dostarczyły badania *“Identyfikacja barier w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na poznańskim rynku pracy”*³. Pokazały one, iż kwestia zatrudniania osób niepełnosprawnych jest bardzo zindywidualizowana i zależna od wielu czynników. Nie istnieje jeden, zdefiniowany typ przedsiębiorcy zatrudniającego osoby niepełnosprawne, wręcz przeciwnie częste są przypadki zatrudnienia niepełnosprawnych w firmach, po których najmniej można by się tego spodziewać. W niniejszym projekcie badawczym trudno do końca uchwycić te tendencje, gdyż nie realizowano badań jakościowych wśród pracodawców. Niemniej jednak, bazując również na wiedzy uzyskanej z wcześniejszych badań, wyróżnić możemy pewne czynniki związane z szeroko rozumianą kulturą organizacyjną przedsiębiorstwa, które determinować mogą gotowość do zatrudniania osób niepełnosprawnych:

- **Wielkość przedsiębiorstwa**. Z opinii osób zaangażowanych w pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych, jak i własnych doświadczeń w rekrutacji respondentów wnioskować możemy, iż niepełnosprawnych najchętniej zatrudniają firmy średnie i duże, które jednocześnie tworzą dla nich najwięcej miejsc pracy. Prawidłowość tą z jednej strony wiązać można zapewne z zapisami „Ustawy o rehabilitacji społecznej i zatrudnieniu osób niepełnosprawnych”, które nakładają na pracodawców zatrudniających powyżej 25 pracowników składkę na PFRON, jeżeli przynajmniej 6% zatrudnienia nie stanowią osoby niepełnosprawne. Z drugiej strony ze specyfiką organizacji pracy w tego typu przedsiębiorstwach oraz sposobem ich funkcjonowania na rynku, do czego odnoszą kolejne czynniki.
- **Specjalizacja stanowisk pracy**. W kulturze organizacyjnej wielu przedsiębiorstw, w szczególności firm małych i mikro, ale często i firm średnich obserwujemy bardzo małą specjalizację stanowisk, a pracownicy w ramach swoich obowiązków muszą się podejmować wielu różnorodnych zadań. Już na etapie rekrutacji oczekuje się od nich zróżnicowanych kwalifikacji i doświadczeń zawodowych, mobilności i dyspozycyjności, co w sposób oczywisty kłóci się z powszechnym wyobrażeniem o osobach niepełnosprawnych, a często rzeczywiście przekracza ich możliwości. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w takim systemie pracy, wiąże się z koniecznością wielu zmian o charakterze organizacyjnym, co skutecznie zniechęca wielu pracodawców. Odwrotnie zaś, zatrudnieniu niepełnosprawnych sprzyja jasno określona struktura organizacyjno – kompetencyjna firmy, w której pracownicy dedykowani są do wyspecjalizowanych zadań i nie oczekuje się od nich „wielofunkcyjności”.
- **Zadaniowy vs wydajnościowo - godzinowy system pracy**. Osoby niepełnosprawne chętniej zatrudniane są na stanowiskach niewymagających dużej wydajności w jednostce czasu, czy też dyspozycyjności w określonych godzinach. Jako najbardziej optymalny postrzegany jest dla nich zadaniowy charakter

³ *Barier w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na poznańskim rynku pracy. Raport z badań*, Laboratorium Badań Społecznych na zlecenie Urzędu Miasta Poznania, 2010. Raport dostępny na stronie internetowej www.poznan.pl.

czasu, w którym liczy się rozliczenie zadania, a nie jego wykonanie w określonym czasie. Z tego też powodu jako stanowiska optymalne dla osób niepełnosprawnych wskazuje się najczęściej stanowiska pomocnicze, „na zapleczu” firmy, z dala od głównego nurtu obsługi klienta. Z drugiej natomiast strony, nastawienie na wydajność, przy często bardzo precyzyjnym godzinowym systemie pracy, dla wielu pracodawców jest niemożliwe do pogodzenia z ograniczeniami zdrowotnymi, jak i prawnymi osób niepełnosprawnych (związanymi ze skróconym czasem pracy, dłuższymi urlopami). Prowadzić może ono jedynie do dezorganizacji pracy.

- **Zastępowalność miejsc pracy.** Kolejną charakterystyką przedsiębiorstwa związaną z chęcią do zatrudniania osób niepełnosprawnych jest organizacja pracy umożliwiająca kompensację „spodziewanych” nieobecności osoby niepełnosprawnej. Problem ten jest szczególnie odczuwany przez najmniejsze firmy, gdzie nieobecność jednego pracownika może w znaczący sposób destabilizować normalne funkcjonowanie i obsługę klientów. W większych firmach dotyczy on natomiast stanowisk kluczowych. W konsekwencji osoby niepełnosprawne zatrudniane są przede wszystkim w tym firmach i na tych stanowiskach, gdzie ich nieobecność w łatwy sposób może zostać zastąpiona pracą innych pracowników.
- **Kompetencje administracyjne.** Zatrudnienie osób niepełnosprawnych z racji „skomplikowanych” procedur przez wielu postrzegane jest jako ogromne obciążenie administracyjne, wymagające dużej wiedzy i zaangażowania czasowego. Z tej przyczyny, zadania tego nie podejmują się pracodawcy dysponujący małym potencjałem w zakresie obsługi administracyjno – formalnej.
- **Dbłość o wizerunek firmy/odpowiedzialność społeczna.** Dbłość o wizerunek firmy sprzyja zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych buduje wizerunek firmy odpowiedzialnej społecznie, co dla określonej grupy pracodawców stanowi bardzo dużą wartość dodaną.
- **Pozycja finansowa.** Dla wielu pracodawców czynnikiem kluczowym przy podejmowaniu świadomej decyzji o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych jest kondycja finansowa firmy. Te które się rozwijają, postrzegają swoją pozycję na rynku jako pewną i stabilną. Dlatego też chętniej zatrudniają osoby niepełnosprawne.

Wyniki badań wskazują na istnienie ogromnych barier w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Leżą one zarówno po stronie pracodawców, jak i środowiska osób niepełnosprawnych. W dużej mierze są następstwem słabości instytucjonalnego (zarówno publicznego jak i pozarządowego) systemu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, czego bezpośrednią konsekwencją jest brak wiedzy u pracodawców na temat możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych i obserwowane wśród nich postawy niesprzyjające zatrudnieniu niepełnosprawnych pracowników. Niemniej jednak badania potwierdziły, iż niepełnosprawni są i mogą być bardzo dobrymi pracownikami, co dla wielu pracodawców, obok nie zawsze oczywistych zachęt finansowych, jest największą wartością.

Badanie pozwoliło zidentyfikować cztery główne sposoby myślenia, które powstrzymują pracodawców przed zatrudnieniem osób niepełnosprawnych.

- **Myślenie w kategoriach kosztów finansowych:** Pracodawcy myśląc o zatrudnieniu niepełnosprawnych obawiają się przede wszystkim wydatków związanych z koniecznością dostosowania miejsc pracy do ich potrzeb. Jak pokazują badania, firmy nie dysponują środkami na ten cel, a widmo możliwych kontroli skutecznie je zniechęca.
- **Myślenie w kategoriach kosztów administracyjnych:** Druga grupa najczęściej wskazywanych barier związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych łączy się z postrzeganiem prawodawstwa w tym zakresie jako niestabilnego i nieprzyjaznego pracodawcom. W tym aspekcie z jednej strony zgłaszano obawy dotyczące zwiększenia obciążeń administracyjnych (zarówno w rozumieniu kosztów czasu, jak i kosztów finansowych), z drugiej zaś wyrażano niepokój związany z możliwymi reperkusjami niedopełnienia obowiązków formalnych.
- **Myślenie w kategoriach wydajności pracy:** Trzecia grupa postrzeganych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynika z przekonania, iż niepełnosprawni z racji swoich ograniczeń zdrowotnych oraz z racji uprawnień gwarantowanych im ustawowo, są mniej wydajnymi pracownikami, przez co koszt ich zatrudnienia jest w rzeczywistości dużo wyższy niż pracownika sprawnego.

- **Myślenie w kategoriach kosztów organizacyjnych:** Czwarta najczęściej wskazywana grupa barier wiąże się z postrzeganiem osoby niepełnosprawnej jako niesamodzielnego pracownika, który wymaga większej niż inni opieki i kontroli, a także który z racji swoich ograniczeń i uprawnień może wprowadzać dużą dezorganizację w wypracowany rytm pracy.

Postawy pracodawców wobec zatrudniania osób niepełnosprawnych są wzmacniane lub też de facto kształtowane przez czynniki o charakterze systemowym. Poniżej prezentowane są najważniejsze wnioski w tym zakresie.

Wniosek 1: Niechęć pracodawców wobec zatrudniania niepełnosprawnych kształtowana jest przez brak wiedzy o prawodawstwie i możliwościach prawnych, lęk przed zmieniającymi się przepisami a także brak wiedzy o samych osobach niepełnosprawnych

Podstawową barierą zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest bez wątpienia brak wiedzy w tym zakresie, co w sposób oczywisty stanowi podłoże dla uprzedzeń i stereotypów dotyczących zarówno samych osób niepełnosprawnych jak i systemu ich zatrudniania. Pracodawcy oraz sami niepełnosprawni przyznają, że ich wiedza na temat warunków i możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych nie jest wysoka. Wyniki badań dodatkowo pokazały, że jest ona dość ogólna i sprowadza się do stereotypowych haseł, że pracodawca zatrudniając osobę niepełnosprawną otrzyma jakieś dofinansowanie, dopłatę, refundację kosztów, zwolnienie z opłat, zaś osoba niepełnosprawna może liczyć na udogodnienia w warunkach pracy związane przede wszystkim z czasem pracy.

Korzystanie z różnych mechanizmów wsparcia przez pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne nie jest zjawiskiem powszechnym. Pracodawców zachęcają przede wszystkim mechanizmy finansowe – dofinansowanie lub zwrot kosztów przystosowania i wyposażania miejsca pracy, czy też dofinansowanie lub zwrot kosztów wynagrodzenia niepełnosprawnego pracownika lub pracowników mu pomagających. Zniechęcają zaś przywileje niepełnosprawnych związane z czasem pracy, czy też przystosowaniem miejsca pracy.

Pracodawcy, którzy mieli kontakt z osobami niepełnosprawnymi chętniej je zatrudniają. Dopiero kontakt z niepełnosprawnym pracownikiem daje możliwość realnej oceny jego kompetencji. Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne nie identyfikowali w większości problemów z tym związanych, co potwierdza, że niechęć do zatrudniania niepełnosprawnych motywowana obciążeniami dla firmy wynika z braku wiedzy i informacji na ten temat.

Wniosek 2. Zatrudnieniu niepełnosprawnych nie sprzyja system orzecznictwa i ubezpieczeń społecznych. Pracodawcy chętnie wykorzystują go, dla własnego interesu finansowego. Wciąż też częste są przypadki poszukiwania „zdrowych” niepełnosprawnych, czy też wyłudzenia dotacji z PFRON. Przeprowadzone badania jakościowe wśród przedstawicieli instytucji i NGO wskazują na znaczącą wagę tego zjawiska, którego prostą konsekwencją jest upokorzenie oraz frustracja osób niepełnosprawnych. Z uwagi na niskie szanse na rynku pracy niepełnosprawni są całkowicie bezradni wobec takich praktyk i często wyrażenie zgody na takie warunki jest jedyną możliwością otrzymania jakiegokolwiek pracy.

Wskazywane praktyki to:

- Zatrudnianie pracowników „na czarno” bez umowy o pracę
- Podpisywanie umów fikcyjnych – pracownik podpisuje jedynie listę obecności, a praktycznie w pracy nie jest obecny.
- Wypłacanie pracownikowi tylko części wynagrodzenia jakie zostało zapisane na umowie.
- Zmuszanie pracownika do nieświadczania pracy - brania zwolnień, urlopów bezpłatnych.
- Zmuszanie do pracy w warunkach niezgodnych z prawem – dłuższe godziny pracy, praca w szkodliwych warunkach dla niepełnosprawnego, praca niezgodna z ograniczeniami, jakie nakłada niepełnosprawność, praca z zawyżonym progiem odpowiedzialności itd.

W badaniach jakościowych zwrócono również uwagę na wyszukiwanie pracowników w zakładach pracy chronionej na terenie województwa, gdzie niepełnosprawnym pracownikom oferowane są minimalne stawki wynagrodzeń.

Pracodawcy, podobnie jak osoby niepełnosprawne, dosłownie odczytują zapisy na orzeczeniach o niepełnosprawności. W konsekwencji często w ogóle nie rozważają zatrudnienia osoby niepełnosprawnej ze

znacznym czy też umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, bowiem traktują jako osobę nienadającą się do pracy.

Wniosek 3: Przepisy w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych są zbyt „skomplikowane”.

Niezmiernie ważna grupa barier aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych związana jest z ustawodawstwem w zakresie zatrudnienia. Obowiązujący w Polsce system polega na obowiązku zatrudniania określonego odsetka osób niepełnosprawnych (system kwotowy – 6% dla pracodawców zatrudniających co najmniej 25 osób). W przypadku niespełnienia tego obowiązku pracodawca zobowiązany jest do uiszczania składek na PFRON. Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne mogą liczyć na szereg korzyści z tego tytułu (zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy, zwrot kosztów adaptacji stanowiska pracy, zwrot kosztów wynagrodzenia, refundacja składek ZUS, zwrot kosztów zatrudnienia asystentów dla osób niepełnosprawnych, zwrot kosztów szkoleń). Pomimo tego co pokazują twarde wskaźniki zatrudnienia oraz liczne badania, pracodawcy bardzo niechętnie zatrudniają niepełnosprawnych, nawet kosztem dużych wpłat do PFRON. Sytuacja taka ma również miejsce w województwie łódzkim – pracodawcy zarówno zatrudniający, jak i niezatrudniający osób niepełnosprawnych częściej przyznawali, że obowiązujące przepisy są niestabilne, szybko zmieniające się, niejasne i skomplikowane, nieprzyjazne pracodawcom oraz obciążające pod względem administracyjnym. Badania wśród pracodawców unaocznily obawy przed zatrudnianiem niepełnosprawnych pracowników związane z formalnościami i biurokracją (60% wskazań) czy też kontrolami (49%).

Wniosek 3: Pracodawcy, w tym również instytucje z sektora publicznego, za bardziej racjonalne uznają zapłacenie składki do PFRON, niż „branie sobie na głowę takiego kłopotu”. Badania pokazały, że jedynie 42% pracodawców niezatrudniających niepełnosprawnych uznaje ten mechanizm za zachęcający do zatrudnienia takiego pracownika. Tylko radykalne uproszczenie prawodawstwa w tym zakresie może przyczynić się do zmiany sytuacji niepełnosprawnych na rynku pracy.

4.2 Perspektywa instytucji

Powiatowe Urzędy Pracy, na których spoczywa główny ciężar zadań związanych aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych, zupełnie nie radzą sobie z tą problematyką.

Jak pokazują badania, zarówno osoby niepełnosprawne, jak i pracodawcy rzadko korzystają z publicznego pośrednictwa pracy. Niepełnosprawni wybierają raczej nieformalne drogi zdobycia zatrudnienia: znajomości, bezpośrednią wizytę u pracodawcy, czy też przeglądanie ogłoszeń w prasie lub Internecie od pośrednictwa PUP.

Jednocześnie większość z objętych badaniem pracodawców twierdzi, że osoby niepełnosprawne zgłaszające się do pracy nigdy nie były skierowane przez urząd pracy, czy agencję zatrudnienia. Największą szansę na znalezienie pracy osoby niepełnosprawne mają, poszukując jej na własną rękę – w ten sposób niepełnosprawnych pracowników badane przedsiębiorstwa zatrudniały najczęściej.

Bierność PUP umacnia bierność samych pracodawców. Czekają oni aż osoba niepełnosprawna zadeklaruje podjęcie pracy z własnej inicjatywy lub przystąpi przez kogoś. Nie należy zatem liczyć, że firmy same będą zgłaszać do PUP oferty pracy dla osób niepełnosprawnych.

Słabości powiatowych urzędów pracy w walce z biernością zawodową osób niepełnosprawnych nie rekompensuje sektor pozarządowy, który sam boryka się z problemami finansowymi oraz bardziej skupia się na aktywności związanej z doraźną pomocą i integracją. Oczywiście i na tym polu są pozytywne wyjątki, które na kształt *modelu brytyjskiego*, próbują wcielić w życie nowe, oparte na obustronnej (dla niepełnosprawnego i pracodawcy) pomocy i wsparciu, podejścia do pośrednictwa pracy (np. Stowarzyszenie „Ja, Ty, My” prowadzące spółdzielnie socjalne, czy Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych z Łodzi), ale to jedynie kropla w morzu potrzeb.

4.3 Rekomendacje

Złożoność i wielorakość przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim implikuje konieczność interwencji w różnych obszarach i na różnych płaszczyznach. Wydaje się, iż tylko

kompleksowe podejście do aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, obejmujące zarówno działania nakierowane na bariery zewnętrzne, jak i bariery indywidualne może przynieść tutaj zadowalające efekty. Wszelkie działania wycinkowe i jednostronne, szczególnie te skierowane na bariery indywidualne, bez zmian na rynku pracy, mogą przynieść odwrotny do zamierzonego efekt, powodując wtórną frustrację osób niepełnosprawnych. Dlatego też tak niezmiernie ważne jest podjęcie wysiłków na rzecz zachęcenia pracodawców do niepełnosprawnych, przy jednoczesnej aktywizacji tego środowiska. Cztery główne cele, do których należy dążyć to:

- ▶ 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 stereotypu opartego na prawodawstwie w zakresie zatrudnienia niepełnosprawnych jako nieprzyjaznego pracodawcom (przy jednoczesnych wysiłkach na rzecz usprawnienia systemu dystrybucji dofinansowań).

Badanie pokazało, iż stosunek do zatrudnienia osób niepełnosprawnych bardziej zdeterminowany jest doświadczeniami i wiedzą w tym zakresie, niż twardymi charakterystykami związanymi z typem przedsiębiorcy (np. wielkością zatrudnienia, czy też cechami socjodemograficznymi pracodawcy). W konsekwencji wszelkie podejmowane działania powinny być raczej kierowane do szerokiego spektrum pracodawców, niż do poszczególnych ich typów.

Poniżej przedstawiamy proponowane przez nas rekomendacje:

Tabela 1. Proponowane rekomendacje

Działania systemowe - główne: Wyniki badania ukazały istotne braki w infrastrukturze poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla osób niepełnosprawnych. Możliwości wsparcia ze strony powiatowych urzędów pracy oraz organizacji pozarządowych są dalece niewystarczające z punktu widzenia zwiększenia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Lukę instytucjonalną musi wypełnić nowa struktura pośrednia (regionalnego centrum zatrudnienia osób niepełnosprawnych), prowadzona np. przez sektor pozarządowy (lub w partnerstwie z sektorem publicznym), której potencjał infrastrukturalny i kompetencyjny umożliwi łączenie wszystkiego co określa zdolność do pracy (osoba dla pracy) oraz możliwość zatrudnienia osób z ograniczoną sprawnością (praca dla osoby). Instytucja powinna działać w imieniu wszystkich grup osób niepełnosprawnych i podejmować szeroki katalog działań, w tym przede wszystkim:

- ▶ Badania i diagnoza kompetencji
- ▶ Doradztwo zawodowe
- ▶ Doradztwo specjalistyczne (psychologiczne, prawne itp.)
- ▶ Szkolenia/treningi
- ▶ Staże, praktyki
- ▶ Rozwinięte pośrednictwo pracy, w tym aktywne formy poszukiwania pracodawców
- ▶ Usługi zatrudnienia wspomaganego (trenerzy, asystenci osób niepełnosprawnych)
- ▶ Kampanie/akcje medialne, pośrednie działania informacyjne (publikacje itp.) skierowane zarówno do 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 poza publicznego

Centrum zatrudnienia osób niepełnosprawnych mogłoby jednocześnie prowadzić kompleksową pomoc niepełnosprawnym i ich rodzinom od momentu nabycia niepełnosprawności (urodzenia), w każdym dla nich przełomowym momencie życia, w szczególności w obszarze wyborów edukacyjnych. W ten sposób jedna instytucja zajmowałaby się osobami niepełnosprawnymi pod każdym względem, dając im przede wszystkim informację i odpowiadając za ich aktywizację zawodową i społeczną.

Istotne jest również promowanie istnienia takiej instytucji zarówno wśród osób niepełnosprawnych i ich rodzin, jak też wśród pracodawców. Należy przy tym zwrócić uwagę, że z jednej strony ma to być centrum aktywizujące zawodowo, zaś z drugiej aktywizujące społecznie. Dlatego też w przekazie medialnym należy odpowiednio pozycjonować tę instytucję, tak aby odbiorcy byli świadomi, że uzyskają tam kompleksowe wsparcie, zaś pracodawcy, że nie jest to tylko instytucja pomocy społecznej, ale również instytucja rynku pracy.

Powodzenie tego pionierskiego przedsięwzięcia nie będzie możliwe bez udziału władz samorządowych i wojewódzkich.

-
- Działania systemowe**
- Zwiększenie liczby Zakładów Aktywności Zawodowej na terenie województwa łódzkiego (obecnie jest tylko jeden ZAZ w Łodzi). Dodatkowo w założeniu Zakłady Aktywności Zawodowej mają przygotowywać osoby niepełnosprawne do wejścia na otwarty rynek pracy, stąd należy zwrócić szczególną uwagę, by nowopowstałe ZAZ-y nie stały się „przechowalnią” osób niepełnosprawnych, które nie przechodzą na otwarty rynek pracy.
 - Należy prowadzić kontrole zakładów pracy chronionej i firm z otwartego rynku pracy pod kątem niezgodnych z prawem praktyk związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych np. zatrudnianie osób tylko „na papierze” (osoby faktycznie nie przychodzą do pracy) jedynie celem uzyskania odpowiedniej wielkości dofinansowań.
 - Zwrócenie uwagi instytucjom samorządowym w regionie na szczeblu powiatowym i gminnym, w tym Starostwom Powiatowym, Urzędem Miejskim, Powiatowym Urzędem Pracy na problem aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Obecnie poza Łodzią, problem ten jest
-

praktycznie niewidoczny i niepodnoszony przez lokalne władze. Tymczasem bez wsparcia samorządowego inicjatywy oddolne, czy to organizacji pozarządowych, czy to osób niepełnosprawnych lub nawet pracodawców będą miały marne szanse na powodzenie.

Ogólne działania informacyjno-promocyjne

- Prowadzenie kampanii społecznych promujących zatrudnienie osób niepełnosprawnych (w tym opracowanie materiałów informacyjno-promocyjnych dystrybuowanych wśród pracodawców), których przekaz mógłby się opierać na następujących kwestiach:
 - Promocja wizerunku pracownika niepełnosprawnego jako osoby wydajnej, pracowitej, szanującej pracę i nie korzystającej nagminnie z przysługujących jej uprawnień (dodatkowe urlopy i zwolnienia)
 - Działania na rzecz obalania przekonań typu „u nas nie ma miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych”, pokazywanie dobrych praktyk w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, pokazywanie osób niepełnosprawnych na różnych (nawet bardzo nietypowych) stanowiskach pracy, w różnych firmach
 - Działania na rzecz obalenia przekonań, iż zatrudnienie osoby niepełnosprawnej jest wyrazem „dobroczynności” i wrażliwości społecznej, na rzecz przekonania o racjonalności ekonomicznej takiego wyboru - pracodawca ma z tego wymierne korzyści (podawać konkretne zyski).
 - Promocja zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych na stanowiskach wymagających kwalifikacji
 - Działania promujące aktywność zawodową osób niepełnosprawnych ze znacznym stopniem niepełnosprawności, jako osób zdolnych do pracy
 - Informacje o rzeczywistych kosztach finansowych związanych z dostosowaniem miejsc pracy, o tym, iż w większości przypadków wcale nie muszą być one duże.
 - Informowanie o „łatwości” i „przyjazności” systemu dofinansowań do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych
- Modernizacja stron internetowych PUP oraz UM pod kątem większej użyteczności dla przedsiębiorców poszukujących informacji o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych oraz dla samych niepełnosprawnych poszukujących pracy
- Działania na rzecz promocji nagrody „Lodołamacze”
- Organizacja giełd pracy

Działania aktywizujące osoby niepełnosprawne

- Doradztwo i pomoc dla osób niepełnosprawnych w zakresie przejścia ze szkoły do życia zawodowego
- Szkolenia, treningi aktywizujące, motywujące osoby niepełnosprawne do podejmowania aktywności
- Szkolenia przygotowujące osoby niepełnosprawne do wejścia na rynek pracy w zakresie przygotowywania dokumentów aplikacyjnych oraz przygotowujące do rozmowy kwalifikacyjnej.
- Instrumenty mające na celu wprowadzenie niepełnosprawnego do pracy i jego akceptację przez pracodawcę – asystent/trener/doradca osoby niepełnosprawnej, ewentualnie pomoc w sytuacjach kryzysowych
- Kompleksowe, ukierunkowane szkolenia przekwalifikowujące zgodnie z predyspozycjami osób niepełnosprawnych, które będą dopasowane do oczekiwań rynku (w zakresie przygotowania np. do takich zawodów jak: pracownicy biurowi/administracyjni, samodzielni księgowi, informatycy,

graficy, magazynierzy, telemarketerzy, analitycy, operatorzy maszyn i urządzeń)

- Szkolenia/treningi w zakresie „przysposobienia do pracy” (funkcjonowania w organizacji, relacji pracowniczych, relacji z przełożonymi)
- Szkolenia osób niepełnosprawnych organizowane pod kątem konkretnych potrzeb pracodawcy, w tym szkolenia w miejscu pracy, czy też potencjalnym miejscu pracy

Działania w zakresie przełamania barier architektonicznych/transportowych/komunikacyjnych

- Programy mające na celu wyposażenie osoby niepełnosprawnej w urządzenia i inne pomoce, które ułatwić im mogą edukację oraz pracę
 - Programy skierowane do szkół w zakresie zwiększania ich dostępności dla osób niepełnosprawnych
 - Programy ułatwiające pracodawcom dostęp do osób posługujących się językiem migowym
 - Zwiększenie wydatków na obecne instrumenty skierowane do pracodawców w zakresie dostosowywania miejsc pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz promocja tych instrumentów.
 - Uruchomienie nowych programów (np. pozyskanie na ten cel dofinansowania ze środków Unii Europejskiej) skierowanych do pracodawców, pozwalających na dostosowywanie miejsc pracy do potrzeb niepełnosprawnych pracowników oraz promocja tych programów wśród pracodawców.
-



Część 2

Kontekst badawczy

5 OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM

5.1 Podstawowe dane o populacji

Niepełnosprawność dotyka na całym świecie ponad 500 milionów osób. W Polsce wedle danych pochodzących z Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2002 żyje prawie 5,5 miliona osób niepełnosprawnych. Oznacza to, iż co siódmy Polak (14,3%) jest osobą niepełnosprawną. Największą grupę wśród niepełnosprawnych stanowią osoby posiadające orzeczenie o lekkim (28,8%) i umiarkowanym (26,1%) stopniu niepełnosprawności. Ponad milion osób (19,5%) posiada orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, zaś prawie 800 tys. odczuwa całkowite ograniczenie sprawności.

W województwie łódzkim, według danych pochodzących z Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2002, żyje ponad 365 tys. osób niepełnosprawnych. Oznacza to, że podobnie jak w skali całego kraju, co siódmy mieszkaniec regionu to niepełnosprawny (14%). Liczba osób niepełnosprawnych wzrasta wraz z wiekiem – w wieku 65-74 lat na 1000 mieszkańców województwa przypadają 322 osoby niepełnosprawne, podczas gdy w wieku 0-15 lat 17 osób i 16-24 lat 31 osób. Niepełnosprawni mieszkańcy województwa łódzkiego to częściej kobiety (53%), ale głównie ze względu na przewagę w najliczniejszej grupie wiekowej 65 lat i więcej. W przypadku osób niepełnosprawnych do 65 roku życia przeważają jednak mężczyźni.

Tabela 2. Niepełnosprawni w województwie łódzkim ze względu na płeć i wiek

| | OGÓŁEM | WIEK | | | | | | |
|-----------|--------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------|
| | | 0-15 lat | 16-24 | 25-34 | 35-44 | 45-54 | 55-64 | 65 lat i więcej |
| Ogółem | 365149 | 11740 | 11711 | 13937 | 29194 | 82905 | 75595 | 140067 |
| Mężczyźni | 171101 | 6768 | 6791 | 8086 | 15986 | 41827 | 40237 | 51406 |
| Kobiety | 194048 | 4972 | 4920 | 5851 | 13208 | 41078 | 35358 | 88661 |

Źródło: Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2002, Osoby niepełnosprawne – województwo łódzkie, GUS, zestawienia własne.

Prawie co siódma osoba niepełnosprawna w województwie łódzkim jest całkowicie niesprawna – liczba takich osób rośnie wraz z wiekiem, zaś większość (60%) odczuwa poważne ograniczenie sprawności.

Większość niepełnosprawnych (70%) posiada prawne orzeczenie o niepełnosprawności. Największą grupę wśród niepełnosprawnych prawnie stanowią osoby posiadające orzeczenie o lekkim (37% - 100 182 osób) i umiarkowanym (32% - 84 828 osób) stopniu niepełnosprawności. Co czwarta osoba w wieku 16 lat i więcej posiada orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności (por. Tabela 3). Najczęstszymi przyczynami niepełnosprawności według wyników badania „Stan Zdrowia Ludności Polski w 2004 roku w przekroju terytorialnym” są w województwie łódzkim schorzenia układu krążenia (47%), uszkodzenia i choroby narządu ruchu (45%), uszkodzenia i choroby narządu wzroku (37%) oraz schorzenia neurologiczne (31%). Prezentując te dane w ujęciu liczbowym można powiedzieć, że 202 500 mieszkańców regionu łódzkiego cierpi na choroby układu krążenia, 194 200 posiada deficyty narządu ruchu, 160 600 wykazuje schorzenia lub uszkodzenia narządu wzroku, a 135 100 ma choroby neurologiczne (por. Tabela 4).

Tabela 3 Niepełnosprawni w województwie łódzkim ze względu na wiek i rodzaj niepełnosprawności

| | OGÓŁEM | WIEK | | | | | | | |
|--|---------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|
| | | 0 - 15 lat | 16 - 19 | 20 - 29 | 30 - 39 | 40 - 49 | 50 - 59 | 60 - 69 | 70 lat i więcej |
| OGÓŁEM | 365149 | 11740 | 4905 | 13529 | 17105 | 53571 | 89838 | 70181 | 104280 |
| Osoby odczuwające ograniczenia sprawności: | | | | | | | | | |
| całkowite | 55669 | 2105 | 921 | 2481 | 2540 | 6193 | 9635 | 10023 | 21771 |
| poważne | 220459 | 6913 | 2916 | 7224 | 9372 | 30044 | 50074 | 43532 | 70384 |
| Nieodczuwające ograniczenia sprawności | 89021 | 2722 | 1068 | 3824 | 5193 | 17334 | 30129 | 16626 | 12125 |
| NIEPEŁNOSPRAWNE PRAWNIE | 275661 | 7478 | 3661 | 11730 | 14919 | 46909 | 80208 | 53224 | 57532 |
| W wieku 16 lat i więcej o stopniu niepełnosprawności | 268183 | - | 3661 | 11730 | 14919 | 46909 | 80208 | 53224 | 57532 |
| znacznym | 65743 | - | 1034 | 3015 | 2853 | 6192 | 9483 | 13430 | 29736 |
| umiarkowanym | 84827 | - | 1256 | 4325 | 4612 | 13681 | 24598 | 19694 | 16661 |
| lekkim | 100182 | - | 778 | 3750 | 6504 | 23564 | 39356 | 17155 | 9075 |
| nieustalonym | 17431 | - | 593 | 640 | 950 | 3472 | 6771 | 2945 | 2060 |
| NIEPEŁNOSPRAWNE TYLKO BIOLOGICZNIE | 89488 | 4262 | 1244 | 1799 | 2186 | 6662 | 9630 | 16957 | 46748 |

Źródło: Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2002, Osoby niepełnosprawne – województwo łódzkie, GUS, zestawienia własne.

Tabela 4 Niepełnosprawni w wieku 15 lat i więcej według schorzeń dla województwa łódzkiego

| | Udział w populacji | W tysiącach |
|---------------------------------------|--------------------|-------------|
| Uszkodzenia i choroby narządów ruchu | 45,2% | 194,2 |
| Uszkodzenia i choroby narządów wzroku | 37,4% | 160,6 |
| Uszkodzenia i choroby narządu słuchu | 13,2% | 56,9 |
| Schorzenia układu krążenia | 47,1% | 202,5 |
| Schorzenia neurologiczne | 31,4% | 135,1 |
| Schorzenia psychiczne | 8,2% | 35,3 |
| Upośledzenie umysłowe | 1,4% | 5,9 |
| Inne schorzenia | 23,9% | 102,8 |

Źródło: Stan zdrowia ludności Polski w przekroju terytorialnym 2004, GUS, zestawienia własne.

5.2 Jakość życia osób niepełnosprawnych

Jak wynika z badania *Gmino Jaka Jesteś?*⁴ niepełnosprawni mieszkańcy województwa łódzkiego oceniają swoje życie umiarkowanie pozytywnie i nieco lepiej niż niepełnosprawni mieszkańcy innych regionów. Ogólny wskaźnik zadowolenia z życia wyniósł w tym regionie 6,1 (na skali od 1 - „bardzo niezadowolony” do 10 - „bardzo zadowolony”), podczas gdy wśród ogółu niepełnosprawnych Polaków jest on nieco niższy i wynosi 5,8. Niepełnosprawni mieszkańcy województwa łódzkiego, jak pokazują wyniki badań „*Gmino jaka jesteś*”, byli przeciętnie nieco bardziej zadowoleni niż mieszkańcy innych regionów z większości ocenianych aspektów takich jak sytuacja finansowa, możliwość rozwoju zawodowego oraz wyposażenie gospodarstwa domowego.

⁴ *Gmino jaka jesteś?* - Synteza porównawcza z wyników z badań samorządów gminnych oraz z badań osób niepełnosprawnych. Województwo łódzkie, Pentor Research International, Pag Uniconsult na zlecenie PFRON, 2006. Raport dostępny na stronie internetowej www.pfron.org.pl

Osoby niepełnosprawne w regionie łódzkim, podobnie zresztą jak niepełnosprawni w całym kraju, borykają się z szeregiem problemów, wśród których najpowszechniejszymi są niedostatek środków finansowych oraz zbyt słaba opieka zdrowotna. Na brak pieniędzy uskarża się przeszło dwie piąte (43%), zaś na ochronę zdrowia ponad jedna trzecia (35%) badanych osób niepełnosprawnych województwa (w porównaniu odpowiednio do: 49% i 33% wśród niepełnosprawnych w Polsce). Dalej wskazywane są problemy psychologiczne, trudności z zatrudnieniem (po 14% w porównaniu do odpowiednio: 17% i 16% wśród niepełnosprawnych ogółem) i negatywne stereotypy na temat osób niepełnosprawnych (10%, tak samo jak wśród niepełnosprawnych ogółem).

Osoby niepełnosprawne często znajdują się w gorszej sytuacji finansowej niż osoby sprawne⁵, częściej też mają problemy z poniesieniem wydatków w celu zaspokojenia niezbędnych potrzeb. Niepełnosprawni mieszkańcy regionu łódzkiego w porównaniu do ogółu zdrowych Polaków częściej nie są w stanie pokrywać kosztów leczenia (44% vs 32%), regulować świadczeń mieszkaniowych (36% vs 31%), ponosić wydatków związanych z nauką i kształceniem (37% vs 24%) oraz drobnymi rozrywkami typu kino, teatr, książki (50% vs 44%). Z drugiej jednak strony są w lepszej sytuacji niż niepełnosprawni w całej Polsce – osoby z deficytami z regionu łódzkiego nieco rzadziej skarżą się na niemożność uregulowania wspomnianych wydatków, niż niepełnosprawni ogółem.

Generalnie gorsza kondycja finansowa osób niepełnosprawnych sprawia, że ich życie codzienne przebiega w znacznie mniej komfortowych warunkach niż życie osób zdrowych. Z badania „*Gmino jaka jesteś?*” wynika, iż w 2006 roku jedna czwarta (26%) niepełnosprawnych mieszkańców województwa łódzkiego nie posiadała w domu takich udogodnień jak pralka, a wiele z nich ma utrudniony kontakt ze światem zewnętrznym – mniej niż dwie piąte (38%) z nich dysponowało telefonem stacjonarnym, a tylko jedna dziesiąta (10%) posiadała dostęp do Internetu. Komputer posiadała niespełna jedna piąta (18%) osoba niepełnosprawna z województwa łódzkiego. Sytuacja ta jest znacznie gorsza w gminach wiejskich. Na problem związany z ograniczonym dostępem do technologii zwracali uwagę także respondenci w zrealizowanych przez nas badaniach jakościowych. Podkreślano, iż brak dostępu do telefonów, komputerów i Internetu umożliwiających kontakt ze światem, w wysokim stopniu ogranicza funkcjonowanie, w tym zawodowe, osób niepełnosprawnych:

Moje informacje wskazują, że dostęp do informacji jest tak rozdrobniony, nie ma jednej instytucji, nie ma profesjonalnego punktu, gdzie ta osoba [niepełnosprawna], by się mogła dowiedzieć czegoś [o rynku pracy]. Rząd tworzy kolejne strony w Internecie poświęcone tej tematyce, a przecież 80% tych ludzi, którzy tej pomocy potrzebują, nie ma dostępu do Internetu i nie będzie z tego korzystać, więc trzeba w inny sposób docierać do tych ludzi. FGI, INSTYTUCJE

Ogromną barierą jest fakt, że [niepełnosprawne] osoby poszukujące [pracy] nie mają skąd i nie mają pieniędzy, żeby dzwonić do tych pracodawców. FGI, INSTYTUCJE

W porównaniu do gospodarstw domowych osób niepełnosprawnych w całym kraju, jeśli chodzi o podstawowe udogodnienia takie jak posiadanie kanalizacji, zimnej i ciepłej bieżącej wody, łazienki z wanną lub prysznicem oraz toalety ze spłukiwaną wodą, gospodarstwa domowe osób niepełnosprawnych z województwa łódzkiego wypadają nieco lepiej. W średnio 90% przypadków są wyposażone w te udogodnienia (w porównaniu do 84% wśród ogółu gospodarstw domowych niepełnosprawnych w kraju).

6 OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE NA RYNKU PRACY

Jak pokazują wyniki licznych badań oraz twarde dane statystyczne, osoby niepełnosprawne w niewielkiej części, na równi z osobami sprawnymi, wykorzystują możliwości stwarzane przez nowoczesne państwo i społeczeństwo. Izolacja, a zarazem w pewnym sensie deprecjacja środowiska osób niepełnosprawnych w największym stopniu uwidacznia się w znacznie odbiegających od średniej europejskiej niskich wskaźnikach wykształcenia oraz aktywności zawodowej, będących kluczowymi czynnikami „dobrostanu” psychologicznego i społeczno-ekonomicznego jednostki.

⁵ Badania Pentor Research International, 2005, na próbie 1000 osób zdrowych.

Aktywność zawodowa jest jedną z podstawowych ludzkich form działania. Odgrywa zasadniczą rolę w życiu indywidualnym oraz społecznym prowadząc w prostej linii do rozwoju społeczno – gospodarczego. Rosnące bezrobocie jest dziś, w dobie spowolnienia gospodarczego, jednym z poważniejszych wyzwań. W wymiarze społeczno-gospodarczym bezrobocie pociąga za sobą szereg kosztów, które ponosi całe społeczeństwo. W skali makroekonomicznej z jednej strony implikuje drenaż finansów publicznych (na świadczenia socjalne, programy przeciwdziałania bezrobociu, służbę zdrowia) z drugiej natomiast powoduje zmniejszenie dochodów budżetowych państwa (bezrobotni nie płacą podatków dochodowych, nie płacą składek na ubezpieczenie społeczne, nie kupują towarów). Niższe dochody uzyskiwane przez bezrobotnych generują niższe wydatki konsumpcyjne. Firmy tracą zyski, jakie mogłyby osiągnąć przy pełnym zatrudnieniu. Wreszcie niemożność znalezienia pracy skłania młodych, wykształconych ludzi do emigracji zarobkowej. W wymiarze społecznym bezrobocie powoduje pogorszenie stanu zdrowia fizycznego i psychicznego, w długofalowej perspektywie prowadzi zaś do trwałej bierności zawodowej i wykluczenia społecznego.

Osoby niepełnosprawne, z racji swojego stanu zdrowia oraz za sprawą wielu innych czynników, dużo częściej niż osoby sprawne doświadczają problemów na rynku pracy i będących ich konsekwencją kosztów natury psychologicznej (takich jak apatia, znudzenie, niechęć do podejmowania jakiegokolwiek aktywności, marginalizacja, izolacja, brak kontaktów z ludźmi, pesymizm, poczucie beznadziejności sytuacji i braku możliwości jej zmiany, koncentracja na terażniejszości, brak celów planów, pomysłów na przyszłość).

Mając na uwadze przede wszystkim indywidualne i społeczne znaczenie działań na rzecz aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych, nie wolno również zapominać o ekonomicznych kosztach bierności zawodowej tej grupy. Niepełnosprawni i emeryci stanowią w Polsce najliczniejsze grupy świadczeniobiorców. Według danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przeciętna miesięczna liczba osób pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy wyniosła w 2009 roku 1,288 mln (to 17,1% wszystkich świadczeń z FUS)⁶. Ogółem w 2009 roku wydatki z funduszu rentowego FUS wyniosły ponad 37,8 mld PLN. Wedle danych KRUS przeciętna liczba rent z tytułu niezdolności do pracy wyniosła w 2010 roku (do III kwartału 2010 r.) ponad 235 tys., zaś wydatki na te świadczenia wyniosły ponad 527 mln PLN na kwartał⁷. Mimo iż wydatki te spadają z roku na rok, Polska wciąż plasuje się w światowej czołówce pod względem udziału wydatków na świadczenia rentowe w PKB.

Waga aktywności zawodowej dla dobrostanu jednostek i w konsekwencji dla dobrobytu społeczeństwa jest na tyle duża, iż zagadnieniu temu poświęcone zostały dokumenty strategiczne – na poziomie Unii Europejskiej (m.in. Strategia Lizbońska i Europejska Strategia Zatrudnienia) oraz - na poziomie krajowym (Narodowa Strategia Spójności, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, a wcześniej Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich). W dokumentach tych podkreśla się konieczność podjęcia wysiłków na rzecz wzrostu zatrudnienia (walki z bezrobociem jako czynnikiem marginalizacji) oraz potrzebę inwestycji w zasoby ludzkie (podnoszenie poziomu wykształcenia, rozwój kwalifikacji i możliwości przekwalifikowania). Z kolei programy operacyjne finansowane ze środków unijnych - jak PO KL - dają konkretne instrumenty realizacji celów tej polityki. Odnosi się to zarówno do ogółu społeczeństwa, jak i do grupy osób niepełnosprawnych, którym dedykowane są wybrane kierunki działań.

Tymczasem zdecydowana większość spośród osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym pozostaje poza rynkiem pracy. Według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL GUS) w III kwartale 2010 roku biernych zawodowo było około 83% niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym, pracowało zaś jedynie 14,9% tej grupy. Warto zaznaczyć, iż wskaźnik zatrudnienia dla osób w sile wieku zawodowego w 2010 roku wynosił 28,8% dla osób w wieku 25-34 lat, 30,8% dla osób w wieku 35-44 lat oraz 26% dla osób wieku 45-54 lat.

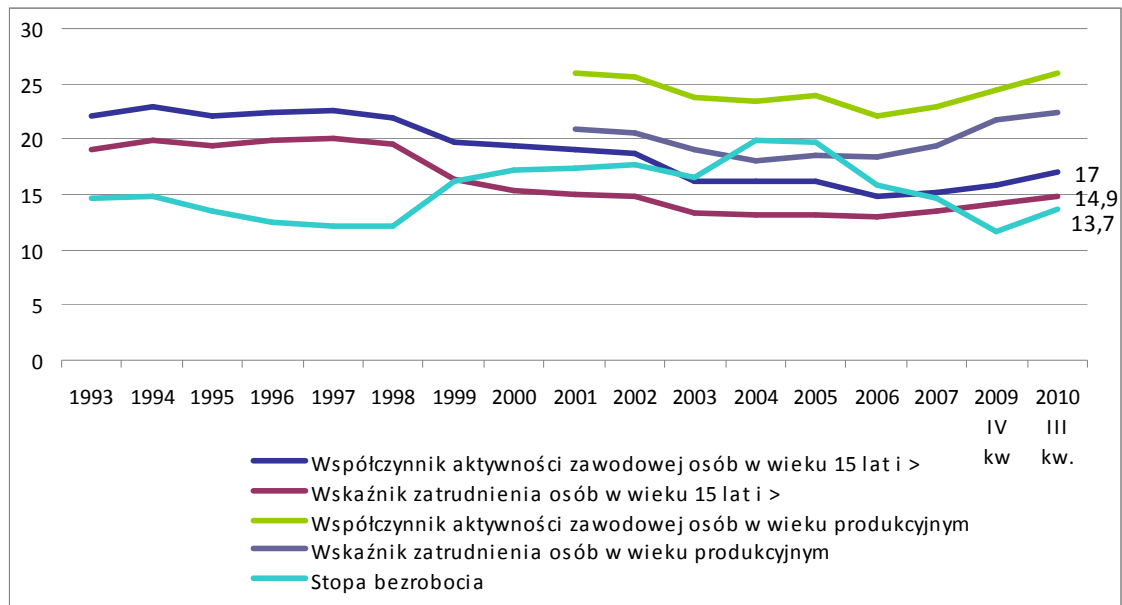
W Unii Europejskiej wskaźnik zatrudnienia niepełnosprawnych kształtuje się średnio na poziomie 45-50%: od 22% w Hiszpanii, 30% w Austrii, 46% w Holandii i Niemczech do 53% we Francji⁸. Co więcej, realizowane od wielu lat badania aktywności ekonomicznej BAEL pokazują, iż współczynnik aktywności zawodowej oraz wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych systematycznie spadają (patrz Rysunek 1). Dopiero rok 2009 przyniósł niewielkie zmiany w tym względzie. Spodziewać należy się jednak, iż w perspektywie rysującego się spowolnienia gospodarczego oraz rosnącego bezrobocia, obserwowany wzrost aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych może być zjawiskiem krótkotrwałym.

⁶ *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych w 2009 r.*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Departament Statystyki, Warszawa, maj 2010 r.

⁷ *Kwartalna informacja statystyczna*, III kwartał 2010 r., Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Warszawa 2010 r.

⁸ S. Piechota, Zatrudnienie osób niepełnosprawnych.

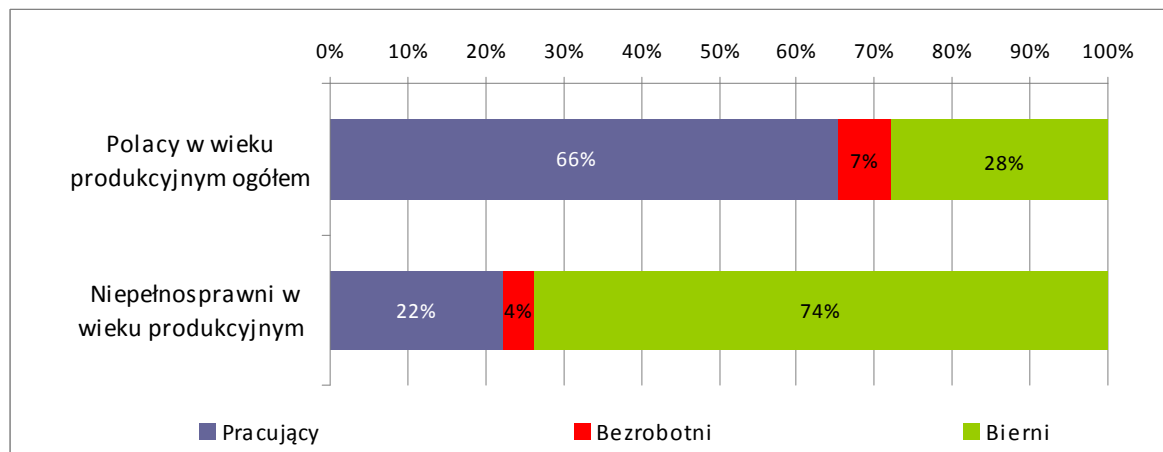
Rysunek 1 Wskaźniki aktywności ekonomicznej osób niepełnosprawnych w latach 1993-2010



Źródło: GUS – BAEL, obliczenia własne.

Ogrom zjawiska bierności zawodowej osób niepełnosprawnych staje się szczególnie widoczny w kontekście danych dotyczących aktywności zawodowej osób sprawnych. Odsetek biernych zawodowo w populacji osób niepełnosprawnych jest niemal trzykrotnie wyższy niż w całej populacji osób w wieku produkcyjnym.

Rysunek 2 Struktura populacji osób niepełnosprawnych i sprawnych ze względu na aktywność ekonomiczną. Dane dla osób w wieku produkcyjnym

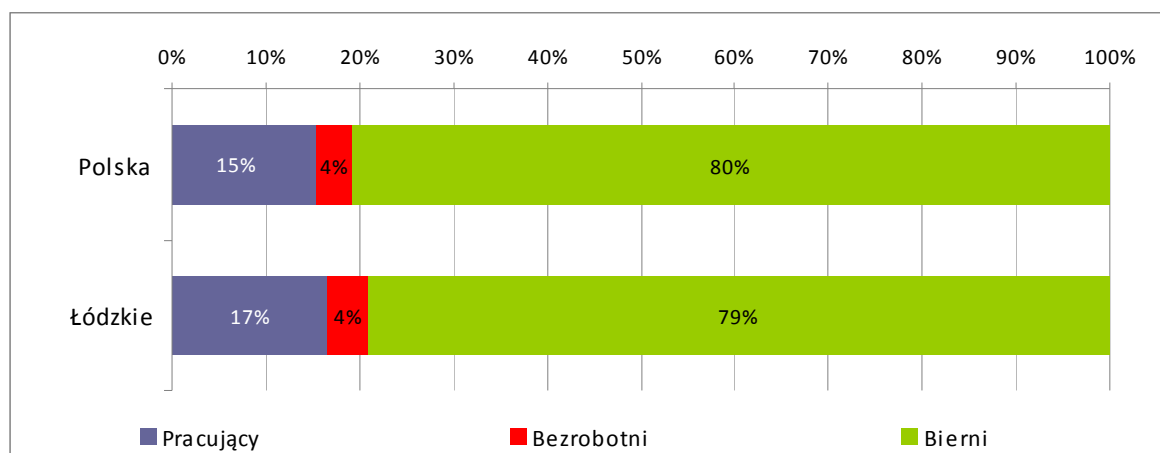


Źródło: GUS – BAEL III kwartał 2010, obliczenia własne.

6.1 Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim

Osoby niepełnosprawne w wieku powyżej 15 lat stanowią 16,2% populacji regionu w tym przedziale wiekowym. Zdecydowana większość tej grupy trwale pozostaje jednak poza rynkiem pracy – 79% osób niepełnosprawnych to osoby bierne zawodowo. Wedle danych Narodowego Spisu Powszechnego w województwie łódzkim w 2002 r. pracowało jedynie 17% osób niepełnosprawnych, a kolejne 4% stanowiły osoby bezrobotne. Struktura ta nie odbiega znacząco od sytuacji osób niepełnosprawnych w całym kraju.

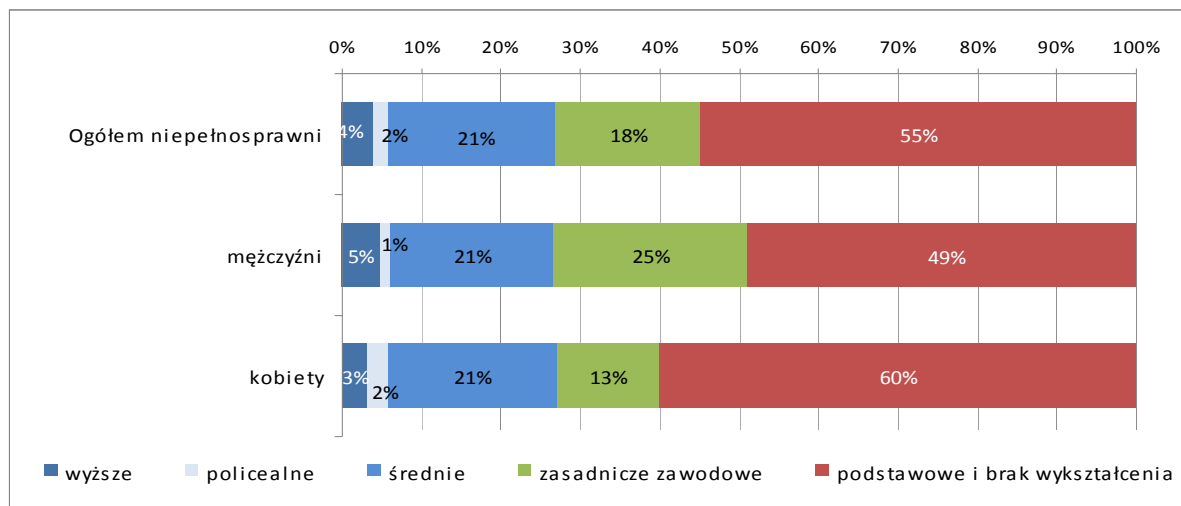
Rysunek 3 Struktura populacji osób niepełnosprawnych ze względu na aktywność ekonomiczną. Dane dla osób w wieku 15 lat i więcej



Źródło: Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2002, Osoby niepełnosprawne – województwo łódzkie, GUS, zestawienia własne.

Aktywności na rynku pracy nie sprzyja niskie wykształcenie osób niepełnosprawnych. Według danych NSP 2002 ponad połowa niepełnosprawnych mieszkańców regionu łódzkiego w wieku 13 lat i więcej posiada co najwyżej wykształcenie podstawowe, 21% - wykształcenie średnie, a 18% zasadnicze zawodowe. Jedynie 4% uzyskało wykształcenie wyższe, a 2% policealne. Lepiej pod tym względem wypadają niepełnosprawni mężczyźni, którzy również są bardziej aktywni zawodowo – 51% mężczyzn posiada wykształcenie ponadpodstawowe, wśród kobiet udział osób z wykształceniem ponadpodstawowym to 40%.

Rysunek 4 Struktura populacji osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim ze względu na poziom wykształcenia. Dane dla osób w wieku 13 lat i więcej



Źródło: Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2002, Osoby niepełnosprawne – województwo łódzkie, GUS, zestawienia własne.

W 2002 roku współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych kształtował się w województwie łódzkim na poziomie 20,9%, zaś wskaźnik zatrudnienia wynosił 16,5%. Wartości te są wprawdzie wyższe niż w skali całego kraju, ale obserwowana różnica jest jednak nieznaczna (1,7 punktu w przypadku współczynnika aktywności zawodowej oraz 1,2 w przypadku wskaźnika zatrudnienia). Ogółem w regionie łódzkim pracowało 58 499 osób niepełnosprawnych, zaś biernych zawodowo było 279 451 osób, co stanowiło blisko cztery piąte populacji (por. Tabela 5). Dodatkowo, na podstawie danych dotyczących całego kraju⁹, możemy zakładać, iż

⁹ Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2010 roku, GUS

większość pracujących to osoby z lekkim (52,3%) lub umiarkowanym (38,7%) stopniem niepełnosprawności. Dla porównania dodać należy, iż w Unii Europejskiej wskaźnik zatrudnienia niepełnosprawnych kształtuje się średnio na poziomie 45-50%: od 22% w Hiszpanii, 30% w Austrii, 46% w Holandii i Niemczech do 53% we Francji¹⁰.

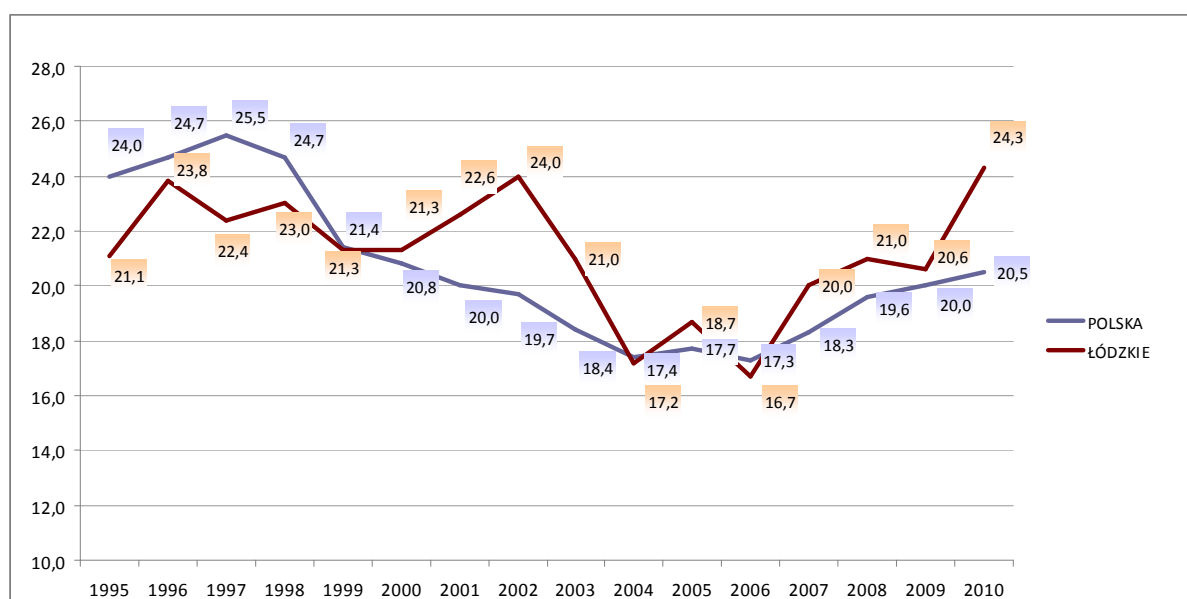
Tabela 5. Osoby niepełnosprawne w województwie łódzkim ze względu na aktywność ekonomiczną

| | Województwo łódzkie | | Polska |
|-----------------------------------|---------------------|-------|--------|
| | N= | % | % |
| aktywni zawodowo | 74 062 | 20,9% | 19,2% |
| pracujący | 58 499 | 16,5% | 15,3% |
| bezrobotni | 15 563 | 4,4% | 3,9% |
| bierni zawodowo | 279 451 | 78,8% | 80,3% |
| nieustalony status na rynku pracy | 1 022 | 0,3% | 0,5% |

Źródło: Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2002, Osoby niepełnosprawne – województwo łódzkie, GUS, zestawienia własne.

Warto zwrócić uwagę na zmiany wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych na przestrzeni ostatnich lat. Ogółem w skali całego kraju odsetek niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wykonujących pracę zawodową obecnie kształtuje się na poziomie z 2000 - 2001 roku. W skali kraju do 2004 roku obserwowaliśmy systematyczny spadek zatrudnienia niepełnosprawnych. Tendencja ta odwróciła się dopiero w 2006 roku. W województwie łódzkim trendy są nieco inne. Od 1995 do 2003 roku wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych utrzymywał się na dość stabilnym średnim poziomie 21-24 pkt. Lata 2004 – 2006 przyniosły spadek wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, do średniej wartości 17,5 (o 4,7 punktów mniej niż w okresie ubiegłym). Od roku 2007 wskaźnik zaczął rosnąć, przewyższając średnią krajową i w 2010 r. osiągając najwyższą wartość 24,3 (por. Rysunek 5).

Rysunek 5. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w województwie łódzkim oraz w Polsce



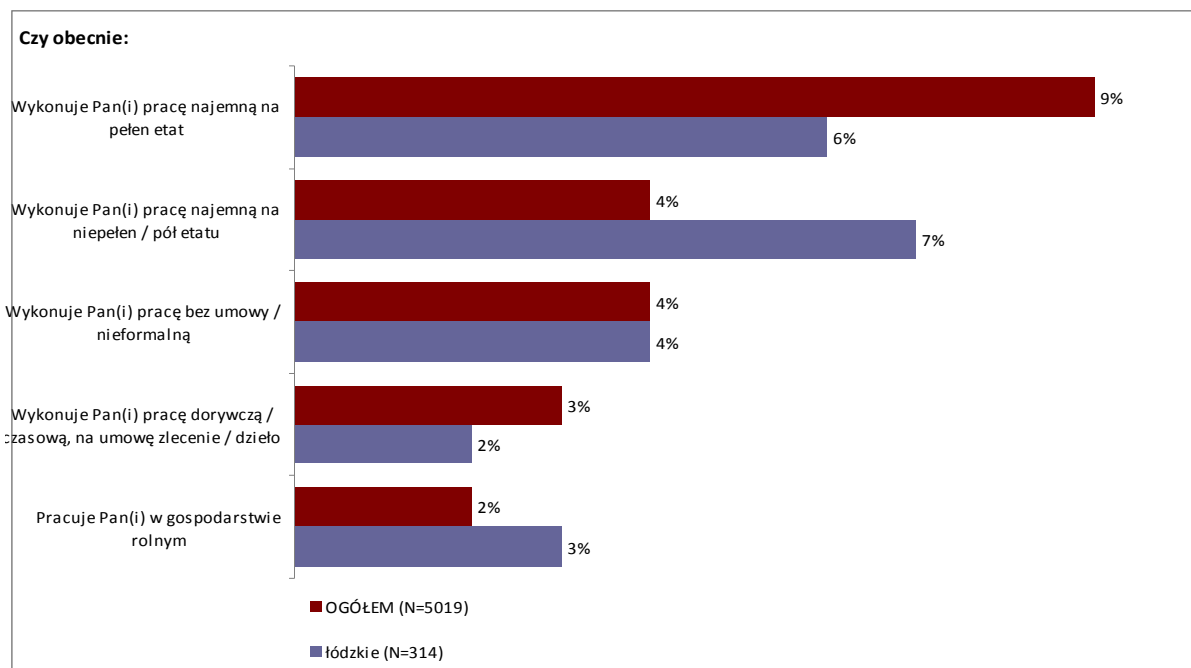
Źródło: Badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL), opracowane na podstawie Banku Danych Lokalnych, GUS.

Zbieżne z danymi GUS w zakresie skali aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych są badania Pentor Research International i Pag Uniconsult przeprowadzone w 2006 roku („Gmino Jaka Jesteś?”). Dodatkowo pokazały one jednak, iż w strukturze pracujących dominują wykonujący pracę w niepełnym wymiarze godzin oraz pracę dorywczą (Rysunek 6). Warto również zauważyć, że bardzo małej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, w świetle wyników przytoczonego powyżej badania, towarzyszy niewielka chęć podjęcia

¹⁰ S. Piechota, Zatrudnienie osób niepełnosprawnych

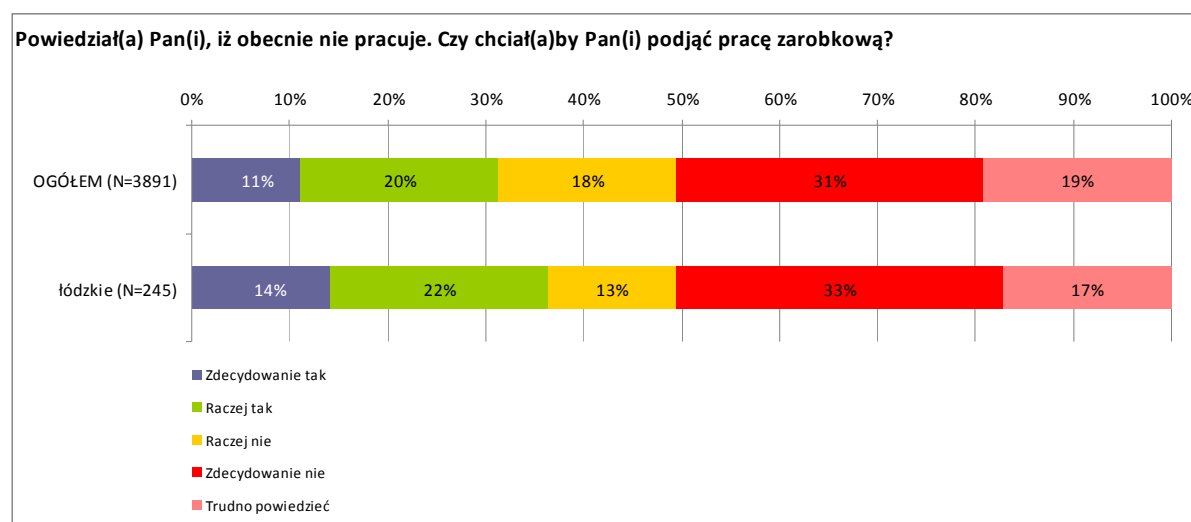
pracy oraz mały stopień starania się o nią. W województwie łódzkim 46% niepracujących osób niepełnosprawnych powiedziało, że raczej nie chciałoby, bądź zdecydowanie nie chciałoby podjąć pracy (por. Rysunek 7), a tylko co dziesiąty (9%) badany stwierdził, że szuka zatrudnienia (Rysunek 8). Wyniki te świadczą o bierności niepełnosprawnych na rynku pracy wynikającej z bezradności oraz przekonania o braku kompetencji i niezdolności do pracy. Tak więc działania na rzecz aktywizacji tej grupy wydają się być konieczne.

Rysunek 6. Wymiar pracy i sposób zatrudnienia osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim oraz w Polsce



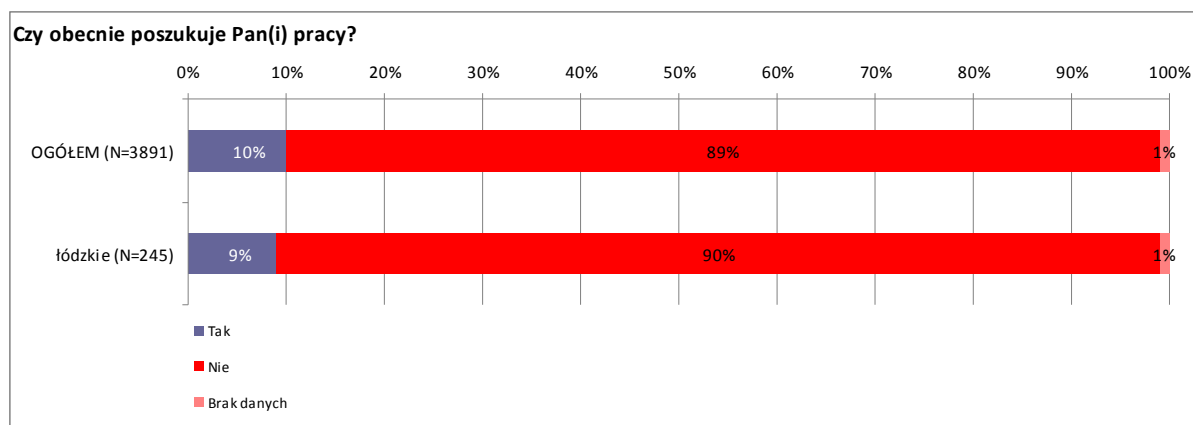
Źródło: Badanie „Gmino jaka jesteś?”, Pentor Research International, Pag Uniconsult, na zlecenie PFRON, 2006, obliczenia własne.

Rysunek 7. Deklarowana chęć podjęcia zatrudnienia przez niepracujące osoby niepełnosprawne w województwie łódzkim oraz w Polsce



Źródło: Badanie „Gmino jaka jesteś?”, Pentor Research International, Pag Uniconsult, na zlecenie PFRON, 2006, obliczenia własne.

Rysunek 8. Deklarowany fakt poszukiwania pracy przez niepracujące osoby niepełnosprawne w województwie łódzkim oraz w Polsce



Źródło: Badanie „Gmino jaka jesteś?”, Pentor Research International, Pag Uniconsult, na zlecenie PFRON, 2006, obliczenia własne.

6.2 Identyfikowane przyczyny niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych

Przeprowadzone w ramach niniejszego projektu badania jakościowe z przedstawicielami łódzkich instytucji, a także organizacji pozarządowych pozwoliły zweryfikować i potwierdzić trafność leżącego u podstaw przyjętej koncepcji badawczej **modelu uwarunkowań psychospołecznych aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych** (por. 4.1 Czynniki warunkujące aktywność zawodową osób niepełnosprawnych). Odwołując się do tego modelu identyfikujemy czynniki odpowiedzialne za tak niski udział osób niepełnosprawnych w łódzkim rynku pracy. Strukturę rozdziału oparto o wprowadzony przez model podział na obszary „Chcieć” – obszar motywacji, „Umieć” – obszar kompetencji oraz „Móc” – obszar możliwości i ograniczeń. W tym miejscu opisujemy jedynie rolę czynników indywidualnych oraz czynników związanych ze środowiskiem rodzinnym, systemem kształcenia i opinią publiczną. Wpływ czynników związanych z rynkiem pracy i działaniami instytucji omówiony został w kolejnych rozdziałach (por 7.2. Rynek pracy dla osób niepełnosprawnych).

I. Chcieć

Nastawienie rodzin:

Respondenci w badaniach jakościowych zwracali uwagę, że generalne nastawienie osób niepełnosprawnych do pracy jest pochodną i odbiciem postaw otoczenia społecznego w tym obszarze. Różnicowano tutaj pomiędzy osobami z niepełnosprawnością wrodzoną a takimi, u których pojawiła się ona z wiekiem, czy w wyniku wypadków. Szczególnie w stosunku do tej pierwszej grupy osób mówiono czasem o „niepełnosprawności w głowach”, czyli o **globalnym przekonaniu osób niepełnosprawnych, że praca zarobkowa jest nie dla nich**. Zdaniem respondentów za tego rodzaju postawę odpowiadają w bardzo wielu przypadkach rodziny. Opiekunowie – rodzice lub dziadkowie otaczają osoby niepełnosprawne opieką, często nieadekwatną i nadmierną w odniesieniu do stopnia niepełnosprawności, wyręczając je w różnych czynnościach. Przykładem niech będzie to, że zabierają za nie głos w sytuacjach, kiedy obiektywnie nie ma przeciwwskazań, żeby osoby niepełnosprawne same mogły się wypowiedzieć. Czynią to w dobrej wierze, ale w konsekwencji upośledzają w niepełnosprawnych poczucie własnej wartości oraz sprawczości. Rodziny są przekonane, że osoby niepełnosprawne nie poradzą sobie w pracy, nie utrzymają jej:

Przychodzą do mnie osoby niepełnosprawne z rodzicami czy dziadkami i widać, że chcą pracować, a ta druga osoba bliska mówi, że absolutnie nie nadaje się do pracy, pomimo tego, że mają stopień lekki lub umiarkowany niepełnosprawności. FGI, INSTYTUCJE

Często jest też tak, że rodzice trzymają takie dzieci pod kloszem, więc zdarza się, że przychodzą do nas osoby, które mają 40-50 lat z rodzicami i rodzice się wypowiadają za te osoby. No jak ta osoba ma się usamodzielnić, znaleźć pracę, jak do tej pory rodzice ich trzymają kurczowo i się boją, czy takie osoby sobie poradzą. IDI, NGO

Dlatego też rodziny pragną zatrzymać osoby niepełnosprawne w domu, starają się dla nich o renty, świadczenia. Nie bez znaczenia jest również sam aspekt finansowy. Warto zauważyć, iż renta osoby niepełnosprawnej jest często głównym źródłem utrzymania rodziny, stąd też strach o jej utratę (w kontekście wizji podjęcia niepewnej pracy).

„A jak mnie zabraknie, to przynajmniej będzie miało rentę”. A dlaczego ma mieć rentę, skoro może być normalnie aktywna. Jak będzie wymagała np. skróconego czasu pracy, czy innej pomocy, to na pewno orzeczenie pomoże, natomiast nie ucieczka w niepełnosprawność. IDI, INSTYTUCJE

Mniej powszechną obecnie ale występującą nadal, szczególnie w mniejszych środowiskach (np. na wsiach), motywacją do zatrzymywania osób niepełnosprawnych w domach jest wstyd rodzin przed ostracyzmem społeczności lokalnych. Z drugiej strony towarzyszą mu uprzedzenia wobec osób niepełnosprawnych ze strony „zdrowego” otoczenia:

Przypomnijcie sobie 20-30 lat do tyłu, gdzie rodziny chowały niepełnosprawnego, bo to był wielki wstyd. Dalej tak jest, szczególnie na wsiach. Chciałem otworzyć klasę integracyjną i rodzice osób pełnosprawnych nie zgodzili się. FGI, INSTYTUCJE

Mentalność osób niepełnosprawnych:

W konsekwencji zachowania rodzin - „wychowania pod kloszem”, osoby niepełnosprawne mają duże obawy przed wejściem na rynek pracy, nie są przygotowane do aktywnego kształtowania swojej przyszłości, unikają podejmowania wyzwań. Dodatkowo mają wyraźne przekonanie, że skoro są niepełnosprawne należy im się rekompensata od państwa. Pogląd taki, nazywany specyficznie **postawą roszczeniową** nie tylko zniechęca do poszukiwania pracy, ale także utrudnia funkcjonowanie w roli pracownika, jeżeli już osoba niepełnosprawna pracę podejmie:

Do niedawna problem polegał na tym, że przychodził człowiek w sile wieku, między 30 a 50 lat z kawałkiem i nie był zainteresowany ustaleniem stopnia niepełnosprawności do celów zatrudnienia, tylko chciał się tak ustawić, że musi mieć tam jakiś zasiłek, musi mieć wsparcie, musi mieć darmowy przejazd, darmową kartę parkingową, darmowe jedzenie itp. Pośród tych kryteriów, które ustalają poziom niepełnosprawności jest taki punkt, który określa korzystanie z pomocy społecznej i najczęściej ze znacznym punktem przez naszych klientów jest właśnie to korzystanie z pomocy społecznej. No bo jak ktoś dostanie umiarkowany stopień niepełnosprawności, to ma już zasiłek z pomocy społecznej i już jest ta osoba szczęśliwa. FGI, INSTYTUCJE

Bo ta spirala chęci czy też grania na swojej niepełnosprawności przez niektórych, bo ja nie mówię, że całe środowisko, ale są tacy, którzy na tym oparli swoje życie. Że jest niepełnosprawny to państwo musi za to zapłacić. On nic od siebie nie da, ale państwo musi mu wszystko dać. No tak przyjął. No i takie zasady są, chodzą, rządzą, jak trzeba to skarżą do wszystkich świętych, że tu ktoś ich dyskryminuje... IDI, INSTYTUCJE

[...] postawa roszczeniowa jest tak dominująca, że zaburza funkcjonowanie nie tylko tej osoby w pracy, ale tak jak u nas funkcjonowanie całej spółdzielni. Bo osoba, która ma cały czas poczucie, że jej się należy a nie ma nawyku pracy, nie jest w stanie utrzymać ani miejsca pracy ani swojego miejsca w takiej firmie, za którą odpowiada. FGI, NGO

Zdaniem badanych, zmiana w zakresie tej postawy jest kluczowym warunkiem powodzenia aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Jeżeli zrozumieją one, że same są odpowiedzialne za proaktywne kształtowanie swojego życia, że mogą pójść do pracy, a dzięki jej podjęciu mogą wiele zyskać postawa roszczeniowa ginie:

Natomiast osoby niepełnosprawne mają coś takiego, że skoro ja jestem niepełnosprawny, to mnie się wszystko należy. [...] Natomiast finał tego jest taki, że kiedy widzą sens, kiedy widzą, że rzeczywiście warto pracować, to wszystkie są aktywne, są zaangażowane i się rozwijają [...]. IDI, NGO

Ja nie mówię, żeby osobom niepełnosprawnym rozdawać pieniądze, nie tędy droga, bo właśnie były rozdawane i niestety jest coś takiego jak charakter osoby niepełnosprawnej, czyli takie nastawienie życzeniowe do życia, z którym się spotykamy notorycznie, z którego się śmieją oni sami, że zostali wyleczeni w zakładzie. Bo nikt nikomu nic nie musi, jeżeli osoba niepełnosprawna poruszająca się na wózku, nie ma żadnych barier z przyswajaniem wiedzy i umysłowo jest pełnosprawna i jest przygotowywana np. na stanowisko księgowej, to między nią, a osobą pełnosprawną jest tylko jedna różnica, ta się inaczej porusza, więc nie ma prawa żądać tego, żeby być traktowana inaczej. IDI, NGO

Świadomość i opinia publiczna a osoby niepełnosprawne:

Respondenci zwracają uwagę, że w Polsce nie kształtuje się świadomości społecznej, na temat tego, że osoby niepełnosprawne mogą pracować oraz że robią to z powodzeniem. Aktywizacji zawodowej, ani zmianom postaw pracodawców nie służy praktycznie całkowita nieobecność osób niepełnosprawnych w życiu publicznym. Nie są powszechnie obecni w mediach - w programach telewizyjnych nie pokazuje się osób niepełnosprawnych, a nawet w kampaniach na temat niepełnosprawności zatrudnia się zdrowych aktorów. Niewiele osób niepełnosprawnych pracuje w Sejmie, Senacie, czy urzędach.

Ja bym chciała, żeby te instytucje dały dobry przykład zatrudniając osoby niepełnosprawne, żeby się bardziej otworzyły na tworzenie tych stanowisk, żeby nie było takich rozmów jak tutaj mówiłaś, że w Urzędzie Miasta nie pracodawca, który ma swoją firmę i może powiedzieć tak lub nie, to jest jego wolność, tylko w urzędzie, instytucji publicznej, dla której wszyscy przecież płacimy podatki, była taka sytuacja, że nie tworzy się takiego stanowiska pracy, bo ludzie chcą. FGI, NGO

Zdaniem badanych pierwszym krokiem w rozwijaniu świadomości społecznej na temat możliwości i potrzeby podejmowania pracy przez osoby niepełnosprawne jest edukacja. Po pierwsze, należy edukować całe społeczeństwo, że osoba niepełnosprawna nie różni się od pozostałych jako człowiek i ma takie same prawa jak inni, po to aby osoby niepełnosprawne mogły bez wstydu wychodzić z domów. Po drugie, ważne są działania informacyjne, których adresatami będą osoby niepełnosprawne, mówiące o tym, że mogą i powinny one pracować, a jak powiedział jeden z respondentów „niepełnosprawność nie oznacza siedzenia w domu”.

II. Umieć

Niskie wykształcenie i umiejętności osób niepełnosprawnych:

Osoby niepełnosprawne starające się o zatrudnienie często przegrywają rywalizację o stanowiska z osobami w pełni sprawnymi, ze względu na wymagane przez pracodawców wykształcenie, które niejednokrotnie jest podstawowym oczekiwaniem wobec kandydatów do pracy. Respondenci badań jakościowych (*instytucje zajmujące się aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych*) zwracają uwagę, że szczególnym deficytem niepełnosprawnych jest brak wykształcenia wyższego oraz brak doświadczenia w pracy. Podkreślano, iż osoby niepełnosprawne dobrze wykształcone i pewne swoich kwalifikacji nie trafiają raczej do instytucji czy organizacji pomocowych, a same radzą sobie na rynku pracy.

Jednak, żeby osoba niepełnosprawna miała szansę pójść na studia musi osiągnąć wymagane niższe stopnie edukacji, co często jest problemem. Pierwszą barierą, którą może spotkać na swojej drodze jest utrudniony dostęp do szkół przystosowanych do potrzeb uczniów z deficytami. Nieprzystosowanie architektoniczne nadal stanowi znaczny kłopot, zwłaszcza w starszych budynkach:

Natomiast jest wiele budynków szkół, które powstały przed tą ustawą, czy rozporządzeniem i wtedy jest wiele jeszcze takich szkół, które nie są dostosowane i tak naprawdę wykształcenie ma bardzo duże znaczenie dla osób niepełnosprawnych, że one go po prostu nie mają. IDI, NGO

Wiadomo, że osoba nie jest w stanie znaleźć sobie dobrej pracy, jeżeli nie ma minimum średniego wykształcenia, wiadomo, że wykształcenie wprost przekłada się na zarabiane później pieniądze i jeżeli mamy osobę niepełnosprawną, która ma ambicje, umiejętności, możliwości studiowania, no i my też oczywiście pomagamy w tym finansowo, więc ta bariera finansowa jest zniesiona, to tak naprawdę z przyczyny trzech schodków jest to często niemożliwe. IDI, NGO

Jeżeli w grę wchodzi konieczność dojazdów do szkoły, to przeszkodę mogą stanowić niedostateczne środki finansowe rodziny, co zgodnie z tym co pisaliśmy w poprzednich rozdziałach, jest częste w rodzinach osób niepełnosprawnych. Nauka indywidualna jest zdaniem respondentów złym rozwiązaniem ponieważ osoby niepełnosprawne zaczynają być wówczas izolowane, jest im trudniej zaadaptować się do otoczenia społecznego i zinternalizować jego cele czy potrzeby – aspiracje edukacyjne, potrzebę niezależności czy życia na określonym poziomie, które wyrażają się decyzjami o kontynuacji nauki na studiach wyższych:

Nauka indywidualna to jest niesamowita pomyłka. FGI, NGO

Już wejście w środowisko jest dla osoby niepełnosprawnej krokiem naprzód. Spotykając się z rówieśnikami będzie potem tak jak oni szedł na studia. Oczywiście będzie się bać, ale na tym polega też rola nauczyciela, żeby go zmotywowali. FGI, INSTYTUCJE

Jednak w przypadku upośledzeń umysłowych cały proces zdobywania wykształcenia nie może toczyć się zwykłym tokiem, co jest potencjalnie możliwe w przypadku innych rodzajów niepełnosprawności. Osoby takie trafiają do placówek specjalnych, których oferta kształcenia zawodowego często bywa (zdaniem naszych respondentów) bardzo ograniczona, co sprawia że osoby niepełnosprawne z deficytem intelektualnym nie otrzymują tam wiedzy i umiejętności potrzebnych w pracy.

No bo szkoły mają ograniczoną ofertę. Szkoła... pewne schorzenia są do pewnego momentu, prawda, nie mówię o osobach chorujących psychicznie czy chorujących na padaczkę, a jeżeli chodzi o osoby chociażby z jakimś upośledzeniem umysłowym, no to ta oferta zawodowa jest bardzo niewielka. Teraz osoby z niewielkimi umiejętnościami, zdrowe mają problem z odnalezieniem się na rynku pracy, a co dopiero osoby, które są na przykład upośledzone i tych umiejętności w ogóle nie mają. FGI, NGO

Nieumiejętność funkcjonowania na rynku pracy:

Uczestnicy badań jakościowych podkreślali, że dużym ograniczeniem osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest ich nieumiejętność pozyskiwania zatrudnienia, a także nieznanomość kultury pracy. Osobom niepełnosprawnym często brakuje społecznych skryptów zachowania podczas wstępnych rozmów telefonicznych z pracodawcami, czy rozmów kwalifikacyjnych. Niejednokrotnie nie potrafią one także przygotowywać dokumentów aplikacyjnych. W sytuacjach podjęcia pracy często okazuje się, że takie osoby nie mają podstawowych wiadomości o roli pracownika – zwierzchności, odpowiedzialności za zadania, obowiązku punktualności, czy stawiania się do pracy:

Ale też często wyłapujemy osoby, które trzeba doedukować nawet pod kątem zachowania rozmowy, nauczyć odpowiedniego konkretyzowania potrzeb, tego czego szuka, nauczyć kontaktu z pracodawcą, bo oni nie mają często zielonego pojęcia jak rozmawiać przez telefon, jak się zaprezentować. FGI, INSTYTUCJE

[...] są takie osoby, którym nic nie pasuje, dostają różne oferty i ta im nie pasuje bo trzeba za wcześnie wstać, ta im nie pasuje bo za daleki dojazd. Czasami było tak, że my zatrudnialiśmy te osoby w jakichś tam firmach, a po dwóch dniach one rezygnowały z pracy, bo im coś nie odpowiadało. Albo wydaje się, że już są przygotowane żeby podjąć zatrudnienie tak naprawdę nie mają cv, nie potrafią się zaprezentować na rozmowie, albo np. nie stawiają się na rozmowę. IDI, NGO

[...] są osoby, na przykład, które przerwały naukę, które nigdy nie trafiły do tego rynku pracy, ze względu na chorobę i nie znają w ogóle sytuacji i realiów takich, że jest się pracownikiem. Jedna rzecz to są umiejętności, których ta osoba mogłaby lub nie mogłaby się nauczyć, a druga rzecz to też, w przypadku naszych chociażby beneficjentów

projektów, po prostu absolutna nieznajomość sytuacji, że jestem pracownikiem, mam swojego przełożonego, mam zadania jakieś wyznaczone. FGI, NGO

System edukacji i kształcenia osób niepełnosprawnych:

Respondenci biorący udział w badaniach jakościowych mówią o inicjatywach, dofinansowanych często z dotacji unijnych, lub środków PFRON, które mają służyć aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Szczególnymi działaniami są te, które umożliwiają młodym ludziom naukę na uczelniach wyższych – program stypendialny *Student*, skierowany do niepełnosprawnych studentów oraz *Pitagoras*, pomagający uczelniom w zakupie sprzętu wspomagającego słyszenie u studentów z deficytami słuchu oraz umożliwiający kadrom naukę języka migowego. Oba programy mają charakter ogólnopolski a są wdrażane przez tódzki oddział PFRON:

I [cenię] wszystkie programy PFRON-owskie, które służą zdobywaniu wykształcenia. Mamy program „Student”, w którym bardzo duża grupa osób bierze udział. Także nie po to, żeby te osoby później siedziały na świadczeniach rentowych, tylko właśnie by weszły aktywnie w rynek pracy. IDI, INSTYTUCJE

I to jest jakby ten problem jeden, który nie ma żadnego przełożenia jeżeli chodzi o wykształcenie, dlatego że u nas i program „Student”, gdzie jest 1000 osób zaangażowanych, które co semestr otrzymują pieniądze na czesne, pomoce naukowe, dojazdy, na wszystko to co jest potrzebne, żeby skończyć studia. Jednocześnie mamy tzw. program „Pitagoras”, skierowany do uczelni wyższych, gdzie finansujemy w 100% naukę języka migowego. IDI, INSTYTUCJE

Nawet nie można ocenić, ile dobrego robi program „Student”, dlatego że bez tego programu dziesiątki tysięcy młodych ludzi niepełnosprawnych nie miałyby wyższego wykształcenia. Nie mogłoby konkurować właśnie z pełnosprawnymi wykształceniem. Bo jak pracodawca ma do wyboru ze średnim wykształceniem, a tutaj magister, no to się.. Za tą samą cenę, jeżeli chce pracownika to weźmie tego... Ale on musi mieć to wyższe wykształcenie. A bez PFRON-u to nikt by tego nie zrobił. Także to jest właśnie to dobro, które działa na rzecz aktywizacji zawodowej. IDI, INSTYTUCJE

Jako pomoc w przezwyciężeniu trudności osób niepełnosprawnych związanych z nieporadnością w sytuacji podjęcia i wykonywania pracy, w projektach instytucji i stowarzyszeń ukierunkowanych na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych pojawia się ciekawy projekt wprowadzania tzw. trenerów czy asystentów pracy. Ich rolą jest zaznajamianie osób niepełnosprawnych z realiami pracy na konkretnych stanowiskach w konkretnych zakładach pracy:

Nasi trenerzy pracy, na tym wstępnym etapie aktywizacji. Na bezpłatnych praktykach, które trwają mniej więcej tydzień. To jest okres bezpłatnych praktyk. Trener jest cały czas z osobą niepełnosprawną i wtedy uczy obowiązków, uczy dojazdu, a później jest coraz krócej, po kilka godzin i się wycofuje. I ten pracodawca wie, że ten trener zniknie. FGI, NGO

III. Móc

Pierwszym problemem, na który respondenci badań jakościowych zwrócili uwagę mówiąc o barierach aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, jest problem etykiety „niezdolny do pracy” występujący w orzeczeniach o niepełnosprawności. Stosowanie obecnego nazewnictwa ma dwie istotne implikacje. Po pierwsze utrwała w osobach niepełnosprawnych błędne przekonanie, iż nie mogą pracować, co sprawia, że nie starają się o znalezienie zatrudnienia. Po drugie zapis ten powoduje, że widzący go lekarze medycyny pracy, czy też sami pracodawcy kwalifikują osobę do pracy w warunkach chronionych, wykluczając ją z otwartego rynku pracy i narażając na różnego rodzaju wady zakładów pracy chronionej, o których jeszcze będzie mowa później.

Często przychodzą do mnie osoby z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności i się pytają co mogą robić otrzymując świadczenia... A ja im odpowiadam, że przede wszystkim mogą pracować. A on odpowiada, że przecież ma napisane, że jest całkowicie niezdolny do pracy... I znów, ten zapis jest zapisem systemowym, to jest nazewnictwo i może pójść do pracy. Osoba taka żyje z takim przeświadczeniem. FGI, INSTYTUCJE

To jest trochę dla mnie bez sensu, że orzeka się, że ktoś jest całkowicie niezdolny do pracy po to tylko, żeby właśnie poszedł do tej pracy. FGI, INSTYTUCJE

Samo to stwierdzenie całkowicie niezdolny do pracy, jest bez sensu, bo on jak z takim zwolnieniem ma iść i zacząć pracę, a to oznacza, że jest niezdolny do pracy na otwartym rynku, ale jest zdolny w chronionych warunkach. FGI, INSTYTUCJE

Taki problem z lekarzami medycyny pracy. To jest dla mnie największy problem, bo jak lekarz zobaczy orzeczenie, bo my na otwartym rynku zatrudniamy, to z reguły pisze, że praca w warunkach chronionych. FGI, NGO

W dużym stopniu niechęć do podejmowania pracy zarobkowej przez osoby niepełnosprawne powodowana jest obawą o utratę renty w razie jej podjęcia. Często obawa taka jest podtrzymywana i podsycana przez rodziny, obawiające się utraty źródła finansowania rodziny:

Cały system orzecznictwa rentowego, tu jak w naszym wypadku, że jak mają orzeczone jakiś stopień niepełnosprawności i rentę, to nie chcą podejmować pracy, żeby nie stracić tej renty. FGI, NGO

Mało tego rodziny też często „Nie podejmuj pracy, bo będziesz musiał zrezygnować z renty.” FGI, NGO

Albo „Nie idź do pracy, bo zabiorę ci grupę.” FGI, NGO

Rozwiązaniem takiej sytuacji byłoby, zdaniem jednego z respondentów, rozwiązanie ustawowe mówiące, że jeżeli osoby niepełnosprawne otrzymują renty socjalne, to będą je dalej otrzymywać pomimo podjęcia pracy.

7 RYNEK PRACY W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM

7.1 Ogólne informacje o rynku pracy

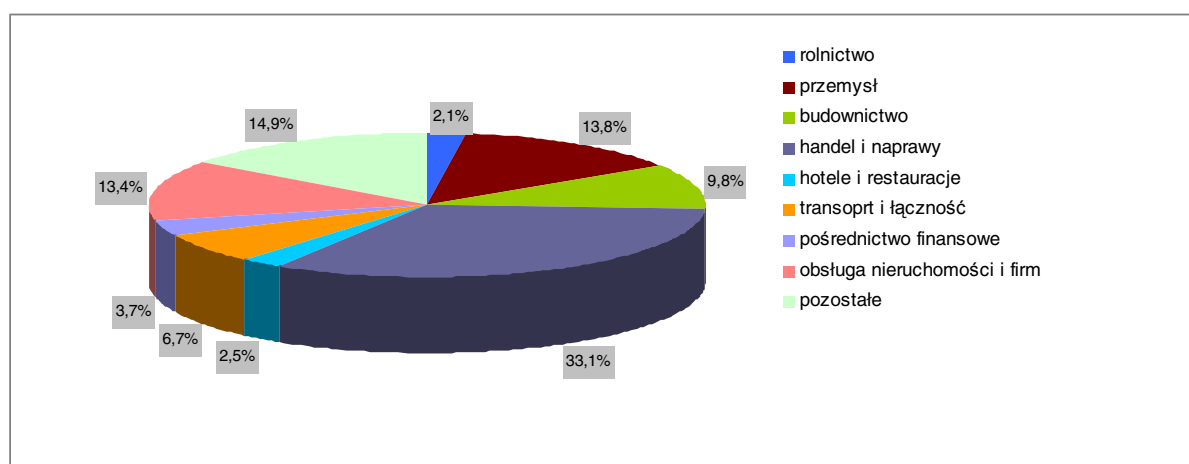
Pod koniec pierwszego półrocza 2010 roku w województwie łódzkim zarejestrowanych było 225 439 podmiotów gospodarczych, o 4 733 więcej niż w 2009 roku. Przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników stanowiły 94,1% wszystkich podmiotów (Tabela 6), a 78% należało do sektora prywatnego. Najwięcej łódzkich firm działało w branży handlu i napraw (33,1%), przemyśle (13,8%) oraz obsłudze nieruchomości i firm (13,4%; por. Rysunek 9).

Tabela 6. Podmioty gospodarcze w województwie łódzkim ze względu na sektor i wielkość zatrudnienia – stan na koniec 2009 r. i pierwsze półrocze 2010 r.

| | Liczba pracowników | 31.12.2009 | 30.06.2010 | Przyrost |
|------------------|--------------------|----------------|----------------|--------------|
| Ogółem | razem | 220 706 | 225 439 | 4 733 |
| | 0-9 | 207 420 | 212 168 | 4 748 |
| | 10-49 | 11 046 | 11 044 | - 2 |
| | 50-249 | 1 966 | 1 952 | - 14 |
| | 250-999 | 234 | 236 | 2 |
| | 1000 i więcej | 40 | 39 | - 1 |
| Sektor publiczny | razem | 6 567 | 6 592 | 25 |
| | 0-9 | 3 297 | 3 319 | 22 |
| | 10-49 | 2 463 | 2 469 | 6 |
| | 50-249 | 712 | 709 | - 3 |
| | 250-999 | 78 | 78 | 0 |
| | 1000 i więcej | 17 | 17 | 0 |
| Sektor prywatny | razem | 171 584 | 175 846 | 4 262 |
| | 0-9 | 204 123 | 208 849 | 4 726 |
| | 10-49 | 8 583 | 8 575 | - 8 |
| | 50-249 | 1 254 | 1 243 | - 11 |
| | 250-999 | 156 | 158 | 2 |
| | 1000 i więcej | 23 | 22 | - 1 |

Źródło: Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w I półroczu 2010 r., GUS, zestawienia własne.

Rysunek 9. Struktura podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w województwie ze względu na branżę PKD. Stan na koniec 2008 r.



Źródło: Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w rejestrze REGON w województwie łódzkim w 2008 r., US w Łodzi, obliczenia własne.

Przeciętne zatrudnienie w województwie łódzkim na koniec 2009 roku kształtowało się na poziomie 486 740 osób, przy czym przeszło trzy piąte (60,8%) pracowników zatrudniał sektor prywatny. Biorąc pod uwagę rodzaj działalności największym zatrudnieniem cechowały się branże: przemysłowa (35,1% ogółu zatrudnionych

w regionie), edukacyjna (13,8%) oraz handlowa (11,4%). Na dalszych miejscach uplasowały się opieka zdrowotna i pomoc społeczna (8,9%) oraz administracja publiczna (8,1%; patrz. Tabela 7).

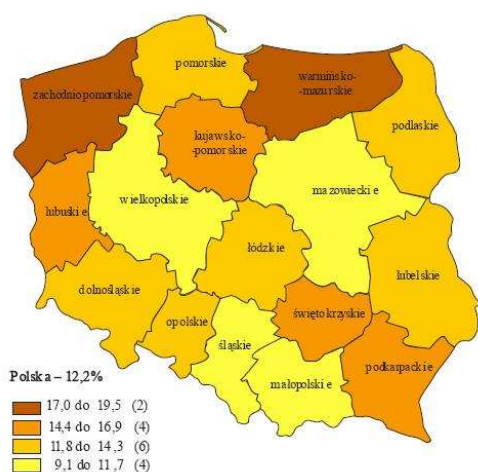
Tabela 7. Przeciętne zatrudnienie w województwie łódzkim. Stan na koniec 2009 roku. Pokazano branże zatrudniające największe liczby pracowników

| | Ogółem | Publiczny | Prywatny |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Razem | 486 740 | 190 902 | 295 838 |
| Przemysł | 171 039 | 24 751 | 146 288 |
| Budownictwo | 23 390 | 531 | 22 859 |
| Handel i naprawy | 55 596 | 311 | 55 285 |
| Transport i łączność | 14 397 | 4 903 | 9 494 |
| Działalność finansowa i ubezpieczeniowa | 11 022 | 2 494 | 8 528 |
| Administrowanie i działalność wspierająca | 24 972 | 1 121 | 23 851 |
| Administracja publiczna i obrona narodowa | 39 594 | 39 594 | - |
| Edukacja | 67 022 | 62 034 | 4 989 |
| Opieka zdrowotna i pomoc społeczna | 43 392 | 40 037 | 3 355 |

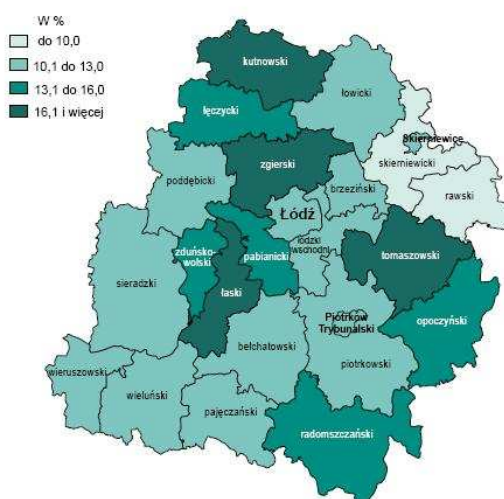
Źródło: Rocznik Statystyczny Województwa łódzkiego 2010, Urząd Statystyczny w Łodzi, zestawienia własne.

W maju 2011 roku poziom bezrobocia rejestrowanego w województwie łódzkim wynosił 12,4% i nie różnił się znacznie od wartości krajowej – 12,2%. Województwo łódzkie zajęło szóstą pozycję w skali kraju pod względem stopy bezrobocia za regionami: wielkopolskim (9,1%), mazowieckim (9,6%), śląskim (10,1%), małopolskim (10,3%) i pomorskim (12,2%). W ujęciu powiatowym największe bezrobocie w województwie, powyżej 16%, wystąpiło w powiatach: kutnowskim, zgierskim, łaskim oraz tomaszowskim (por. Rysunek 10 i Rysunek 11).

Rysunek 10. Stopa bezrobocia w Polsce według województw (stan na dzień 31.05.2011 r.)



Rysunek 11. Stopa bezrobocia w powiatach województwa łódzkiego (stan na dzień 31.05.2011 r.)



Źródło: Komunikat o sytuacji społeczno – gospodarczej województwa łódzkiego, US Łódź.

Źródło: Miesięczna informacja o bezrobociu, GUS.

Jak pisaliśmy w poprzednich rozdziałach aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim kształtuje się na niewysokim poziomie – w 2010 roku wskaźnik zatrudnienia w tej grupie wynosił 24,3% (por. Rozdz. 6.1 Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim). Omówiliśmy już czynniki indywidualne związane z tłem rodzinnym, edukacyjnym i społecznym, które wpływają na motywację, umiejętność oraz możliwość podjęcia pracy przez osoby niepełnosprawne (patrz. Rozdz. 6.2 Identyfikowane przyczyny niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych). Poniżej zajmiemy się czynnikami związanymi specyficznie z rynkiem pracy, tj. gotowością i postawami łódzkich pracodawców do zatrudniania takich osób, specyfiką oferowanych miejsc i warunków pracy, ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy chronionej.

Postawy pracodawców

Generalnie można powiedzieć, iż popyt na pracę osób niepełnosprawnych jest niewielki. Zdaniem respondentów badań jakościowych podstawową przyczyną takiego stanu rzeczy jest brak wiedzy, nierealne oczekiwania, obawy i stereotypy pracodawców na temat osób niepełnosprawnych.

Przed wszystkim pracodawcy nie mają świadomości, że mogą zatrudniać osoby niepełnosprawne na pewnych, preferencyjnych warunkach. Często jest też tak, że nawet jeżeli zdają sobie sprawę z korzyści finansowych związanych z takim zatrudnieniem, przejawiają przekonanie, że pociągnie to za sobą szereg skomplikowanych obowiązków, co w ostatecznym rozrachunku odstrasza ich od podjęcia decyzji o przyjęciu do pracy niepełnosprawnych:

Z jednej strony pracodawcy chcą zatrudniać osoby, ale dlatego że mają dofinansowania. Z drugiej strony są obawy, że są obciążeni dodatkowymi obowiązkami, o które się boją. Są dwa końce tej sytuacji. FGI, INSTYTUCJE

Wedle naszych rozmówców, przedstawicieli instytucji rynku pracy, administracji samorządowej, organizacji pozarządowych, pracodawcy żywią także szereg nieprawdziwych, obiegowych stereotypów na temat sposobu funkcjonowania niepełnosprawnych w pracy, co zniechęca ich do zatrudniania. Stereotypy te możemy podzielić na przekonania o ogólnie słabym zdrowiu osób niepełnosprawnych oraz przekonania na temat rozległości niepełnosprawności. Stereotyp słabego zdrowia mówi o tym, że osoby niepełnosprawne są często nieobecne w pracy, korzystają ze zwolnień lekarskich:

*Z drugiej strony gdzieś tam ci co w ogóle nie zatrudniali na pewno się boją, bo jak słyszą niepełnosprawny to od razu, że będą z nim problemy, że nie będzie przychodził do pracy, że będzie chorował, to po co mu taki pracownik. IDI, NGO
Jest obawa, że ta osoba niepełnosprawna będzie korzystała ze zwolnień lekarskich. FGI, INSTYTUCJE*

Stereotypy dotyczące rozległości niepełnosprawności wynikają z niewiedzy na temat różnych jej rodzajów i objawów. Pracodawcy na ogół etykietują niepełnosprawnych, niezależnie od typu schorzenia czy deficytu, jako osoby mniej sprawne intelektualnie. Dodatkowo wykazują szczególną obawę przed osobami z orzeczeniem niepełnosprawności psychicznej, przypisując im nieprzewidywalność, agresję:

To są innego rodzaju problemy. Bo tu z kolei jest opór, bo też z kolei osobę niewidomą traktuje się jak na przykład głuchą, bo to się mówi głośniej. FGI, NGO

Od razu mu się narzuca, że skoro jeździ na wózku, to znaczy, że pewnie coś źle myśli, albo cokolwiek innego się dzieje. IDI, NGO

Dokładnie. A poza tym, o ile można mieć trudność w komunikacji, bo ktoś może niedosłyszeć, no to jest to, wydaje mi się, dla ludzi bardziej do przyjęcia, niż lęk przed tym, że po prostu strach, że ktoś zostanie zaatakowany. Bo takie stereotypy krążą. FGI, NGO

Chociaż jakieś przypadki na pewno są takich osób np. pracodawcy boją się zatrudniać osoby z chorobami psychicznymi. IDI, NGO

Respondenci zgadzają się, że wiedza pracodawców na temat specyfiki poszczególnych rodzajów niepełnosprawności i jej wpływu na pracę jest kwestią podstawową przy zatrudnianiu osób nimi dotkniętych, pozwala otworzyć się na perspektywę zatrudniania niepełnosprawnych, dopasować wzajemne oczekiwania oraz uniknąć nieporozumień w przyszłości. Jednakże pracodawcy nie mają zwyczaju pytać na co konkretnie cierpi dana osoba, jakie są jej możliwości i ograniczenia. Istotną rolę przy zmianie stereotypów mają osobiste doświadczenia pracodawców z konkretnymi rodzajami niepełnosprawności, ich występowanie w otoczeniu pracodawcy. Tacy przedsiębiorcy są dużo bardziej otwarci na perspektywę zatrudnienia osoby niepełnosprawnej lub bardzo do tego dążą:

Pracodawcy często nie dopytują osoby niepełnosprawnej, co neurologicznie, co ci jest ruchowo, jak to się objawia, czyli czego nie możesz, co możesz?. Trzeba otwarcie mówić, co to jest za niepełnosprawność i osoby niepełnosprawne muszą się nauczyć mówić o swojej niepełnosprawności otwarcie i pracodawcy muszą się nauczyć pytać o to. IDI, NGO

Fajnie się pracuje z pracodawcą, który jest osobą niepełnosprawną, spotkał się z taką osobą lub ktoś z jego rodziny, bliskich jest niepełnosprawnych. To współpraca jest dobra. Znam kilka firm, które chciały, miały pomysły, wdrożyły i przeszły modelowy proces, w którym te osoby zatrudniły. FGI, INSTYTUCJE

Ale mamy jedną osobę w hotelu [nazwa]. Ale dlatego mamy tę osobę, ponieważ opiekun praktyk tej osoby, opiekun stażu, to jest dziewczyna chorująca na schizofrenię, ma taki problem w swojej rodzinie i dlatego rozumie temat. I powiedziała mi dziewczyna dokładnie „Ja chcę przyjąć na staż osobę chorą psychicznie, bo ja wiem jak trudno jest tym osobom”. I dlatego powiedziałam wcześniej, że często zależy to od pewnych preferencji, że ktoś kto rozumie ten problem bardziej, ma jakieś doświadczenie, jest bardziej otwarty na ten temat. Komuś jest bliższy temat padaczki i rozumie bardziej problemy tych osób. Komuś innemu jest bardziej bliski temat chorób wzroku lub słuchu i bardziej rozumie to. Po prostu. FGI, NGO

Pracodawca musi się wcześniej zetknąć z osobą niepełnosprawną i sam osądzi, że taki pracownik jest czasem lepszy od osoby pełnosprawnej. FGI, INSTYTUCJE

Zatem dla zmiany postaw pracodawców w kwestii zatrudniania osób niepełnosprawnych ważne są działania informacyjne, dotyczące możliwości funkcjonowania zawodowego osób z różnymi dysfunkcjami.

Oferowane miejsca i warunki pracy

Rynek pracy dla osób niepełnosprawnych w zgodnej opinii naszych rozmówców jest mały. Z jednej strony tworzą go zakłady pracy chronionej, które oferują jednak zatrudnienie w ograniczonej liczbie branż (głównie firmy ochroniarskie, zakłady przemysłu odzieżowego) oraz na stanowiskach nie wymagających kwalifikacji, z drugiej natomiast strony nieliczne firmy z rynku otwartego z ugruntowaną praktyką zatrudniania osób niepełnosprawnych (które utrzymują stałe relacje w tym w zakresie z urzędami pracy) oraz nieliczni „przypadkowi” pracodawcy (zatrudniający osoby niepełnosprawne incydentalnie, bez wyraźnej motywacji w tym kierunku).

Jeżeli chodzi o twarde dane na temat liczby zakładów pracy chronionej, to zgodnie z danymi Łódzkiego Urzędu Wojewódzkiego na terenie regionu działa ich obecnie 151¹¹. Ponadto w województwie funkcjonuje jeden zakład aktywności zawodowej, prowadzony przez Caritas Archidiecezji Łódzkiej oraz 24 warsztaty terapii zajęciowej¹², z czego na terenie miasta Łodzi jest ich 5.

¹¹ Łódzki Urząd Wojewódzki w Łodzi <http://www.pomoc.lodzkie.eu/page/index.php?str=613>

¹² <http://www.osrodkirehabilitacji.pl>

Zgodnie z opiniami respondentów biorących udział w badaniach jakościowych na pracodawców, którzy decydują się zatrudnić osoby niepełnosprawne i korzystać z systemowych przywilejów, czekają liczne utrudnienia. Przede wszystkim ubieganie się o dofinansowania oraz ich rozliczanie wymaga znacznego nakładu czasu na wypełnienie skomplikowanych, licznych i często zmieniających się dokumentów. Konsekwencje popełnienia błędów są znaczne. Dodatkowo zdarza się, że na środki finansowe trzeba długo czekać:

[...] bardzo dużo jest tych zmian w przepisach i jeśli się chce dostać dofinansowanie do osoby to trzeba wypełniać bardzo dużo dokumentów. Te dokumenty się non stop zmieniają i czasami ci pracodawcy mają tego dość. Gdzieś tam się zaznaczy jakiś tam ptaszek w systemie nie tak, już jest zablokowane - trzeba pisać jakieś odwołania do PFRONu, że po prostu jest kwestia tego, że nie ma tego dofinansowania i gdzieś tam trzeba robić korekty. Dużo jest też papierkowej roboty. FGI, NGO

[O dofinansowaniu wynagrodzeń osób niepełnosprawnych] Bo w firmach, w których ja robiłam, było dwieście osób niepełnosprawnych i każdy rozliczany według innych zasad. Więc to nie można było zbiorowo ciach, tylko trzeba było dla każdego indywidualnie. I potem bardzo duże sankcje, przy najprostszych błędach. FGI, NGO

Ja mam jedną uwagę do tego. Ja mam jedno doświadczenie, bo próbowałam się starać kiedyś o taką refundację kosztów [wyposażenia stanowiska], to powiedziano mi, że jeszcze nie teraz, bo teraz nie ma środków. Proszę się zgłosić za miesiąc, proszę za miesiąc, tak mnie tak odkładano, a ja potrzebowałam pracownika teraz, a nie czekać. I to jest tak raz do roku i trzeba utrafić, żeby się zatapać. Ja się dowiadywałam w grudniu, to powiedzieli może w styczniu, ale nie wiadomo kiedy pieniądze dostaniemy. FGI, NGO

Obecnie, ze względu na zmiany wprowadzone nowelizacją ustawy o rehabilitacji zawodowej, miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych jest w województwie łódzkim, podobnie jak i w innych regionach, mniej niż wcześniej. Pracodawcy, którym ograniczono dofinansowania do wynagrodzeń pracowników z lekkim stopniem niepełnosprawności zmniejszają liczbę przyjęć do pracy lub dokonują zwolnień, ponieważ zatrudnianie takich osób przestało być dla nich tak opłacalne. Zdarza się, że pracodawcy sugerują osobom niepełnosprawnym, iż powinny postarać się o orzeczenie o poważniejszym stopniu niepełnosprawności:

Pracodawcy zwalniają ludzi w chwili obecnej, z lekkim stopniem niepełnosprawności, tych którzy mają prawo do emerytury, dlatego że ustawa się zmieniła i my już nie płacimy za tych ludzi. Nie dajemy refundacji kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych lub jest to w bardzo małej [części]. Nie opłaca się wypisać wniosku i chodzić. Bo niestety pracodawca musi przedstawiać u nas również swoją sytuację finansową, a więc całe swoje [przychody]. IDI, INSTYTUCJE

Ja myślę, że ta nowelizacja ustawy o rehabilitacji zawodowej, ona wniosła bardzo dobrą i ważną zmianę, moim zdaniem jeśli chodzi o dofinansowanie 3 grupy niepełnosprawności, bo to dofinansowanie zostało zmniejszone. Bo prawda była taka, że trzecią grupę bardzo łatwo było dostać. Ja już nie chcę wnikać w takie wszystkie historie, te firmy ochroniarskie, gdzie tak naprawdę 80-90% wpływów PFRONu to było finansowanie prywatnych firm ochroniarskich, gdzie panowie mieli lekki stopień niepełnosprawności, i to rozwiązanie, że ta decyzja dość odważna została podjęta, ja myślę, że to jest bardzo dobre rozwiązanie ustawowe. IDI, NGO

Następny temat to taki, że każdy, kto jest już z zatwierdzonym minimalnym stopniem niepełnosprawności, powiedzmy od połowy września zeszłego roku coraz częściej trafia do nas ponownie, bo ustalenie lekkiego stopnia niepełnosprawności, to dla tych ludzi, którzy pracują i chcą pracować, spotykają się z takim czymś ze strony pracodawcy, że dla niego ten lekki stopień niepełnosprawności, to tak trochę za mało, bo taka osoba firmie w zasadzie już nic nie przynosi i jeżeli chcesz u nas pracować to powinieneś mieć przynajmniej umiarkowany stopień niepełnosprawności i zaczyna się wtedy to orzekanie na życzenie, że ktoś by chciał mieć wyższy stopień niepełnosprawności. [...] To są ludzie, którzy są wpychani w taką sytuację przez rynek pracy, przez ustawodawstwo i pracodawców. FGI, INSTYTUCJE

Zdaniem respondentów finansowe warunki zatrudnienia oferowane osobom niepełnosprawnym w zakładach pracy, zwłaszcza zakładach pracy chronionej, są bardzo nieatrakcyjne. Badani mówią wprost o tym, że praca w wielu ZPCh to wyzysk pracowników, gdzie pracodawcy proponują niepełnosprawnym minimalne stawki wynagrodzeń. Z jednej strony przyczyną takiej sytuacji jest nastawienie na zysk kosztem dobra pracowników,

zaś z drugiej, wynika ona z rozwiązań ustawy Prawo Zamówień Publicznych, która przy postępowaniach przetargowych preferuje kryterium najniższej ceny. Zakłady pracy uczestnicząc w przetargach starają się osiągać jak największą konkurencyjność i robią to kosztem wynagrodzeń pracowników:

Ja w ubiegłym roku uczestniczyłem w takich panelach dyskusyjnych Konfederacji Pracodawców tych prywatnych, którzy grupują te zakłady pracy chronionej i jedno co się tam przejawia to tylko kasa, kasa i nic więcej. Jak moja koleżanka zaczęła mówić coś o rehabilitacjach, czyli o tym co nie jest kasą i pracodawców nie interesowało, to bardzo szybko sala zaczęła się przersedzać. Bo dopóki mówiło się o kasie, to wszyscy byli zainteresowani. FGI, INSTYTUCJE

[...] natomiast w pozostałych zakładach pracy chronionej, to właśnie praca polegająca na wyzysku. Znaczący minimalne wynagrodzenia, takie jakie jest aktualnie ogłoszone w kodeksie pracy na dany rok, ewentualnie omijanie wypłaty wynagrodzeń wyższych, poprzez świadczenia jakieś z zakładowego funduszu rehabilitacji. Tak, że generalnie zakłady pracy chronionej dają korzyść pracodawcom, a nie pracownikom. Może nie wszystkie, ale w tych, w których ja pracowałam mogę z czystym sumieniem powiedzieć, że tak. FGI, NGO

Jeżeli są zakłady pracy chronionej, to są w większości firmy albo ochroniarskie, albo sprzątające i zakłady pracy mają obowiązek robienia przetargów. I ja wiem na czym to polega i teraz tak, startuje dziesięć firm sprzątających na przykład, do sprzątnięcia Muzeum Sztuki, na przykład, no i one się prześcigają w coraz niższej kwocie, no więc nie może być osoba niepełnosprawna u [nazwisko przedsiębiorcy], która sprząta, zatrudniona na wyższą kwotę niż płaca minimalna, bo jego pracodawca.. bo on nie może kosztować i koniec i się koło zamyka. FGI, NGO

Zwracano także uwagę na problem nielegalnych praktyk w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych. W tym przypadku mówiono o takich przykładach jak zatrudnianie osób niepełnosprawnych bez formalnej umowy o pracę („na czarno”), zatrudnianie jedynie „na papierze” (osoba ma podpisaną umowę, ale faktycznie nie przychodzi do pracy), czy wypłacanie tylko części pensji lub zmuszanie do nieświadczenia pracy. Badani oszacowali ten problem jako znacznej wagi.

Na 10 osób, 4-5 pracuje na czarno. FGI, INSTYTUCJE

Chociażby te firmy roznoszące ulotki, to 30-40% to praca na czarno. FGI, NGO

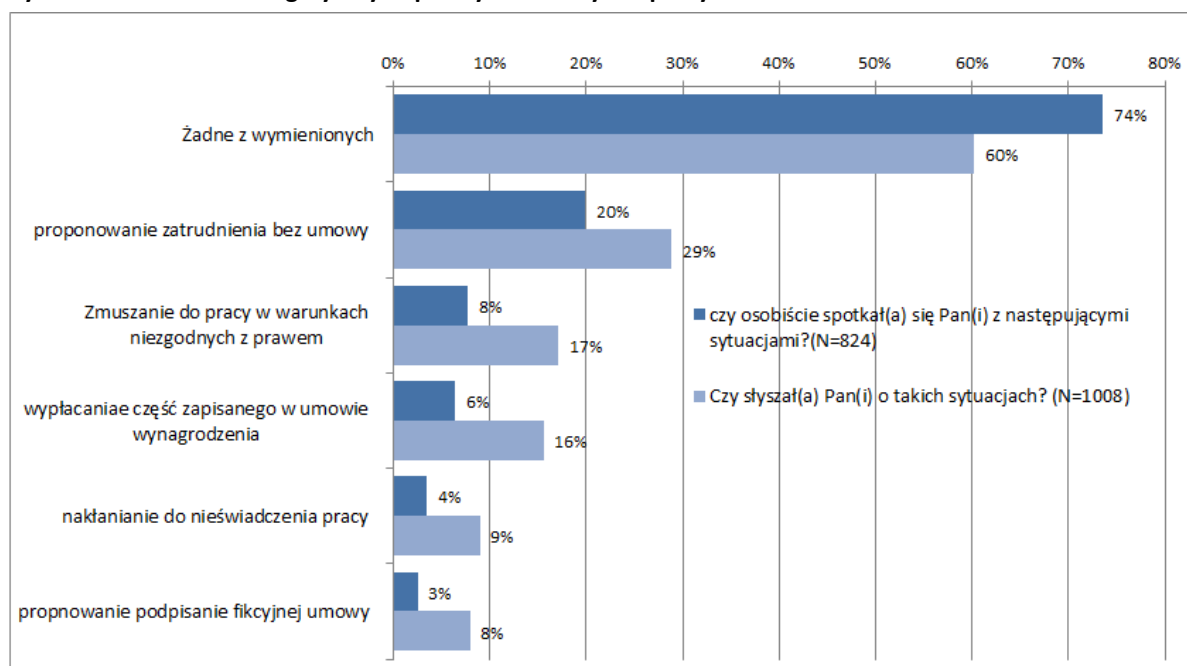
Ja słyszałam o sytuacji od osoby, która została zatrudniona, ale dostała raczej informację, że ma nie przychodzić do pracy i nie przeszkadzać. FGI, NGO

Jest jeszcze jedna rzecz, o której też sobie trzeba powiedzieć. To, że osoby niepełnosprawne są wykorzystywane przez pracodawców, czyli są rejestrowane, właściwie nie świadczą pracy, i kilkakrotnie, nie powiem, od kogo to słyszałam, albo świadczą tę pracę i dostają nie takie wynagrodzenie jak mają wykazywane, dofinansowanie z biura. I to jest praktyka ogólnopolska. IDI, NGO

Opinie te znajdują swoje uzasadnienie w danych liczbowych, których dostarczyły zrealizowane przez nas badania wśród osób niepełnosprawnych. 40% niepełnosprawnych słyszało o przypadkach negatywnych praktyk w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych, zaś co czwarty badany (26%) osobiście się z nimi zetknął. W tym kontekście wskazywano przede wszystkim na propozycje zatrudnienia bez umowy (które złożono co piątej osobie badanej – 20%, dodatkowo 29% słyszało o takich sytuacjach). Prawie co dziesiąta osoba (8%) była zmuszana do pracy w warunkach niezgodnych z prawem, a 17% słyszało o takich sytuacjach. 6% badanych spotkało się z propozycją wypłaty tylko części wynagrodzenia zapisanego w umowie, a 16% słyszało o takiej sytuacji. Rzadsza, aczkolwiek wciąż obecna na rynku pracy, jest praktyka nakłaniania osób niepełnosprawnych do nieświadczenia pracy (4% zetknęło się z taką sytuacją, 9% o niej słyszało) oraz praktyka podpisywania fikcyjnych umów (3% zetknęło się z taką sytuacją, 8% o niej słyszało). Analizując powyższe dane należy mieć na uwadze ograniczenia obydwu wykorzystanych wskaźników. Wyniki pytania o osobiste doświadczenia mogą być zaniżone ze względu na niechęć do przyznawania się do uczestnictwa w sytuacjach niezgodnych z prawem, z drugiej natomiast strony, wyniki pytania o wiedzę, mogą być zawyżone poprzez obecne (aczkolwiek niepotwierdzone) powszechne przekonanie o istnieniu tego typu praktyk. W konsekwencji należy spodziewać

się, iż rzeczywisty poziom wskaźnika powszechności omawianych praktyk leży gdzieś po środku między deklaracjami wiedzy o niech a deklaracjami osobistego kontaktu z nimi.

Rysunek 12. Kontakt z negatywnymi praktykami na rynku pracy



Jednakże dysponujemy także informacjami na temat dobrych praktyk w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych. Rokrocznie ich wyłanianiu służy prestiżowy konkurs *Lodołamacze* prowadzony przez Polską Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, którego idea jest „nagradzanie firm, instytucji i osób prywatnych wybitnie angażujących się w rozwiązywanie problemów osób niepełnosprawnych, tworzących nowe i coraz lepszej jakości miejsca pracy oraz dostrzegających sens i konieczność aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych”. W konkursie wybierani są zwycięzcy regionalni oraz, spośród nich, laureaci krajowi, którym przyznawane są nagrody w czterech kategoriach: Zatrudnienie Chronione, Otwarty Rynek Pracy, Pracodawca Osoba Niepełnosprawna oraz Pracodawca Nieprzedsiębiorca¹³. Od początku trwania konkursu, tj. od 2006 roku województwo łódzkie może pochwalić się trzema laureatami szczebla centralnego konkursu *Lodołamacze*:

- 2006 r.: laureat w kategorii **Pracodawca Nieprzedsiębiorca**: Uniwersytet Łódzki
- 2007 r.: laureat w kategorii **Pracodawca Osoba Niepełnosprawna**: Anna i Radosław Olakowie, właściciele łódzkiego pubu integracyjnego „Dwie dłonie”
- 2008 r.: laureat w kategorii **Pracodawca Nieprzedsiębiorca**: Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych z Łodzi.

W 2009 i 2010 roku łódzcy pracodawcy nie wygrywali *Lodołamaczy* na szczeblu ogólnopolskim warto jednak wymienić zwycięzców szczebla regionalnego:

- 2009 r.:
 - 🕒 **Zakład Pracy Chronionej**: Spółdzielnia Inwalidów „ZGODA” w Konstantynowie Łódzkim, PPH „STOPTEX” w Krzyżanowie, PPHU MARTEL Dorota Grela w Sieradzu
 - 🕒 **Otwarty Rynek Pracy**: Spółdzielcza Kasa Oszczędnościowo-Kredytowa WISLA z Puław
 - 🕒 **Pracodawca Nieprzedsiębiorca**: Łódzki Dom Kultury, Zarząd Dróg i Zieleni Miejskiej w Pabianicach, Łódzki Urząd Wojewódzki

¹³ Informacje na temat konkursu Czytelnik znajdzie na stronie <http://www.lodolamacze.info>.

- **Przedsiębiorca Osoba Niepełnosprawna:** Pan Remigiusz Pawlak, Pan Ryszard Szymanowski ,
Pani Monika Osajda
- **Superlodołamacz:** Przedsiębiorstwo Produkcyjno–Handlowo-Uslugowe „ROSE-WIN” Sp. z o.o.
- 2010 r.:
 - **Zakład Pracy Chronionej:** Laser-Sinex
 - **Otwarty Rynek Pracy:** Toyota Motor Poland AMX
 - **Pracodawca Nieprzedsiębiorca:** Ośrodek Szkolno Wychowawczy dla Dzieci Niedowidzących
 - **Przedsiębiorca Osoba Niepełnosprawna:** Anna i Radosław Olakowie, właściciele łódzkiego pubu integracyjnego „Dwie dłonie”
 - **Superlodołamacz:** Starostwo Powiatowe w Poddębicach

8 DZIAŁALNOŚĆ INSTYTUCJI NA RZECZ AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2008 r. Nr14 poz. 92 z późn. zm.) określa zadania samorządów na rzecz osób niepełnosprawnych, w tym związanych z aktywizacją zawodową.

Do zadań **samorządu wojewódzkiego** w tym zakresie należy:

- Opracowanie i realizacja wojewódzkich programów wyrównywania szans osób niepełnosprawnych i przeciwdziałania ich wykluczeniu społecznemu oraz pomoc w realizacji zadań na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych.
- Udzielanie pomocy zakładom pracy chronionej.
- Dofinansowanie kosztów tworzenia i działania zakładów aktywności zawodowej.
- Współpraca z organami administracji rządowej oraz powiatami i gminami w realizacji zadań wynikających z ustawy.
- Współpraca z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych.
- Dofinansowanie robót budowlanych w rozumieniu przepisów ustawy – Prawo Budowlane, dotyczących obiektów służących rehabilitacji.
- Prowadzenie tych zadań wspomaga Wojewódzka Społeczna Rada ds. Osób Niepełnosprawnych. Jej zdania to: inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do integracji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych i realizacji praw osób niepełnosprawnych, opiniowanie projektów wojewódzkich programów działań na rzecz osób niepełnosprawnych, ocena realizacji programów oraz opiniowanie projektów uchwał i programów przyjmowanych przez sejmik województwa pod kątem skutków dla osób niepełnosprawnych.

Do zadań **powiatu** należy m.in.:

- 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 zatrudnienia;
 - przestrzegania praw osób niepełnosprawnych.
- Współpraca z organizacjami pozarządowymi i fundacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych w zakresie rehabilitacji społecznej i zawodowej.
- 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 kosztów tworzenia i działania warsztatów terapii zajęciowej.
- pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych, ich szkolenie i przekwalifikowanie.
- Doradztwo organizacyjno-prawne i ekonomiczne w zakresie działalności gospodarczej lub rolniczej podejmowanej przez osoby niepełnosprawne.
- Współpraca z właściwym inspektorem pracy w zakresie oceny i kontroli miejsc pracy osób niepełnosprawnych.

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

W ustawie o rehabilitacji społecznej i zawodowej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie zostały wyszczególnione zadania samorządów gminnych. Realizuje ona głównie zadania wynikające z ustawy o pomocy społecznej związane głównie z pomocą indywidualnym osobom.

Na terenie regionu łódzkiego funkcjonują dwa dokumenty szczebla wojewódzkiego, które poruszają szczegółowo kwestię aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Na poziomie bardziej podstawowym, koncepcyjnym i szerszym, dokumentem takim jest „Wojewódzka strategia w zakresie polityki społecznej na lata 2007- 2020”. Została ona przyjęta przez Sejmik Województwa łódzkiego w 2007 roku. Dokument ten ujmuje „wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych w zakresie rehabilitacji społeczno – zawodowej” jako jeden z zasadniczych obszarów problemowych społecznych regionu i zawiera analizę mocnych i słabych stron województwa w kontekście tego problemu, szans oraz zagrożeń jego rozwiązania (por. Tabela 8).

Tabela 8. Analiza SWOT problemu wyrównywania szans osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim

| ANALIZA SWOT | |
|--|---|
| Mocne strony | Słabe strony |
| <ul style="list-style-type: none"> ☺ Prężnie działające organizacje pozarządowe na rzecz osób niepełnosprawnych. ☺ Dobre zaplecze instytucjonalne i pozainstytucjonalne w dużych aglomeracjach. ☺ Pozytywna współpraca z PFRON-em ☺ Programy na rzecz aktywizacji i zatrudnienia osób niepełnosprawnych. | <ul style="list-style-type: none"> ☹ Brak skutecznej polityki zatrudnienia osób niepełnosprawnych. ☹ Brak instytucjonalnych form mieszkalnictwa chronionego i wspomaganego ☹ Brak wyspecjalizowanych ośrodków doradztwa zawodowego dla osób niepełnosprawnych. ☹ Brak ośrodków kształcenia ustawicznego dla osób niepełnosprawnych ukierunkowanych na przystosowanie do zmieniających się warunków życia w społeczności lokalnej oraz aktywizację społeczno-zawodową (centra szkoleniowe, agencje zatrudniania) ☹ Niski udział środków własnych samorządów na realizację zadań w zakresie pomocy osobom niepełnosprawnym. ☹ Istniejące w dalszym ciągu bariery utrudniające funkcjonowanie społeczne i zawodowe osób niepełnosprawnych. ☹ Słabe zaplecze rehabilitacyjne instytucjonalne i pozainstytucjonalne w małych aglomeracjach. |
| Szanse | Zagrożenia |
| <ul style="list-style-type: none"> ☺ Coraz lepszy poziom świadomości społecznej w zakresie rozumienia potrzeb osób niepełnosprawnych. ☺ Rozwój zaplecza rehabilitacyjnego i likwidacja barier w dużych i małych aglomeracjach. ☺ Pozytywna współpraca instytucji, samorządów i organizacji pozarządowych. ☺ Korzystne regulacje prawne. ☺ Zwiększanie tolerancji na inność. ☺ Możliwość wykorzystania środków z Europejskiego Funduszu Społecznego na zwiększenie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych oraz ułatwienie podjęcia zatrudnienia na otwartym rynku pracy. | <ul style="list-style-type: none"> ☹ Częste zmiany legislacyjne ograniczające możliwości wsparcia osób niepełnosprawnych. ☹ Niski poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych. ☹ Ograniczenia środków finansowych na rehabilitację zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych. ☹ Bezrobocie osób niepełnosprawnych ☹ Bierność i zwiększenie stopnia bezradności osób niepełnosprawnych co stanowi podstawę zwiększenia kosztów opiekuńczych. ☹ Wykluczenie społeczne, izolacja szczególnie osób starych niepełnosprawnych |

Źródło: Sejmik województwa łódzkiego, Wojewódzka strategia w zakresie polityki społecznej na lata 2007- 2020.

Na poziomie wykonawczym kwestia działań na rzecz osób niepełnosprawnych została opisana w „Wojewódzkim programie wyrównywania szans osób niepełnosprawnych i przeciwdziałania ich wykluczeniu społecznemu oraz pomocy w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych 2007 – 2013”, którego autorem jest Urząd Marszałkowski Województwa łódzkiego.

Dokument ten precyzuje, że cel główny programu tj. poprawa warunków życia osób niepełnosprawnych, zostanie osiągnięty przez realizację sześciu celów szczegółowych, takich jak:

1. Zwiększenie uczestnictwa osób niepełnosprawnych w życiu społecznym oraz akceptacji środowiska lokalnego wobec osób niepełnosprawnych.
2. Zapewnienie właściwej opieki zdrowotnej i rehabilitacji osobom niepełnosprawnym.
3. Współpraca z organizacjami pozarządowymi.
4. Zapewnienie równych szans w dostępie do edukacji na wszystkich poziomach.
5. Zwiększenie możliwości samodzielnego funkcjonowania osób niepełnosprawnych oraz promowanie innowacyjnych rozwiązań na ich rzecz.
6. Poprawa zatrudnialności i wzmocnienie polityki równości szans na rynku pracy osób niepełnosprawnych.

Problemowi funkcjonowania zawodowego osób niepełnosprawnych stricte poświęcony jest cel VI, którego konkretne zadania, to:

- Wspieranie polityki społecznej regionu i państwa:
 - ▶ wspieranie działań sprzyjających rozwojowi otwartego rynku pracy przyjaznego osobom niepełnosprawnym,
 - ▶ wspomaganie zatrudnienia osób niepełnosprawnych poprzez programy zwiększające możliwość aktywnego uczestnictwa w życiu zawodowym,
 - ▶ rozwój przedsiębiorczości osób niepełnosprawnych.
- Promowanie programów rynku pracy na rzecz absolwentów i młodzieży, czyli:
 - ▶ podejmowanie działań umożliwiających młodzieży zagrożonej marginalizacją z powodu niepełnosprawności lub zaniedbań wychowawczych włączanie się w aktywne życie zawodowe.

Realizatorami wymienionych powyżej zadań mają być jednostki organizacyjne samorządu terytorialnego województwa łódzkiego i merytoryczne departamenty Urzędu Marszałkowskiego w Łodzi, zaś partnerami - samorządy powiatów, w tym powiatowe urzędy pracy; pracodawcy, organizacje pozarządowe, instytucje szkolące, instytucje pomocy społecznej i inni.

Jako źródła finansowania celu VI określono Fundusz Pracy, PFRON, budżet województwa, zasoby partnerów społecznych, a także środki unijne. Wskaźnikami realizacji celu będą natomiast:

- liczba zakładów pracy chronionej w województwie,
- liczba osób niepełnosprawnych podejmujących zatrudnienie w tym w ramach subsydiowanych miejsc pracy,
- liczba osób niepełnosprawnych bezrobotnych zarejestrowanych z prawem do zasiłku i bez prawa do zasiłku oraz poszukujących zatrudnienia w ciągu roku z rozbiciem na miesiące,
- liczba osób niepełnosprawnych, podejmujących działalność gospodarczą.

Brak jest natomiast dokumentów strategicznych czy operacyjnych poświęconych aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych na szczeblu samorządów lokalnych (lub jeżeli takowe istnieją, nie są eksponowane, co pośrednio świadczyć może o ich niewielkim znaczeniu)¹⁴.

Przegląd stron internetowych jednostek samorządu województwa łódzkiego ujawnia, że w strukturach urzędów raczej nie wyodrębnia się specjalnych komórek dedykowanych obsłudze osób niepełnosprawnych. Ich sprawami zajmują się raczej wydziały i referaty spraw obywatelskich czy społecznych.

¹⁴W ramach projektu przeanalizowano strony internetowe 24 starostw powiatowych, oraz urzędów gmin, głównych miast w powiecie. Dokumentów takich nie udało się odnaleźć na stronach jednostek samorządu terytorialnego regionu. Istnieje wprawdzie np. dokument pt. „Strategia integracji i rozwiązywania problemów społecznych miasta Sieradz na lata 2006-2013”, którego jednym z priorytetów jest tworzenie zintegrowanego systemu wsparcia i aktywizacji osób niepełnosprawnych, jednakże wśród celów operacyjnych tego priorytetu nie znajdziemy aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Wyjątkiem jest Urząd Miasta Łodzi, przy którym funkcjonują:

Zespół ds. Osób Niepełnosprawnych - Rzecznik Osób Niepełnosprawnych, którego zadaniami są:

- pomoc w uzyskaniu odpowiedniego sprzętu ortopedycznego,
- interwencje w instytucjach niosących pomoc osobom niepełnosprawnym, m.in.: Ośrodki Pomocy Społecznej,
- informowanie o programach celowych realizowanych przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,
- działanie w obronie interesów osób niepełnosprawnych,
- przeciwdziałanie dyskryminacji osób niepełnosprawnych,
- popieranie pod kątem osób niepełnosprawnych działań administracji przy współpracy z urzędami, instytucjami, oraz organizacjami pozarządowymi,
- występowanie z inicjatywą i wnioskami oraz wydawanie opinii w sprawach mających znaczenie w życiu osób niepełnosprawnych,
- informowanie o instytucjach, stowarzyszeniach działających na rzecz osób niepełnosprawnych,
- informowanie o programach rządowych dla osób niepełnosprawnych,
- Wydawanie kart parkingowych uprawniających do niestosowania się do niektórych znaków drogowych,
- współpraca z organizacjami pozarządowymi z terenu powiatu Łódź,
- organizacja imprez integracyjnych,
- organizacja sympozjów i konferencji naukowych,
- prowadzenie telefonu zaufania dla osób niepełnosprawnych i ich rodzin – od poniedziałku do piątku, od godziny 16.00 do 19.30,
- wydawanie „Informatora dla osób niepełnosprawnych”,
- współpraca z Łódzkim Sejmikiem Osób Niepełnosprawnych, który prowadzi wypożyczalnię sprzętu rehabilitacyjnego.

oraz

Miejska Społeczna Rada ds. Osób Niepełnosprawnych w Łodzi, do której zakresu działań należy:

- inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do:
 - ▶ integracji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych,
 - ▶ realizacji praw osób niepełnosprawnych,
- opiniowanie projektów powiatowych programów działań na rzecz osób niepełnosprawnych,
- ocena realizacji programów,
- opiniowanie projektów uchwał i programów przyjmowanych przez radę powiatu pod kątem ich skutków dla osób niepełnosprawnych.

Łódzki Sejmik Osób Niepełnosprawnych - Związek Stowarzyszeń Osób Niepełnosprawnych, zrzeszający obecnie ok. 50 organizacji samopomocowych. Współpracuje z wymienionymi powyżej organami. Jego celami są:

- reprezentowanie interesów osób niepełnosprawnych,
- koordynacja działań ich organizacji,
- ukierunkowanie i pomoc w tworzeniu warunków dla pełnego i aktywnego udziału osób niepełnosprawnych w życiu rodzinnym, zawodowym i społecznym.
- współpraca z władzami i urzędami administracji państwowej i samorządowej przy realizacji swoich celów, w tym poprzez m.in. prowadzenie wypożyczalni sprzętu rehabilitacyjnego.

Respondenci naszych badań jakościowych dość krytycznie oceniają działalność samorządów na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Pojawiają się też opinie, że samorzady raczej nie są inicjatorami działań, są natomiast gotowe podjąć jakiegokolwiek, pod warunkiem dofinansowania zewnętrznego, np. z PFRON :

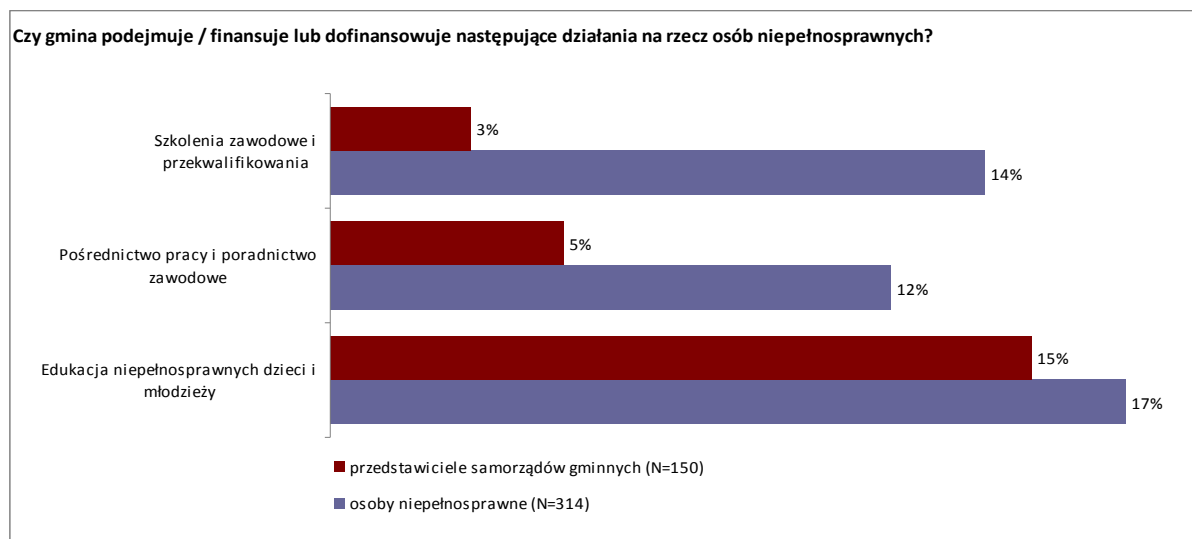
Oprócz PFRON-u nikogo to nie interesuje. Bo problem jest kosztowny, a nikt nie lubi wydawać pieniędzy. A każdy starosta mówi, że on chętnie tym osobom niepełnosprawnym coś zrobi. Ale jak PFRON da pieniądze. To znaczy, że ten mieszkaniec danego powiatu, nie jest jego mieszkańcem. Te 14% społeczeństwa jest wykluczone ze społeczności lokalnej. Bo jak PFRON nie da pieniędzy, to on dla nich nic nie robi. Dla innych tak, ale dla niepełnosprawnych PFRON niech da, to on zrobi. Nie da ani złotówki. Jak ja tu siedzę 9 lat, złotówki żaden samorząd nie dał. Chyba że wkład własny do naszych pieniędzy, no to jest zmuszony, natomiast tak jak z siebie, to... [...]. Prawda, raz się wydarzyło tylko i to dlatego, że akurat radnym człowiek jest, że w Łodzi, jeden rok tylko, istniała dopłata do likwidacji barier architektonicznych w mieszkaniach osób niepełnosprawnych. IDI, INSTYTUCJE

8.1 Działalność samorządów gminnych na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Jak wynika z badań „Gmino Jaka Jesteś?” niepełnosprawni mieszkańcy województwa łódzkiego powszechnie skarżą się na brak zainteresowania samorządów gminnych ich problemami. Przeszło połowa (54%) badanych uważa, że władze gmin nie posiadają orientacji w zakresie ich problemów, bądź mają ją w niewielkim stopniu. Trzeba zauważyć, iż odsetek osób niepełnosprawnych podzielających takie opinie jest w regionie łódzkim wyższy niż w skali kraju (ogółem 48%). Przedstawiciele łódzkich samorządów gminnych także przyznają, że mają jedynie bardzo ogólne i dość słabe rozpoznanie problemów z jakimi borykają się osoby niepełnosprawne – 56% jednostek samorządu zauważa, że gminy orientują się w potrzebach niepełnosprawnych *słabo* lub *wcale*¹⁵. Wynik ten również niekorzystnie wyróżnia region łódzki spośród innych województw (ogółem 44%). Jedynie 7% gmin województwa łódzkiego dysponuje dokładną wiedzą na temat liczby niepełnosprawnych mieszkańców ich regionu, a ponad jedna trzecia (35%) samorządów nie posiada nawet szacunkowych danych na ten temat. Gminy w większości nie gromadzą nawet przybliżonych danych o rodzaju i stopniu niepełnosprawności, a także miejscu zamieszkania osób niepełnosprawnych, o stopie bezrobocia wśród tej grupy, czy potrzebach finansowych lub innych.

Prostą implikacją niedoboru wiedzy na temat rozpowszechnienia i specyfiki zjawiska niepełnosprawności w regionie wydaje się brak dobrze dopasowanych działań w zakresie rehabilitacji zawodowej niepełnosprawnych. Jedynie 15% łódzkich gmin podejmuje działania służące poprawie edukacji niepełnosprawnych dzieci i młodzieży, 5% organizuje doradztwo lub poradnictwo zawodowe, a 3% - szkolenia i przekwalifikowania (por. Rysunek 13).

Rysunek 13. Działania samorządów gminnych mające na celu rehabilitację zawodową osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim

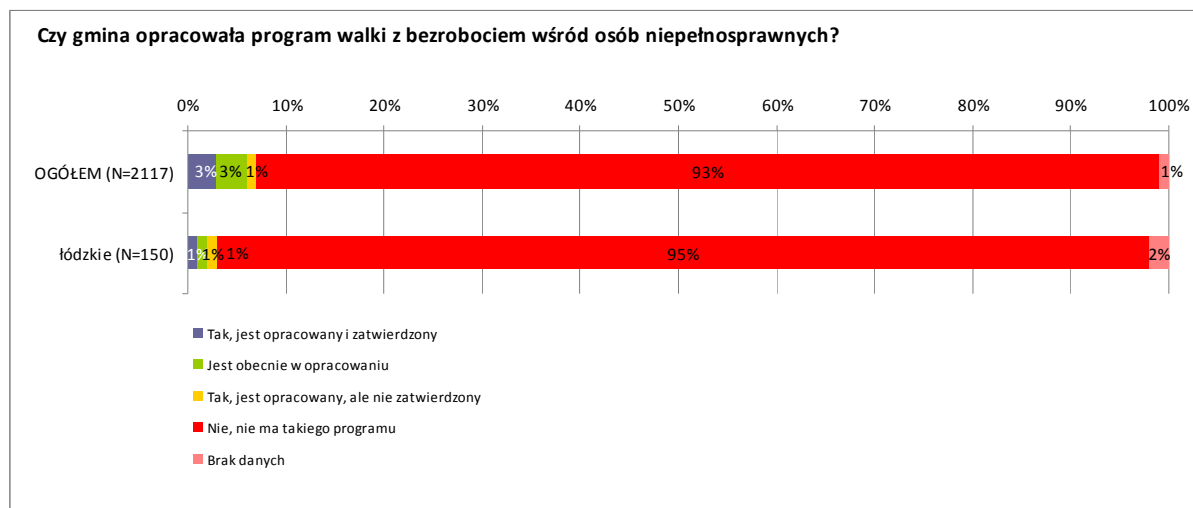


Źródło: Badanie „Gmino jaka jesteś?”, Pentor Research International, Pag Uniconsult, na zlecenie PFRON, 2006, obliczenia własne.

¹⁵ „Gmino jaka jesteś?”, Pentor Research International, Pag Uniconsult na zlecenie PFRON, 2006, www.pfron.org.pl.

Jedną z przyczyn niewielkiej skali działań na rzecz rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych jest bez wątpienia powszechny brak ram koncepcyjnych dla takiej aktywności w postaci gminnych strategii, czy programów na rzecz aktywnego przeciwdziałania bezrobociu osób niepełnosprawnych. Jedynie 3% gmin z województwa łódzkiego podjęło kroki w kierunku przygotowania takich dokumentów, co jest wynikiem istotnie gorszym niż w skali kraju (por. Rysunek 14).

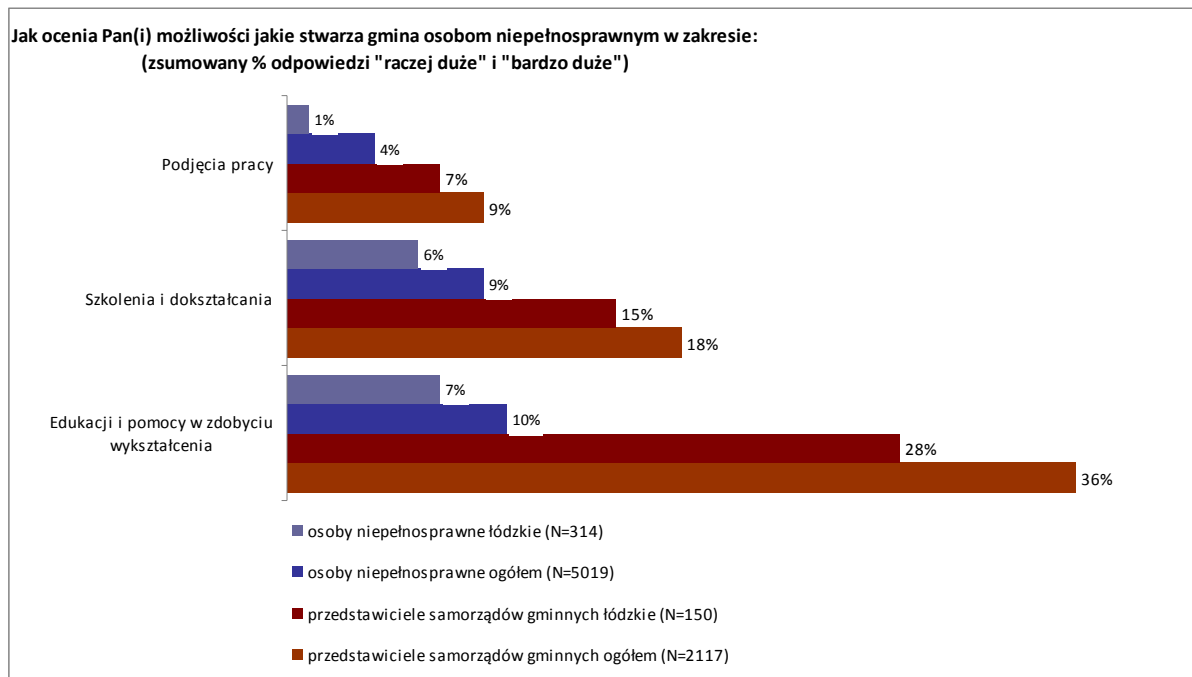
Rysunek 14. Posiadanie dokumentów konceptualizujących kierunki i metody przeciwdziałania bezrobociu wśród osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim i w skali kraju – perspektywa przedstawicieli samorządów



Źródło: Badanie „Gmino jaka jesteś?”, Pentor Research International, Pag Uniconsult, na zlecenie PFRON, 2006, obliczenia własne.

W związku z niewielką aktywnością łódzkich samorządów gminnych w zakresie rehabilitacji zawodowej zdecydowana większość niepełnosprawnych i znaczny odsetek przedstawicieli tychże samorządów negatywnie i dużo gorzej niż w skali kraju ocenia działalność gmin w tym zakresie. Tylko co setna osoba (1%) spośród objętych badaniem niepełnosprawnych w regionie łódzkim stwierdziła, że gmina stwarza osobom niepełnosprawnym dobre możliwości zdobycia zatrudnienia, a nieco częściej niż co pięćdziesiąta (odpowiednio: 7% i 6%) wypowiadała się w taki sposób o perspektywach pomocy gminy w aspekcie zdobycia wykształcenia czy uczestnictwa w szkoleniach (por. Rysunek 15).

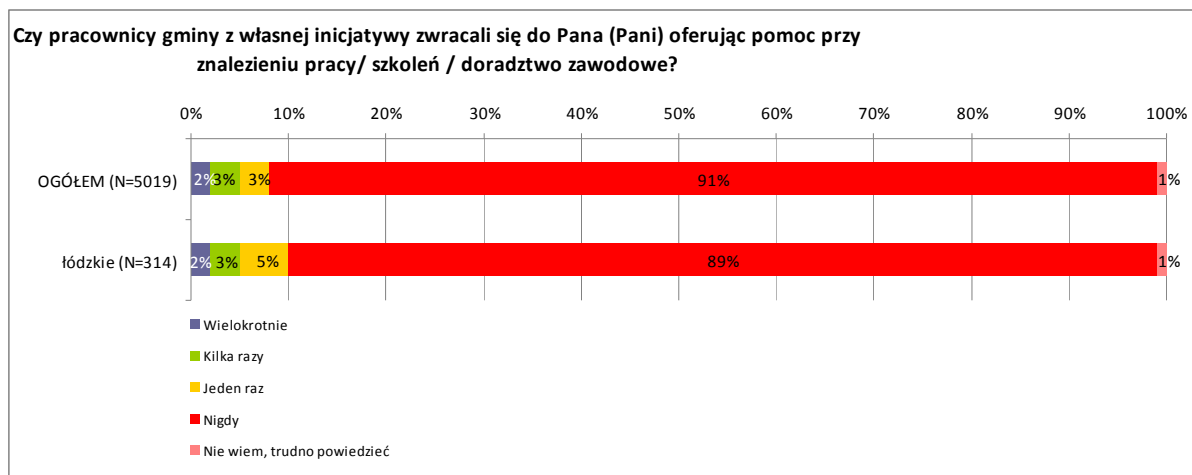
Rysunek 15. Ocena działań gmin w zakresie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych



Źródło: Badanie „Gmino jaka jesteś?”, Pentor Research International, Pag Uniconsult, na zlecenie PFRON, 2006, obliczenia własne.

Oceny te wynikają zapewne z faktu, iż tylko nieliczni niepełnosprawni mieli możliwość przekonać się o trosce samorządów o ich aktywność zawodową. Blisko dziesięciu na dziesięciu (89%) badanych twierdzi, iż samorzady gminne nie zwracały się do nich z pomocą w znalezieniu pracy lub z ofertą szkoleniową (por. Rysunek 15).

Rysunek 16. Inicjatywa samorządów gminnych w oferowaniu niepełnosprawnym możliwości rehabilitacji zawodowej



Źródło: Badanie „Gmino jaka jesteś?”, Pentor Research International, Pag Uniconsult, na zlecenie PFRON, 2006, obliczenia własne.

Pogląd o tym, że przedstawiciele samorządów w ograniczonym stopniu znają problematykę specyficznych potrzeb i problemów osób niepełnosprawnych związanych z funkcjonowaniem na rynku pracy podzielali także respondenci badań jakościowych, zwłaszcza przedstawiciele trzeciego sektora. Mówili oni, że urzędnicy wymagają ogromnej efektywności wprowadzania osób niepełnosprawnych na rynek pracy, który jest nie do osiągnięcia, zważywszy na deficyty osób niepełnosprawnych, dodatkowo nadmiernie koncentrują się na sprawach formalnych:

Bo jak ja rozmawiam z kimś z gminy, czy samorządu i mówię im tu jedna osoba, tu dwie osoby [zatrudnione], to co to dla nich jest za efekt. Oni chcą mieć tysiące, setki, oni chcą mieć takie efekty, no to muszą magika zatrudnić. FGI, NGO

Jestem załamana jedną rzeczą, że nie jest ważne, że kolejne 20 osób zostało przeszkolonych, że dwie weszły na otwarty rynek pracy, tylko ważne jest że nie ma stempelka na fakturze. To kwestia tak przyjmowania pewnej wiedzy. IDI, NGO

Samorządy gminne w województwie łódzkim, podobnie jak i w innych regionach, udzielają najczęściej osobom niepełnosprawnym podstawowej pomocy materialno-finansowej, która choć wydaje się najbardziej niezbędna, nie jest adresowana specyficznie do tej grupy. Pomoc/działania czy też inicjatywy sprofilowane pod kątem problemów osób niepełnosprawnych są podejmowane sporadycznie. Warto również dodać, iż na pomoc finansową i materialną, z której jednocześnie korzysta najwięcej osób, przeznaczanych jest najwięcej pieniędzy.

Respondenci w badaniach jakościowych zauważali, że jakkolwiek pomoc finansowa dla osób niepełnosprawnych jest bardzo ważna, bowiem umożliwia na przykład dostęp do edukacji, to jeżeli nie towarzyszą jej inne formy aktywizacji, nie będzie skutecznie skłaniać ludzi do poprawy swojej sytuacji życiowej:

Czasami jest tak, że te osoby mieszkają na wsiach i nie mają pieniędzy na dojazd do jakichś szkół no bo muszą, czy rodzice, czy oni mają jakąś rentę wydawać na leki. Po prostu na to nie stać. Więc jakby to od najmłodszych lat, znaczy ja mówię o takich niepełnosprawnościach gdzie dzieci są niepełnosprawne - one wyrastają na osoby niepełnosprawne. IDI, NGO

[...] tam, gdzie jest tzw. dziedziczenie biedy, bezrobocia i tym podobnych rzeczy jako sposób na życie. No i Polacy przecież bardzo szybko odkryli, że na zachodzie można żyć świetnie z zasiłku dla bezrobotnych i... U nas niestety żyje się bardzo kiepsko z zasiłków, ponieważ one są nędzne, , ale... znam też osoby, które tą sytuację wykorzystują.... IDI, INSTYTUCJE

Wyniki badań „Gmino Jaka Jesteś?” pokazują, iż skala pomocy świadczonej przez gminy z terenu województwa łódzkiego na rzecz osób niepełnosprawnych jest wyraźnie niższa niż przeciętnie. Łódzkie gminy udzielają najczęściej pomocy pieniężnej, w tym zapomóg (51% gmin), wsparcia materialnego – rzeczowego (41%) i opieki bytowej (37%). Oprócz omówionych form wsparcia, samorządy gminne z województwa łódzkiego, najczęściej oferują niepełnosprawnym pomoc prawną (22% gmin), pomoc w likwidacji barier architektonicznych (17%) oraz w zakresie organizacji turnusów rehabilitacyjnych (15%) i remontów mieszkań (14%).

Łódzkie gminy nie wychodzą także z inicjatywą, nie kontaktują się z osobami potrzebującymi pomocy, ale czekają, aż zainteresowani sami się po nią zgłoszą. Przeszło cztery na pięć (83%) osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim stwierdziło, że urzędnicy nigdy nie zwracali się do nich pytając o ich jakość życia czy potrzeby. Na problem ten zwracają uwagę także respondenci w naszych obecnych badaniach jakościowych:

Teoretycznie jest obowiązek, żeby pracownik opieki społecznej z danego rejonu trafił do takiej [niepełnosprawnej w stopniu znacznym] osoby do domu, chociaż raz, po prostu zapytał jak ona sobie radzi, w jakich warunkach ta osoba żyje. No my nie mamy takiego sygnału od naszych podopiecznych, żeby ktokolwiek się do nich zgłosił. Więc to jest właśnie funkcjonowanie ośrodków pomocy społecznej. FGI, NGO

8.2 Działalność Powiatowych Urzędów Pracy na rzecz osób niepełnosprawnych

Według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi, w województwie łódzkim w końcu grudnia 2010 w rejestrach powiatowych urzędów pracy pozostawały 11.972 osoby niepełnosprawne, w tym 9.978 osób posiadało status bezrobotnych, a 1.994 status osób poszukujących pracy. Większość znajdujących się w rejestrach stanowiły osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności (68%).

Jak wynika z danych zgromadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi do rejestrów Powiatowych Urzędów Pracy napłynęło w 2010 roku 14.432 osób niepełnosprawnych, o 834 osoby mniej niż rok wcześniej. Natomiast liczba osób niepełnosprawnych wyłączonych z rejestrów PUP w regionie łódzkim w 2010 roku wyniosła łącznie 14 478 osób, o 1 162 osoby więcej niż w 2009 roku. Pozytywną tendencją jest to, że ów

„odpływ” niepełnosprawnych bezrobotnych był spowodowany w głównej mierze, w blisko jednej trzeciej (31,9%; 4 623 osób) przypadków faktem podjęcia pracy, który to powód pojawiał się o 11 punktów procentowych częściej niż przed rokiem. Spośród tych osób pracę subsydiowaną podjęła rzadziej niż co dziesiąta (8,2%), pozostałe zostały zatrudnione bez dofinansowania.

Z aktywizującego wsparcia urzędów pracy skorzystało w 2010 roku także więcej osób niepełnosprawnych niż wcześniej. Szkolenia podjęło 919 osób (wzrost o 95 osób), staże zawodowe – 570 (wzrost o 155 osób) a pracą społecznie użyteczną – 277 (wzrost o 53 osoby; por. Tabela 9).

Tabela 9 Napływy i odpływy osób niepełnosprawnych do rejestrów powiatowych urzędów pracy w województwie łódzkim a także ich powody

| | | 2009 | | 2010 | | wzrost/spadek 2010 : 2009 | |
|---|---|---------------|--|---------------|---------------|------------------------------|---------------|
| | | liczba | | liczba | % | liczba | % |
| Nowo zarejestrowani niepełnosprawni "napływ" | | 15 266 | | 14 432 | 100,0% | -834 | 94,5% |
| | po raz kolejny: | 12 734 | | 11 970 | 82,9% | -764 | 94,0% |
| | po raz kolejny jako osoba niepełnosprawna | 6 350 | | 6 712 | 46,5% | 362 | 105,7% |
| | długotrwale | 4 340 | | 3 900 | 27,0% | -440 | 89,9% |
| | zamieszkali na wsi | 2 937 | | 2 698 | 18,7% | -239 | 91,9% |
| | do 25 roku życia | 1 299 | | 1 176 | 8,1% | -123 | 90,5% |
| | powyżej 50 roku życia | 6 675 | | 6 476 | 44,9% | -199 | 97,0% |
| | bez kwalifikacji | 5 425 | | 4 708 | 32,6% | -717 | 86,8% |
| | absowenci ¹ | 478 | | 450 | 3,1% | -28 | 94,1% |
| | po szkoleniu | 1 189 | | 1 420 | 9,8% | 231 | 119,4% |
| | po stażu | 373 | | 752 | 5,2% | 379 | 201,6% |
| | po pracach interwencyjnych | 317 | | 934 | 6,5% | 617 | 294,6% |
| | po robotach publicznych | 273 | | 868 | 6,0% | 595 | 317,9% |
| | po odbyciu przygotow. zawod. w msc. pracy | 126 | | 10 | 0,1% | -116 | 7,9% |
| | po pracach społecznie użytecznych | 248 | | 326 | 2,3% | 78 | 131,5% |
| | Wyrejestrowani niepełnosprawni "odpływ" | 13 316 | | 14 478 | 100,0% | 1 162 | 108,7% |
| w | z powodu podjęcia pracy: | 4 137 | | 4 623 | 31,9% | 486 | 111,7% |
| tym: | z tego: pracy subsydiowanej | 1 138 | | 1 184 | 8,2% | 46 | 104,0% |
| | na subsydiowanych z PFRON miejscach w ZPO | 36 | | 21 | 0,1% | -15 | 58,3% |
| | w ZPO - na pozostałych stanowiskach | 303 | | 240 | 1,7% | -63 | 79,2% |
| | prac interwencyjnych | 135 | | 125 | 0,9% | -10 | 92,6% |
| | robót publicznych | 261 | | 370 | 2,6% | 109 | 141,8% |
| | podjęcia działalności gospodarczej | 63 | | 76 | 0,5% | 13 | 120,6% |
| | rozpoczęcia szkolenia | 824 | | 919 | 6,3% | 95 | 111,5% |
| | rozpoczęcia stażu | 415 | | 570 | 3,9% | 155 | 137,3% |
| | rozpoczęcia przygotow. zawod. w msc. pracy | 24 | | 1 | 0,0% | -23 | 4,2% |
| | rozpoczęcia pracy społecznie użytecznej | 224 | | 277 | 1,9% | 53 | 123,7% |
| | rezygnacji lub nie potwierdzenia gotowości do pracy | 4 182 | | 3 727 | 25,7% | -455 | 89,1% |
| | utrąty statusu osoby niepełnosprawnej | 1 553 | | 2 287 | 15,8% | 734 | 147,3% |

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

Wypowiadając się na temat popularności poszczególnych narzędzi aktywizacji zawodowej wśród niepracujących osób niepełnosprawnych z województwa łódzkiego, respondenci badań jakościowych zaznaczali, że jest ona wprost proporcjonalna do podaży proponowanych miejsc. Niemniej, ze względu na potrzeby, działań tych powinno być znacznie więcej:

Szkoleń jest zdecydowanie mniej, bo jest mniej pieniędzy. Ze strony osób niepełnosprawnych jest duże zainteresowanie szkoleniami. Osoby po 50 roku życia chcą się nauczyć obsługi komputera. Jest potrzeba podnoszenia umiejętności, kwalifikacji pracy. Zainteresowanie osób niepełnosprawnych stażami czy szkoleniami jest proporcjonalne do tego, ile my możemy zaoferować. FGI, INSTYTUCJE

Jeśli chodzi o staże, to jest to wykorzystywany instrument. Nie ma u nas w urzędzie pracy rozdzielania, czy jest to osoba niepełnosprawna. Ogólnie chodzi o szczególne osoby na rynku pracy, w te szczególne osoby wchodzi osoba niepełnosprawna. Są projekty z EFS, które stawiają na grupę 50 plus czy 45 plus czy osoby niepełnosprawne dlatego też my także będziemy weryfikować wnioski pod tym kątem. FGI, INSTYTUCJE

A proszę zapytać czy są jeszcze miejsca na kursach, czy są środki na rzecz osób niepełnosprawnych dotyczące przekształcenia czy uruchomienia działalności gospodarczej? Obojętnie jakie środki zostały na uruchomienie miejsc pracy, to przerobią wszystko. IDI, INSTYTUCJE

Badani przedstawiciele instytucji pozarządowych krytykują inicjatywy podejmowane przez publiczne służby zatrudnienia za pewną „wyrwykowość” udzielanej pomocy, brak jej kompleksowości. Zdaniem niektórych przedstawicieli NGO, osobom niepełnosprawnym po przebytych szkoleniach przydawałoby się dalsze wsparcie w znalezieniu dobrej oferty pracy, a takich działań brakuje:

Nie ma czegoś takiego, że jest ciągłość [pomysłów] np. UP na ul. Milionowej organizuje kursy na kosmetyczkę no i co z tego, to dobrze by było, żeby był jakiś pomysł od początku do końca, żeby tak albo pomóc jej znaleźć pracę. Natomiast dofinansowania do prowadzenia działalności gospodarczej ta dziewczyna, o której ja myślę nie dostała, czyli skończyła ten kurs, bo się starała no i co, i nic. UP zadowolony [...]. FGI, NGO

Niestety 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 nr 1 w Łodzi. W 2010 r. instytucja ta dysponowała 8 760 ofertami pracy ogółem, z czego 108 było adresowane do osób niepełnosprawnych – co stanowi 1,2% całości. Najczęściej, w ponad trzy na cztery (77,8%) przypadki, była to praca subsydiowana. Najwięcej, przeszło dwie trzecie (67,5%), ofert dla osób niepełnosprawnych ukazało się w drugim i trzecim kwartale roku (por. Tabela 10).

Tabela 10. Liczba miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych zgłoszonych w 2010 r. do Powiatowego Urzędu Pracy nr 1 w Łodzi

| Miesiące | Liczba zgłoszonych ofert | Liczba ofert pracy subsydiowanej | % ofert pracy subsydiowanej w ogółem |
|--------------|--------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|
| Razem | 108 | 84 | 77,8 |
| Styczeń | 6 | 4 | 66,7 |
| Luty | 5 | 5 | 100 |
| Marzec | 4 | 4 | 100 |
| Kwiecień | 23 | 13 | 56,5 |
| Maj | 7 | 6 | 85,7 |
| Czerwiec | 12 | 12 | 100 |
| Lipiec | 13 | 11 | 84,6 |
| Sierpień | 14 | 14 | 100 |
| Wrzesień | 4 | 3 | 75 |
| Październik | 12 | 7 | 58,3 |
| Listopad | 5 | 4 | 80 |
| Grudzień | 3 | 1 | 33,3 |

Źródło: Informacja o strukturze bezrobocia i aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu, Powiatowy Urząd Pracy nr 1 w Łodzi, 2010 rok

Informację o niewielkiej liczbie ofert pracy, które mają do zaoferowania niepełnosprawnym publiczne służby zatrudnienia potwierdzają także respondenci badań jakościowych. Zgodnie z ich wypowiedziami, np. wśród wszystkich ofert zgromadzonych przez Powiatowy Urząd Pracy w Zduńskiej Woli w 2010 roku dla osób niepełnosprawnych było przeznaczonych 6,1%:

Na przykładzie roku 2010, UP w Zduńskiej Woli pozyskał prawie 1070 ofert pracy, z czego tylko 65 przypadło dla osób niepełnosprawnych i to praktycznie w większości dla osób posiadających umiarkowany, bądź znaczny stopień niepełnosprawności i to są właśnie te firmy ochroniarskie i sprzątające. FGI, INSTYTUCJE

Dokonany na potrzeby niniejszego badania przegląd stron internetowych Powiatowych Urzędów Pracy wskazuje, że wśród publikowanych na nich ofert pracy, ofert *stricte* dla osób niepełnosprawnych jest niewiele. Wyjątkiem jest strona Powiatowego Urzędu Pracy nr 2 w Łodzi www.pup2.lodz.pl, gdzie obecnie zamieszczonych jest 16 ofert pracy dedykowanych osobom niepełnosprawnym oraz strona Powiatowego Urzędu Pracy w Zduńskiej Woli www.pupzdwola.pl, na której znajdziemy dwie takie oferty. Warto zauważyć, że do ogłoszeń tych dość łatwo trafić ponieważ obie strony zawierają w menu zakładki informujące, że znajdują się w nich oferty pracy dla osób niepełnosprawnych. Rozwiązaniem takim cechuje się także strona Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach www.pupskierniewice.pl, choć obecnie nie ma tam żadnych ofert.

Na większości witryn internetowych Powiatowych Urzędów Pracy z terenu województwa łódzkiego znajdują się opisy instrumentów pomocowych kierowanych do osób niepełnosprawnych oraz pracodawców, którzy chcieliby potencjalnie zatrudnić osoby niepełnosprawne. Niemniej warto zauważyć, że informacje te funkcjonują jako dość suche opisy zawarte często w zakładkach menu zatytułowanych „PFRON”, które łatwo przeoczyć wśród innych.

Użytecznością i przyjaznością dla osób niepełnosprawnych wyróżniają się zdecydowanie wspomniane już: strona Powiatowego Urzędu Pracy nr 2 w Łodzi oraz witryna Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach, których architektura informacyjna uwzględnia ścieżki eksploracji przez osoby niepełnosprawne. Strony te zawierają też więcej informacji, jak odnośniki do przydatnych miejsc w Internecie czy formularze kontaktowe. Sposób zaprojektowania tych witryn należy zdecydowanie uznać za dobrą, godną naśladowania praktykę.

The screenshot shows the website for the Powiatowy Urząd Pracy nr 2 w Łodzi. The header features the organization's logo and name. Below the header is a navigation menu with three main categories: 'Dla Bezrobotnych' (For Job Seekers), 'Dla Pracodawców' (For Employers), and 'Dla Niepełnosprawnych' (For People with Disabilities). Each category has a list of services and links. To the left of the navigation menu is a calendar for July 2011. Below the navigation menu is a 'KOMUNIKATY' (News) section with two articles: 'Nabór na Organizatorów i Uczestników Programu Pilotażowego w ramach projektu „Elastyczne rozwiązania na rynku pracy”' and 'OGŁOSZENIE KONKURSOWE z dnia 06.06.2011r.'.

POWIATOWY URZĄD PRACY NR 2 w Łodzi

00 28 KALENDARIUM

Lipiec 2011

| Pn | Wt | Śr | Cz | Pt | Sb | N |
|----|----|----|----|----|----|----|
| | | | | 1 | 2 | 3 |
| 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |

Dla Bezrobotnych

- Oferty pracy
- Status bezrobotnego
- Wszystko o zasiłkach
- Rejestracja bezrobotnego
- Formy wsparcia dla bezrobotnych
- Projekty unijne

Dla Pracodawców

- Zgłoszenie wolnego miejsca pracy
- Staże
- Refundacja wyposażenia miejsc pracy
- Prace interwencyjne
- Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej
- Szkolenia pracowników

Dla Niepełnosprawnych

- Rejestracja osoby niepełnosprawnej
- Finansowanie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych
- Oferty pracy dla osób niepełnosprawnych
- Pomocne strony WWW

NEWSLETTER

Dopisz się do naszego newslettera i otrzymuj najnowsze wiadomości z serwisu na podany poniżej adres e-mail

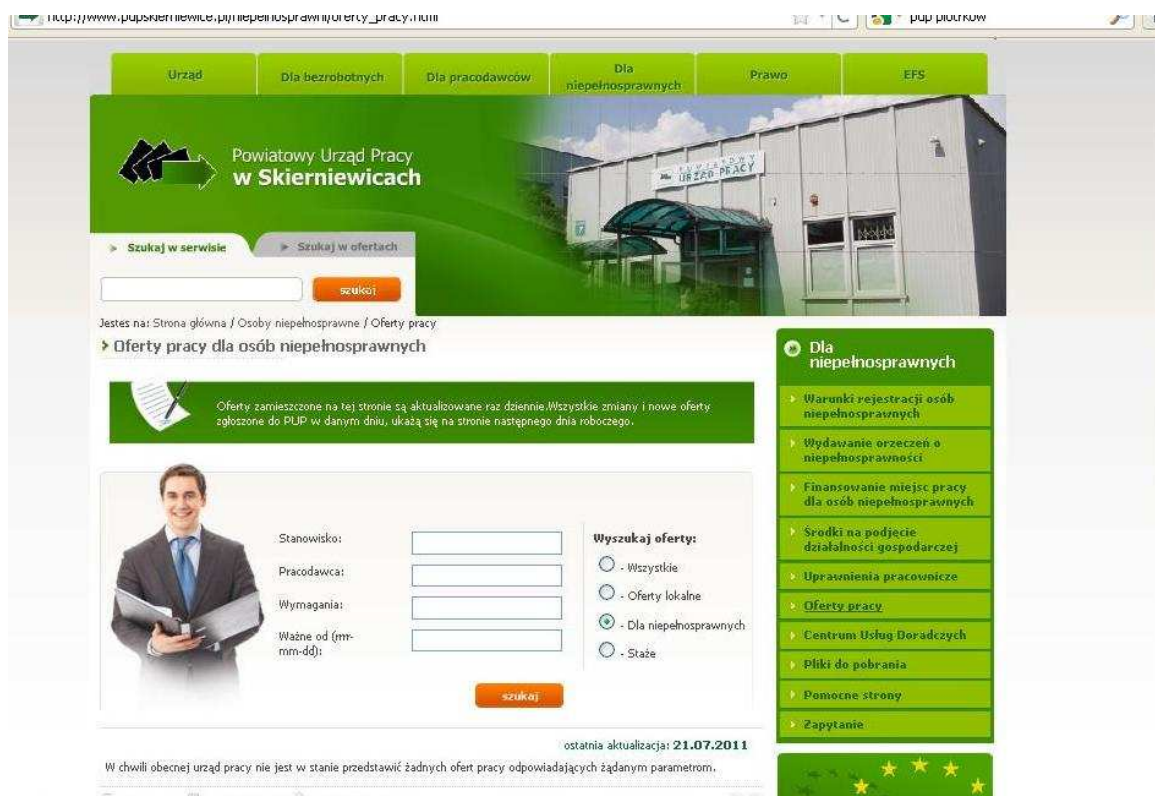
KOMUNIKATY

2011-06-14
Nabór na Organizatorów i Uczestników Programu Pilotażowego w ramach projektu „Elastyczne rozwiązania na rynku pracy”

Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi ogłasza nabór na Organizatorów i Uczestników Programu Pilotażowego w ramach projektu realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi w oparciu o...
[więcej komunikatów](#)

2011-06-03
OGŁOSZENIE KONKURSOWE z dnia 06.06.2011r.

Powiatowy Urząd Pracy Nr 2 w Łodzi ogłasza nabór wniosków o przyznanie jednorazowo środków na podjęcie działalności gospodarczej przez osoby bezrobotne zarejestrowane w tut. Urzędzie.
[więcej komunikatów](#)



Zgodnie z deklaracjami swoich przedstawicieli publiczne służby zatrudnienia województwa łódzkiego współpracując z pracodawcami, którzy mogliby potencjalnie zatrudnić osoby niepełnosprawne stosują szeroki katalog różnych działań informacyjnych (ulotki, broszury), do których wstępem jest osobisty kontakt, a które służą przedstawieniu oferty urzędu w tej kwestii:

Swoją pracę zaczęłam od nawiązania kontaktów z pracodawcami poprzez umawiane spotkania z danymi pracodawcami. Docierałam tam, gdzie poprzednicy nie dotarli i praktycznie dzieje się to tak, że przygotowujemy sobie pełen zakres zagadnień, ulotek, broszur na temat tego co urząd ze swojej strony może zaoferować i to nadal funkcjonuje. FGI, INSTYTUCJE

Kończąc omawianie kwestii działalności urzędów pracy na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych chcielibyśmy zwrócić uwagę na problem współpracy z innymi instytucjami zaangażowanymi w niesienie pomocy tym osobom oraz na możliwe pola korekty. Nasi respondenci podkreślali przede wszystkim, że bezrobotni (także niepełnosprawni), korzystający z materialnego wsparcia Ośrodków Pomocy Społecznej (zwłaszcza z zasiłków), powinni być automatycznie obejmowani usługami powiatowych urzędów pracy, ukierunkowanymi na znalezienie zatrudnienia. Wprowadzeniu takich rozwiązań mogłoby służyć nawiązanie kontaktów pomiędzy pracownikami obu rodzajów instytucji na przykład w ramach interdyscyplinarnych zespołów zajmujących się rozwiązywaniem problemu bezrobocia osób niepełnosprawnych:

Brak nam jest określonych przepisów, które sprawią, że aktywizujemy te osoby na zasadzie: owszem może pan / pani otrzymywać ten zasiłek, ale w tym czasie musi pani z naszą pomocą podjąć pracę. Ja nie mówię o osobach całkowicie niezdolnych do pracy, żeby nie było niejasności [...]. Ich możliwości w tej chwili funkcjonowania na rynku pracy są nie do zaakceptowania ani przez pracodawcę ani przez tą osobę, która zresztą i tak nie chce iść do pracy. Natomiast ja mówię o tych osobach, które nawet w ograniczonym zakresie byłyby zdolne do wykonywania pracy, żeby to były kontrakty np. z MOPS-em odnośnie programu wyjścia z bezrobocia. IDI, INSTYTUCJE

Ja bym rozdzieliła powiązanie między MOPS-ami, GOPS-ami a UP, czyli jak osoba jest zarejestrowana w opiece społecznej, to musi być zarejestrowana w UP i my byśmy się faktycznie wówczas zajęli grupą osób, która szuka pracy i w tej grupie byłyby osoby niepełnosprawne [...]. FGI, INSTYTUCJE

Takie większe osobiste kontakty [z pracownikami innych instytucji byłyby potrzebne], tak jak mamy zespół interdyscyplinary odnośnie przemocy i to nam się sprawdza. FGI, INSTYTUCJE

Tak, zgadzam się, brakuje też takiej sieci m.in. kontaktów między instytucjami. FGI, INSTYTUCJE

8.3 Działalność instytucji sektora pozarządowego na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Zgodnie z danymi zawartymi w portalu www.bazy.ngo.pl na terenie województwa łódzkiego funkcjonuje 487 organizacji pozarządowych, które działają na rzecz osób niepełnosprawnych. Zdecydowana większość tych organizacji oferuje osobom niepełnosprawnym pomoc materialną lub zajmuje się rehabilitacją społeczną, czy też zdrowotną. Działania w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych prowadzi 67 organizacji. Poniżej w tabeli (Tabela 11) przedstawiamy liczbę organizacji ze względu na charakter działań podejmowanych w obszarze aktywizacji zawodowej.

Tabela 11. Działalność organizacji pozarządowych w zakresie aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych

| Charakter podejmowanych działań | Liczba organizacji |
|---|--------------------|
| Pomoc w samozatrudnieniu, wspieranie przedsiębiorczości | 27 |
| Zatrudnianie, oferowanie miejsc pracy osobom bezrobotnym | 39 |
| Pośrednictwo pracy, organizowanie zatrudnienia, ułatwianie dostępu do ofert pracy | 24 |
| Doradztwo zawodowe, poradnictwo | 35 |
| Szkolenia, podnoszenia kwalifikacji | 58 |
| Reprezentowanie interesów i grup bezrobotnych | 12 |
| Razem | 67 |

Źródło: www.ngo.bazy.pl

Siłą organizacji pozarządowych jest ich tematyczność, tzn. specjalizacja wokół poszczególnych rodzajów niepełnosprawności, co pozwala na realizację bardzo dokładnie sprofilowanych działań, optymalnie wykorzystujących zasoby osób z określonymi dysfunkcjami oraz szczegółowo uwzględniających potencjalne trudności. Mówili o tym respondenci w badaniach jakościowych podkreślając niektóre z inicjatyw, takie jak *Stowarzyszenie Zanikowców* oraz *Stowarzyszenie Spojrzenie*:

Funkcjonuję w środowisku osób niepełnosprawnych, z różnymi niepełnosprawnościami i jasno trzeba powiedzieć, że bez instytucji pozarządowych, to nie działa by się tak naprawdę nic w naszym województwie. Ponieważ są fundacje, stowarzyszenia, są to też stowarzyszenia związane z daną niepełnosprawnością, które próbują sobie organizować cokolwiek. Jak Stowarzyszenie Zanikowców, akurat moja pracownica jest założycielką tego stowarzyszenia, więc jestem, jakby na bieżąco co się dzieje. I jak osoba niepełnosprawna chce znaleźć jakąkolwiek pomoc, to ona ją znajduje w instytucjach pozarządowych, bo nie może jej znaleźć w...[instytucjach]. IDI, NGO

[...] niewidomi masażyści robią sobie za pieniądze PFRON-u kursy doskonalące masażu, poszerzają swoją wiedzę na ten temat, różnego rodzaju specjaliści są ściągani, mają pieniądze na to, ściągają znanych ludzi, którzy mają różne metody masażu opublikowane gdzieś tam w prasie. I oni się tam uczą, tzn. podwyższają swoje kwalifikacje zawodowe, to też jest z tego artykułu 32. Stowarzyszenie „Spojrzenie” to jest stowarzyszenie niewidomych masażyistów z Dziewany. IDI, INSTYTUCJE

Współpraca pomiędzy instytucjami sektora publicznego a NGO działającymi w regionie łódzkim na rzecz rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych jest ograniczona przede wszystkim do zlecania NGO zadań z tym związanych, czyli opiera się na finansowaniu, a nie przybiera ściślejszych form:

Institucje pozarządowe są petentami w stosunku do samorządów. Musi być duża siła przebicia, żeby o cokolwiek się wystarać. FGI, NGO

Przede wszystkim organizacja nie działa bez instytucji. To jest pierwsza sprawa, bo ktoś musi na to dać pieniądze. Organizacja nie pozyskuje ich tylko z tego jednego procenta, bo z tego by w życiu się nie utrzymała, w związku z czym muszą być granty na działalność takich organizacji pozarządowych i te granty mogą być zarówno z Urzędu Marszałkowskiego, z UM, z PFRON czy UE. IDI, INSTYTUCJE

Przedstawiciele instytucji pozarządowych właśnie w pozyskiwaniu środków od instytucji widzą znaczny problem. Przede wszystkim brakuje pieniędzy na działania, które powinny poprzedzać rehabilitację zawodową – tj. na działania związane z rehabilitacją społeczną. Instytucje chętnie dofinansowują projekty proinnowacyjne, a działania z zakresu „przywracania osób niepełnosprawnych do życia” takie nie są. Jeżeli zderzyć te wypowiedzi z poglądami przedstawicieli sektora instytucjonalnego okaże się, że rzeczywiście nie podzielają oni poglądu o istotnym znaczeniu podejmowania działań z zakresu rehabilitacji społecznej dla aktywizacji zawodowej:

[...] my musimy zdobywać pieniądze na to, żeby tego człowieka nauczyć ubierać się, chodzić, wyjść z domu, posługiwać białą laską, wyrwać z depresji, przywrócić do życia od nowa. Niestety nikt na to nie daje pieniędzy. Więc startujemy w projektach, które zawsze mnie śmieszą – muszą być innowacyjne – jak posądzać o innowacyjność projekt, w którym ja staram się o pieniądze na rehabilitację podstawową dla osoby, która nagle utraciła wzrok? FGI, NGO

[...] o aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych możemy mówić, tak podsumowując, tylko wtedy kiedy to jest kompleksowa pomoc osobie niepełnosprawnej, czyli to co powiedziałam idzie w parze z psychologiem, ze sprawami socjalnymi, ze sprawami zdrowotnymi i ja tutaj nie mówię o tym, że się da pieniądze na wózek, bo to nie o to chodzi tylko, że się zajmie tą osobą kompleksowo czyli jej się pomoże i się zrobi rehabilitację leczniczą, że jej się tak naprawdę pomoże a nie da jej się trochę pieniędzy, kupi wózek i będzie szukała dalej możliwości skąd jeszcze jakieś pieniądze. Bo to nie jest pomoc. IDI, NGO

Sektor 3 zajmuje się w małym stopniu aktywizacją osób niepełnosprawnych, najczęściej są to rehabilitacje i grupowe imprezy. FGI, INSTYTUCJE

Natomiast w większości organizacje pozarządowe robią różnego rodzaju imprezy integracyjne, spartakiady, organizują taką rehabilitację społeczną, integracyjną, przybliżając mieszkańcom danych gmin, powiatów, miast, potrzeby osób niepełnosprawnych, w ogóle pokazują tych ludzi. To jest jakby taka nauka tolerancji społecznej, jakby to, natomiast czysto takich zawodowych, to jest trudno doszukać się[...]. IDI, INSTYTUCJE

Drugą kwestią jest nadmierne ograniczanie kosztów projektów, których wykonania podejmują się NGO, a także brak rozwiązań, które promowałyby oferty spółdzielni społecznych w przetargach organizowanych przez instytucje publiczne:

[...] najchętniej jednostki samorządu terytorialnego, na przykład, ogłaszając konkurs na wykonanie jakiegoś zadania zleconego, uważają, że jeśli my pracujemy w organizacji pozarządowej, to my to robimy z czystej, szaleńczej przyjemności. Nie mamy zazwyczaj swoich rodzin, kosztów, wydatków, rachunków i tak dalej, my po prostu uwielbiamy to robić, i pierwsza pozycja kosztowa, która idzie do obciążenia, to są wynagrodzenia [...]. FGI, NGO

Tak jak w przypadku spółdzielni socjalnych, które tworzą się, pomoc w zleceniu jakichś zadań, prac, chociażby teraz jak są już i mogą być uwzględnione klauzule społeczne, to wtedy kiedy są ogłaszane przetargi, żeby to uwzględnić. W preferencyjnych warunkach, albo jak są dwie równorzędne oferty była wybrana właśnie spółdzielnia socjalna, żeby dać tym osobom możliwość pokazania, że oni są taką samą firmą jak inna, chociaż mają trudniej, bo zaczynają od początku od zera i mają różne ograniczenia. FGI, NGO

Przedstawiciele organizacji pozarządowych zgodnie uważają, że sukces w przygotowaniu osób niepełnosprawnych do pracy na określonych stanowiskach jest uwarunkowany kompleksowymi działaniami na

dwóch płaszczyznach. Po pierwsze i chyba najistotniejsze, ważne jest dopasowanie potencjalnego pracownika do oferowanego stanowiska. Nie każda osoba będzie mogła wykonywać każdą pracę. I nie chodzi tu tylko o ograniczenia związane z niepełnosprawnością, ale o predyspozycje i kwalifikacje. Po drugie, liczy się kompleksowe przygotowanie osób niepełnosprawnych do roli pracowników. Tutaj potrzebni są, wspomniani już w poprzednich częściach raportu, (por. Rozdz. 6.2 Identyfikowane przyczyny niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych) trenerzy pracy, którzy przebywają przez jakiś czas z osobą niepełnosprawną stanowiąc dla niej wsparcie w nowych warunkach, ucząc potrzebnych umiejętności. Po trzecie wreszcie, znaczenie ma obeznanie pracodawcy ze specyfiką niepełnosprawności przyjmowanego pracownika, tak aby potrafił adekwatnie formułować swoje oczekiwania wobec niego, ale także wiedział co robić w razie trudności.

Znaczący jest też ten fakt, że my zawsze mówimy tym pracodawcom, że to nie można patrzeć na to, żeby przyjmować osoby w pełni niepełnosprawne. Po prostu należy pracownika dobierać do odpowiedniego stanowiska pracy i on musi mieć odpowiednie predyspozycje. I wtedy, jak będziemy wybierać pracowników pod względem predyspozycji i kwalifikacji, to wtedy on będzie dobrym pracownikiem, a nie patrzeć na to, że on jest niepełnosprawny. IDI, NGO

Potrąfią się do nas zgłosić, powiedzmy „Potrzebuję osoby do obsługi punktu ksero”, czy tam tego typu prac. I my wyszukujemy taką osobę, tutaj z naszych osób, które nam się zgłaszają do agencji zatrudnienia, bo tych osób jest mnóstwo. Bo tak jak pani wspomniała, że mam mnóstwo takich osób w komputerze i kogo mam wybrać, kogo wskazać, jak tym wszystkim osobom jest potrzebna praca, ale staramy się dobrać jakoś tę osobę, żeby pracodawca był zadowolony. I powiem szczerze, że najlepsze są takie miejsca pracy i takie oferty między nami ustalone. Ten pracodawca już wie, że to jest na przykład osoba z epilepsją, jak się zachować podczas ataku, my oczywiście wszystko mówimy. Jedziemy, pokazujemy, otwieramy się, żeby z załogą jeżeli chce, to żeby porozmawiać, żeby się oni po prostu tego nie bali. I wtedy to miejsce pracy naprawdę utrzymuje się długo. Trzeba dużo czasu temu poświęcić, żeby ono było. FGI, NGO

Zupełnie nie należy to do naszych obowiązków, ale my współpracujemy z pracodawcami, zapraszamy ich tutaj. Opowiadamy jak zatrudniać osoby niepełnosprawne, nie tylko formalnie, ale o tym całym procesie przygotowawczym, który tak naprawdę jest dla dobra ich firmy. Więc przygotowujemy pracodawców w ten sposób, dla naszych pracowników jest to o tyle komfortowe, że często rozmowy kwalifikacyjne odbywają się tutaj na naszym terenie, w bezpiecznym takim środowisku, często podczas tych rozmów jestem ja, pracodawcy mnie zapraszają, często jest tak, że zanim dojdzie do rozmowy kwalifikacyjnej, to my już wiemy, czego pracodawca oczekuje i ta osoba jest już przygotowana, pod względem kursowym, ale też i informacyjnym, „wiedzowym”, o jaką firmę chodzi. Więc to troszeczkę łagodniej przebiega. IDI, NGO

Aktywna działalność organizacji pozarządowych na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych związana jest z różnymi ograniczeniami. Do najważniejszych należą bariery finansowe. Aktywność organizacji pozarządowych przebiega właściwie od projektu do projektu. Brak dofinansowania mocno ogranicza możliwości ich działań. Ponadto wiele realizowanych projektów dotyczy grupy niepełnosprawnych z konkretnym rodzajem niepełnosprawności. W efekcie różnych ograniczeń (zwłaszcza barier finansowych) skala działalności organizacji pozarządowych w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych jest raczej nieduża, a także podejmowane działania są rozproszone – organizacje podejmują te działania, na które mogą znaleźć środki finansowe. W konsekwencji paleta dostępnego wsparcia (instrumentów pomocowych) jest raczej ograniczona. Dodatkowo w nierównym stopniu liczyć mogą na nie przedstawiciele różnych typów niepełnosprawności (z racji, różnej aktywności organizacji reprezentujących dane typy niepełnosprawności oraz faktu, iż projekty kierowane są do wybranych typów niepełnosprawności).

Z drugiej jednak strony działania organizacji pozarządowych, mimo licznych trudności, wydają się skuteczniejsze, niż działania sektora instytucjonalnego. Wynika to z faktu, że oferują one niepełnosprawnym kompleksową pomoc i wsparcie - m.in. w zakresie diagnozy predyspozycji zawodowych; motywowania i rozwoju kompetencji oraz umiejętności przygotowujących do podjęcia pracy, znalezienia odpowiedniego stanowiska pracy; wsparcia we wszelkich czynnościach organizacyjnych związanych z podjęciem pracy; wdrożenia w obowiązki i środowisko zawodowe; monitorowania pracy, czuwania nad prawami i obowiązkami pracownika; wsparcia w problemach związanych ze środowiskiem zawodowym.

Działania instytucji pozarządowych działających na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim są liczne i bardzo zróżnicowane. Poniżej przedstawiamy kilka wybranych NGO i ich inicjatyw, które można uznać za dobre praktyki ze względu na skalę działań, partnerstwo, beneficjentów.

Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne "JA-TY- MY", <http://www.wsparciespoleczne.pl/>

Zadaniami Stowarzyszenia są:

- wspieranie rehabilitacji społecznej i zawodowej osób, które znalazły się na marginesie zatrudnienia z powodu niepełnosprawności lub trudnej sytuacji społecznej i życiowej,
- zmiana postaw pracodawców dotycząca zatrudnienia osób, szczególnie osób niepełnosprawnych oraz propagowanie zasad szeroko rozumianego równouprawnienia w zatrudnianiu i podnoszeniu kwalifikacji zawodowych,
- propagowanie modelu firmy społecznej jako sposobu rozwiązywania problemów zawodowych grup dotkniętych bezrobociem i wykluczeniem społecznym,
- wyrównywanie szans środowisk wiejskich z miejskimi poprzez wspieranie inicjatyw gospodarczych na wsiach,
- włączanie się w budowę krajowych i zagranicznych struktur wspierających zatrudnienie socjalne,
- wyrównywanie szans środowisk wiejskich z miejskimi poprzez wspieranie inicjatyw gospodarczych na wsiach.

Istotne przedsięwzięcie:

Partnerstwo Koalicji Łamania Oporów Społecznych "KŁOS" - jest to projekt realizowany w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Oprócz Stowarzyszenia uczestniczą w nim: Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych, Gmina Zgierz, Uniwersytet Łódzki – Wydział Zarządzania, Zespół Szkolno-Gimnazjalny w Grotnikach i Rzymskokatolicka Parafia pod wezwaniem Niepokalanego Poczęcia Najświętszej Maryi Panny w Grotnikach. „KŁOS” ma na celu stworzenie systemu wspieranego zatrudnienia socjalnego, który ułatwiłby powrót na rynek pracy osobom niepełnosprawnym psychicznie oraz długotrwale bezrobotnym. Odbędzie się to przez wypracowanie i wypróbowanie mechanizmu tworzenia oraz promocji firm społecznych jako metody integracji społeczno-zawodowej stosowanej w ramach gospodarki społecznej. Spodziewane rezultaty projektu to utworzenie modelowej firmy społecznej (hotel) oraz modelowej instytucji doradztwa biznesowego i szkoleniowego (Ośrodek Gospodarki Społecznej) dla firm socjalnych.

Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych, <http://www.tpn.org.pl>

Cele TPN, to:

- prowadzenie rehabilitacji środowiskowej poprzez organizowanie placówek dziennych i całodobowych dla osób chorych psychicznie,
- aktywizacja zawodowa osób chorych psychicznie,
- prowadzenie działań edukacyjnych i kampanii służących niwelowaniu stygmy i zwiększaniu zrozumienia dla osób chorujących psychicznie w społeczeństwie,
- współpraca z rodzinami osób chorych psychicznie, w tym naszych podopiecznych.

Istotne przedsięwzięcie:

Towarzystwo realizuje dwa projekty w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki „Zdrowa kuchnia – powstanie i testowanie ZAZ dla osób chorujących psychicznie” oraz „Dobry start – powstanie i testowanie Zakładu Aktywności Zawodowej dla osób chorujących psychicznie”. Głównym zadaniem projektów będzie aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych, w tym osób chorujących psychicznie z orzeczoną znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, poprzez stworzenie im możliwości rehabilitacji społecznej i zawodowej, możliwości nabywania lub przywracania umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia i przygotowania ich do życia w otwartym środowisku - w projekcie „Zdrowa kuchnia” poprzez zdobywanie doświadczenia zawodowego w branży gastronomicznej, zaś w projekcie „Dobry start” przez zatrudnienie w nowo powstałych pracowniach: rękodzieła, stolarskiej, malarskiej, komputerowej oraz sklepiku.

Stowarzyszenie Integracyjne Działające na Rzecz Osób Niepełnosprawnych i Ich Rodzin "Tacy Sami"

Stowarzyszenie ma na celu:

- stwarzanie warunków do stymulacji rozwoju poprzez: odpowiednią opiekę, leczenie, usprawnianie i edukację, uczestnictwo w kulturze, udzielanie wsparcia osobom niepełnosprawnym i ich rodzinom, krzewienie idei samopomocy,

- organizowanie placówek opiekuńczych, ośrodków wsparcia,
- inicjowanie wzajemnej pomocy w trudnych sytuacjach życiowych,
- stwarzanie warunków do samokształcenia członków Stowarzyszenia,
- szerzenie w społeczeństwie wiedzy na temat integracji i pomocy niepełnosprawnym oraz kształcenie osób zainteresowanych tą problematyką,
- promocję terapii i pracy z osobami niepełnosprawnymi.

Istotne przedsięwzięcie:

Projekt "Sprawna przyszłość – skok w aktywne jutro" współfinansowany ze środków Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, skierowany do niepełnosprawnych osób bezrobotnych, miał na celu przygotowanie do funkcjonowania na rynku pracy. Obejmował szkolenia z zakresu nowoczesnych technologii, tj.: obsługi komputera, wyszukiwania ofert pracy w Internecie, rozmowy przez komunikatory oraz indywidualne konsultacje z logopedą oraz z psychologiem.



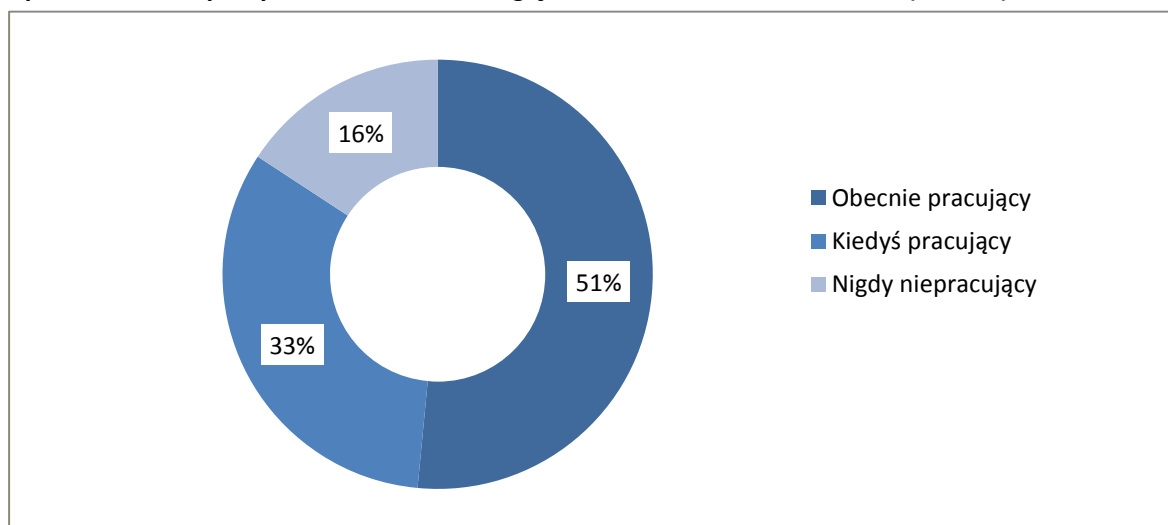
Część 3

Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim

9.1 Podstawowe dane dotyczące populacji osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo

W niniejszym rozdziale przedstawiamy charakterystykę populacji aktywnych zawodowo niepełnosprawnych mieszkańców województwa łódzkiego. Tworzą ją zarówno osoby obecnie pracujące (51%) jak i osoby wyrażające chęć i gotowość podjęcia pracy, w tym również osoby aktywnie poszukujące zatrudnienia (49%). Niepełnosprawni aktywni zawodowo pozostający obecnie bez pracy to w większości osoby, które mają już za sobą doświadczenia zawodowe (ogółem 33% populacji osób aktywnych zawodowo). Jedynie 16% populacji to osoby, które nigdy wcześniej nie podejmowały pracy (Rysunek 17).

Rysunek 17. Osoby aktywne zawodowo ze względu na doświadczenia zawodowe (N=1008)



Grupa 1: niepełnosprawne osoby pracujące

Pracę równie często podejmują niepełnosprawni mężczyźni (49%) co kobiety (50%)¹⁶. W grupie tej dominują osoby powyżej 50 roku życia (48%), 29% stanowią osoby w wieku 35 – 49 lat, zaś 22% osoby które nie przekroczyły 35 roku życia. W większości osoby te tworzą gospodarstwo domowe wraz ze stałym parterem (60%). Jedynie 27% opisuje swój stan cywilny jako „kawaler/panna”. Jedynie 26% pracujących niepełnosprawnych zamieszkuje tereny wiejskie.

Przeważająca większość niepełnosprawnych posiadających pracę to osoby o umiarkowanym (45%) bądź lekkim stopniu niepełnosprawności (47%). Jedynie 8% tej grupy to niepełnosprawni z orzeczeniem wskazującym na znaczny stopień niepełnosprawności. Osoby pracujące na tle całej populacji osób aktywnych zawodowo wyróżnia również czas nabycia niepełnosprawności. Jedynie 16% tej grupy to osoby niepełnosprawne od urodzenia. Schorzenia, na które cierpią niepełnosprawne osoby pracujące to przede wszystkim deficyty narządów ruchu (45%), choroby somatyczne (36%), choroby neurologiczne (15%) oraz deficyty wzroku (14%).

¹⁶ 1 punkt procentowy różnicy wynika z braku danych

Grupa 2: niepełnosprawne osoby kiedyś pracujące

Osoby niepełnosprawne, które kiedyś posiadały zatrudnienie lecz obecnie pozostają bez pracy, to nieco częściej mężczyźni (52%) niż kobiety (47%). W grupie tej większość stanowią osoby po 50-tym roku życia (52%), zaś najmniej licznie reprezentowane są osoby do 35 roku życia (13%). Podobnie jak obecnie pracujący, osoby te w większości prowadzą gospodarstwo domowe (61%). W porównaniu z wyżej omawianą grupą osoby, które utraciły pracę, istotnie częściej zamieszkują jednak tereny wiejskie (39%). Osoby z lekkim i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności stanowią 81% tej grupy (odpowiednio 42% i 39%), zaś osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności 19%. Na tle pozostałych dwóch grup, osoby pracujące w przeszłości najrzadziej są niepełnosprawne od urodzenia (10%), nieco częściej natomiast nabyły niepełnosprawność w ciągu ostatnich 5 lat (29%). Schorzenia, na które najczęściej cierpi ta grupa to: deficyty narządu ruchu (43%), choroby somatyczne (38%), choroby neurologiczne (16%), choroby psychiczne (16%), deficyty wzroku (12%).

Grupa 3: niepełnosprawne dotychczas niepracujące

Osoby niepełnosprawne gotowe podjąć zatrudnienie, lecz dotychczas niepracujące zdecydowanie wyróżniają się od dwóch wcześniej opisanych grup. Grupę tę częściej stanowią kobiety (52%), niż mężczyźni (47%). W zdecydowanej większości to osoby do 35 roku życia (71%), w stanie cywilnym „wolnym” (77%), mieszkające wspólnie z opiekunami. W 39% grupę tę stanowią mieszkańcy terenów wiejskich. Zdecydowana większość niepełnosprawnych, którzy dotychczas nie podjęli zatrudnienia, lecz wyrażają taką gotowość, to osoby niepełnosprawne od urodzenia (69%) oraz ze znacznym (47%) bądź umiarkowanym (36%) stopniem niepełnosprawności. Schorzenia, na które najczęściej cierpi ta grupa, to: upośledzenie umysłowe (36%), deficyty narządu ruchu (30%), deficyty wzroku (17%), choroby somatyczne (14%), choroby neurologiczne (14%), deficyty słuchu (14%), deficyty mowy (13%) .

Poniżej w tabelach oraz na rysunkach przedstawiamy główne charakterystyki wyżej omówionych grup.

Tabela 12. Podstawowe dane dotyczące populacji osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo

| | | OGÓŁEM (N=1008) | Pracujący (N=519) | Niepracujący ogółem (N=489) | Kiedyś pracujący (N=330) | Nigdy nie pracujący (N=159) |
|-------------------------------|---------------------|--------------------|----------------------|-----------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|
| Płeć | kobieta | 49% | 49% | 49% | 47% | 52% |
| | mężczyzna | 50% | 50% | 50% | 52% | 46% |
| | brak danych/odmowa | 1% | 1% | 1% | 1% | 3% |
| Wiek | do 35 lat | 27% | 22% | 32% | 13% | 71% |
| | 36-50 lat | 30% | 29% | 30% | 34% | 22% |
| | 50 + lat | 43% | 48% | 37% | 52% | 6% |
| | brak danych/odmowa | 1% | 1% | 1% | 1% | 1% |
| Stan cywilny | kawaler/panna | 33% | 27% | 39% | 21% | 77% |
| | żonaty/mężatka | 53% | 60% | 46% | 61% | 14% |
| | wdowiec/wdowa | 7% | 7% | 6% | 8% | 3% |
| | konkubinat | 2% | 3% | 2% | 3% | 1% |
| | brak danych/odmowa | 5% | 4% | 6% | 6% | 6% |
| Wielkość miejsca zamieszkania | wieś | 32% | 26% | 39% | 39% | 39% |
| | miasto do 10 tys | 3% | 4% | 3% | 3% | 3% |
| | miasto 10-20 tys. | 7% | 8% | 6% | 7% | 5% |
| | miasto 20-50 tys. | 17% | 20% | 12% | 10% | 17% |
| | miasto 50-100 tys. | 12% | 15% | 9% | 8% | 9% |
| | miasto 100-500 tys. | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| | miasto 500 tys. + | 29% | 28% | 31% | 32% | 28% |

Rysunek 18. Charakterystyka niepełnosprawnych aktywnych zawodowo ze względu na czas nabycia i stopień niepełnosprawności.

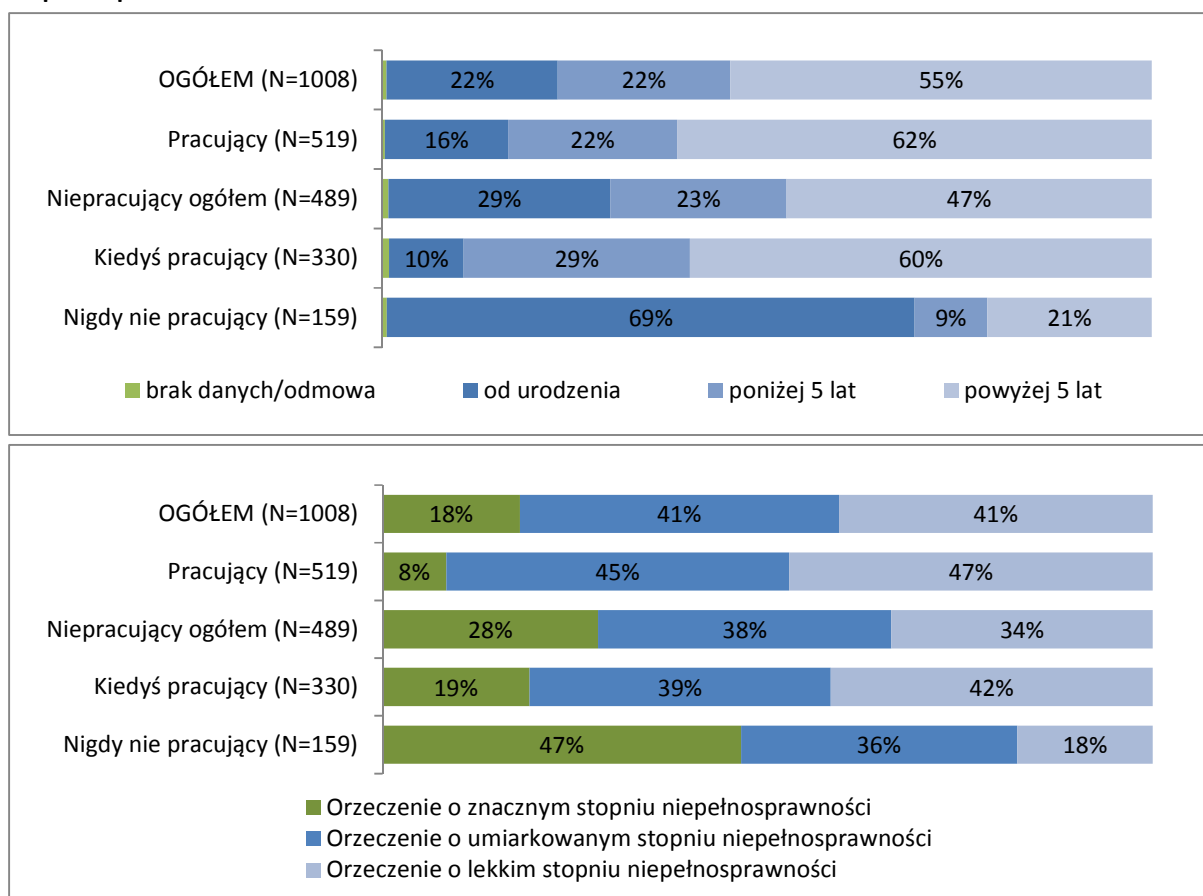


Tabela 13. Charakterystyka niepełnosprawnych aktywnych zawodowo ze względu na odczuwane deficyty

| | OGÓŁEM (N=1008) | Pracujący (N=519) | Niepracujący ogółem (N=489) | Kiedyś pracujący (N=330) | Nigdy nie pracujący (N=159) |
|------------------------|-----------------|-------------------|-----------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Deficyty narządu ruchu | 42% | 45% | 39% | 43% | 30% |
| Choroby somatyczne | 33% | 36% | 31% | 38% | 14% |
| Choroby neurologiczne | 15% | 15% | 16% | 16% | 14% |
| Deficyty wzroku. | 14% | 14% | 13% | 12% | 17% |
| Choroby psychiczne | 12% | 10% | 14% | 16% | 10% |
| Upośledzenie umysłowe | 12% | 8% | 16% | 6% | 36% |
| Deficyty słuchu | 8% | 7% | 10% | 8% | 14% |

9.2 Wykształcenie i kwalifikacje

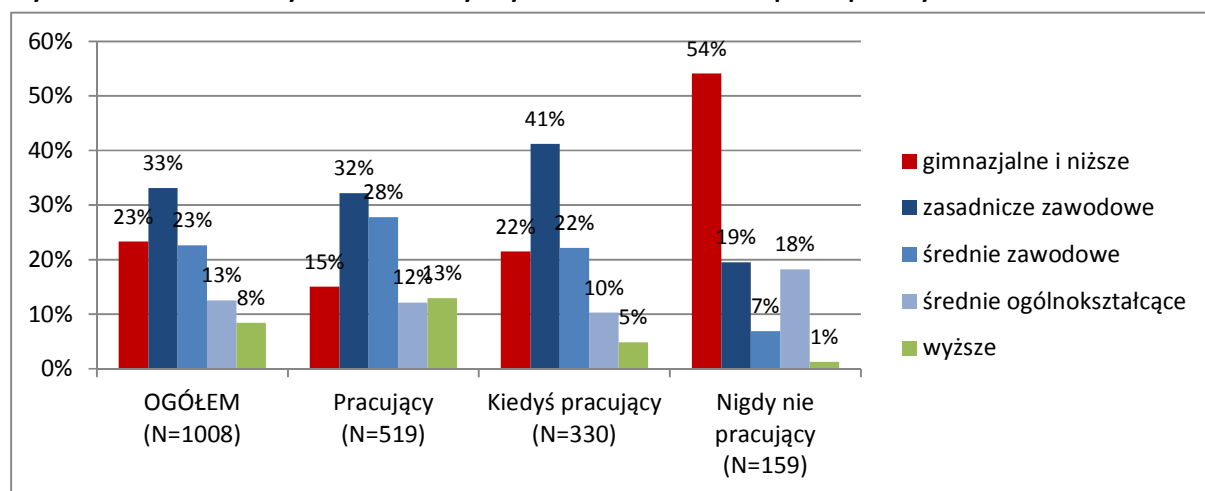
Aktywni zawodowo niepełnosprawni mieszkańcy województwa łódzkiego są przeciętnie dużo gorzej wykształceni od ogółu mieszkańców tego regionu. Wykształcenie wyższe posiada jedynie 8% niepełnosprawnych, podczas gdy wskaźnik ten dla populacji regionu łódzkiego wynosi 24% (BAEL, dane za rok 2010 dla osób aktywnych zawodowo w województwie łódzkim). Podobnie dużo niższy jest odsetek

legitymujących się wykształceniem średnim zawodowym oraz policealnym - 23% w porównaniu do 28% w całej populacji. W grupie osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo częściej natomiast obserwujemy wykształcenie zasadnicze zawodowe (33% w porównaniu do 27% w populacji) oraz gimnazjalne i niższe (23% w porównaniu do 10% w całej populacji).

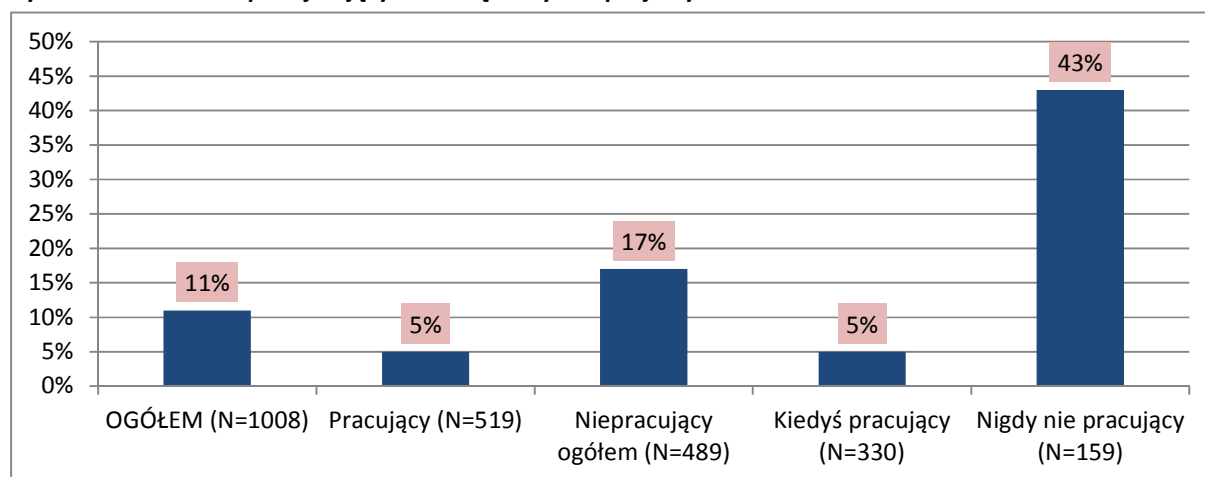
Populacja osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo nie jest jednak homogeniczna pod względem posiadanego poziomu wykształcenia. Relatywnie najlepiej wykształcone są osoby obecnie pracujące (13% z wykształceniem wyższym i 28% ze średnim zawodowym). Na tym tle dużo gorzej wypadają natomiast osoby, które nigdy nie były zatrudnione, a jedynie wyrażają gotowość do podjęcia pracy. Ponad połowa tej grupy posiada co najwyżej wykształcenie gimnazjalne/podstawowe (Rysunek 19). Warto też zaznaczyć, iż odsetek podejmujących naukę w trybie specjalnym jest najniższy dla osób obecnie pracujących (5%), najwyższy zaś w grupie niepełnosprawnych nigdy nie pracujących (43%) (

Rysunek 20).

Rysunek 19. Struktura wykształcenia aktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych



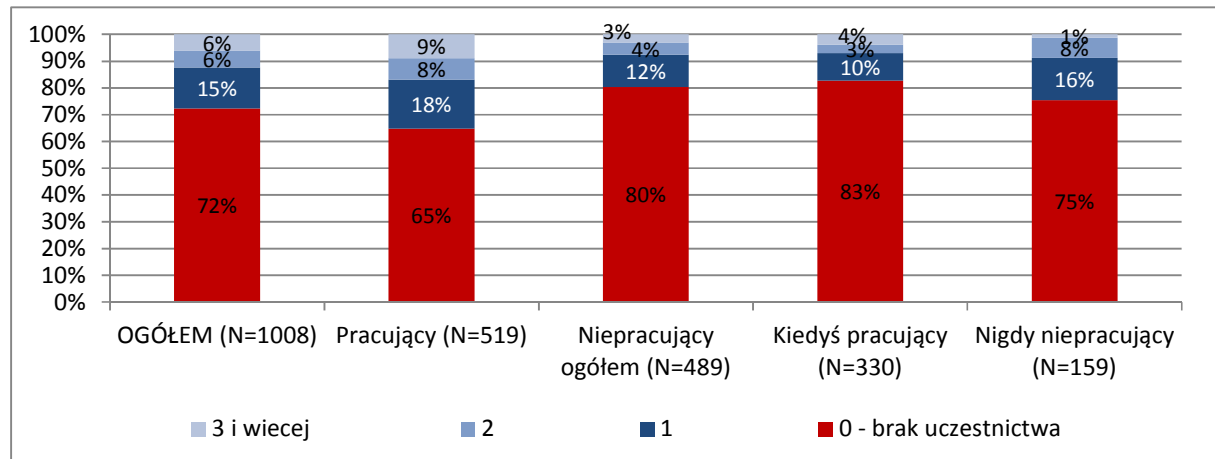
Rysunek 20. Odsetek podejmujących naukę w trybie specjalnym



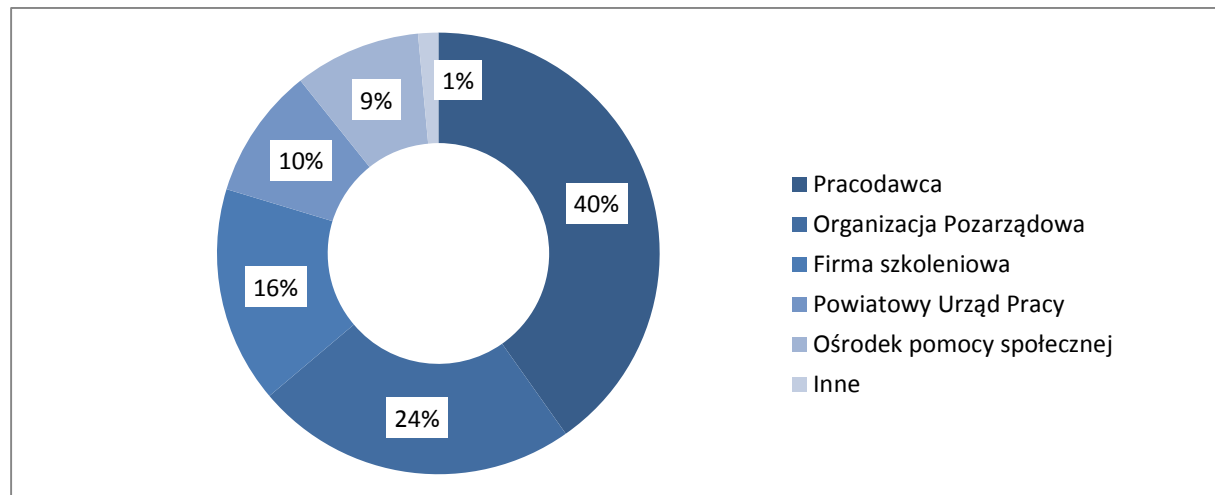
Uczestnictwo w szkoleniach w ciągu ostatnich trzech lat deklaruje 28% niepełnosprawnych mieszkańców województwa łódzkiego, w tym 15% uczestniczyło tylko w jednym szkoleniu. W szkoleniach częściej uczestniczą osoby pracujące (35%) niż osoby niepracujące (20%), najrzadziej zaś osoby, które odeszły z rynku pracy (17%) (Rysunek 21). Spośród różnych typów niepełnosprawności grupą relatywnie najczęściej uczestniczącą w szkoleniach są osoby z uszkodzeniem wzroku (33%) oraz cierpiące na choroby neurologiczne (37%). W szkoleniach częściej uczestniczą także osoby niepełnosprawne od urodzenia (34%) niż osoby z niepełnosprawnością nabytą (25%). Skala uczestnictwa w kształceniu ustawicznym spada wraz z wiekiem – z 35% wśród osób do 35 roku życia do 23% wśród osób powyżej 50 roku życia, a najwyższa jest wśród

niepełnosprawnych z wykształceniem wyższym (51%). Jak pokazują badania, osoby niepełnosprawne najczęściej uczestniczą w kursach doszkalających w ramach posiadanego już zawodu (43%), szkoleniach przyuczających do nowego zawodu (28%) oraz szkoleniach komputerowych (28%). Nieco mniej popularne są szkolenia miękkie (poszukiwanie pracy - 13%, szkolenia aktywizujące – 8%, radzenie sobie ze stresem – 7%, komunikacja interpersonalna – 7%, kreowanie własnego wizerunku – 4%). Osoby niepełnosprawne najczęściej uczestniczyły w szkoleniach organizowanych przez pracodawców (40% szkoleń), w drugiej kolejności przez organizację pozarządową (24% szkoleń) oraz firmy szkoleniowe (16% szkoleń). Co dziesiąte szkolenie, w którym brali udział niepełnosprawni (10%) zorganizowane było za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy (Rysunek 21).

Rysunek 21. Liczba odbytych szkoleń w ciągu ostatnich trzech lat



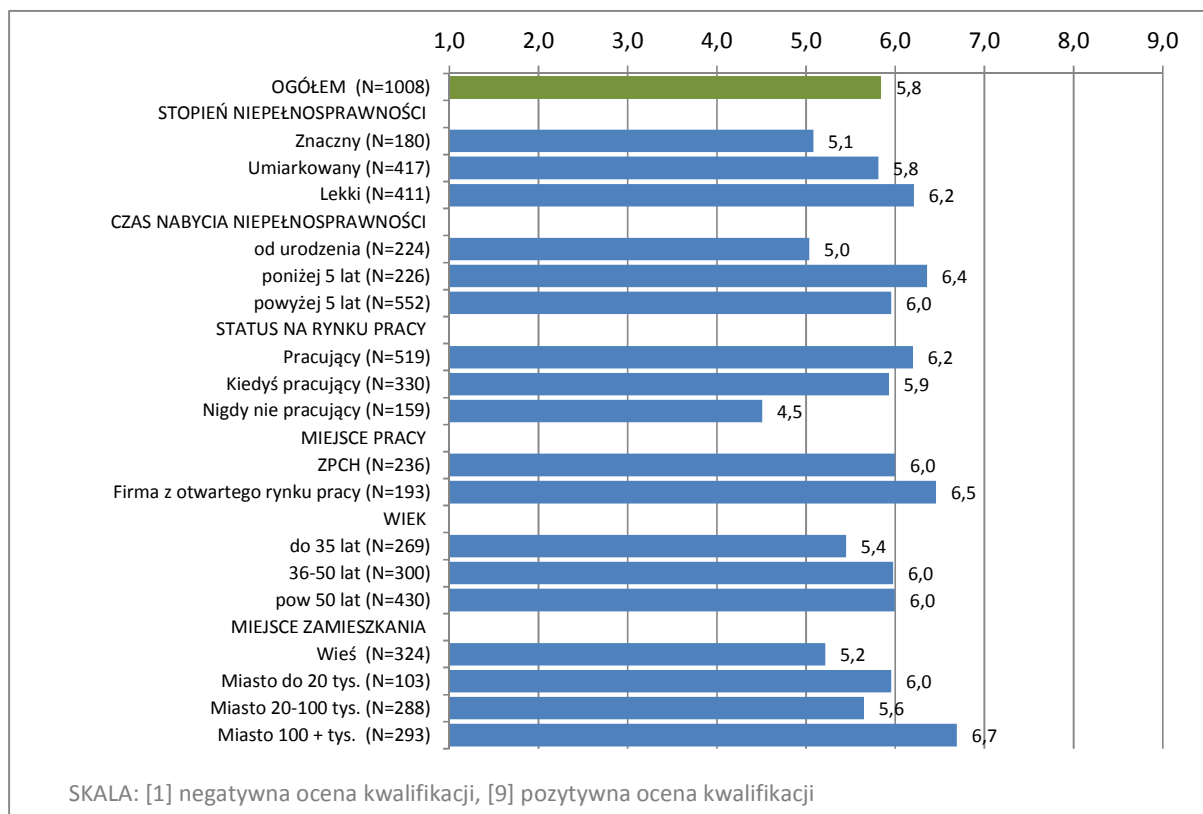
Rysunek 22. Organizator szkoleń (N=271, wszystkie szkolenia)



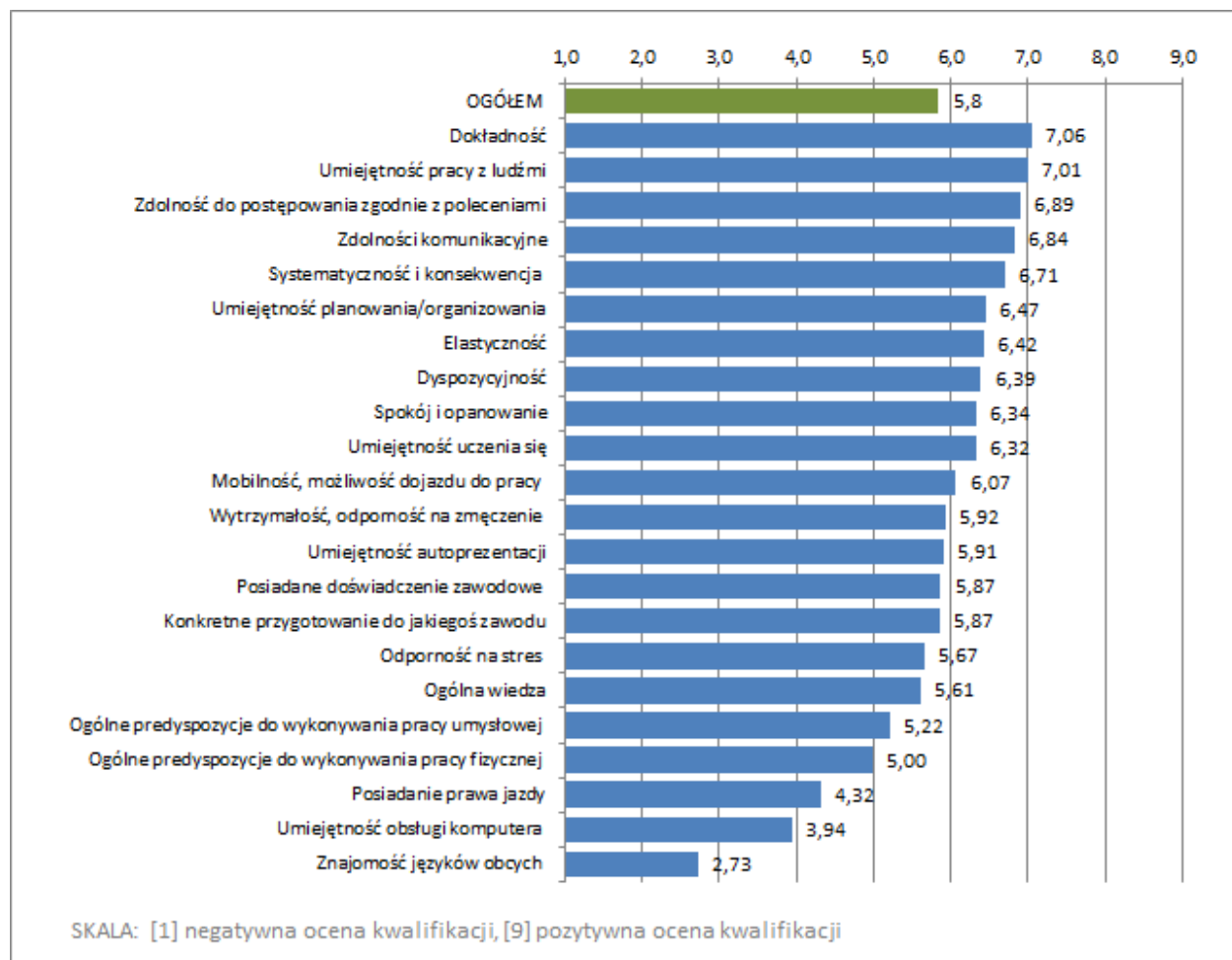
Zrealizowane badania pokazują, iż niepełnosprawni mieszkańcy województwa łódzkiego oceniają swoje kwalifikacje i przygotowanie do zawodu jedynie dostatecznie – średnio na 5,8 na 9-stopniowej skali. Znamienne jest to, iż najbardziej krytyczne wobec siebie są osoby niepełnosprawne od urodzenia (średnia ocena 5,0), ze znacznym stopniem niepełnosprawności (5,1) oraz przede wszystkim osoby nigdy nie pracujące (4,5) (Rysunek 23).

Spośród dwudziestu dwóch kwalifikacji szczegółowych, które podlegały ocenie, niepełnosprawni mieszkańcy województwa łódzkiego jako swoje mocne strony identyfikują przede wszystkim predyspozycje wewnętrzne - dokładność (średnia 7,06), umiejętność pracy z ludźmi (średnia 7,01), zdolność postępowania zgodnie z poleceniami (6,89), zdolności komunikacyjne (6,84) a także systematyczność i konsekwencję (6,71) oraz umiejętność planowania i organizowania (6,47). Najgorzej oceniono natomiast wymiary odnoszące się do posiadanych konkretnych kwalifikacji i przygotowania zawodowego: znajomość języków obcych (2,73), umiejętność obsługi komputera (3,94), umiejętność prowadzenia samochodu (4,32), ogólne predyspozycje do wykonywania pracy fizycznej (5,0), ogólne predyspozycje do wykonywania pracy umysłowej (5,22). Jako słabą stroną identyfikowano również niską odporność na stres, małe doświadczenie zawodowe oraz brak konkretnego przygotowania do wykonywania zawodu (Rysunek 24).

Rysunek 23. Ocena posiadanych kwalifikacji – średnia na wszystkich wymiarach ze względu na wybrane charakterystyki



Rysunek 24. Ocena posiadanych kwalifikacji na poszczególnych wymiarach

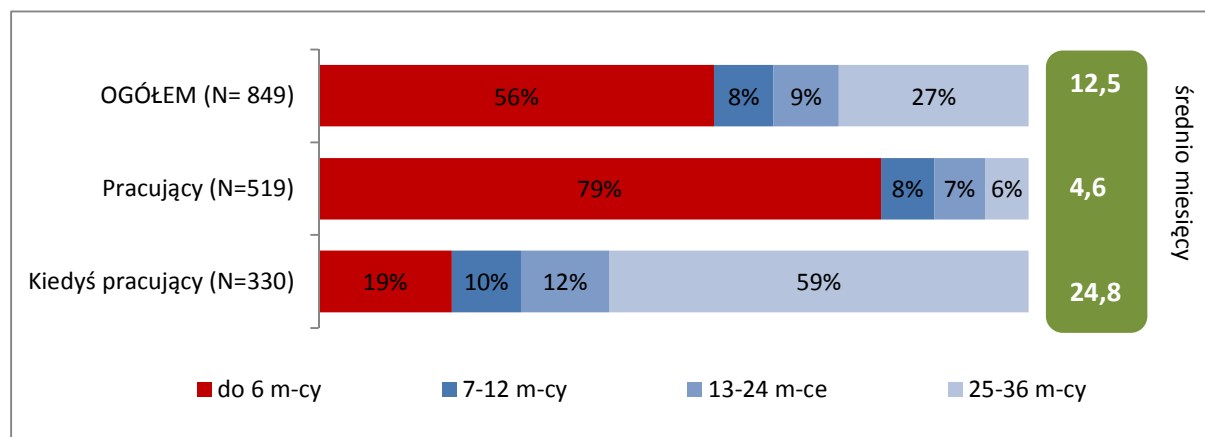


10 PRACA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

10.1 Skala aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych

Osoby niepełnosprawne obecnie pracujące lub pracujące w przeszłości w ciągu ostatnich 36 miesięcy bez pracy pozostawały średnio 12,5 miesięcy, przy czym czas ten był dużo dłuższy dla osób, które obecnie nie pracują (24,8 miesięcy), niż dla osób obecnie pracujących (4,6 miesięcy). Biorąc pod uwagę różne charakterystyki, najdłuższy czas pozostawania bez pracy obserwujemy wśród osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności (19,2 miesięcy), cierpiących na choroby psychiczne (17,8 miesięcy) oraz deficyty mowy (18,6 miesięcy), osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (17,9 miesięcy) oraz wśród mieszkańców terenów wiejskich (17,8 miesięcy).

Rysunek 25. Średni czas pozostawania bez pracy



Osoby niepełnosprawne obecnie pracujące lub też pracujące w przeszłości podejmowały zatrudnienie w średnio 3,1 miejscach pracy, w tym w 1,2 miejscach pracy będąc już osobą niepełnosprawną. Nieco ponad połowa pracowała w jednym miejscu pracy (53%), 13% w dwóch miejscach pracy, zaś 9% w trzech i więcej miejscach pracy. Co czwarty niepełnosprawny (25%) nie podjął żadnej pracy po nabyciu niepełnosprawności.

Warto zauważyć, iż zatrudnienie osób niepełnosprawnych jest długotrwałe. Jak pokazują wyniki zrealizowanych badań, średni czas zatrudnienia w obecnym miejscu pracy wynosi 67 miesięcy (5,5 roku), przy czym jest on istotnie dłuższy dla osób zatrudnionych w zakładach pracy chronionej (średnio 87,3 miesiące, tj. 7,2 lat) niż dla osób zatrudnionych na otwartym rynku pracy (średnio 51,9 miesięcy, tj. 4,3 lata).

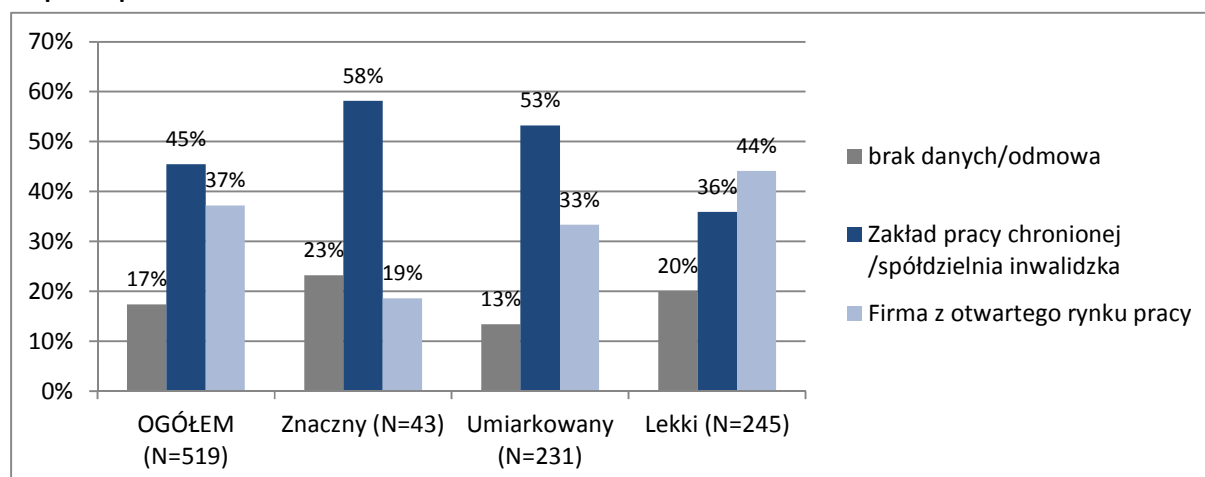
10.2 Charakterystyka zatrudnienia osób niepełnosprawnych

10.2.1 Miejsce pracy

Osoby niepełnosprawne podejmują pracę w swojej najbliższej okolicy. Ponad połowa zatrudnionych (53%) nie dojeżdża do pracy dalej niż 5 km, a kolejna jedna czwarta (24%) nie dalej niż 10 km. Dystans ponad 10 km codziennie pokonuje 16% niepełnosprawnych. Nieco częściej są to osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności (21%), z deficytami słuchu (21%), mowy (22%), osoby niepełnosprawne od urodzenia (21%).

Prawie połowowa osób niepełnosprawnych (45%) – przede wszystkim osoby ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności - znajduje zatrudnienie na chronionym rynku pracy (zakłady pracy chronionej, spółdzielnie inwalidzkie). Na otwartym rynku pracy pracuje nieco ponad jedna trzecia niepełnosprawnych (37%).

Rysunek 26. Zatrudnienie na otwartym vs chronionym rynku pracy ze względu na stopień niepełnosprawności



Na chronionym rynku pracy osoby niepełnosprawne znajdują zatrudnienie głównie w przedsiębiorstwach średnich (zatrudniających od 50 do 249 pracowników) – 50% lub też w przedsiębiorstwach małych (zatrudniających od 10 do 49 pracowników - 21%). Na otwartym rynku pracy struktura zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest bardziej zróżnicowana. Około jednej trzeciej pracuje w mikro przedsiębiorstwach (do 9 pracowników) oraz w firmach małych, kolejne zaś 23% w przedsiębiorstwach średnich i dużych (zatrudniających powyżej 50 pracowników) (Rysunek 27).

Osoby niepełnosprawne pracują przede wszystkim w firmach z branży produkcyjnej (34,3%) – głównie odzieżowej (11,2%), spożywczej (6,7%) oraz przy wyrobie produktów z gumy i tworzyw sztucznych (6,9%). Co dziesiąty niepełnosprawny, głównie osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, znajdują zatrudnienie w firmach prowadzących działalność ochroniarską. Osoby niepełnosprawne często zatrudniane są również w firmach prowadzących działalność usługową z zakresu utrzymania porządku (6%). Zatrudnienie w handlu znajduje ponad 5% niepełnosprawnych, podobny odsetek (3,9%) pracuje w administracji publicznej i samorządowej. W spółdzielniach/organizacjach/stowarzyszeniach zatrudnionych jest 6% niepełnosprawnych respondentów. Ogółem patrząc na główne branże, obok produkcji, osoby niepełnosprawne pracują głównie w usługach profesjonalnych, związanych z obsługą firm (19% pozostających w zatrudnieniu), oraz w usługach społecznych i usługach dla ludności (14%) (Tabela 14).

Rysunek 27. Zatrudnienie w mikro, małych, średnich i dużych przedsiębiorstwach na otwartym i chronionym rynku pracy

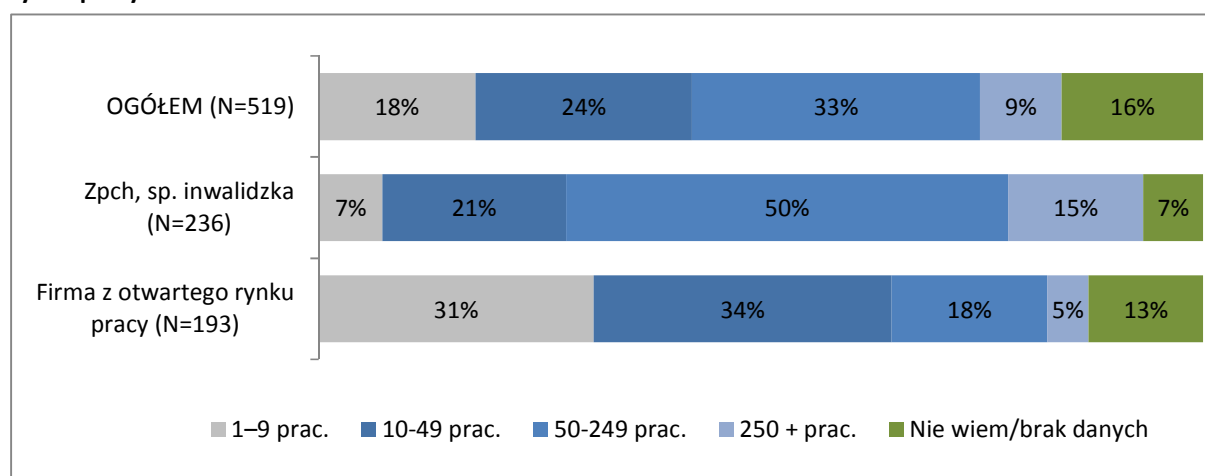


Tabela 14. Struktura zatrudnienia ze względu na branżę

| WYSZCZEGÓLNIENIE | OGÓŁEM (N=519) | Znaczny (N=43) | Umiarkow any (N=231) | Lekki (N=245) | zpch, sp. inwalidzka (N=236) | firma z otwartego ryнку pracy (N=193) |
|---|-------------------|-------------------|----------------------------|------------------|------------------------------------|---|
| produkcja odzieży | 11,2% | 7,0% | 9,1% | 13,9% | 19,5% | 5,2% |
| działalność detektywistyczna i ochroniarska | 10,0% | 2,3% | 16,5% | 5,3% | 14,8% | 6,2% |
| produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych | 6,9% | 2,3% | 6,1% | 8,6% | 12,3% | 1,0% |
| produkcja artykułów spożywczych | 6,7% | 7,0% | 4,8% | 8,6% | 10,2% | 5,7% |
| spółdzielnie, organizacje stowarzyszenia | 6,4% | 44,2% | 4,8% | 1,2% | 11,0% | 1,6% |
| działalność usługowa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni | 6,0% | 9,3% | 5,6% | 5,7% | 7,6% | 4,7% |
| administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne | 3,9% | 0,0% | 3,5% | 4,9% | 0,0% | 8,8% |
| pozostała indywidualna działalność usługowa | 3,3% | 2,3% | 1,7% | 4,9% | 1,7% | 5,2% |
| handel hurtowy, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi | 3,1% | 0,0% | 2,6% | 4,1% | 1,3% | 4,1% |
| produkcja wyrobów tekstylnych | 2,9% | 2,3% | 2,6% | 3,3% | 3,4% | 1,0% |
| opieka zdrowotna | 2,5% | 2,3% | 3,0% | 2,0% | 0,0% | 6,2% |
| produkcja wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych | 2,3% | 2,3% | 4,3% | 0,4% | 2,1% | 0,5% |
| uprawy rolne, chów i hodowla zwierząt, łowiectwo, włączając działalność usługową | 2,3% | 4,7% | 2,6% | 1,6% | 0,0% | 3,6% |
| roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków | 1,9% | 0,0% | 2,2% | 2,0% | 0,0% | 4,1% |
| handel detaliczny, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi | 1,3% | 2,3% | 0,9% | 1,6% | 0,0% | 3,1% |
| edukacja | 1,0% | 0,0% | 0,0% | 2,0% | 0,0% | 1,0% |
| pozostała produkcja wyrobów | 1,0% | 2,3% | 1,3% | 0,4% | 1,3% | 0,5% |
| produkcja mebli | 1,0% | 0,0% | 0,9% | 1,2% | 0,4% | 2,1% |
| produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej niesklasyfikowana | 1,0% | 0,0% | 1,3% | 0,8% | 0,0% | 2,6% |
| naprawa i konserwacja komputerów i artykułów użytku osobistego i domowego | 0,8% | 0,0% | 1,3% | 0,4% | 0,4% | 1,0% |
| działalność bibliotek, archiwów, muzeów oraz pozostała działalność związana z kulturą | 0,8% | 0,0% | 1,3% | 0,4% | 1,3% | 0,5% |
| działalność związana z administracyjną obsługą biura i działalność wspomagająca prowadzenie działalności gospodarczej | 0,8% | 0,0% | 0,9% | 0,8% | 0,0% | 1,0% |
| działalność usługowa związana z wyżywieniem | 0,8% | 0,0% | 0,9% | 0,8% | 0,8% | 1,0% |
| działalność twórcza związana z kulturą i rozrywką | 0,6% | 0,0% | 1,3% | 0,0% | 0,0% | 1,6% |
| działalność związana z oprogramowaniem | 0,6% | 2,3% | 0,4% | 0,4% | 0,0% | 1,6% |
| zakwaterowanie | 0,6% | 0,0% | 0,9% | 0,4% | 0,0% | 0,5% |

| WYSZCZEGÓLNIENIE | OGÓŁEM (N=519) | Znaczny (N=43) | Umiarkow any (N=231) | Lekki (N=245) | zpch, sp. inwalidzka (N=236) | firma z otwartego ryнку pracy (N=193) |
|--|-------------------|-------------------|----------------------------|------------------|------------------------------------|---|
| produkcja skór i wyrobów ze skór wyprawionych | 0,6% | 0,0% | 0,9% | 0,4% | 0,4% | 1,0% |
| inne | 4,8% | 2,3% | 3,9% | 6,1% | 1,7% | 7,8% |
| nie wiem | 15,2% | 4,7% | 14,7% | 17,6% | 9,7% | 16,6% |
| GŁÓWNE BRANŻE | | | | | | |
| PRODUKCJA | 34% | 26% | 32% | 38% | 51% | 20% |
| USŁUGI PROFESJONALNE, OBSŁUGA FIRM | 19% | 14% | 25% | 16% | 23% | 18% |
| USŁUGI SPOŁECZNE I DLA LUDNOŚCI | 14% | 5% | 13% | 16% | 3% | 25% |
| SPÓŁDZIELNIE, STOWARZYSZENIA FUNDACJE | 6% | 44% | 5% | 1% | 11% | 2% |
| HANDEL | 5% | 2% | 4% | 6% | 1% | 8% |
| ROLNICTWO | 2% | 5% | 3% | 2% | 0% | 4% |
| BUDOWNICTWO | 2% | 0% | 2% | 2% | 0% | 5% |
| HOTELE I GASTRONOMIA | 1% | 0% | 2% | 1% | 1% | 2% |

10.2.2 Warunki zatrudnienia

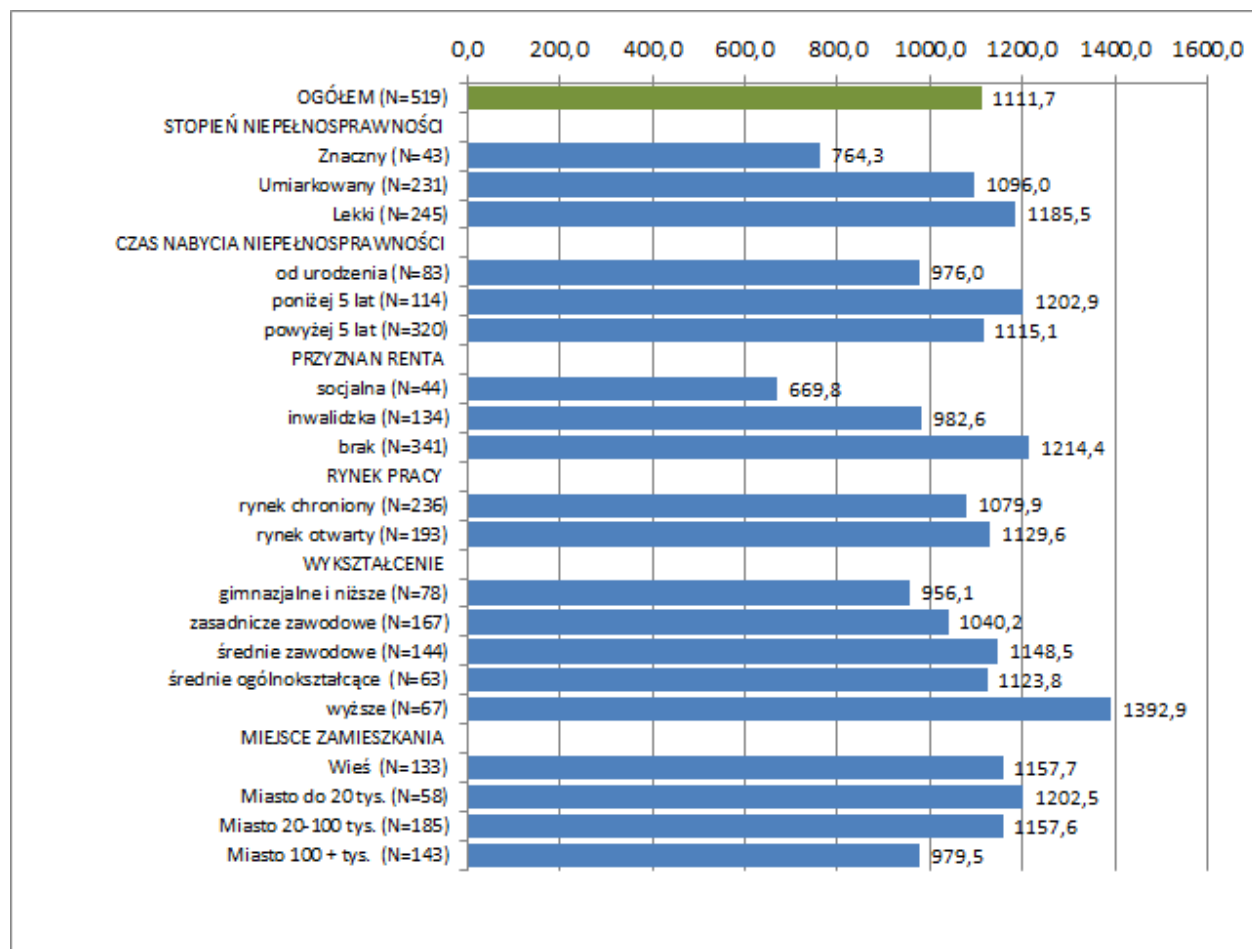
Osoby niepełnosprawne w zdecydowanej większości podejmują pracę w pełnym wymiarze godzin (65%). Na niecały etat pracuje co piąty badany (19%), kolejne 9% pracuje dorywczo, zaś własną działalność gospodarczą prowadzi 5% badanych. Praca w niepełnym wymiarze godzin jest bardziej typowa dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności (58%), osób niepełnosprawnych od urodzenia (28%) oraz pracujących w zakładach pracy chronionej (24%) niż w firmach z otwartego rynku pracy (16%), gdzie niepełnosprawni częściej natomiast wykonują pracę dorywczą (17%). Osoby niepełnosprawne najczęściej zatrudnione pozostają na umowę o pracę na czas określony (41%) lub czas nieokreślony (41%). Wykonywanie pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej typowe jest dla 5% badanych - przede wszystkim zatrudnionych na otwartym rynku pracy. Do pracy bez umowy, „na czarno” przyznaje się 7% badanych, wśród których wszyscy to osoby zatrudniane na otwartym rynku pracy (13%).

Tabela 15. Warunki pracy – czas i forma umowy ze względu na stopień niepełnosprawności oraz zatrudnienie na otwartym/chronionym rynku pracy

| | OGÓŁEM (N=519) | Znaczny (N=43) | Umiarkow wany (N=231) | Lekki (N=245) | Rynek chroniony (N=236) | Rynek otwarty (N=193) |
|--|-------------------|-------------------|-----------------------------|------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| Praca najemna na pełen etat | 65% | 28% | 68% | 69% | 74% | 62% |
| Praca najemna na niepełny etat | 19% | 58% | 15% | 16% | 24% | 16% |
| Praca dorywcza | 9% | 5% | 9% | 10% | 1% | 17% |
| Własna działalność gospodarcza | 5% | 5% | 5% | 5% | 0% | 4% |
| brak danych/odmowa | 2% | 5% | 3% | 0% | 1% | 2% |
| Umowa na czas nieokreślony | 41% | 19% | 43% | 43% | 44% | 40% |
| Umowa na czas określony | 41% | 70% | 39% | 39% | 54% | 35% |
| Umowa o dzieło/zlecenie | 5% | 0% | 5% | 6% | 2% | 9% |
| Praca bez umowy/niefORMALNA/na czarno | 7% | 7% | 6% | 8% | 0% | 13% |
| brak danych/odmowa | 6% | 5% | 7% | 4% | 0% | 2% |

Na podstawie uzyskanych deklaracji, przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto osób niepełnosprawnych szacować możemy na około 1100 złotych (na poziomie płacy minimalnej¹⁷), choć pamiętać należy, iż część osób pracuje w niepełnym wymiarze godzin. Najmniej zarabiają osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności (około 764 złotych), osoby niepełnosprawne od urodzenia (976 złotych netto), osoby pobierające rentę socjalną (669,8 złotych). Zarobki rosną wraz z wykształceniem, jednak obserwowane różnice są dużo mniejsze niż w przypadku ogółu Polaków. I tak średnie zarobki osoby niepełnosprawnej z wyższym wykształceniem są przeciętnie jedynie o około 400 złotych wyższe od zarobków osoby z wykształceniem gimnazjalnym bądź niższym. Warto też zwrócić uwagę, iż nieco większe przychody deklarują mieszkańcy terenów wiejskich i małych miast niż mieszkańcy największych miast (Rysunek 28).

Rysunek 28. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto ze względu na wybrane charakterystyki



10.2.3 Stanowisko pracy

Jak pokazały zrealizowane badania osoby niepełnosprawne w zdecydowanej większości (65%) nie pracują w swoim wyuczonym zawodzie. Jedynie co szósty zatrudniony (17%) podjął pracę zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami, a kolejne 12% pracuje w zbliżonym zawodzie. Brak zgodności pomiędzy wykształceniem a wykonywaną pracą jest szczególnie widoczny w przypadku osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności (Rysunek 29).

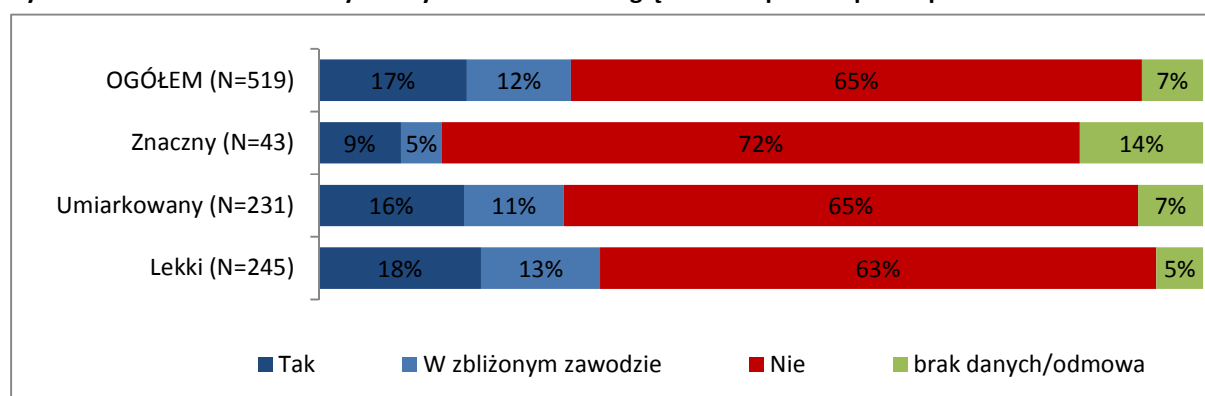
Osoby niepełnosprawne najczęściej pracują jako pracownicy przy pracach prostych (31%), wykonują pracę nieskomplikowaną, lekką, fizyczną (10%). Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy stanowią 14% wszystkich

¹⁷ W 2011 płaca minimalna wynosiła 1366 zł brutto, co stanowi 42% przeciętnego wynagrodzenia.

zatrudnionych, a pracownicy biurowi 13%. Stanowiska wymagające wyższych kwalifikacji – techników, specjalistów zajmuje odpowiednio 7% i 6% badanych (Rysunek 30). Ogółem najczęściej wykonywane zawody przez osoby niepełnosprawne w województwie łódzkim to: pracownik ochrony mienia i osób (zawód szkolny: technik ochrony fizycznej osób i mienia), sprzątaczką, portier, pakowacz, krawiec, sprzedawca, inspektor dozoru technicznego, handlowiec (zawód szkolny: technik handlowiec), magazynier, ślusarz (Tabela 17).

Warto zwrócić uwagę na różnice w strukturze zatrudnienia między otwartym a chronionym rynkiem pracy. Na ostatnim dominuje przede wszystkim zatrudnienie przy pracach prostych, podczas gdy możliwości zatrudnienia na otwartym rynku pracy są dużo bardziej zróżnicowane (Rysunek 30). Warto podkreślić, że nawet w grupie osób z wyższym wykształceniem dominuje zatrudnienie niezgodne z kwalifikacjami i w większości przypadków poniżej posiadanych kwalifikacji. Osoby z wyższym wykształceniem znajdują zatrudnienie głównie jako pracownicy biurowi (37%) oraz technicy/średni personel (22%). Liczne jest jednak również grono tych, którzy pracują przy pracach prostych (13%) czy też jako pracownicy usługi osobistych/sprzedawcy (7%) (Tabela 16).

Rysunek 29. Zatrudnienie w wyuczonym zawodzie ze względu na stopień niepełnosprawności



Rysunek 30. Stanowiska, na których zatrudnione są osoby niepełnosprawne ze względu na miejsce pracy

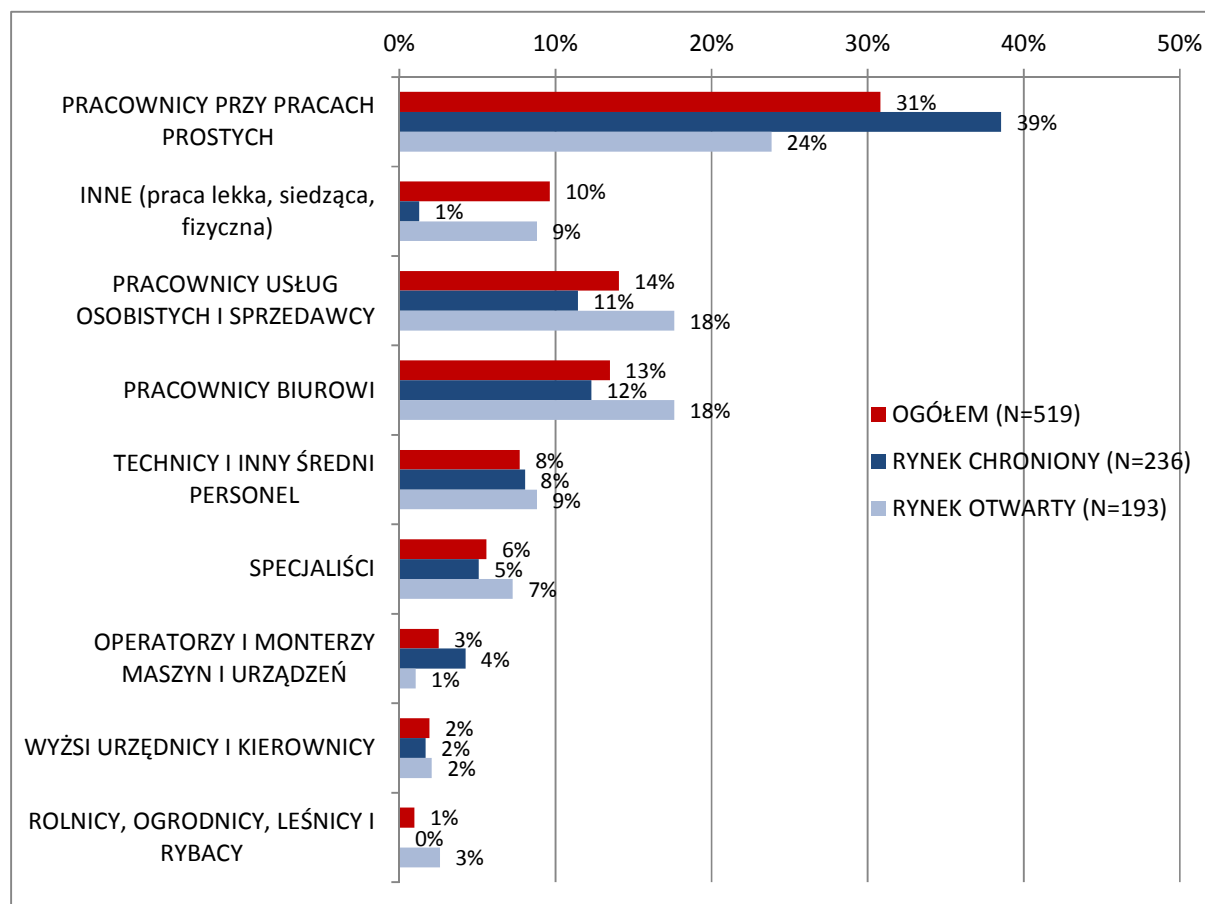


Tabela 16. Stanowiska, na których zatrudnione są osoby niepełnosprawne ze względu na stopień niepełnosprawności oraz wykształcenie

| | OGÓŁEM (N=519) | Znaczny (N=43) | Umiarkowany (N=231) | Lekki (N=245) | gimnazjalne i niższe (N=78) | zasadnicze zawodowe (N=167) | średnie zawodowe (N=144) | średnie ogólnokształcące (N=63) | wyższe (N=67) |
|---|----------------|----------------|---------------------|---------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------|---------------------------------|---------------|
| pracownicy przy pracach prostych | 31% | 67% | 30% | 25% | 49% | 36% | 28% | 25% | 7% |
| inne (praca lekka, siedząca, fizyczna) | 10% | 7% | 10% | 10% | 15% | 10% | 9% | 8% | 6% |
| pracownicy usług osobistych i sprzedawcy | 14% | 2% | 15% | 15% | 9% | 17% | 17% | 14% | 7% |
| pracownicy biurowi | 13% | 9% | 12% | 16% | 3% | 4% | 16% | 22% | 37% |
| technicy i inny średni personel | 8% | 5% | 10% | 7% | 0% | 2% | 8% | 16% | 22% |
| specjaliści | 6% | 5% | 4% | 7% | 3% | 0% | 9% | 8% | 13% |
| operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń | 3% | 0% | 1% | 4% | 4% | 4% | 2% | 2% | 0% |
| przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy | 2% | 0% | 2% | 2% | 0% | 1% | 3% | 0% | 4% |
| rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy | 1% | 0% | 0% | 2% | 3% | 1% | 0% | 2% | 0% |

Tabela 17. Najbardziej popularne stanowiska pracy

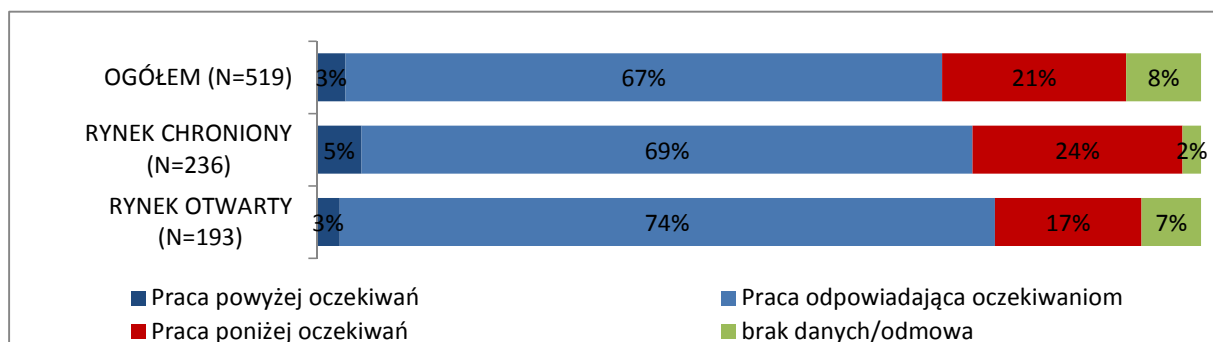
| | |
|---|---|
| 🔄 Pracownik ochrony mienia i osób | 🔄 Robotnik gospodarczy |
| 🔄 Sprzątacza | 🔄 Sekretarka |
| 🔄 Portier | 🔄 Pielęgniarka |
| 🔄 Pakowacz | 🔄 Kierownik wew. jedn. działalności podstawowej gdzie indziej niesklasyfikowany |
| 🔄 Krawiec | 🔄 Krojczy |
| 🔄 Sprzedawca | 🔄 Opiekunka dziecięca |
| 🔄 Inspektor dozoru technicznego | 🔄 Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani |
| 🔄 Handlowiec (zawód szkolny: Technik handlowiec) | 🔄 Asystent archiwalny (zawód szkolny: Technik archiwista) |
| 🔄 Magazynier | 🔄 Księgowy (samodzielny) |
| 🔄 Ślusarz | 🔄 Pracownik administracyjny (zawód szkolny: Technik administracji) |
| 🔄 Pracownik biurowy (Zawód szkolny: Technik prac biurowych) | |

10.3 Satysfakcja z pracy

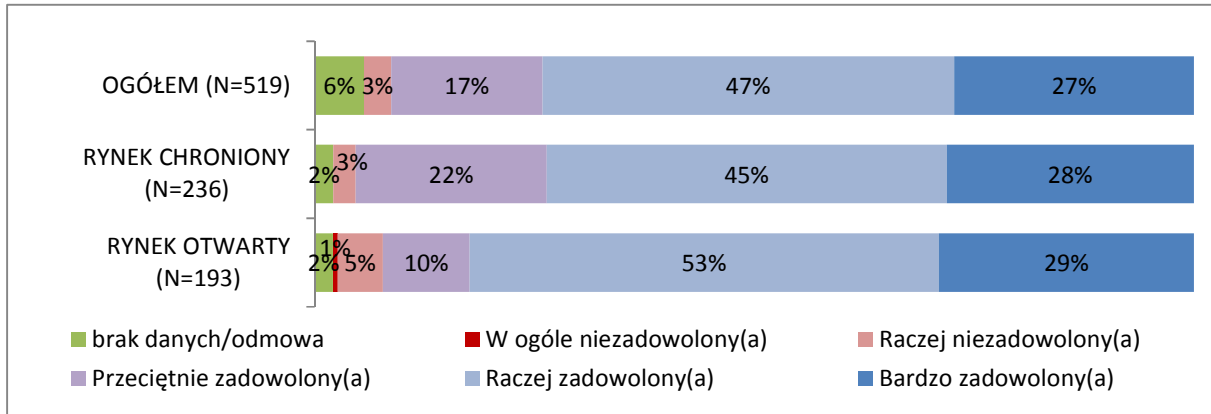
Wyniki badań wskazują na dość wysoki poziom satysfakcji z wykonywanej pracy wśród osób niepełnosprawnych. Ogółem dwie trzecie badanych uznaje swoją pracę za zgodną z oczekiwaniami, a trzy czwarte (74%) wyraża zadowolenie ze swojego miejsca pracy (w tym 27% jest bardzo niezadowolonych). Znaczący jednak jest również odsetek skarżących się na warunki pracy. Ogółem 21% badanych uznaje swoją pracę za niezgodną z oczekiwaniami oraz podobny odsetek nie wyraża z niej zadowolenia. Za opiniami takimi stoi z jednej strony brak zadowolenia z otrzymywanego wynagrodzenia, z drugiej natomiast negatywna ocena warunków pracy (nieprzestrzeganie uprawnień osoby niepełnosprawnej, trudne warunki pracy, złe warunki socjalne, złe relacje z przełożonymi), a także w niektórych przypadkach przekonanie o małej „prestizowości” wykonywanej pracy i braku możliwości samorealizacji i rozwoju (Rysunek 31, Rysunek 32).

Jak pokazują wyniki, raczej niewielka jest także skala dyskryminacji/złego traktowania osób niepełnosprawnych w pracy. Niespełna co dziesiąty badany zetknął się z sytuacją złego traktowania przez przełożonych, a niespełna 12-13% z sytuacjami nieszanowania przywilejów pracowniczych, czy też z brakiem zrozumienia w stosunku do ograniczeń wynikających z niepełnosprawności. Dodatkowo, jeżeli sytuacje się zdarzają, to mają one raczej charakter incydentalny niż regularny. Najczęściej spotykanym przejawem złego traktowania niepełnosprawnych pracowników była nadmierna kontrola i „patrzenie na ręce”, na które skarżyło się 17% badanych (nieco częściej pracownicy chronione rynku pracy) (Rysunek 33).

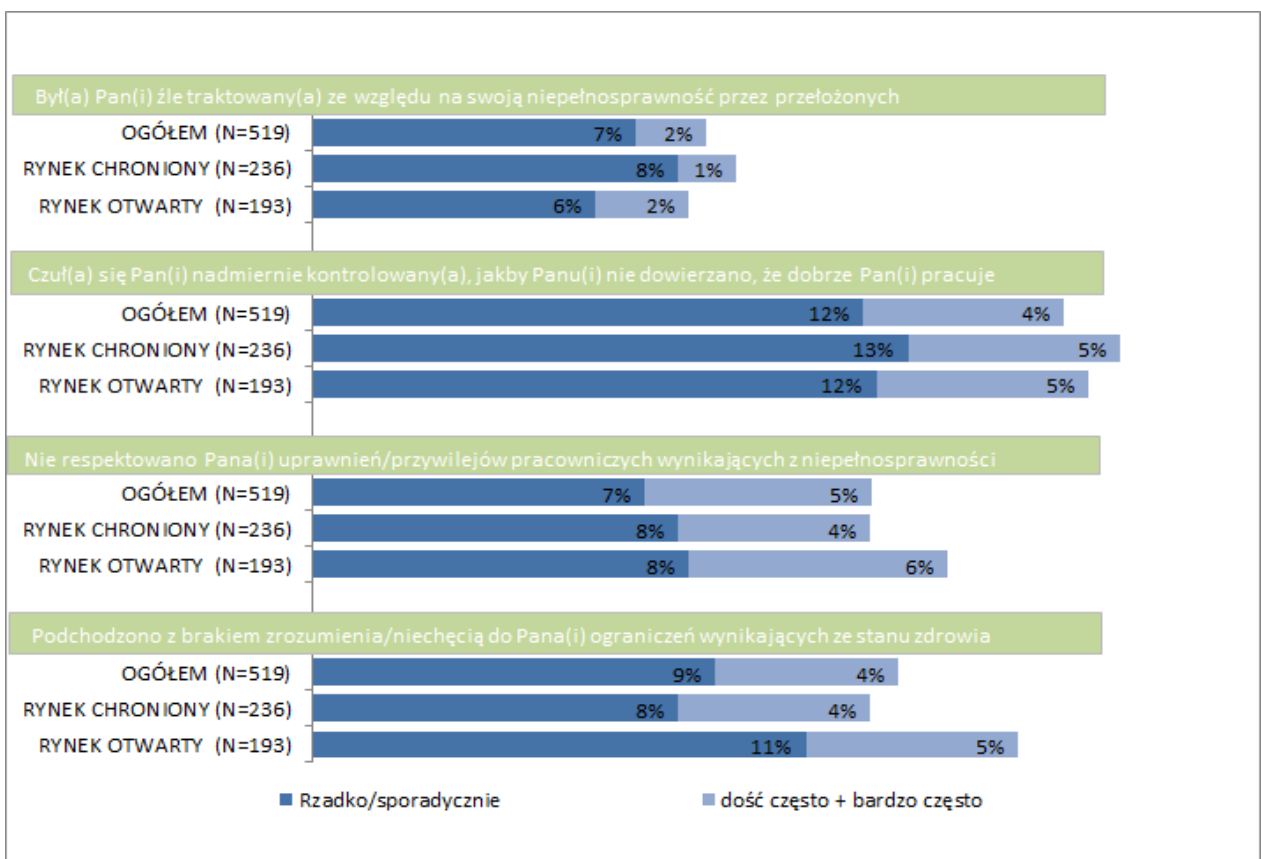
Rysunek 31. Ocena obecnego miejsca pracy – czy spełnia ono oczekiwania ze względu na miejsce zatrudnienia



Rysunek 32. Stopień zadowolenia z obecnego miejsca pracy – ze względu na miejsce pracy



Rysunek 33. Kontakt z przejawami dyskryminacji w miejscu pracy



10.4 Wpływ niepełnosprawności na sytuację na rynku pracy

Zrealizowane badania wyraźnie pokazują, iż nabycie niepełnosprawności wiąże się z pogorszeniem sytuacji na rynku pracy. Widoczne jest to na poziomie zarówno obiektywnych danych dotyczących warunków pracy (np. wymiar pracy, wynagrodzenie, stanowisko pracy), jak i subiektywnego poczucia satysfakcji z wykonywanej 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, gdzie stali się oni osobami niepełnosprawnymi oraz charakterystykami miejsc pracy zajmowanymi przez nich już jako osoby niepełnosprawne (Tabela 18). I tak, wraz z nabyciem

niepełnosprawności o 16 punktów procentowych zmniejszył się odsetek osób pracujących w pełnym wymiarze godzin, o 29 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 1500 na 1030 złotych netto), a także wydłużenie się czasu poszukiwania pracy (średnio o 1 miesiąc). Warto też zaznaczyć, że praca wykonywana po nabyciu niepełnosprawności istotnie częściej określana była jako poniżej oczekiwań (26%) niż praca wykonywana w pełni zdrowia (10%). Konsekwentnie, wraz z nabyciem niepełnosprawności, spada również odsetek osób wyrażających zadowolenie z pracy z 84% do 72%.

Tabela 18. Wpływ niepełnosprawności na sytuację na rynku pracy – zestawienie informacji o miejscach pracy

| | | Był(a) Pan(i) cały czas osobą zdrową | Stał(a) się Pan(i) osobą niepełnosprawną | Był(a) Pan(i) cały czas osobą niepełnosprawną |
|-------------------------------------|---|--------------------------------------|--|---|
| Wymiar pracy | Praca najemna na pełen etat | 88% | 75% | 62% |
| | Praca najemna na niepełny etat | 5% | 5% | 24% |
| | Praca dorywcza | 3% | 8% | 11% |
| | Własna działalność gospodarcza | 4% | 11% | 3% |
| Rodzaj umowy | Umowa na czas nieokreślony | 67% | 58% | 38% |
| | Umowa na czas określony | 29% | 29% | 48% |
| | Umowa o dzieło/zlecenie | 3% | 5% | 6% |
| | Praca bez umowy/niefORMALNA/na czarno | 1% | 7% | 8% |
| Praca w zawodzie | Tak | 38% | 30% | 17% |
| | W zbliżonym zawodzie | 15% | 16% | 10% |
| | Nie | 47% | 54% | 73% |
| | wynagrodzenie na rękę | 1538,4 | 1326,1 | 1030,6 |
| | czas poszukiwania pracy | 10,5 | 8,4 | 11,7 |
| Praca zgodna z oczekiwaniami | Praca powyżej oczekiwań | 6% | 4% | 4% |
| | Praca odpowiadająca oczekiwaniom | 84% | 83% | 71% |
| | Praca poniżej oczekiwań | 10% | 13% | 26% |
| Zadowolenie z pracy | W ogóle niezadowolony(a) | 2% | 0% | 1% |
| | Raczej niezadowolony(a) | 3% | 2% | 5% |
| | Przeciętnie, ani zadowolony(a), ani nie zadowolony(a) | 11% | 11% | 22% |
| | Raczej zadowolony(a) | 52% | 49% | 48% |
| | Bardzo zadowolony(a) | 32% | 38% | 24% |

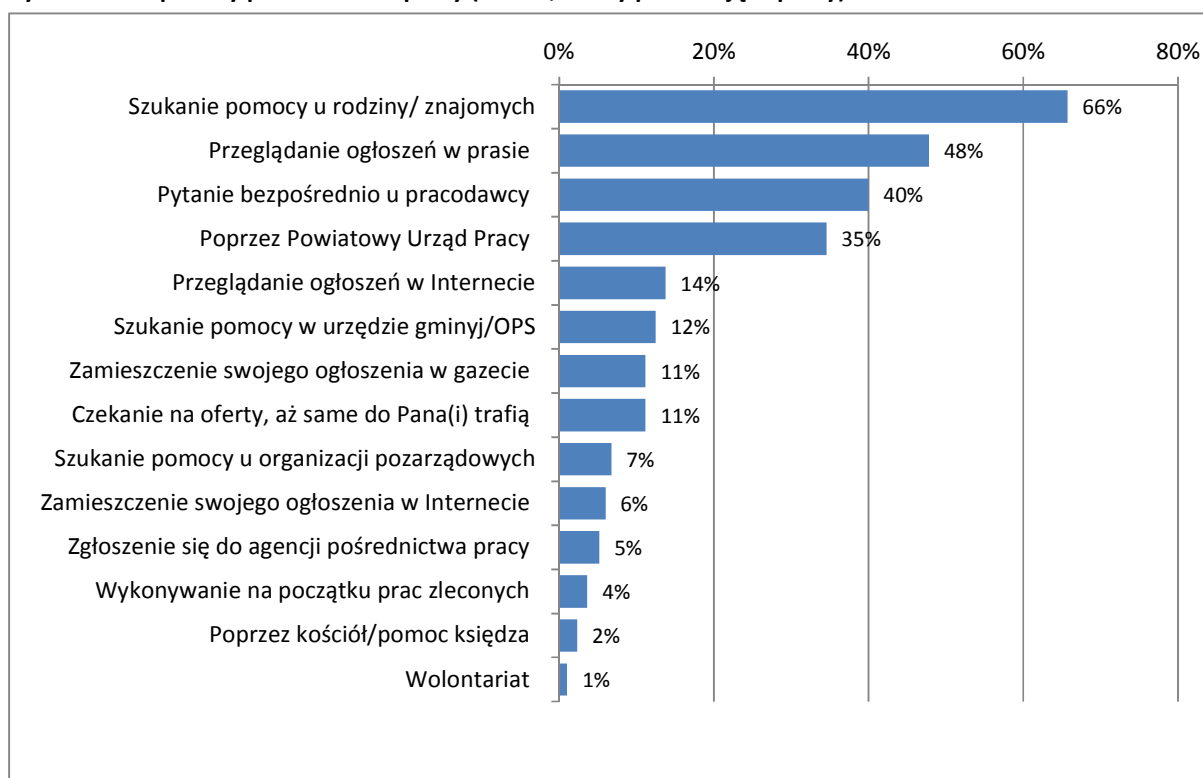
11 SYTUACJA OSÓB BEZROBOTNYCH I POSZUKUJĄCYCH PRACY

Zrealizowane badania wskazują na ogromne trudności, z jakimi borykają się osoby niepełnosprawne poszukujące pracy. W chwili badania pracy w sposób systematyczny poszukiwało 39% niepełnosprawnych, w tym 8% osób obecnie pracujących, 79% pracujących w przeszłości oraz 58% osób nigdy niepracujących. Średni czas poszukiwania pracy wyniósł prawie 31 miesięcy. Tylko co trzeci badany poszukiwał pracy pół roku i krócej, a 37% szukało jej ponad 25 miesięcy (Rysunek 35).

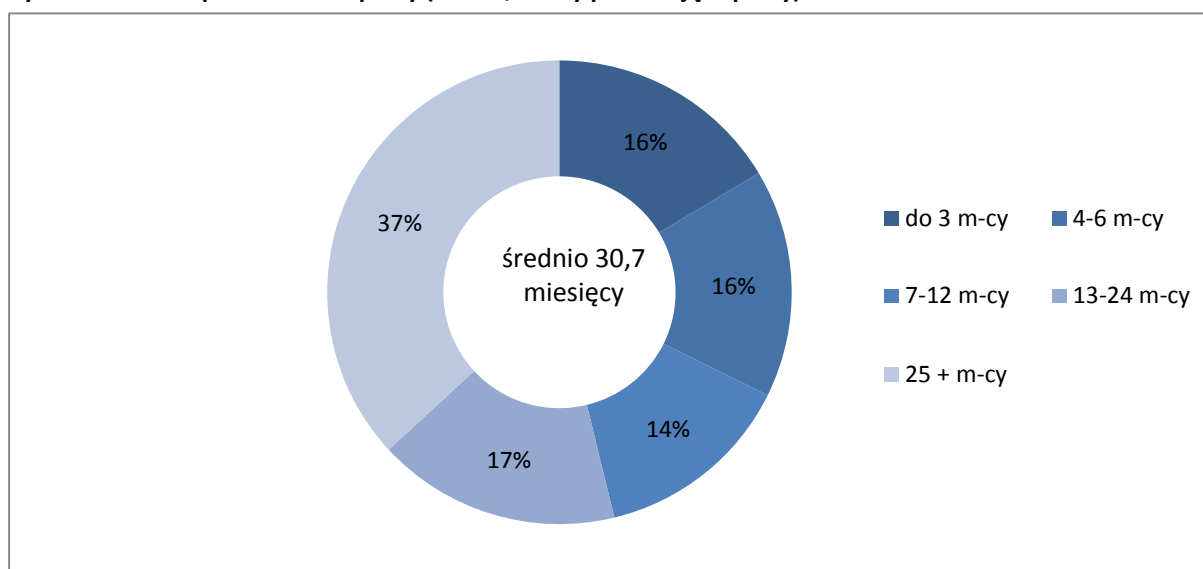
W Powiatowym Urzędzie Pracy ze względu na możliwość skorzystania z pośrednictwa pracy zarejestrowało się 15% ogółu badanych (67% wszystkich zarejestrowanych w PUP), choć korzystanie z pomocy tej instytucji przy poszukiwaniu pracy deklaruje 35% badanych. Wciąż najbardziej popularnym sposobem poszukiwania pracy pozostają jednak znajomości, na które liczy 66% poszukujących pracy. Prawie połowa badanych (48%) deklaruje, iż w celu znalezienia pracy przegląda ogłoszenia w prasie, a 14% w Internecie. Bezpośrednie kontakty

z pracodawcami w celu znalezienia pracy nawiązuje 40% niepełnosprawnych poszukujących pracy. Co ciekawe, co dziesiąty badany nie robi jednak nic w celu znalezienia pracy licząc, iż oferty same się znajdą (Rysunek 34).

Rysunek 34. Sposoby poszukiwania pracy (N=396, osoby poszukujące pracy)



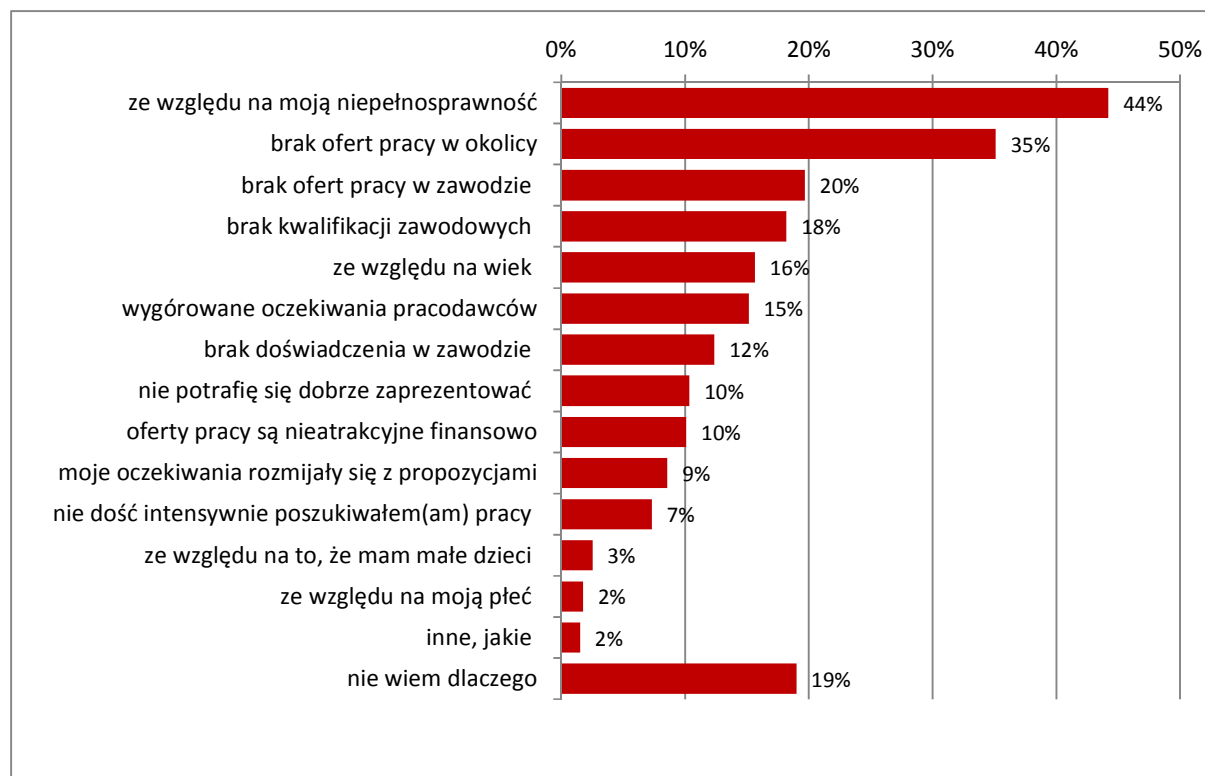
Rysunek 35. Czas poszukiwania pracy (N=396, osoby poszukujące pracy)



Niepełna co czwarta osoba spośród niepełnosprawnych poszukujących pracy (23%) została zaproszona na rozmowę kwalifikacyjną/osobiste spotkanie. Osoby te średnio odbyły 3,5 takich spotkań – najwięcej spotkań odbyły osoby najdłużej poszukujące pracy - ze znacznym stopniem niepełnosprawności (średnio 4,4), z deficytami wzroku (4,8), z chorobami neurologicznymi (5,1). Osoby niepełnosprawne poszukujące pracy przyczyn niepowodzenia na rynku pracy upatrują z jednej strony w swoim stanie zdrowia (niepełnosprawności) – 44%, z drugiej zaś w sytuacji na rynku pracy (brak miejsc pracy w najbliższej okolicy – 35% oraz brak miejsc pracy w wyuczonym zawodzie – 20%). Część osób wskazywała również w tym kontekście na swoje „słabości”

wynikające z braku pożądaných przez pracodawców kwalifikacji (18%), braku doświadczenia zawodowego (12%), czy też nieumiejętność właściwej autoprezentacji (10%) (Rysunek 36).

Rysunek 36. Identyfikowane przyczyny niepowodzenia na rynku pracy (N=396, osoby poszukujące pracy)

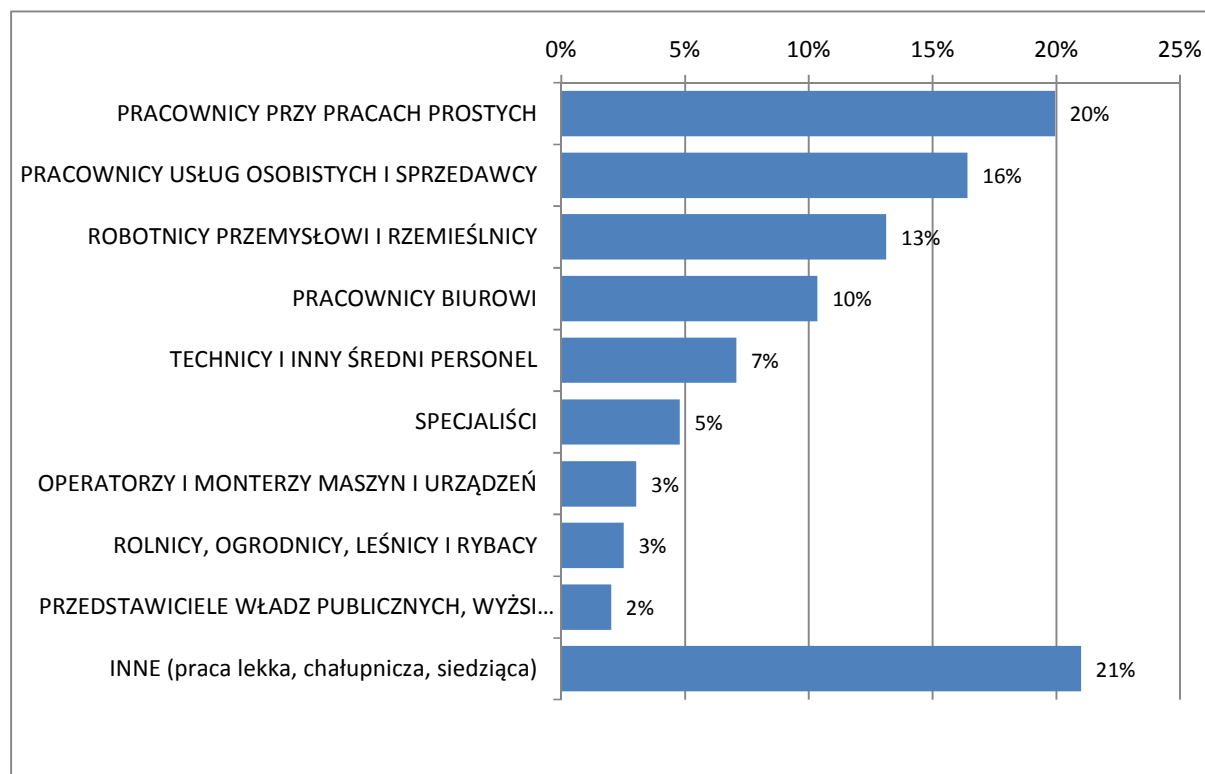


Osoby niepełnosprawne poszukujące pracy zainteresowane są głównie pracą na stanowiskach nie wymagających kwalifikacji (pracownicy przy pracach prostych, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy) bądź też jakiegokolwiek lekkiej, nieobciążającej, chałupniczej, siedzącej (niewymagającej poruszania się) (57%). 13% poszukuje pracy na stanowiskach robotników przemysłowych/rzemieślników, co dziesiąty (10%) badany byłby zaś zainteresowany podjęciem pracy biurowej. Pracy wymagającej wyższych kwalifikacji zawodowych (technicy i średni personel oraz specjaliści) poszukuje 12% badanych (Rysunek 37). Poniżej w tabeli prezentujemy najczęściej poszukiwane stanowiska pracy przez osoby niepełnosprawne.

Tabela 19. Najczęściej poszukiwane stanowiska pracy przez osoby niepełnosprawne

| | |
|--|--|
| ☺ Sprzątaczką | ☺ Księgowy (samodzielny) |
| ☺ Portier | ☺ Handlowiec (zawód szkolny: Technik handlowiec) |
| ☺ Pracownik ochrony mienia i osób (zawód szkolny: Technik ochrony fizycznej osób i mienia) | ☺ Opiekunka dziecięca |
| ☺ Sprzedawca | ☺ Elektromonter (elektryk) zakładowy |
| ☺ Pakowacz | ☺ Kucharz |
| ☺ Kierowcy pojazdów | ☺ Mechanicy maszyn i urządzeń |
| ☺ Krawiec | ☺ Operator wprowadzania danych |

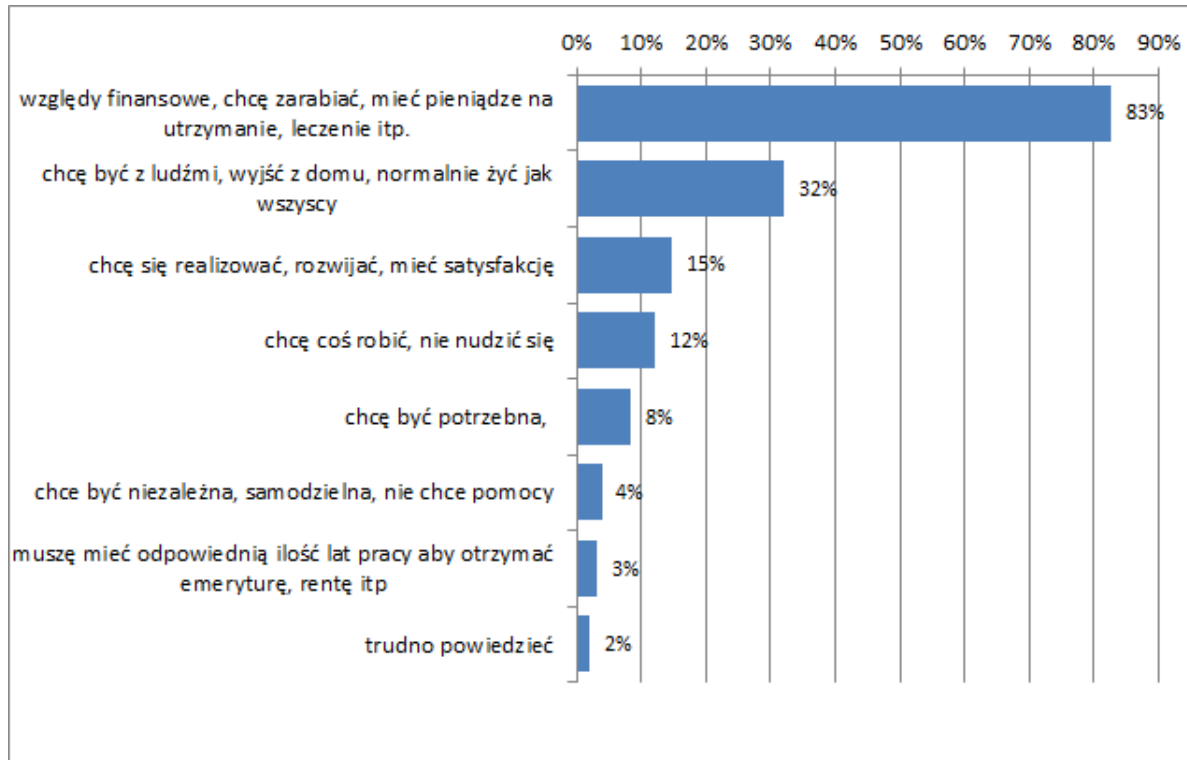
Rysunek 37. Poszukiwane stanowiska pracy N=396, osoby poszukujące pracy)



12 GOTOWOŚĆ DO PODJĘCIA PRACY

Głównym motywatorem aktywności zawodowej wśród osób niepełnosprawnych są względy finansowe – chęć zwiększenia dochodów (na utrzymanie, leczenie). 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. Warto zwrócić uwagę, iż na pozafinansowe znaczenie pracy częściej wskazywały osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, osoby niepełnosprawne od urodzenia oraz osoby wcześniej niepracujące, podczas gdy osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności wskazują głównie na aspekt finansowy.

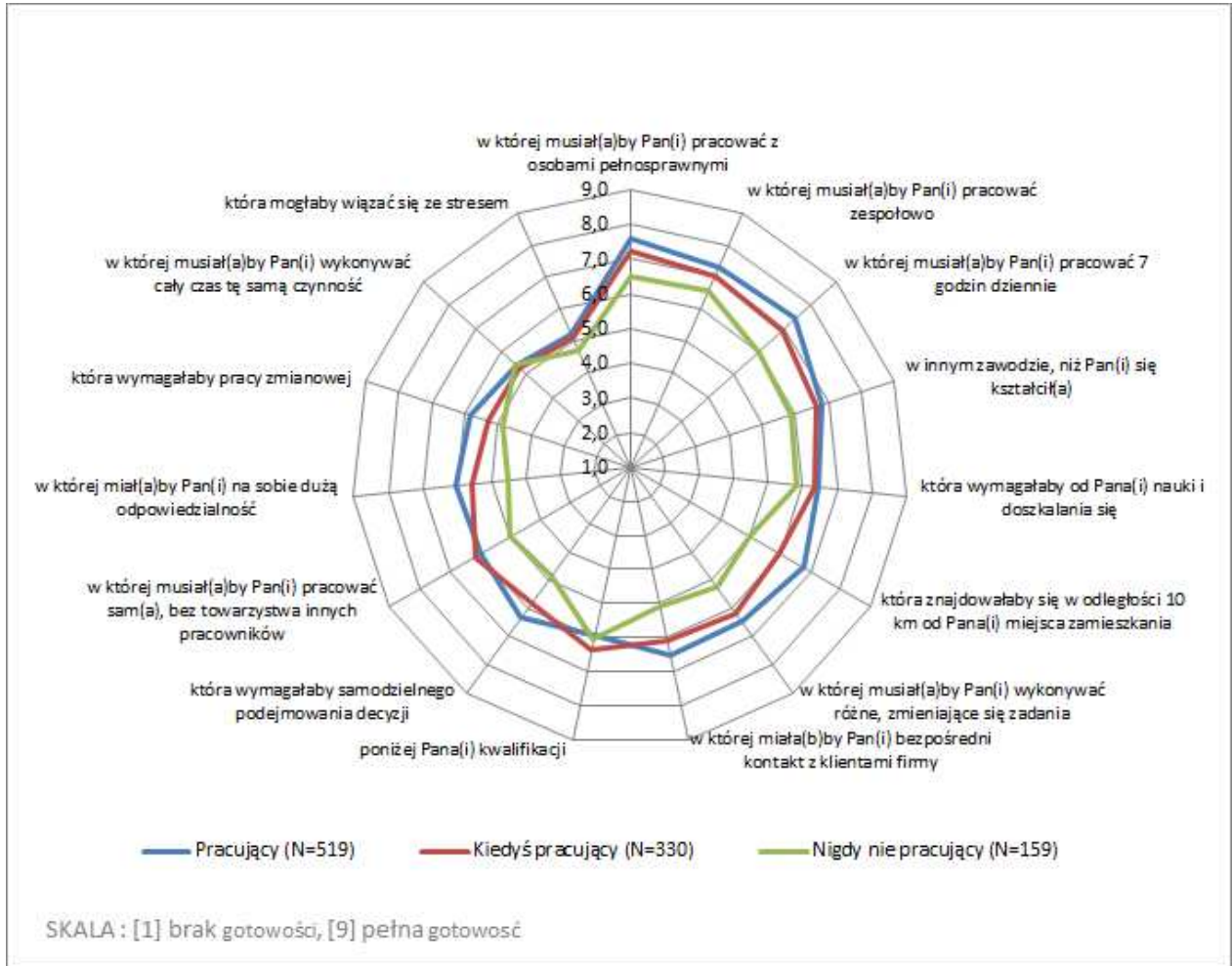
Rysunek 38. Przyczyny podejmowania aktywności zawodowej (N=1008)



Jak pokazują badania istotnym ogranicznikiem motywacji osób niepełnosprawnych do wykonywania pracy mogą być zarówno względy finansowe (obawa przed utratą renty) jak i charakter oferowanej pracy. Ponad jedna trzecia wszystkich badanych kategorycznie odrzuciła możliwość podjęcia pracy, która mogłaby wiązać się ze stresem (36%) lub zakładała dużą monotoność wykonywanych czynności (33%). Prawie jedna trzecia nie podjęłaby się natomiast pracy nakładającej na pracownika dużą odpowiedzialność, czy też pracy zmianowej (29%). Dla większości badanych ograniczenia nie stanowi natomiast zespołowy charakter pracy, w tym również z osobami pełnosprawnymi, czy też konieczność zmiany kwalifikacji lub dokończenia się. Warto podkreślić, iż dużo mniejszą gotowość do podjęcia pracy na tle osób mających obecnie lub też w przeszłości kontakt z pracą zawodową, wyrażają osoby nigdy wcześniej niepracujące. Grupa ta, choć deklaruje chęć i gotowość podjęcia zarobkowania, obwarowuje możliwość zatrudnienia różnymi zastrzeżeniami, co w sposób oczywisty pomniejsza jej szanse i możliwości na rynku pracy. Osoby nigdy nie pracujące częściej niż osoby w pozostałych grupach wyrażają brak gotowości do podjęcia pracy, do której trzeba dojeżdżać ponad 10 km, która wiązałaby się z koniecznością przystosowania do zmieniających się zadań, zakładającej konieczność kontaktów z klientami firmy, czy też pracy wymagającej odpowiedzialności i podejmowania samodzielnych decyzji (Tabela 20, Rysunek 39).

Zrealizowane badania z całą mocą pokazują również, iż ważnym czynnikiem ograniczającym chęć podjęcia pracy jest obawa przed utratą renty. Prawie co dziesiąty badany (8%) twierdzi, iż nie podjąłby się zaproponowanej pracy w obawie o utratę renty, a kolejne 7% podjęłoby pracę, ale tylko bez umowy. Dla większości najlepszym rozwiązaniem było podjęcie pracy za mniejsze wynagrodzenie, którego wysokość nie przekracza możliwości „dorabiania do renty”. Gotowość rezygnacji z renty pod warunkiem otrzymania wynagrodzenia na poziomie 2300 złotych wyraża 8% badanych, a jedynie 2% byłoby skłonnych zrezygnować z renty w zamian za otrzymaną pracę. Warto jednak zaznaczyć, iż dla dużej części badanych (31%) dylemat ten pozostaje nierozstrzygnięty i wiedzą oni jak zachowaliby się w sytuacji otrzymania propozycji ciekawej pracy (Rysunek 40).

Rysunek 39. Gotowość do podjęcia pracy - średnie (N=1008, wszyscy badani)



Rysunek 40. Gotowość do podjęcia pracy w kontekście możliwości utraty renty (N=504, osoby pobierające rentę)

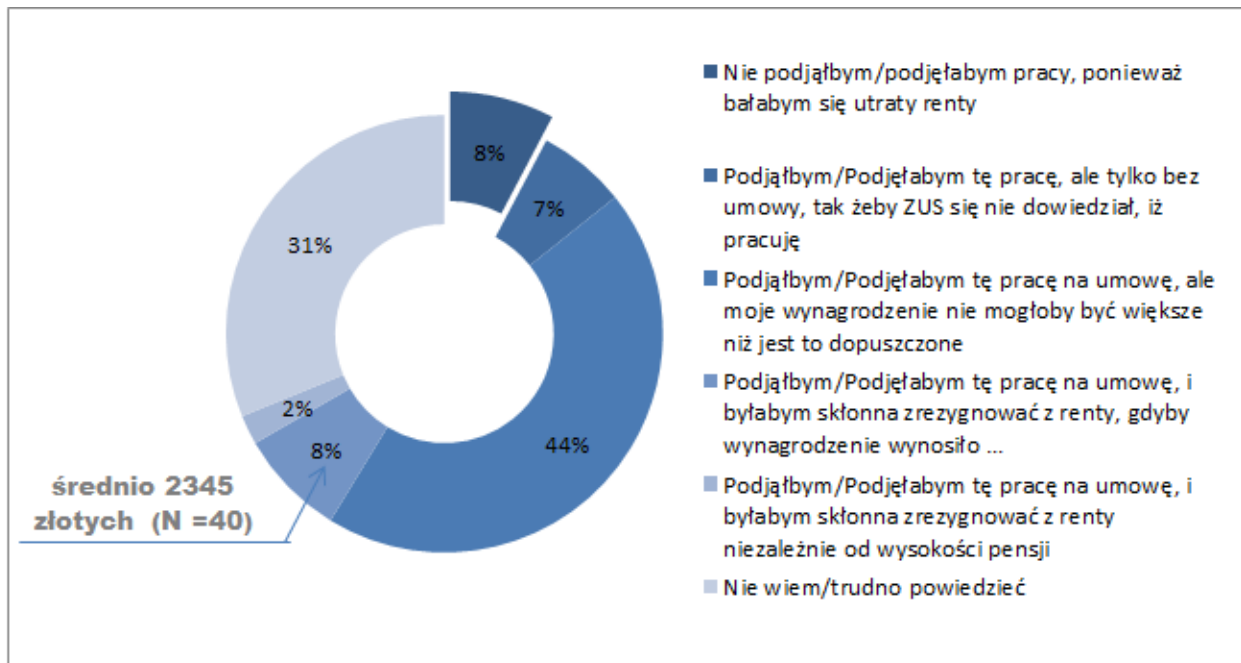


Tabela 20. Gotowość do podjęcia pracy

| | OGÓŁEM (N=1008) | | Pracujący (N=519) | | Kiedyś pracujący (N=330) | | Nigdy nie pracujący (N=159) | |
|---|----------------------------|----------------------------------|----------------------------|----------------------------------|----------------------------|----------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| | Gotowość do podjęcia pracy | Brak gotowości do podjęcia pracy | Gotowość do podjęcia pracy | Brak gotowości do podjęcia pracy | Gotowość do podjęcia pracy | Brak gotowości do podjęcia pracy | Gotowość do podjęcia pracy | Brak gotowości do podjęcia pracy |
| w której musiał(a)by Pan(i) pracować z osobami pełnosprawnymi | 82% | 8% | 86% | 5% | 81% | 8% | 68% | 18% |
| w której musiał(a)by Pan(i) pracować zespołowo | 82% | 8% | 86% | 6% | 79% | 8% | 72% | 12% |
| w której musiał(a)by Pan(i) pracować 7 godzin dziennie | 79% | 12% | 85% | 6% | 76% | 15% | 62% | 26% |
| w innym zawodzie, niż Pan(i) się kształcił(a) | 73% | 14% | 77% | 12% | 74% | 13% | 58% | 23% |
| która wymagałaby od Pana(i) nauki i doszkalania się | 68% | 17% | 70% | 16% | 70% | 16% | 58% | 26% |
| która znajdowałaby się w odległości 10 km od Pana(i) miejsca zamieszkania | 67% | 23% | 75% | 16% | 62% | 26% | 49% | 39% |
| w której musiał(a)by Pan(i) wykonywać różne, zmieniające się zadania | 67% | 19% | 71% | 13% | 68% | 19% | 48% | 35% |
| w której miała(b)by Pan(i) bezpośredni kontakt z klientami firmy | 65% | 20% | 72% | 15% | 64% | 21% | 47% | 37% |
| poniżej Pana(i) kwalifikacji | 63% | 22% | 61% | 24% | 70% | 17% | 57% | 25% |
| która wymagałaby samodzielnego podejmowania decyzji | 62% | 24% | 69% | 18% | 61% | 24% | 45% | 41% |
| w której musiał(a)by Pan(i) pracować sam(a), bez towarzystwa innych pracowników | 61% | 23% | 62% | 22% | 67% | 20% | 48% | 35% |
| w której miał(a)by Pan(i) na sobie dużą odpowiedzialność | 58% | 29% | 63% | 22% | 56% | 30% | 41% | 48% |
| która wymagałaby pracy zmianowej | 58% | 29% | 65% | 24% | 53% | 32% | 43% | 39% |
| w której musiał(a)by Pan(i) wykonywać cały czas tę samą czynność | 54% | 33% | 54% | 33% | 52% | 35% | 57% | 31% |
| która mogłaby wiązać się ze stresem | 50% | 36% | 53% | 33% | 49% | 35% | 42% | 43% |



Część 4

Rynek pracy wobec osób niepełnosprawnych

13 ZATRUDNIANIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

13.1 Powszechność zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz struktura przedsiębiorstw zatrudniających osoby niepełnosprawne

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych jest rzadko spotykaną praktyką w województwie łódzkim. Wśród całej populacji niespełna co dziesiąta firma zatrudniająca pracowników deklaruje, iż pracują w niej osoby niepełnosprawne (8%), kolejne zaś 4% miało takie doświadczenia w przeszłości. Dominująca większość (88%) pracodawców nigdy nie zatrudniała osób niepełnosprawnych (Rysunek 41).

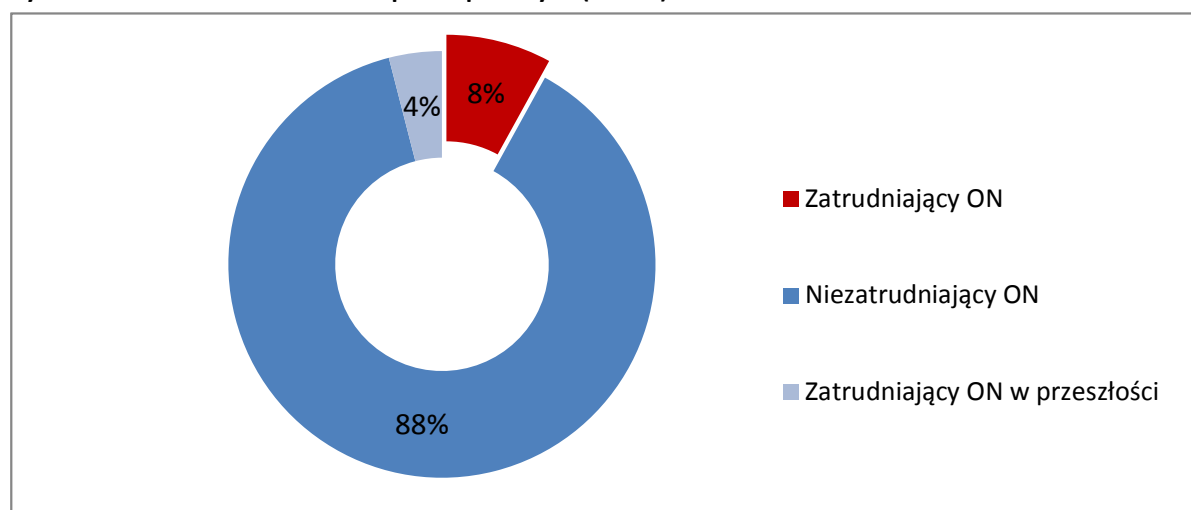
Zmienną w największym stopniu różnicującą gotowość do zatrudniania osób niepełnosprawnych jest wielkość przedsiębiorstwa oraz niepełnosprawność pracodawcy.

Ogółem odsetek zatrudniających niepełnosprawnych rośnie wraz z wielkością przedsiębiorstwa. I tak, praktyka zatrudniania osób niepełnosprawnych obecna jest praktycznie we wszystkich firmach z sektora dużych przedsiębiorstw (93%), w prawie połowie firm średnich (46%) i w niespełna co piątej firmie małej (18%). Pracowników niepełnosprawnych niezmiernie rzadko zatrudniają natomiast firmy najmniejsze, z sektora mikroprzedsiębiorstw (3%). Analiza zatrudnienia osób niepełnosprawnych w przedziałach wielkości zatrudnienia wyznaczonych w *Ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, pokazuje iż 46% przedsiębiorstw zobligowanych do wpłat na PFRON (zatrudniających powyżej 25 pracowników) nie zatrudnia osób niepełnosprawnych.

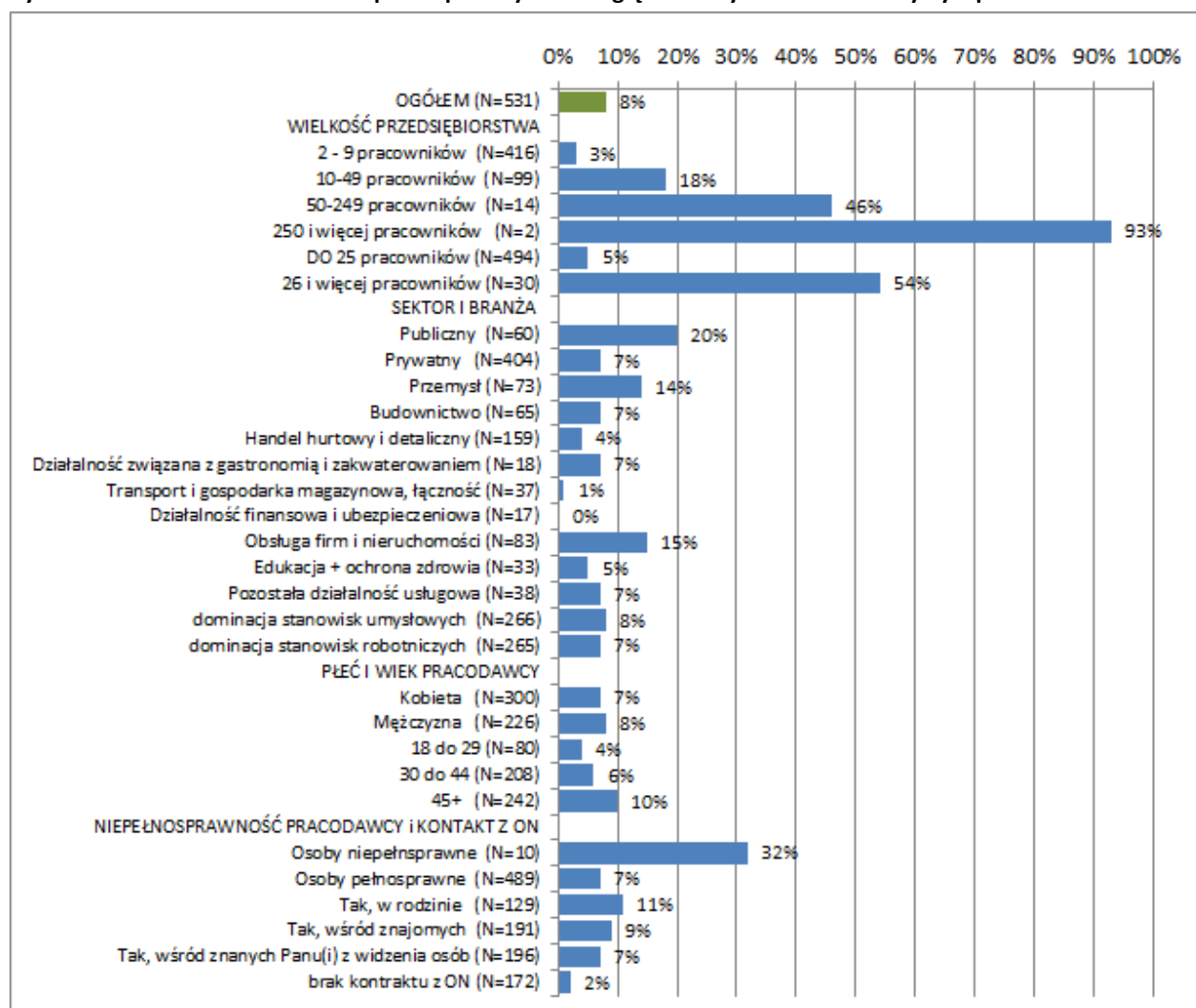
Niepełnosprawnych pracowników częściej zatrudniają przedsiębiorstwa z sektora publicznego (20%) niż sektora prywatnego (7%) oraz działające w branży produkcyjnej (14%) oraz zajmujące się obsługą nieruchomości i firm (głównie w obszarze usług niewyspecjalizowanych – ochrona, firmy sprzątające) (15%).

Warto zwrócić uwagę na pewne zróżnicowanie rysujące się w kontekście cech osobistych pracodawcy/osoby odpowiedzialnej za zatrudnienie. Jak pokazują badania, niepełnosprawnych pracowników nieco częściej skłonni są zatrudniać pracodawcy najstarsi (powyżej 45 roku życia) – 10%, najmniej zaś osoby do 29 roku życia (4%). Niezmiernie ważnym czynnikiem sprzyjającym zatrudnieniu osób niepełnosprawnych jest kontakt z osobami niepełnosprawnymi oraz przede wszystkim niepełnosprawność pracodawcy. Jak pokazują badania osoby niepełnosprawne dużo częściej niż przeciętnie (31%) zatrudniają niepełnosprawni oraz istotnie częściej osoby, które mają bliski kontakt z niepełnosprawnymi (11%) (Rysunek 42).

Rysunek 41. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych (N=531)

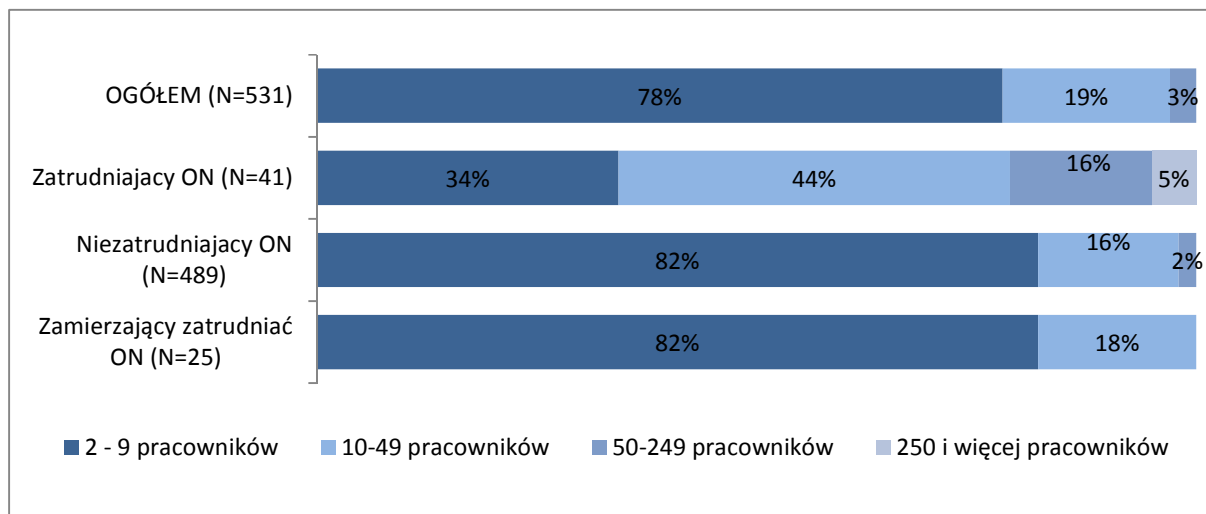


Rysunek 42. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych ze względu na wybrane charakterystyki pracodawców



Ogółem pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne w prawie dwóch trzecich (65%) to firmy zatrudniające powyżej 10 pracowników (przede wszystkim przedsiębiorstwa małe). Jedynie 35% pracodawców oferujących zatrudnienie osobom niepełnosprawnym, to firmy z sektora mikro przedsiębiorstw (Rysunek 43). 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 29% w stosunku do 10%), zajmujące się produkcją przemysłową (24% w stosunku do 10%) oraz prowadzące działalność usługową związaną z obsługą nieruchomości i firm (30%) (Rysunek 44, Tabela 21). W dalszej kolejności populację zatrudniających osoby niepełnosprawne stanowią przedsiębiorstwa działające w obszarze handlu (16% w stosunku do 31%), w branży usług dla ludności (7%). W gronie zatrudniających osoby niepełnosprawne nieobecne są natomiast przedsiębiorstwa z branży związanej z działalnością finansową i ubezpieczeniową, a także transportem, łącznością i komunikacją. Charakterystyczna dla firm oferujących miejsca pracy dla niepełnosprawnych jest struktura pracownicza, w której dominują stanowiska pracy dla pracowników niżej wykwalifikowanych - przede wszystkim pracownicy przy pracach prostych (15%), robotnicy przemysłowi (19%), pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (14%). Warto zauważyć, iż struktura firm obecnie niezatrudniających pracowników niepełnosprawnych, lecz zamierzających zmienić tę sytuację w najbliższej przyszłości bardziej zbliżona jest do pracodawców obecnie niezatrudniających, niż zatrudniających osób niepełnosprawnych, co może być sygnałem pozytywnych zmian na rynku pracy w tym względzie (Rysunek 45).

Rysunek 43. Struktura pracodawców zatrudniających i niezatrudniających osoby niepełnosprawne ze względu na wielkość przedsiębiorstwa



Rysunek 44. Struktura pracodawców zatrudniających i niezatrudniających osoby niepełnosprawne ze względu na sektor

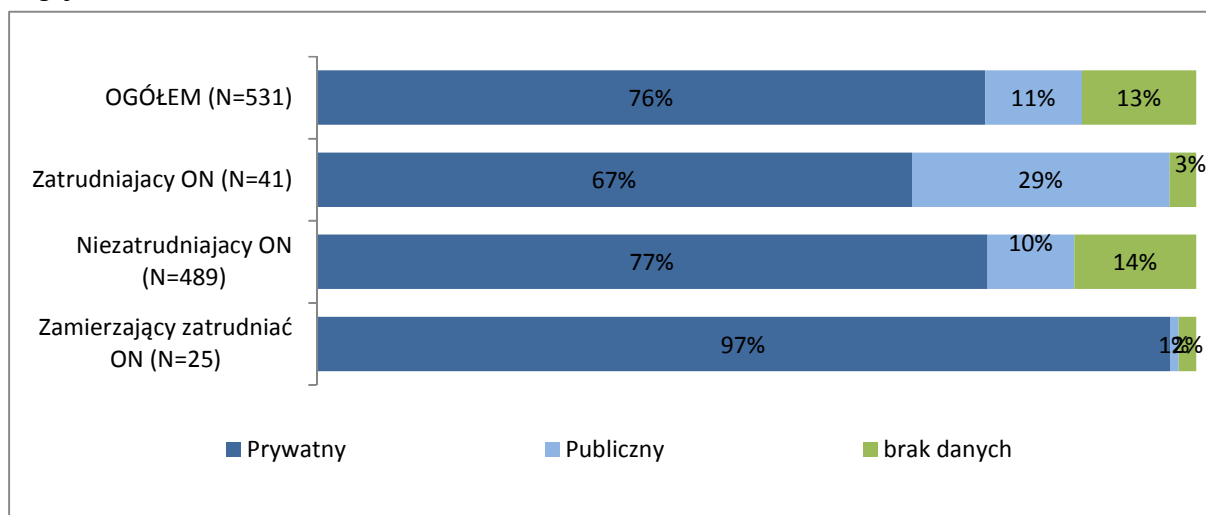
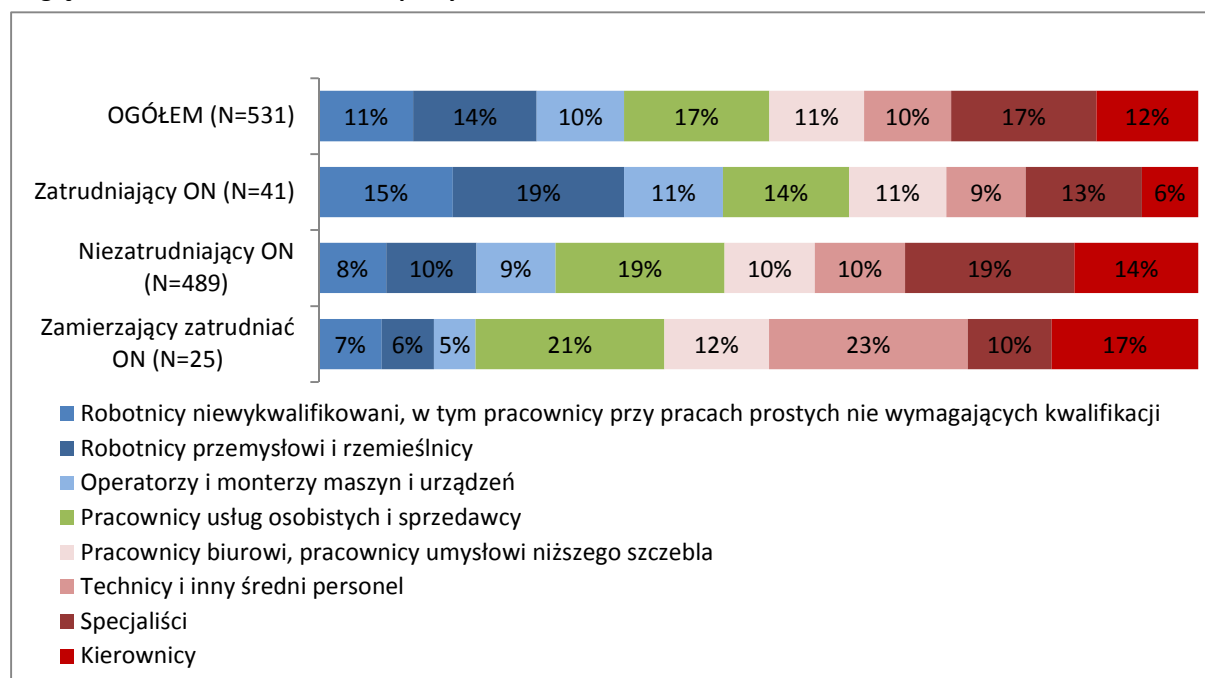


Tabela 21. Struktura pracodawców zatrudniających i niezatrudniających osoby niepełnosprawne ze względu na branżę

| | OGÓŁEM (N=531) | Zatrudniający ON (N=41) | Niezatrudniają cy ON (N=489) | Zamierzający zatrudniać ON (N=25) |
|--|-------------------|----------------------------|---------------------------------|---|
| Przemysł | 14% | 24% | 13% | 10% |
| Budownictwo | 12% | 10% | 12% | 40% |
| Handel hurtowy i detaliczny | 30% | 16% | 31% | 16% |
| Działalność związana z gastronomią i zakwaterowaniem | 3% | 3% | 3% | 8% |
| Transport i gospodarka magazynowa, łączność | 7% | 1% | 8% | 8% |
| Działalność finansowa i ubezpieczeniowa | 3% | 0% | 3% | 0% |
| Działalność usługowa związana z obsługą firm i nieruchomości | 16% | 30% | 14% | 12% |
| Edukacja + ochrona zdrowia | 6% | 4% | 6% | 1% |
| Pozostała działalność usługowa | 7% | 7% | 7% | 4% |

Rysunek 45. Struktura pracodawców zatrudniających i niezatrudniających osoby niepełnosprawne ze względu na oferowane stanowiska pracy



13.2 Liczba zatrudnionych pracowników

Średnia liczba zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych to 4,6 osób, przy czym wartość ta jest zawyżona przez największe przedsiębiorstwa zatrudniające średnio ponad 33 osoby. Jak pokazuje wskaźnik mediany - połowa przedsiębiorstw zatrudnia tylko 1 pracownika, a wartość III kwartyła na poziomie 1,8 oznacza, iż 75% przedsiębiorstw zatrudnia średnio mniej niż 2 osoby. Ogółem mikroprzedsiębiorstwa zatrudniają średnio 1 osobę niepełnosprawną, małe przedsiębiorstwa średnio 3 osoby, firmy średnie – 8 osób, zaś firmy duże 33,6 osób. Średnio więcej pracowników zatrudniają pracodawcy z sektora prywatnego niż z publicznego (odpowiednio 3,1 osób oraz 5,2 osoby). Spośród wszystkich średnio najwięcej pracowników zatrudniają firmy produkcyjne (8,6) (Rysunek 46).

Globalnie, największy udział w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych mają przedsiębiorstwa największe, gdzie pracuje ponad jedna trzecia (36%) wszystkich osób niepełnosprawnych.

Firmy małe i średnie łącznie zatrudniają 57% niepełnosprawnych. Najmniejszy udział w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych mają mikroprzedsiębiorstwa (7%).

Biorąc pod uwagę strukturę branż, w których zatrudnione są osoby niepełnosprawne, widać iż jest ona zdominowana przez firmy produkcyjne, gdzie pracuje 44% wszystkich niepełnosprawnych oraz przez firmy prowadzące działalność związaną z obsługą nieruchomości i firm (głównie w zakresie usług niewyspecjalizowanych), gdzie pracuje 27% wszystkich niepełnosprawnych. Trzecią liczącą się branżą w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych jest handel (11% wszystkich zatrudnionych).

Warto zwrócić uwagę, iż 79% zatrudnienia osób niepełnosprawnych przypada na firmy, w których w strukturze zatrudnienia dominują stanowiska pracy niewymagające wysokich kwalifikacji. Jedynie 21% wszystkich zatrudnionych pracuje w firmach z dominacją stanowisk umysłowych.

Wedle danych zebranych od pracodawców na zakłady pracy chronionej przypada 52%, a na rynek otwarty 48% zatrudnienia osób niepełnosprawnych, co pozostaje w zgodzie z deklaracjami uzyskanymi od samych niepełnosprawnych (Tabela 22).

Zrealizowane badania wskazują także na dużą stabilność zatrudnienia osób niepełnosprawnych w czasie. Przeważająca liczba badanych (87%) utrzymuje, iż w stosunku do okresu sprzed trzech lat liczba zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych nie zmieniła się. Firmy zatrudniające obecnie niepełnosprawnych w dwóch trzecich nie zmieniły poziomu zatrudnienia tej grupy. 21% deklaruje zwiększenie zatrudniania osób niepełnosprawnych, a 11% obniżenie poziomu zatrudnienia.

Rysunek 46. Liczba zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych ze względu na wielkość przedsiębiorstwa

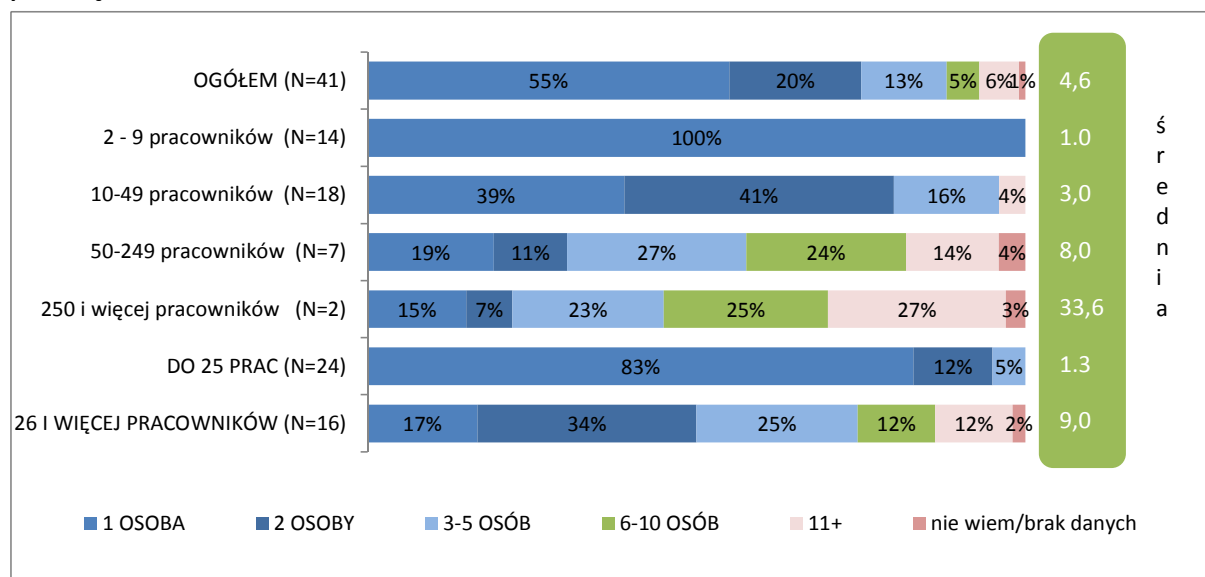


Tabela 22. Statystyki rozkładu liczby zatrudnianych pracowników oraz udział przedsiębiorstw danego typu w ogólnej strukturze zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

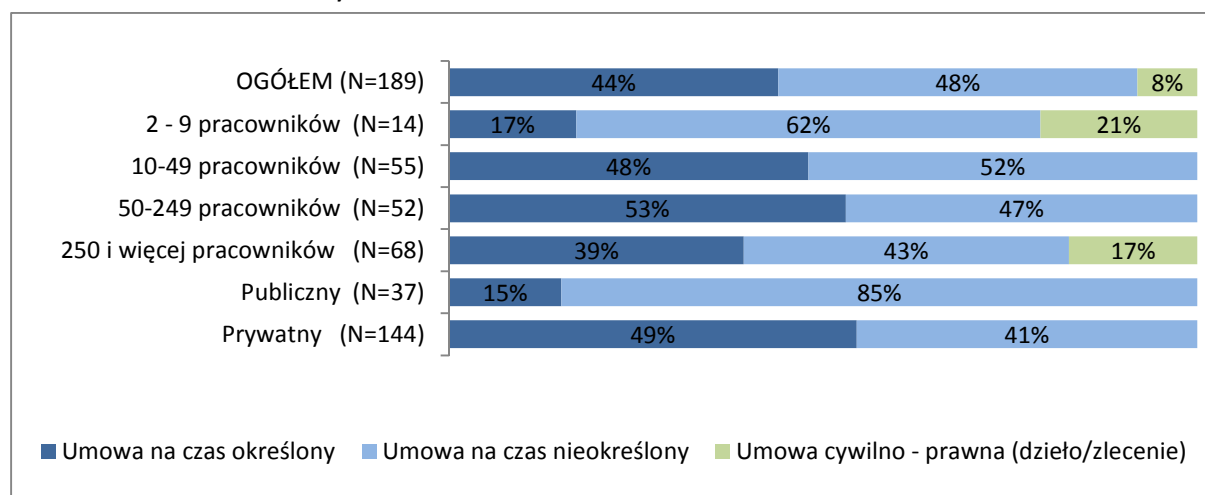
| | | Liczba miejsc pracy | | | Udział w ogólnym zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (N=189, miejsca pracy) |
|------------------------|--|---------------------|------------|-------------|---|
| | | Średnia | Mediana | III Kwartyl | |
| Wielkość zatrudnienia | 2 - 9 pracowników | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 7% |
| | 10-49 pracowników | 3.0 | 1.3 | 1.9 | 29% |
| | 50-249 pracowników | 8.0 | 3.7 | 8.7 | 28% |
| | 250 i więcej pracowników | 33.6 | 5.4 | 10.4 | 36% |
| | DO 25 PRAC | 1.3 | 1.0 | 1.0 | 16% |
| | 26 I WIĘCEJ PRACOWNIKÓW | 9.0 | 2.0 | 4.7 | 75% |
| Sektor | Publiczny | 3.1 | 1.3 | 1.9 | 20% |
| | Prywatny | 5.2 | 1.0 | 2.0 | 76% |
| Branża | Przemysł | 8.6 | 1.0 | 2.8 | 44% |
| | Budownictwo | 2.1 | 1.5 | 1.8 | 5% |
| | Handel hurtowy i detaliczny | 3.1 | 1.0 | 2.0 | 11% |
| | Działalność związana z gastronomią i zakwaterowaniem | 5.2 | 2.5 | 3.7 | 4% |
| | Transport i gospodarka magazynowa, łączność | 5.7 | 5.0 | 6.3 | 1% |
| | Działalność finansowa i ubezpieczeniowa | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0% |
| | Działalność usługowa związana z obsługą firm i nieruchomości | 4.2 | 1.0 | 1.0 | 27% |
| | Edukacja + ochrona zdrowia | 2.8 | 1.3 | 2.6 | 2% |
| | Pozostała działalność usługowa | 3.0 | 1.7 | 2.5 | 4% |
| Struktura zatrudnienia | dominacja stanowisk fizycznych | 6.9 | 1.1 | 1.9 | 79% |
| | dominacja stanowisk umysłowych | 2.1 | 1.0 | 2.0 | 21% |
| Forma zakładu pracy | zakład pracy chronionej | 106.6 | 34.5 | 54.5 | 52% |
| | firma z otwartego rynku pracy | 2.3 | 1.0 | 1.8 | 48% |
| | OGÓŁEM | 4.6 | 1.0 | 1.9 | 100% |

14 WARUNKI PRACY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

14.1 Charakterystyka miejsc pracy

Większość pracodawców (68%) zatrudnia osoby niepełnosprawne na czas nieokreślony. 38% zawiera umowy na czas określony, a umowy cywilnoprawne zawiera 7% badanych firm – przede wszystkim firmy najmniejsze. Według deklaracji pracodawców, niespełna połowa zatrudnionych osób niepełnosprawnych (48%) może liczyć na umowę o pracę na czas nieokreślony, kolejne 44% pozostaje zatrudnionych na czas określony, a 8% na podstawie umów cywilnoprawnych (co pozostaje w zgodzie z informacjami uzyskanymi od samych osób niepełnosprawnych). Warto zauważyć, iż umowy na czas nieokreślony najczęściej zawierają firmy najmniejsze (62% wszystkich zatrudnionych niepełnosprawnych), najrzadziej zaś firmy największe (47% wszystkich zatrudnionych). Praktykę tę częściej obserwujemy także wśród firm z sektora publicznego (85% zatrudnionych pracowników), niż z sektora prywatnego (41% zatrudnionych pracowników).

Rysunek 47. Udział pracowników zatrudnionych na poszczególne rodzaje umów o pracę (N=MIEJSCA PRACY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH)

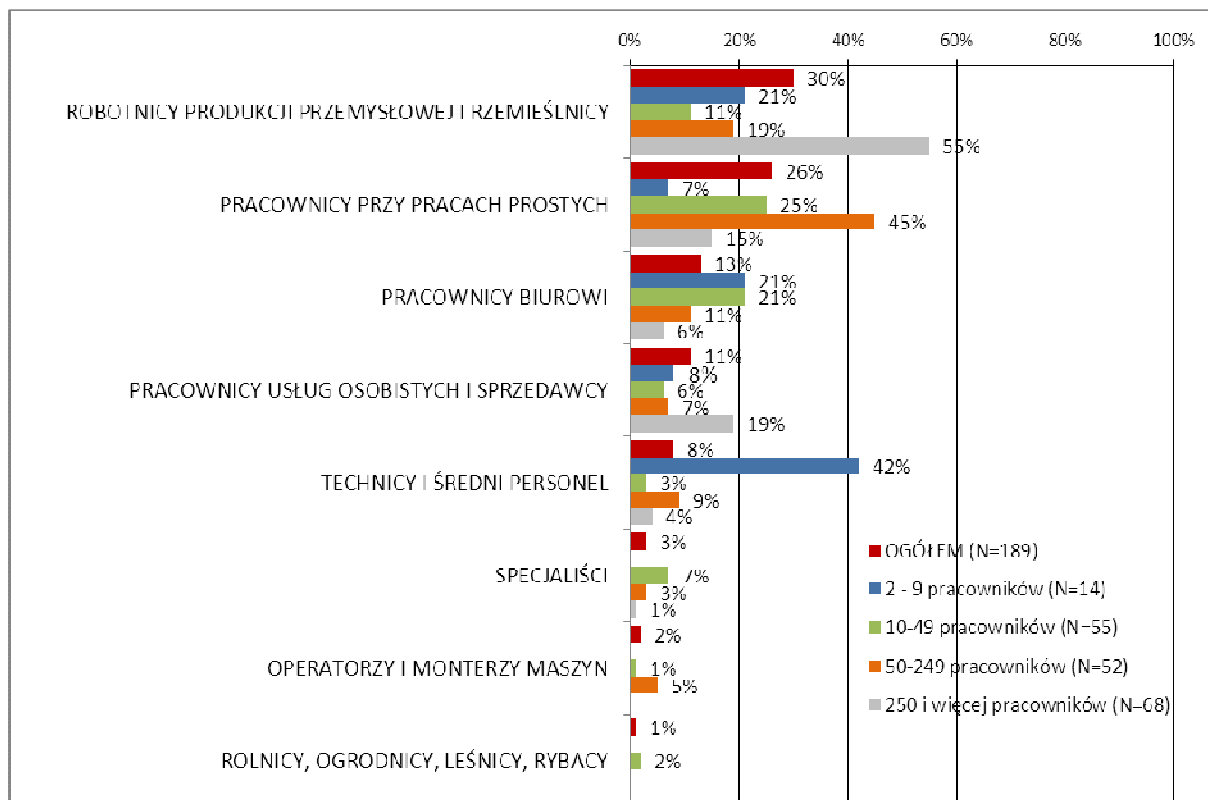


Badani przedsiębiorcy najczęściej zatrudniają osoby niepełnosprawne na stanowiskach pracowników biurowych (35%) oraz przy pracach prostych (35%), rzadziej jako robotników produkcji przemysłowej i rzemieślników (16%), czy techników i średni personel (16%) (Tabela 16). Struktura zatrudnienia niepełnosprawnych ze względu na zajmowane stanowiska pracy potwierdza informacje uzyskane od samych osób niepełnosprawnych. Firmy zatrudniają najczęściej osób niepełnosprawnych na stanowiskach robotników przemysłowych (30%) – głównie największe firmy lub pracowników przy pracach prostych (26%) – głównie firmy średnie (zatrudniające 50-249 pracowników). Jedynie 13% wszystkich zatrudnionych osób niepełnosprawnych zajmuje stanowiska pracowników biurowych – najczęściej w firmach do 49 pracowników. Co dziesiąty niepełnosprawny pracownik jest zatrudniony w charakterze pracownika usług osobistych/sprzedawcy. Rzadko osoby niepełnosprawne pracują na specjalistycznych stanowiskach wymagających odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji – 8% technicy i średni personel (głównie firmy zatrudniające do 9 pracowników) oraz 3% specjaliści (głównie firmy zatrudniające 10-49 pracowników) (Rysunek 48).

Tabela 23. Odsetek pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych na stanowiskach danego typu oraz udział stanowisk danego typu w ogólnym zatrudnieniu osób niepełnosprawnych

| | Odsetek pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych na stanowiskach danego typu | | | | | | | Udział w ogólnym zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (N=189, MIEJSCA PRACY ON) |
|---|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------|--|
| | OGÓŁEM (N=41) | 2 - 9 pracowników (N=14) | 10-49 pracowników (N=18) | 50-249 pracowników (N=7) | 250 i więcej pracowników (N=2) | zakład pracy chronionej (N=15) | otwarty rynek pracy (N=39) | |
| Pracownicy biurowi | 35% | 21% | 39% | 47% | 53% | 67% | 34% | 13% |
| Pracownicy przy pracach prostych | 35% | 7% | 49% | 51% | 51% | 73% | 34% | 26% |
| Robotnicy produkcji przemysłowej i rzemieślnicy | 16% | 15% | 11% | 29% | 32% | 60% | 14% | 30% |
| Technicy i średni personel | 16% | 21% | 6% | 29% | 24% | 33% | 16% | 8% |
| Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy | 10% | 8% | 9% | 16% | 11% | 13% | 10% | 11% |
| Specjaliści | 9% | 0% | 12% | 13% | 18% | 27% | 8% | 3% |
| Operatorzy i monterzy maszyn | 3% | 0% | 1% | 10% | 3% | 20% | 2% | 2% |
| Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy, rybacy | 2% | 0% | 5% | 0% | 0% | 0% | 3% | 1% |

Rysunek 48. Udział pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach (N=MIEJSCA PRACY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH)



W tabeli poniżej przedstawiamy najbardziej popularne stanowiska pracy zajmowane przez niepełnosprawnych pracowników (Tabela 28).

Tabela 24. Stanowiska pracy, na których najczęściej zatrudnieni są niepełnosprawni w badanych firmach

| | |
|---|--------------------------------------|
| ☺ Pracownik produkcyjny (ogólnie) | ☺ Pracownik gospodarczy, konserwator |
| ☺ Pracownik biurowy (ogólnie) | ☺ Księgowy |
| ☺ Ochroniarz, dozorca | ☺ Specjalista (ogólnie) |
| ☺ Pracownik przy pracach prostych (ogólnie) | ☺ Asystent specjalisty (ogólnie) |
| ☺ Portier, woźny | ☺ Pracownik budowlany, drogowy |
| ☺ Sprzątaczką | ☺ Pracownik pomocniczy |
| ☺ Sprzedawca | |

14.2 Organizacja pracy dla osób niepełnosprawnych

Większość badanych pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne deklaruje, że organizacja ich pracy nie odbiega od organizacji pracy sprawnych pracowników. 93% pracodawców przyznało, że niepełnosprawni pracują razem z osobami sprawnymi. Odsetek ten zmniejsza się wraz z wielkością firmy (w firmach najmniejszych 100% pracodawców deklarowało, że niepełnosprawni pracownicy pracują razem z pełnosprawnymi, zaś w firmach największych „jedynie” 77%). Należy tutaj zauważyć, że 23% firm największych przyznało, że niektórzy pracownicy pracują z osobami niepełnosprawnymi, zaś część z pełnosprawnymi.

Ponadto 71% pracodawców zadeklarowało, że niepełnosprawni pracownicy są nadzorowani i kontrolowani w takim samym zakresie jak inni pracownicy. Nie praktykuje się w firmach wprowadzenia specjalnego/dodatкового nadzoru nad takimi pracownikami (3%), co najwyżej tyczyć się to może jedynie części zatrudnionych osób niepełnosprawnych (26%) – najczęściej firmy duże (zatrudniające 250 i więcej pracowników), ale również firmy mikro (zatrudniające 2-9 pracowników).

Ostatecznie pracodawcy przyznają, że niepełnosprawni wykonują wszystkie czynności związane z danym stanowiskiem, tak jakby to czyniły osoby pełnosprawne (78%). Sytuacja taka zawsze ma miejsce w najmniejszych firmach (zatrudniających 2-9 pracowników). W firmach nieco większych częściej zdarzają się sytuacje, że niepełnosprawni pracownicy dopuszczani są wyłącznie do wykonywania czynności pomocniczych/mniej obciążających (20% firm zatrudniających 20-49 pracowników). Praktyka ta stosowana w przypadku części zatrudnionych niepełnosprawnych, podczas gdy inni niepełnosprawni pracują tak, jak pozostali pracownicy dotyczy firm średnich (25% zatrudniających 50-249 pracowników) oraz firm dużych (32% zatrudniających 250 i więcej pracowników) (Tabela 25).

Tabela 25. Organizacja pracy dla osób niepełnosprawnych w firmach zatrudniających takich pracowników

| | OGÓLEM (N=41) | 2 - 9 pracowników (N=14) | 10-49 pracowników (N=18) | 50-249 pracowników (N=7) | 250 i więcej pracowników (N=2) |
|--|------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|
| pracują razem z osobami pełnosprawnymi, czy też pracują wyłącznie z innymi osobami niepełnosprawnymi? | | | | | |
| pracują razem z osobami pełnosprawnymi | 93% | 100% | 90% | 89% | 77% |
| pracują z innymi osobami niepełnosprawnymi | 3% | 0% | 6% | 0% | 0% |
| niektórzy pracują razem z osobami niepełnosprawnymi, niektórzy z osobami pełnosprawnymi | 4% | 0% | 4% | 7% | 23% |
| brak danych | 1% | 0% | 0% | 4% | 0% |
| są pod specjalnym/dodatkowym nadzorem ze strony innych pracowników lub przełożonego, czy też są kontrolowani tak jak inni pracownicy? | | | | | |
| są pod specjalnym/dodatkowym nadzorem | 3% | 0% | 5% | 2% | 0% |
| są nadzorowane/kontrolowane w takim samym zakresie jak inni pracownicy | 71% | 64% | 78% | 71% | 57% |
| niektórzy są pod specjalnym/dodatkowym nadzorem, niektórzy są kontrolowani w takim zakresie jak inni pracownicy | 26% | 36% | 17% | 23% | 43% |
| brak danych | 1% | 0% | 0% | 4% | 0% |
| są dopuszczani jedynie do czynności pomocniczych, mniej obciążających, czy też pracują tak, jak inni pracownicy? | | | | | |
| są dopuszczani jedynie do wykonywania czynności pomocniczych/mniej obciążających | 10% | 0% | 20% | 4% | 0% |
| pracują tak, jak inni pracownicy na danym stanowisku | 78% | 100% | 67% | 67% | 68% |
| niektórzy są dopuszczani jedynie do czynności pomocniczych, inni pracują tak, jak pozostali pracownicy | 11% | 0% | 13% | 25% | 32% |
| brak danych | 1% | 0% | 0% | 4% | 0% |

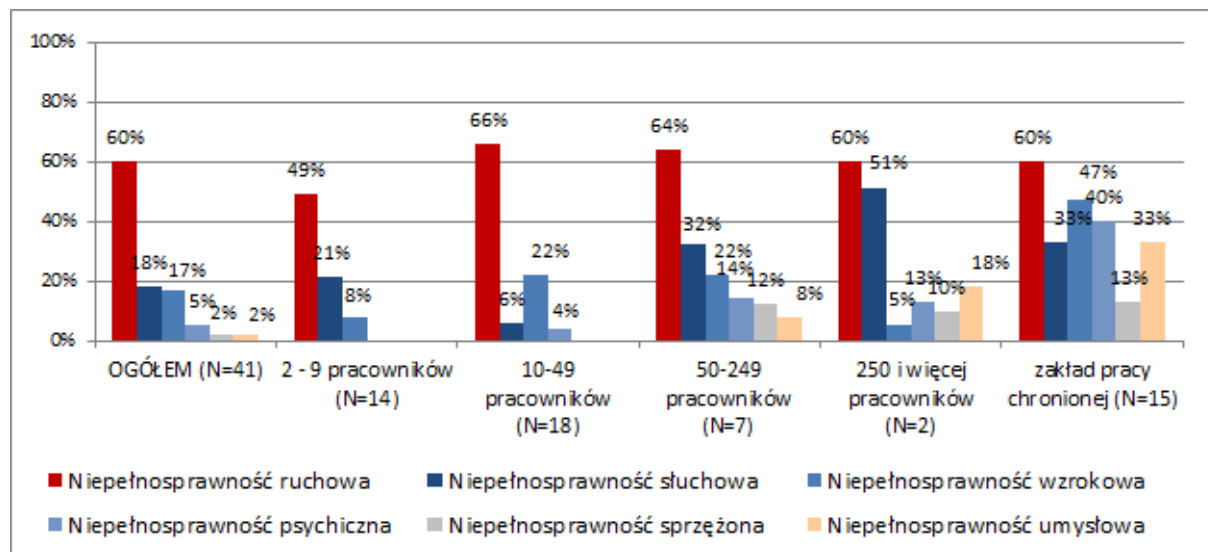
14.3 Charakterystyka zatrudnianych pracowników

Pracodawcy najczęściej zatrudniają osoby z niepełnosprawnością ruchową (60%) – najczęściej firmy małe (zatrudniające 10-49 pracowników, 66%) oraz średnie (zatrudniające 50-249 pracowników, 64%). Dużo mniejszy odsetek pracodawców oferuje miejsca pracy dla osób z niepełnosprawnością wzrokową czy słuchową (poniżej 20%). Sporadycznie natomiast zatrudniane są osoby z niepełnosprawnością psychiczną (5%) oraz umysłową (2%). Pracowników z takimi schorzeniami można najczęściej spotkać w zakładach pracy chronionej oraz największych (zatrudniających powyżej 249 pracowników) i średnich (zatrudniających 50-249 pracowników) firmach.

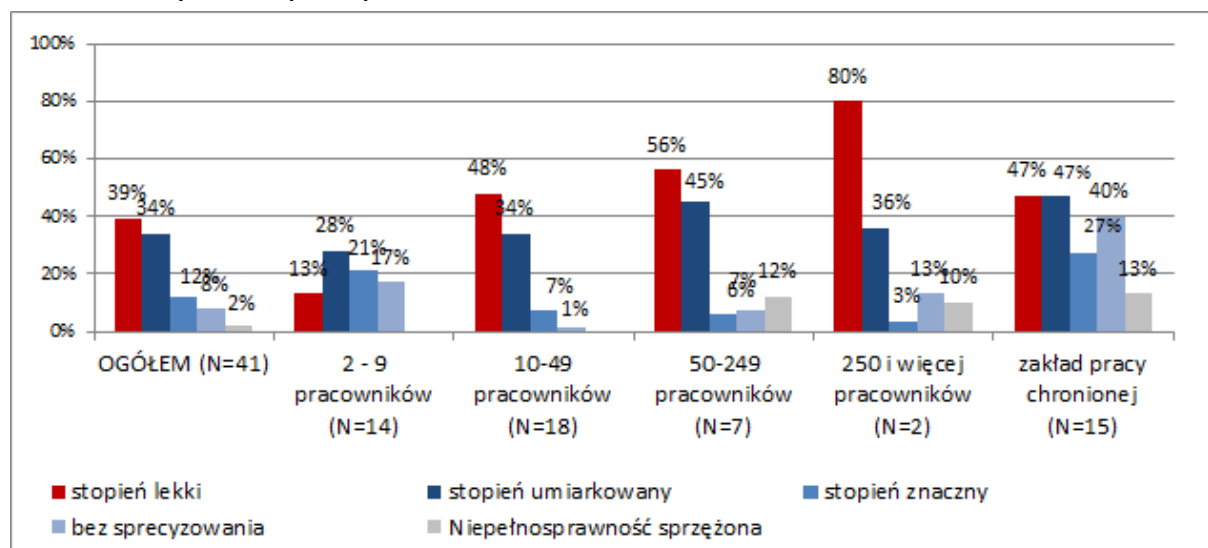
Najczęściej zatrudniani są przez pracodawców pracownicy z lekkim stopniem niepełnosprawności (39%), ale również z umiarkowanym (34%). Osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności zatrudniane są sporadycznie – pracowników takich posiada 12% badanych firm zatrudniających niepełnosprawnych. Co ciekawe wraz ze wzrostem wielkości firmy wzrasta odsetek zatrudniających osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności (13% w najmniejszych firmach i 80% w największych), maleje zaś odsetek zatrudniających osoby ze znacznymi ubytkami zdrowia (21% w najmniejszych firmach i 3% w największych). Pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności najczęściej można spotkać w zakładach pracy chronionej (Rysunek 49, Rysunek 50)

Ogółem największy odsetek pracodawców zatrudnia osoby niepełnosprawne ruchowo w stopniu lekkim lub umiarkowanym (po 29% procent wskazań). W najgorszym zaś położeniu pod względem zatrudnienia są osoby z deficytami umysłowymi (bez względu na stopień niepełnosprawności) oraz niepełnosprawni psychicznie (brak zatrudnienia) i wzrokowo w stopniu znacznym (1%).

Rysunek 49. Odsetek pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne z poszczególnymi rodzajami niepełnosprawności.



Rysunek 50. Odsetek pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne ze znacznym, umiarkowanym oraz lekkim stopniem niepełnosprawności.



Osoby niepełnosprawne ruchowo oraz w stopniu lekkim nie tylko najczęściej są zatrudniane, ale również mają największe udziały w strukturze zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników – odpowiednio 51% i 41% miejsc pracy. 29% zatrudnionych pracowników to osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, zaś jedynie 4% ze znacznymi deficytami zdrowia. Co ciekawe najwięcej pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności pracuje w najmniejszych firmach, zatrudniających do 9 pracowników (21%). W tych firmach z kolei zdecydowanie rzadziej zatrudniani są niepełnosprawni w stopniu lekkim (13%).

Co dziesiąty zatrudniony niepełnosprawny ma problemy ze wzrokiem (najwięcej w firmach zatrudniających 10-49 pracowników), zaś 13% ze słuchem (najwięcej w firmach do 9 pracowników). Zatrudnione są pojedyncze osoby z niepełnosprawnością umysłową (3%) – jedynie w firmach średnich i dużych.

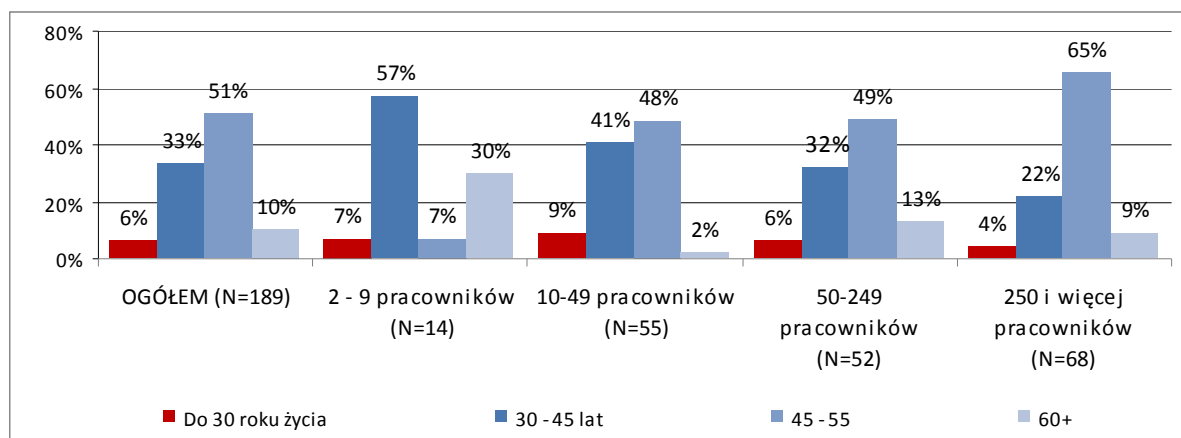
Tabela 26. Udział pracowników z poszczególnym rodzajem i stopniem niepełnosprawności (N=MIEJSCA PRACY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH)

| | OGÓŁEM (N=189) | 2 - 9 pracownikó w (N=14) | 10-49 pracownikó w (N=55) | 50-249 pracownikó w (N=52) | 250 i więcej pracownikó w (N=68) | ŚREDNIA OGÓŁEM |
|------------------------------|-------------------|---------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|--|-------------------|
| niepełnosprawność ruchowa | 51% | 49% | 50% | 49% | 54% | 2,4 |
| niepełnosprawność wzrokowa | 10% | 8% | 16% | 10% | 4% | 0,4 |
| niepełnosprawność słuchowa | 13% | 21% | 5% | 9% | 19% | 0,6 |
| niepełnosprawność umysłowa | 3% | 0% | 0% | 4% | 4% | 0,1 |
| niepełnosprawność psychiczna | 9% | 0% | 21% | 5% | 5% | 0,4 |
| niepełnosprawność sprzężona | 4% | 0% | 4% | 6% | 4% | 0,2 |
| inna | 11% | 21% | 4% | 16% | 10% | 0,5 |
| bez sprecyzowania | 11% | 17% | 1% | 7% | 20% | 0,5 |
| stopień lekki | 41% | 13% | 41% | 42% | 47% | 1,9 |
| stopień umiarkowany | 29% | 28% | 44% | 29% | 16% | 1,3 |
| stopień znaczny | 5% | 21% | 6% | 1% | 3% | 0,2 |
| niepełnosprawność sprzężona | 4% | 0% | 4% | 6% | 4% | 0,2 |
| inna | 11% | 21% | 4% | 16% | 10% | 0,5 |

Pracodawcy zatrudniają najczęściej osoby niepełnosprawne w wieku średnim i starszym (30-45 lat oraz 45-55 lat) – odpowiednio 53% i 48% pracodawców. Z czego najwięcej wśród zatrudnionych niepełnosprawnych jest osób w wieku 45-55 lat – stanowią ponad połowę pracowników (51%). Udział tej grupy wiekowej w ogóle zatrudnionych niepełnosprawnych rośnie wraz ze wzrostem firmy – w firmach najmniejszych stanowią zaledwie 7% pracowników, zaś w firmach największych aż 65%. Osoby w wieku 30-45 lat stanowią 33% zatrudnionych. Co ciekawe ich udział w strukturze zatrudnionych zmniejsza się wraz ze wzrostem liczby zatrudnionych w firmie – w firmach mikro (zatrudniających 2-9 pracowników) stanowią ponad połowę zatrudnionych (57%), podczas gdy w firmach dużych (zatrudniających 250 i więcej pracowników) jedynie 22%. Co ciekawe w najmniejszych firmach liczny jest również odsetek zatrudnionych niepełnosprawnych powyżej 60 roku życia (30%), co może być związane z dodatkowymi ulgami finansowymi wynikającymi z zatrudniania osób w wieku emerytalnym.

Najrzadziej zatrudniani są młodzi niepełnosprawni (poniżej 30 roku życia) – zatrudnia ich jedynie 15% pracodawców i stanowią zaledwie 6% ogółem zatrudnionych niepełnosprawnych pracowników w badanych przedsiębiorstwach (Rysunek 51).

Rysunek 51. Charakterystyka zatrudnionych osób niepełnosprawnych ze względu na wiek – UDZIAŁ W OGÓLNEJ LICZBIE NIEPEŁNOSPRAWNYCH PRACOWNIKÓW (N=MIEJSCA PRACY)



14.4 Przygotowanie przedsiębiorstw do zatrudnienia osób niepełnosprawnych

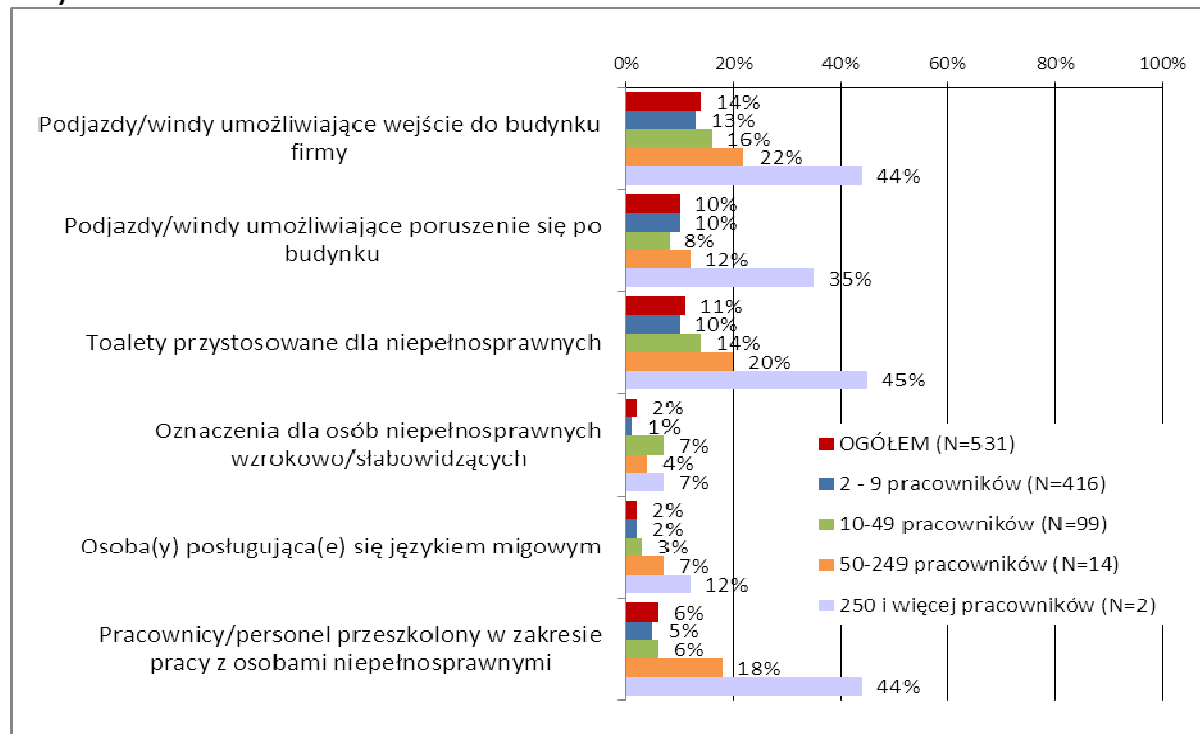
Przedsiębiorstwa uczestniczące w badaniu w większości nie są przystosowane do zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Jeżeli już pojawiają się jakieś udogodnienia dla niepełnosprawnych pracowników to są to najczęściej ułatwienia architektoniczne - 14% posiada podjazdy/windy umożliwiające wejście do budynku, kolejne 10% podjazdy/windy umożliwiające poruszanie się po budynku, a 11% toalety przystosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych. Z kolei w firmach praktycznie nie ma oznaczeń dla osób niepełnosprawnych oraz osób posługujących się językiem migowym. W zaledwie 6% badanych firm są pracownicy/personel przeszkolony do pracy z osobami niepełnosprawnymi (

Rysunek 52).

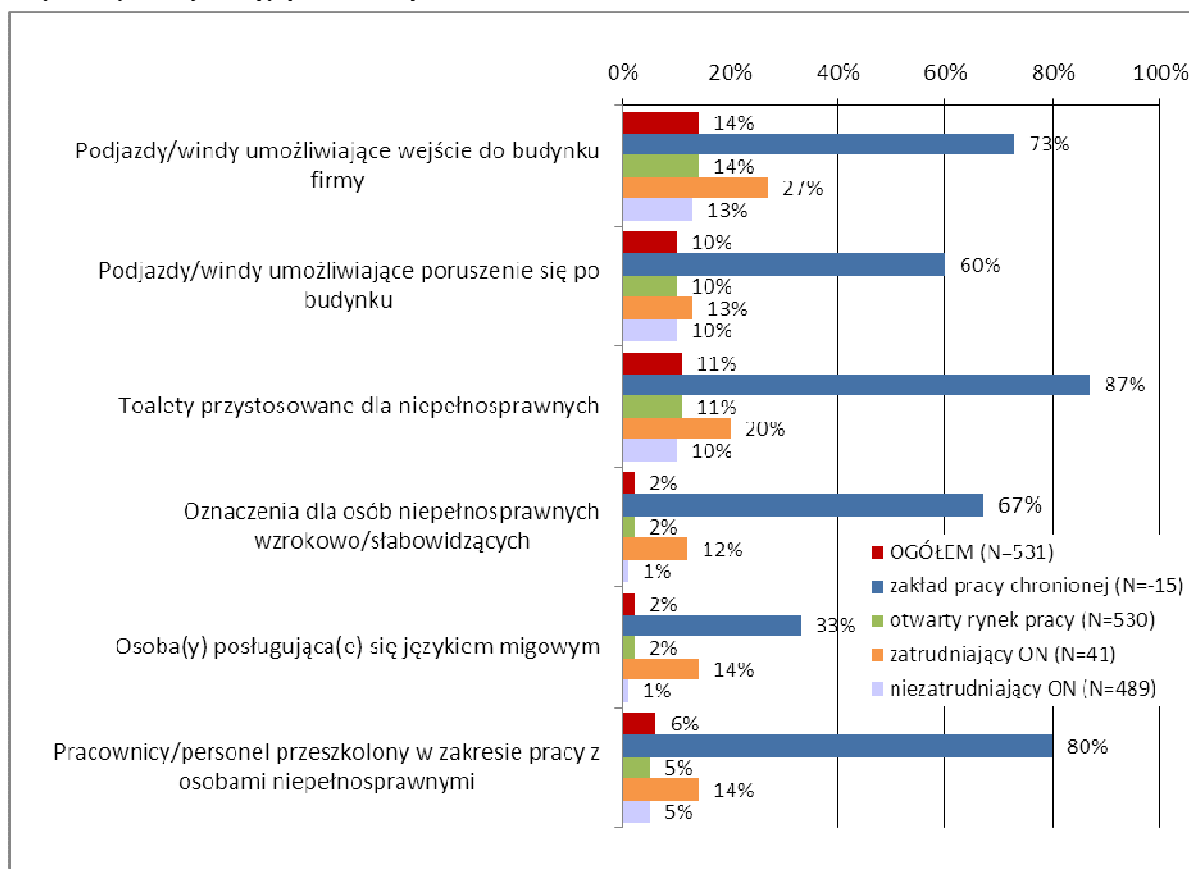
Firmy nie tylko nie są dostosowane do zatrudniania osób niepełnosprawnych, ale również nie posiadają środków na sfinansowanie koniecznych udogodnień (88%) (Rysunek 54).

Pod względem przygotowania do zatrudniania osób niepełnosprawnych i środków na ich sfinansowanie najlepiej wypadają z powodów oczywistych zakłady pracy chronionej. Należy zwrócić jednak uwagę, że jednak również te podmioty nie są do końca przystosowane do zatrudniania osób niepełnosprawnych i posiadają w tym zakresie liczne braki – zarówno architektoniczne, jak i personalne (przede wszystkim brak osób ze znajomością języka migowego). Ponadto więcej niż co czwarty badany zakład pracy chronionej nie posiada środków finansowych na realizację tych udogodnień. Poziom przystosowania do zatrudnienia niepełnosprawnego pracownika rośnie wraz z wielkością firmy (lepiej przystosowane są firmy największe, niż firmy najmniejsze) oraz z faktem zatrudniania już osób niepełnosprawnych (lepiej przystosowani są przedsiębiorcy posiadający już niepełnosprawnego pracownika) (Rysunek 52, Rysunek 53).

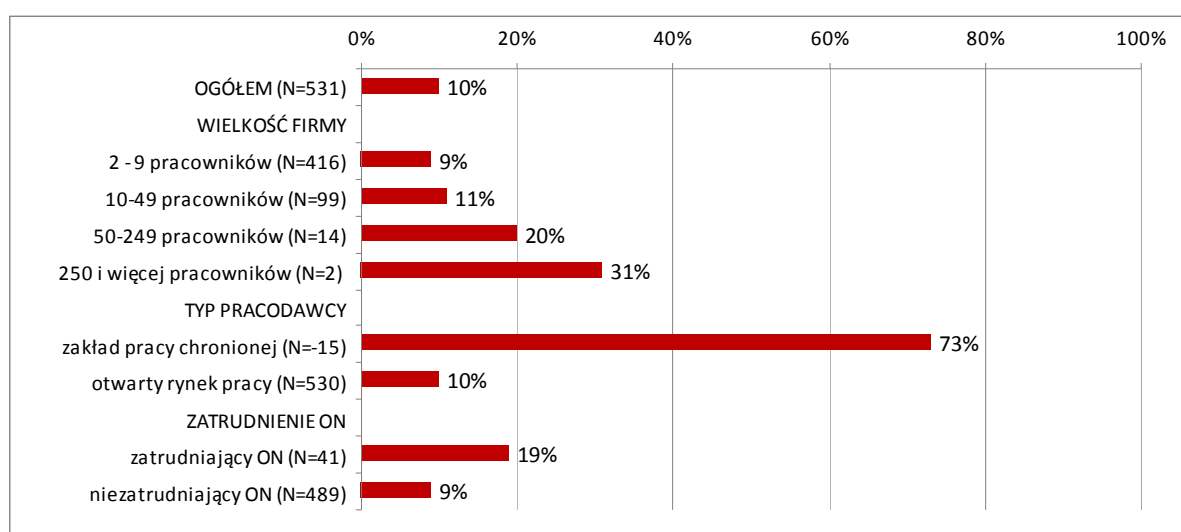
Rysunek 52. Przystosowanie do zatrudniania osób niepełnosprawnych ze względu na wielkość firmy



Rysunek 53. Przystosowanie do zatrudniania osób niepełnosprawnych ze względu na zatrudnianie osób niepełnosprawnych i typ pracodawcy



Rysunek 54. Czy firma posiada środki na sfinansowanie dostosowań koniecznych do pracy osób niepełnosprawnych ze względu na wybrane charakterystyki – ODPOWIEDZI „TAK”



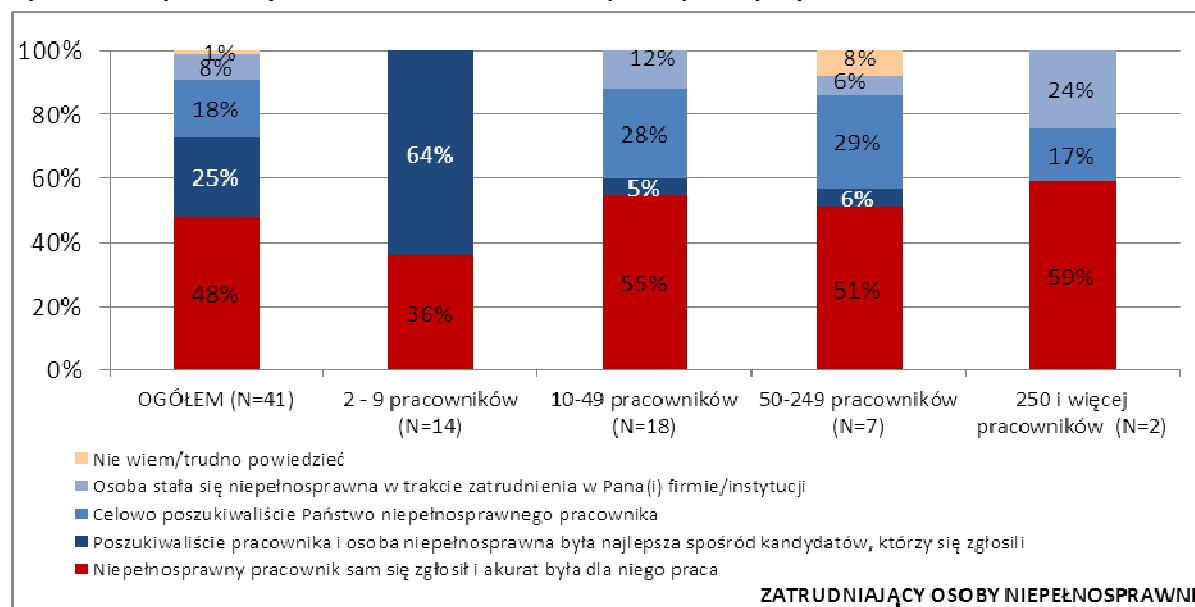
15 SPOSOBY REKRUTACJI NIEPEŁNOSPRAWNYCH PRACOWNIKÓW

Zrealizowane badania pokazały wyraźnie, iż zatrudnienie niepełnosprawnego pracownika w zdecydowanej większości jest wynikiem przypadku, aniżeli 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 niepełnosprawni, 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.

Ogółem w prawie połowie firm (48%) do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej najczęściej dochodzi w wyniku zgłoszenia się osoby niepełnosprawnej we właściwym momencie (kiedy akurat pracodawca dysponuje odpowiednim miejscem pracy). Co czwarty pracodawca (przede wszystkim firmy najmniejsze - 64%) deklaruje, iż do zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych najczęściej dochodziło w wyniku otwartej procedury rekrutacyjnej, w której osoba niepełnosprawna okazała się najlepsza. Jedynie (lub aż) 18% pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych celowo poszukiwało takiego pracownika – najczęściej firmy małe (zatrudniające 10-49 pracowników) oraz średnie (zatrudniające 50-249 pracowników) (por.

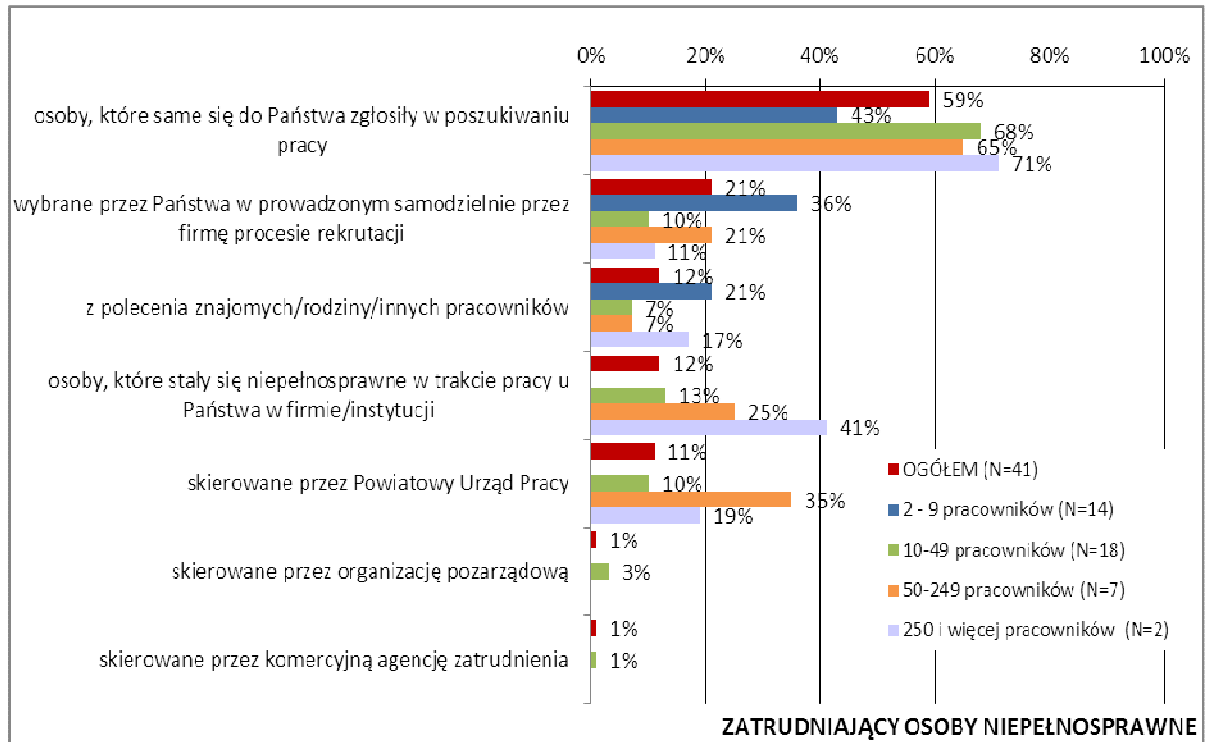
Rysunek 55).

Rysunek 55. Sposób, w jaki doszło do zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników



Ogółem, ponad połowa pracodawców (59%) zatrudniała niepełnosprawnych, którzy sami się zgłosili - w ten sposób obsadzonych zostało 38% miejsc pracy. W otwartej procedurze rekrutacyjnych osoby niepełnosprawne zatrudniał co piąty pracodawca - ogółem 23% miejsc pracy. 15% wszystkich pracowników znalazło zatrudnienie w wyniku pośrednictw Powiatowych Urzędów Pracy (z usług tej instytucji korzystał co dziesiąty pracodawca). Co dziesiąte miejsce pracy (9%) obsadzone zostało w wyniku pośrednictwa znajomych/rodziny. Warto zwrócić uwagę, iż jedynie 2% wszystkich niepełnosprawnych pracowników znalazło zatrudnienie w wyniku pośrednictwa komercyjnych agencji pracy lub organizacji pozarządowych (por. Rysunek 56).

Rysunek 56. Sposób rekrutacji niepełnosprawnych pracowników.





Część 5

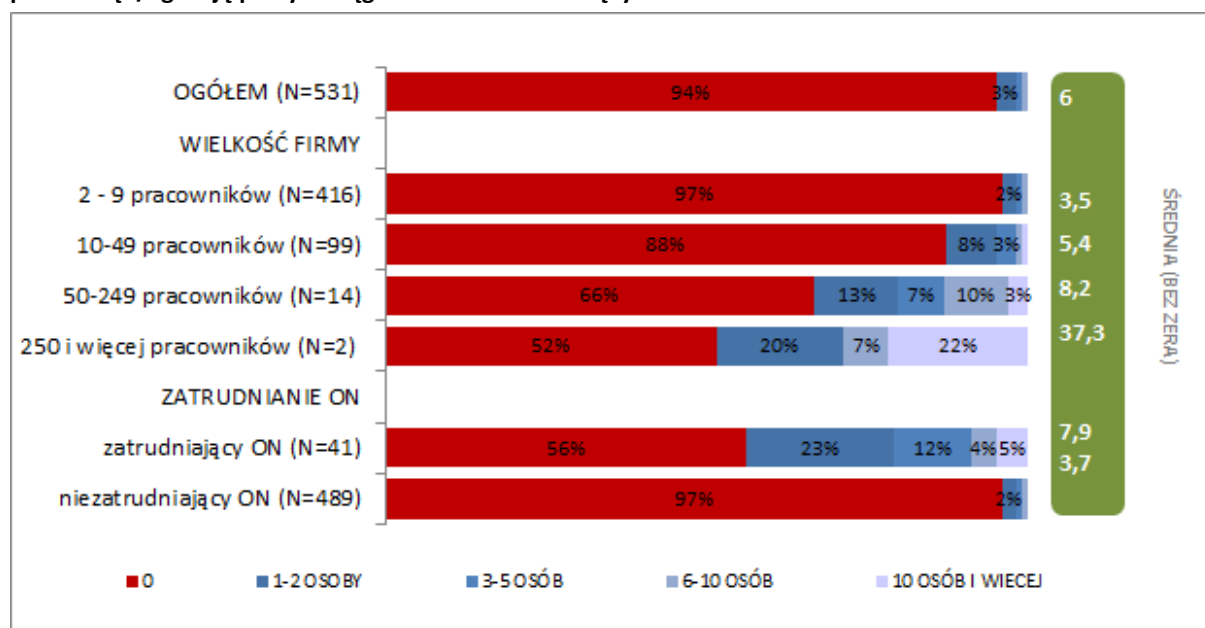
Perspektywy zatrudnienia osób niepełnosprawnych

16 GOTOWOŚĆ DO ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

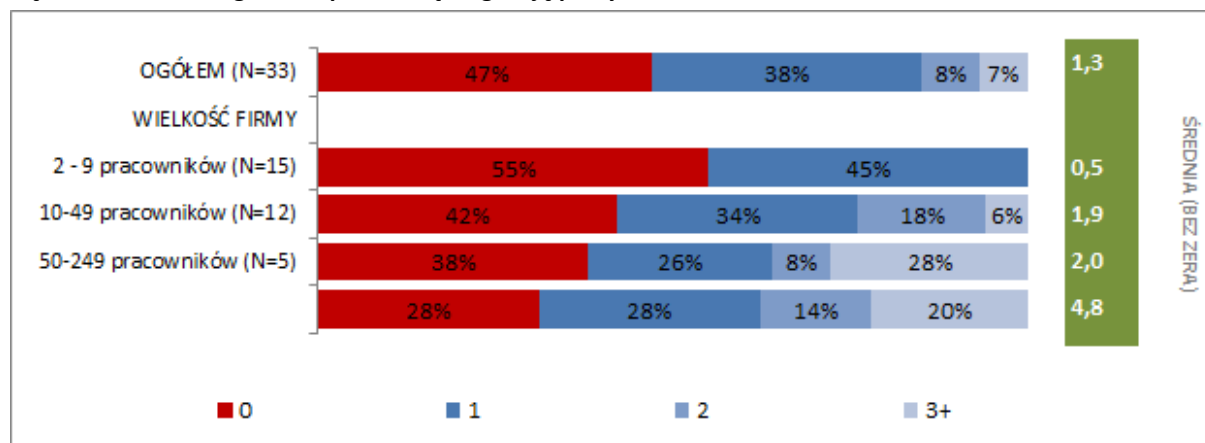
Dotychczasowe doświadczenia objętych badaniem firm/instytucji pokazują, iż aktywne poszukiwanie pracy bezpośrednio u pracodawcy może być skuteczną metodą zatrudnienia. Z drugiej jednak strony, jak pokazało badanie osób niepełnosprawnych, co potwierdzają sami pracodawcy, aktywność osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest raczej niska. Dodatkowo w niewielkim stopniu jest ona wspierana przez pośrednictwo instytucji rynku pracy. Większość badanych firm (94% wszystkich pracodawców) 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. 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 3,5 kandydatów, zaś w firmach największych 37,3 osoby (por. Rysunek 57).

Warto jednak podkreślić, iż zgłoszenie się niepełnosprawnego kandydata do pracy nie jest jednak równoznaczne z tym, że zostanie on zatrudniony. Prawie połowa firm (48%), do których zgłaszały się osoby niepełnosprawne nie zatrudniała żadnej z nich. 38% z tych firm zatrudniało jedną osobę, a kolejne 15% dwie lub trzy. Ogółem średnio na 6 zgłaszających się osób zatrudnienie znalazło 1,3 osoby, co daje szansę na zatrudnienie w wyniku aktywnego poszukiwania pracy na poziomie 15% (por. Rysunek 58). Jako główny powód niezatrudnienia osoby niepełnosprawnej najczęściej wskazywano na zły stan zdrowia (43%), brak wymaganych umiejętności (30%), czy też kwalifikacji formalnych (17%).

Rysunek 57. Liczba niepełnosprawnych kandydatów do pracy, którzy zgłosili się do firmy lub zostali zgłoszeni przez urząd/agencję pracy w ciągu ostatnich 24 miesięcy.



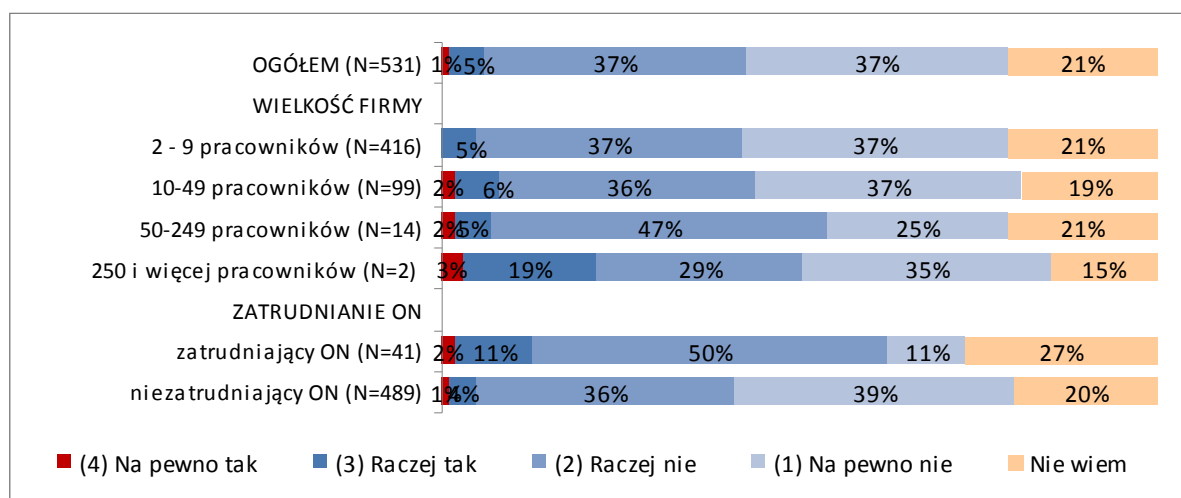
Rysunek 58. Liczba osób niepełnosprawnych, jaka została zatrudniona spośród kandydatów, którzy zgłosili się sami lub zostali zgłoszeni przez urząd/agencję pracy.



Jak pokazały badania, osoby niepełnosprawne nie mogą liczyć w najbliższej przyszłości na diametralną zmianę postaw pracodawców w kierunku większej aktywności i poszukiwania niepełnosprawnych pracowników. 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 (74%) – w tym 37% na pewno nie zatrudni takich pracowników. Jedynie pojedynczy pracodawcy deklarowali, że są plany zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników (6%). Najczęściej zatrudnienie takich pracowników planują największe firmy (22% wskazań na pewno tak i raczej tak) oraz pracodawcy już zatrudniający osoby niepełnosprawne (13%) (

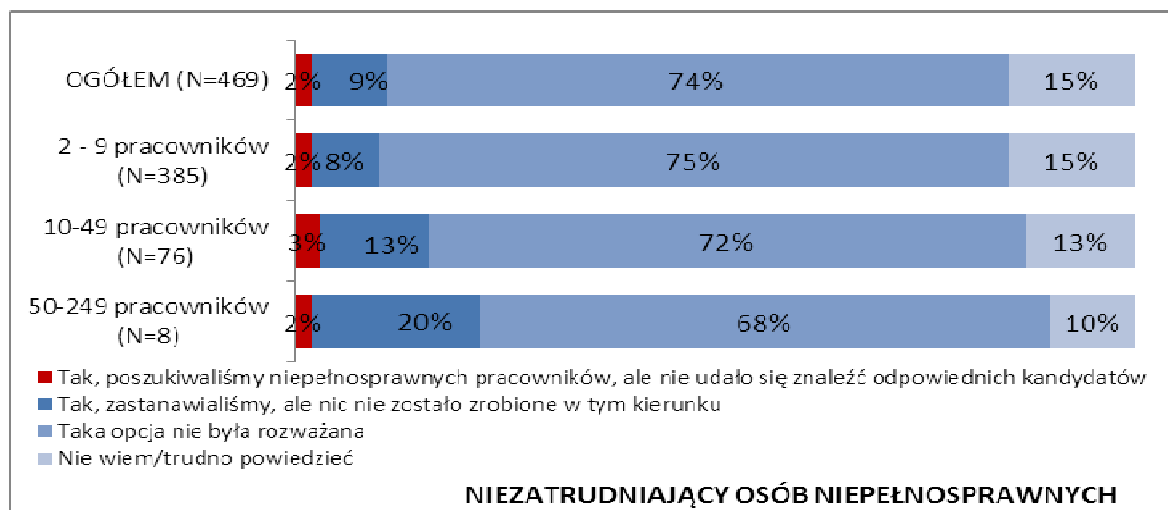
Rysunek 59). Pracodawcy, którzy planują zatrudnienie osób niepełnosprawnych deklarują zatrudnienie góra do 3 osób (92%) – średnio 2,4 osoby.

Rysunek 59. Plany zatrudnienia w najbliższej przyszłości osób niepełnosprawnych



Dodatkowo pracodawcy, którzy nie zatrudniają obecnie osób niepełnosprawnych, nie wykazują większego zainteresowania zatrudnieniem takich pracowników. Większość przyznała, że nigdy nie rozważała takiej opcji (74%) – im mniejsza firma, tym częściej pojawiały się takie wskazania. Niespełna 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 60).

Rysunek 60. Zainteresowanie zatrudnieniem osób niepełnosprawnych



Ogółem ponad połowa pracodawców (55%), w tym ponad co trzecia firma obecnie zatrudniająca osoby niepełnosprawne (36%) 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 – 23% (najczęściej największe firmy – 44% oraz pracodawcy z otwartego rynku pracy - 23%) oraz stanowiska techników i średniego personelu (12%) – najczęściej w firmach małych (zatrudniających 10-49 pracowników). Dopiero na trzecim miejscu wskazywano stanowiska pracowników przy pracach prostych (11%) – najczęściej w firmach dużych (zatrudniających 250 i więcej pracowników) oraz na chronionym rynku pracy, a także pracowników usług osobistych i sprzedawców (8%). Ponadto w największych firmach oraz w zakładach pracy chronionej niepełnosprawny mógłby ewentualnie liczyć na zatrudnienie na stanowiskach robotników produkcji przemysłowej i rzemieślników (Tabela 27). 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. sprzątaczką, portier, pracownik ochrony mienia i osób, sprzedawca, pakowacz. Tymczasem pracodawcy, jeżeli byliby zainteresowani zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej, to oferowaliby pracę wymagającą odpowiednich i konkretnych kwalifikacji, przygotowania i wiedzy. Byłyby to np. stanowiska: pracownika biurowego, inspektora budowlanego, kierownika oddziału w domu opieki, inspektora, kontrolera. W dalszej kolejności pojawiają się stanowiska nie wymagające szczególnego przygotowania – np.: pomoc kuchenna, bileterka, czy też parkingowy (Tabela 28).

Tabela 27. Potencjalne stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych (stanowiska, na których pracodawcy rozważaliby zatrudnienie niepełnosprawnych pracowników)

| WYSZCZEGÓLNIENIE | OGÓŁEM (N=531) | 2 - 9 pracowników (N=416) | 10-49 pracowników (N=99) | 50-249 pracowników (N=14) | 250 i więcej pracowników (N=2) | zakład pracy chronionej (N=15) | Otwarty rynek pracy(N=530) |
|---|-------------------|---------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| Pracownicy biurowi | 23% | 22% | 25% | 24% | 44% | 13% | 23% |
| Technicy i średni personel | 12% | 11% | 14% | 10% | 9% | 13% | 12% |
| Pracownicy przy pracach prostych | 11% | 11% | 11% | 22% | 40% | 53% | 11% |
| Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy | 8% | 8% | 7% | 7% | 3% | 7% | 8% |
| Specjaliści | 3% | 3% | 3% | 2% | 1% | 0% | 3% |
| Robotnicy produkcji przemysłowej i rzemieślnicy | 1% | 1% | 3% | 12% | 30% | 27% | 1% |
| Operatorzy i monterzy maszyn | 1% | 0% | 1% | 2% | 0% | 0% | 1% |
| Nie ma takich stanowisk | 55% | 57% | 46% | 38% | 21% | 13% | 55% |

Tabela 28. Zestawienie stanowisk pracy najczęściej poszukiwanych przez osoby niepełnosprawne i najczęściej wskazywanych przez pracodawców, jako potencjalne stanowisko pracy dla osoby niepełnosprawnej

| OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE | PRACODAWCY |
|--|------------------------------------|
| ☺ Sprzątaczką | ☺ Pracownicy biurowi (ogółem) |
| ☺ Portier | ☺ Inspektor budowlany |
| ☺ Pracownik ochrony mienia i osób (zawód szkolny: Technik ochrony fizycznej osób i mienia) | ☺ Kierownik oddziału w domu opieki |
| ☺ Sprzedawca | ☺ Pomoc kuchenna |
| ☺ Pakowacz | ☺ Bileterka |
| ☺ Kierowcy pojazdów | ☺ Gospodarz stadionu |
| ☺ Krawiec | ☺ Recepcjonista |
| ☺ Księgowy (samodzielny) | ☺ Inspektor, kontroler |
| ☺ Handlowiec (zawód szkolny: Technik handlowiec) | ☺ Parkingowy |
| ☺ Opiekunka dziecięca | |
| ☺ Elektromonter (elektryk) zakładowy | |
| ☺ Kucharz | |
| ☺ Mechanicy maszyn i urządzeń | |
| ☺ Operator wprowadzania danych | |

17.1 Opinie o niepełnosprawnych jako o pracownikach oraz ich zatrudnieniu

Wyniki badań pokazują pewne różnice w opiniach pomiędzy osobami niepełnosprawnymi i pracodawcami o niepełnosprawnych pracownikach i ich zatrudnieniu. 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 dużej mierze potwierdzają te opinie, ale dostrzegają też wiele negatywnych cech pracowników reprezentujących tę grupę, a także wiele problemów związanych z ich zatrudnieniem. Z drugiej jednak strony szczegółowe analizy pokazują, że pewien negatywny obraz niepełnosprawnych pracowników związany z licznymi problemami, które wiążą się z ich zatrudnieniem np. obowiązki formalne, różne kontrole itp., nie ma przełożenia na rzeczywistość. Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne w swojej dotychczasowej praktyce nie dostrzegali wynikających z tego względu niedogodności. Zrealizowane badania ilościowe z pracodawcami zatrudniającymi i niezatrudniającymi osoby niepełnosprawne ujawniły bardzo duże różnice w sposobie postrzegania niepełnosprawnych pracowników. Pierwsza z grup pracodawców swoje opinie opiera na osobistych doświadczeniach, podczas gdy druga w dużej mierze bazuje na powszechnych w społeczeństwie stereotypach.

Osoby niepełnosprawne oraz pracodawcy mają w większości pozytywne opinie na temat niepełnosprawnych pracowników (odpowiednio 88% i 74% wskazań). Najczęściej uważano, że można na nich polegać (61% osób niepełnosprawnych i 49% pracodawców) – są dokładni, zorganizowani, systematyczni, są dobrymi, wartościowymi i potrzebnymi pracownikami, a przy tym lojalnymi i oddanymi firmie, rzetelnymi, uczciwymi, zdyscyplinowanymi, obowiązkowymi itd., a także że są zmotywowani (49% osób niepełnosprawnych i 47% pracodawców) – pracowici, wytrwali, chętni do pracy, bardziej starający się, niż osoby zdrowe. Dodatkowo są koleżeńscy (12% osób niepełnosprawnych i 8% pracodawców).

Z drugiej jednak strony, w zakresie ocen negatywnych, widoczny jest znaczący rozdźwięk w opiniach pracodawców i osób niepełnosprawnych. Jedynie 11% badanych niepełnosprawnych posiadało negatywne opinie o niepełnosprawnych pracownikach, podczas gdy nienajlepsze zdanie o takich pracownikach miało aż 40% pracodawców. Przedsiębiorcy krytykowali niepełnosprawnych głównie za niewydajność (21% pracodawców wobec 5% tego typu opinii ze strony osób niepełnosprawnych), tj. nie są dyspozycyjni, nie nadają się do wielu prac, wolno pracują, nie są mobilni. Zdaniem pracodawców są również kosztowni i kłopotliwi (12%), tj. są roszczeniowi, dopominają się przywilejów, są nieporadni, niesamodzielni, trzeba im poświęcać więcej czasu oraz są zachowawczy (10%), tj. brakuje im pewności siebie, są wycofani, bierni (por. Tabela 29).

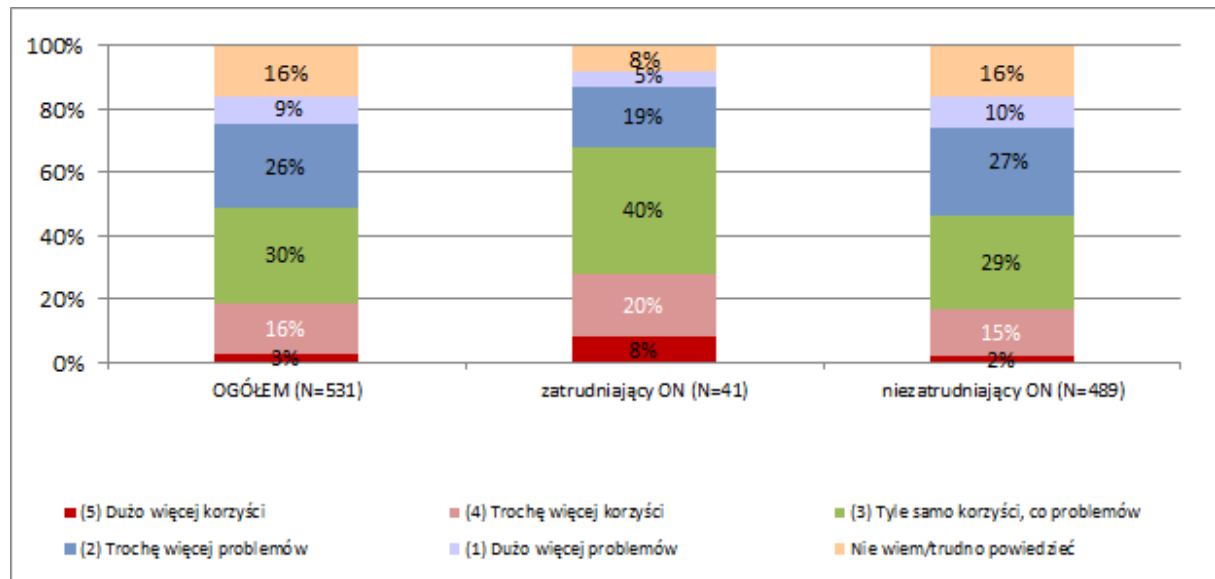
Należy podkreślić, iż negatywne opinie o niepełnosprawnych pracownikach dużo częściej wyrażają pracodawcy dotychczas nie zatrudniający osób niepełnosprawnych (42%) niż pracodawcy mający do czynienia na co dzień z niepełnosprawnymi pracownikami (17%). Ci ostatni dużo częściej (87%) wiążą z pracownikiem niepełnosprawnym pozytywne konotacje.

Tabela 29. Opinie na temat niepełnosprawnych pracowników – WSKAZANIA SPONTANICZNE

| WYSZCZEGÓLNIENIE | NIEPEŁNOSPRAWNI (N=1008) | PRACODAWCY (N=351) | WYSZCZEGÓLNIENIE | NIEPEŁNOSPRAWNI (N=1008) | PRACODAWCY (N=351) |
|--|-----------------------------|-----------------------|---|-----------------------------|-----------------------|
| POZYTYWNE | 88% | 74% | NEGATYWNE | 11% | 40% |
| MOŻNA NA NICH POLEGAĆ | 61% | 49% | NIEWYDAJNI | 5% | 21% |
| dokładni, zorganizowani, systematyczni | 27% | 19% | niedyspozycyjni, nie nadają się do wielu prac, niesprawni | 2% | 13% |
| dobrzy pracownicy, wartościowi, potrzebni, przydatni, kompetentni, godni polecenia, itp. | 15% | 12% | niewydajni, wolno pracują | 3% | 8% |
| lojalni, oddani, przywiązani do firmy | 10% | 15% | nie są mobilni, mają trudności z przemieszczaniem się | 0% | 3% |
| odpowiedzialni, rzetelni, uczciwi, niezawodni itp. | 24% | 14% | ZACHOWAWCZY | 2% | 10% |
| szanują pracę, zdyscyplinowani, obowiązkowi, punktualni, posłuszni itp. | 12% | 10% | brak im pewności siebie, są wycofani, bierni, nieaktywni itp. | 2% | 9% |
| ZMOTYWOWANI | 49% | 47% | ASPOŁECZNI/TRUDNI | 2% | 4% |
| pracowici, wytrwali, | 25% | 17% | konfliktowi, mają trudności w kontaktach z ludźmi, nieprzystosowani społecznie, | 0% | 2% |
| normalni, różni, tacy jak wszyscy inni | 12% | 17% | KOSZTOWNI/KŁOPOTLIWI | 2% | 12% |
| chętni do pracy, mają silną motywację, zdeterminowani | 10% | 9% | dopominający się przywilejów, wymagający w stosunku do pracodawcy, | 0% | 5% |
| bardziej się starają, lepsi od zdrowych pracowników | 3% | 3% | nieporadni, niesamodzielni, nieorganizowani, wymagają pomocy, zainteresowania | 1% | 4% |
| mają trudniej w życiu, nie z własnej winy, los tak chciał itp. | 2% | 7% | kłopotliwi, trzeba im poświęcać więcej czasu | 0% | 4% |
| ambitni | 1% | 3% | wymagają / potrzebują specjalnych warunków pracy, | 0% | 2% |
| KOLEŻEŃSCY | 12% | 8% | NIEKOMPETENTNI | 1% | 7% |
| koleżeńscy, uczynni, solidarni, współczujący itp. | 7% | 2% | niewykwalifikowani | | 7% |
| mili, sympatyczni, | 5% | 5% | NIE MOŻNA NA NICH POLEGAĆ | 1% | 1% |
| otwarcy, komunikatywni | 2% | 2% | | | |
| KOMPETENTNI | 2% | 3% | | | |
| wykształceni, mają dużą wiedzę, ocytani itp. | 1% | 3% | | | |
| INNE POZYTYWNE | 7% | 3% | | | |
| niedocenieni | 5% | 2% | Wskazania pow. 1% | | |

Bilans korzyści i kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych nie jest jednoznaczny. Nieznacznie jednak przeważają opinie negatywne – 35% badanych przyznało, że zatrudnianie takich pracowników przynosi firmie więcej problemów, niż korzyści. Kolejne 30% twierdziło, że korzyści jest tyle samo, co problemów, natomiast niespełna co piąty badany entuzjastycznie dopatrywał się w zatrudnianiu niepełnosprawnych osób przewagi korzyści nad trudnościami. Najwięksi pracodawcy oraz zatrudniający niepełnosprawnych pracowników częściej dostrzegają więcej korzyści w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, niż związanych z tym niedogodności, podczas gdy pracodawcy niezatrudniający niepełnosprawnych pracowników częściej spodziewają się wynikających z tego problemów niż korzyści (Rysunek 61).

Rysunek 61. Opinie o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych - PRACODAWCY



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.

Główne korzyści wymieniane przez pracodawców, jakie niesie ze sobą zatrudnianie osób niepełnosprawnych, to korzyści finansowe (77%) – różnego rodzaju dotacje, refundacje i dofinansowania, czy też ulgi i zwolnienia z podatków itp. W dalszej kolejności wymieniano korzyści organizacyjne (12%) – firma zyskuje wartościowych pracowników, czy też wizerunkowe (11%).

Zdecydowanie chętniej niż o możliwych korzyściach, pracodawcy wypowiadali się o potencjalnych kosztach związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Dla 56% pracodawców objętych badaniem zatrudnienie osób niepełnosprawnych wiąże się z finansowymi niedogodnościami – trzeba przystosować stanowisko pracy, czy też budynek, zwiększają się koszty prowadzenie firmy od strony socjalnej. Wzrasta również koszt pracy (26%) – gdyż osoby niepełnosprawne nie są tak wydajnymi pracownikami, jak pozostali, a dodatkowo częściej są nieobecni w pracy i mniej pracują. Posiadanie niepełnosprawnego pracownika przynosi również trudności administracyjne (33%) – wymaga dopełniania wielu skomplikowanych formalności, procedur, które na dodatek są niejasne i zmienne, a także trzeba się liczyć z różnymi kontrolami. Wśród wymienianych problemów pojawiały się również problemy związane z organizacją pracy (24%) – zatrudnianie tych pracowników wymaga zmian organizacyjnych w firmie, konieczności dostosowania czasu pracy i rodzaju pracy do możliwości pracownika etc. (por. Tabela 30). Warte podkreślenia jest fakt, iż pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne również zwracają uwagę na problemy wiążące się z ich zatrudnieniem, częściej nawet niż pracodawcy nie zatrudniający dotychczas niepełnosprawnych mówią o wyższych kosztach pracy (odpowiednio 32% i 26%) czy niedogodnościach organizacyjnych (odpowiednio 29% i 23%).

Tabela 30. Korzyści i problemy/niedogodności jakie niesie ze sobą zatrudnianie osób niepełnosprawnych – PRACODAWCY. WSKAZANIA SPONTANICZNE

| KORZYŚCI | PRACODAWCY (N=351) | PROBLEMY/NIEDOGODNOŚCI | PRACODAWCY (N=351) |
|---|--------------------|---|--------------------|
| FINANSOWE | 73% | FINANSOWE | 56% |
| dotacje, dofinansowania, refundacje (z różnych źródeł, ogólnie) | 38% | konieczność przystosowania stanowiska pracy | 45% |
| refundacja/dofinansowanie dostosowania miejsc pracy | 20% | przystosowanie budynków, podjazdów | 17% |
| refundacja/dofinansowanie wynagrodzeń | 16% | wyższe koszty prowadzenia firmy, wyższy fundusz socjalny | 7% |
| nie płaci się składki na PRFON, obniżona składka na PFRON | 16% | konieczność zapewnienia stałej opieki medycznej | 2% |
| niższe podatki | 11% | szkolenia | 1% |
| zniżki, ulgi dla pracodawców, niższe koszty prowadzenia firmy (ogólnie) | 11% | ADMINISTRACYJNE | 33% |
| finansowe korzyści (ogólnie) | 5% | biurokracja, dużo formalności, skomplikowane procedury | 25% |
| zmniejszenie składek ZUS | 4% | kontrole (różne, częste) | 7% |
| refundacja/dofinansowanie szkoleń (dla pracodawców i pracowników) | 4% | niejasne, niejednoznaczne przepisy, zmienne prawo | 3% |
| pomoc różnych instytucji (ogólnie) | 1% | nierealne, restrykcyjne przepisy, ograniczenia dla firm, | 2% |
| ORGANIZACYJNE | 12% | WYŻSZE KOSZTY PRACY | 26% |
| firma zyskuje wartościowych pracowników , angażują się, starają itp. | 10% | mała wydajność pracowników niepełnosprawnych, nieefektywni, wolni | 11% |
| odciążają innych pracowników | 1% | częste zwolnienia chorobowe, rehabilitacyjne | 7% |
| stabilność kadry, mała rotacja zatrudnionych | 1% | dłuższy czas wdrażania pracownika | 5% |
| WIZERUNKOWE | 11% | krótszy czas pracy | 5% |
| lepszy wizerunek firmy, prestiż, firma przyjazna, otwarta | 9% | dłuższy urlop pracownika niepełnosprawnego, więcej dni wolnych | 4% |
| równe traktowanie wszystkich pracowników, łamanie stereotypów | 2% | ORGANIZACYJNE | 24% |
| INNE | 1% | mało dyspozycyjni pracownicy | 9% |
| praca dla ludzi bez kwalifikacji | 1% | konieczność zmiany organizacji pracy w firmie (ogólnie) | 5% |
| nie ma korzyści, niewielkie, więcej strat niż korzyści | 2% | większa odpowiedzialność | 3% |
| nie wiem, trudno powiedzieć | 19% | trudności w kontaktach z ludźmi, konfliktowi, nieprzystosowani społecznie | 3% |
| | | niesamodzielnymi pracownicy, wymagają pomocy, większego zainteresowania | 2% |
| | | większe obciążenie dla pozostałych pracowników, więcej obowiązków | 1% |
| | | przywiązanie pracownika do jednego stanowiska pracy (mniej uniwersalny) | 1% |
| | | dostosowanie czasu pracy do możliwości pracownika | 1% |
| | | dostosowanie rodzaju pracy do możliwości niepełnosprawnych | 1% |
| | | INNE | 5% |
| Wskazania od 1% | | brak akceptacji niepełnosprawnych przez innych | 3% |

| pracowników | |
|---------------------------------|-----|
| pogorszenie wizerunku firmy | 2% |
| nie ma problemów, same korzyści | 2% |
| nie wiem, trudno powiedzieć | 13% |

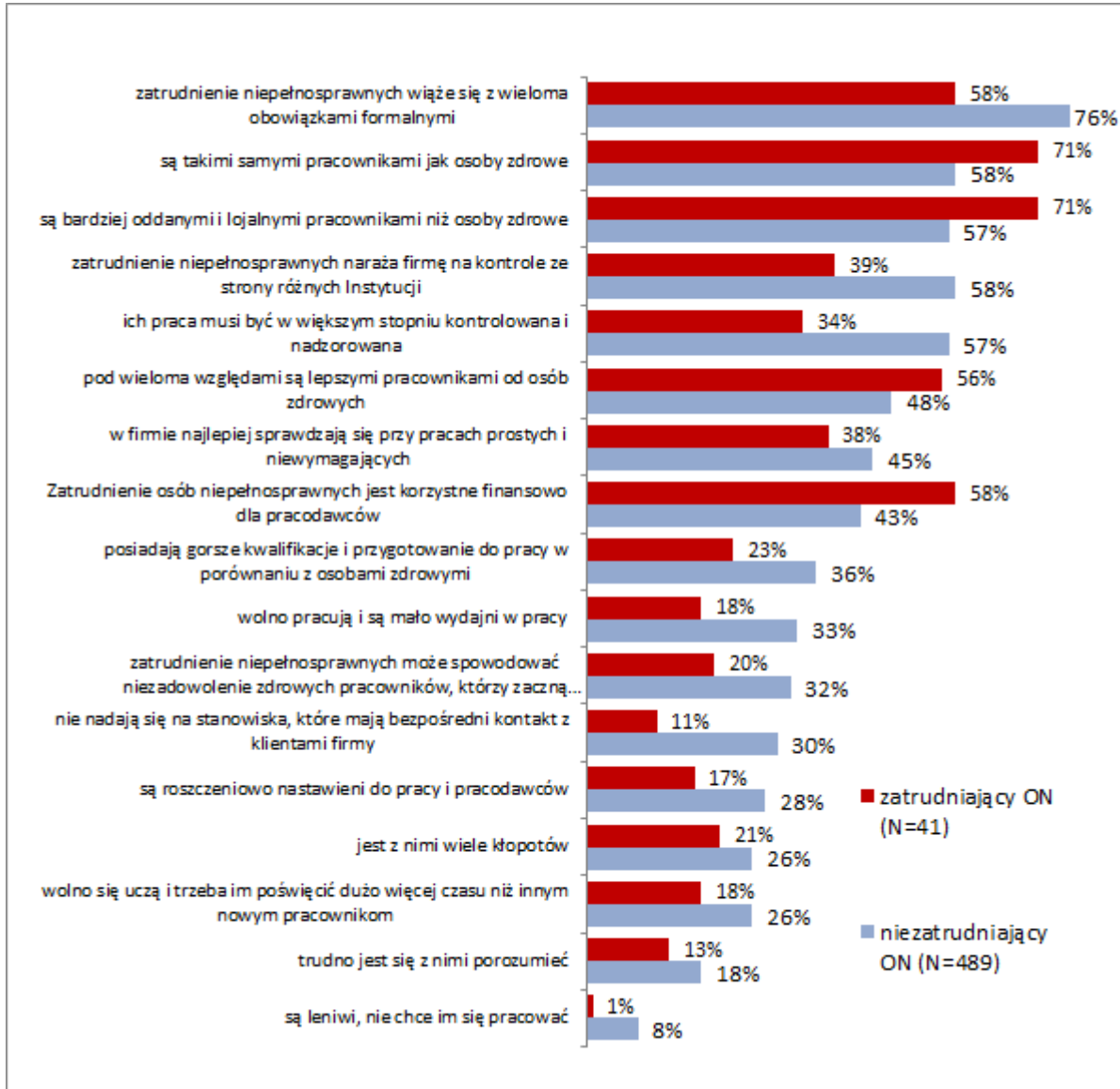
Ogółem postrzeganie niepełnosprawnych pracowników przez firmy posiadające doświadczenie w tym zakresie zdominowane jest przez myślenie o charakterze egalitarnym – postrzeganie niepełnosprawnych pracowników w tych samych kategoriach jak pracowników zdrowych (71%) oraz silne przekonanie o ich lojalności (71%). W ponad połowie pracodawcy zatrudniający niepełnosprawnych zgadzają się, iż zatrudnienie niepełnosprawnych niesie ze sobą wymierne korzyści finansowe (58%), z drugiej jednak strony popularne jest przekonanie, iż wiążą się z nim liczne obowiązki formalne (58%). Znaczące jest również w tej grupie grono osób wyrażających obawy z powodu możliwych kontroli związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych (39%). Z negatywnymi opiniami na temat niepełnosprawnych pracowników zgadza się średnio co piąty pracodawca zatrudniający takie osoby – najczęściej wyrażano przekonanie, iż osoby niepełnosprawne muszą być częściej kontrolowane oraz iż najlepiej nadają się do prac prostych (Rysunek 62). Jednocześnie warto zauważyć, iż wyrażane obawy rzadko znajdują odzwierciedlenie w rzeczywistości. Trzech na czterech (76%) pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych pracowników nie zetknęło się z żadnymi niedogodnościami w tym względzie (76%). Prawie w ogóle nie pojawiały się problemy związane z kontrolami ze strony PFRON czy Państwowej Inspekcji Pracy, a także konflikty pomiędzy niepełnosprawnymi pracownikami a pełnosprawnymi, czy też przejawy dyskryminacji. Sporadycznie zaś zwracano uwagę na trudności wynikające z obsługi formalnej, administracyjnej, rozliczenia dofinansowań przyznanych na zatrudnienie niepełnosprawnych, czy też z dostosowania miejsca pracy (Rysunek 64).

Opinie pracodawców nie zatrudniających niepełnosprawnych pracowników są zdominowane przez obawy związane z licznymi obowiązkami formalnymi (76%) oraz możliwymi kontrolami ze strony instytucji (58%). Jedynie 43% w zatrudnieniu niepełnosprawnych dostrzega korzyści finansowe. Pracodawcy niezatrudniający niepełnosprawnych dużo częściej niż ci, którzy mają w tym zakresie doświadczenie wyrażają przekonanie o niesamodzielności niepełnosprawnych pracowników (57%) oraz ich predestynacji do wykonywania jedynie prostych prac (45%). Średnio jedna trzecia podziela również negatywne opinie na temat cech charakteru i jakości pracy niepełnosprawnych (Rysunek 62).

Warto zwrócić uwagę, iż wizerunek osób niepełnosprawnych w oczach pracodawców oraz samych osób niepełnosprawnych, pod wieloma względami pozostaje dość zbieżny, a średnie oceny nie różnią się znacząco. Również i w grupie osób niepełnosprawnych około jednej piątej zgadza się z negatywnymi opiniami dotyczącymi pracy osób niepełnosprawnych. To co w największym stopniu odróżnia obydwie grupy, to inny pogląd na kwestie formalności związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych a także samodzielności osób niepełnosprawnych oraz ich predestynacji jedynie do pracy na stanowiskach niewymagających kwalifikacji (Rysunek 63).

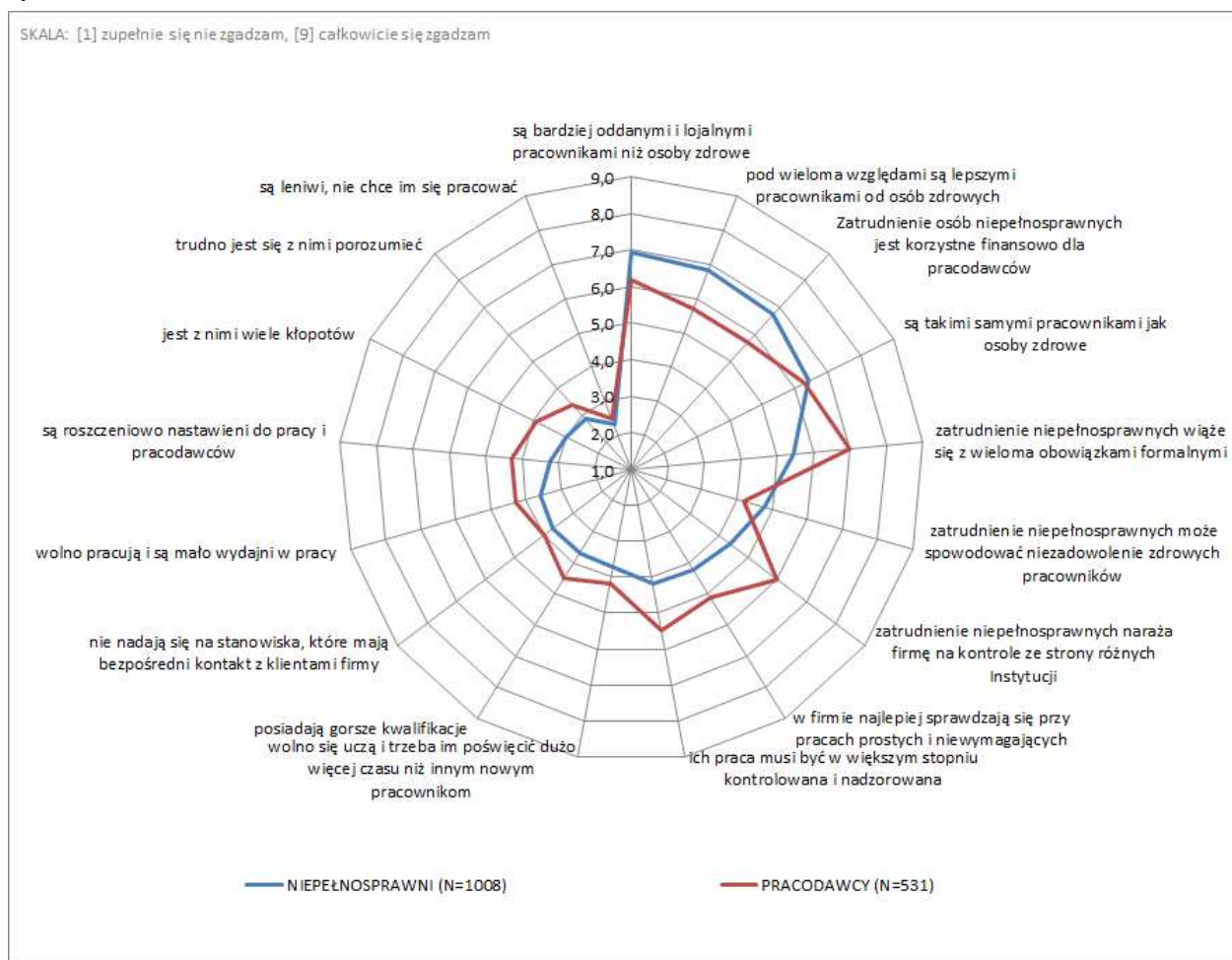
Respondenci poproszeni zostali o pokazanie, na ile zgadzają się z określonymi opiniami na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych. Zgodność z poszczególnymi opiniami mierzona była na skali zawierającej wartości od 1 do 9. Zaznaczenie przez respondenta wartości 1 oznaczało całkowity brak zgody z daną opinią („Zupełnie się nie zgadzam”), zaznaczenie wartości 9 całkowitą zgodę z daną opinią („Całkowicie się zgadzam”); wartość 5 oznaczała postawę neutralną (tj. „Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam”).

Rysunek 62. Opinie pracodawców o niepełnosprawnych pracownikach*



* Wykres pokazuje odsetki respondentów, którzy wobec poszczególnych opinii (ilustrowanych przez poszczególne słupki na wykresie) wyrazili postawę pozytywną (czyli daną opinię ocenili na skali wartością 6, 7, 8 lub 9).

Rysunek 63. Opinie o niepełnosprawnych pracownikach - porównanie opinii osób niepełnosprawnych i pracodawców. Średnie

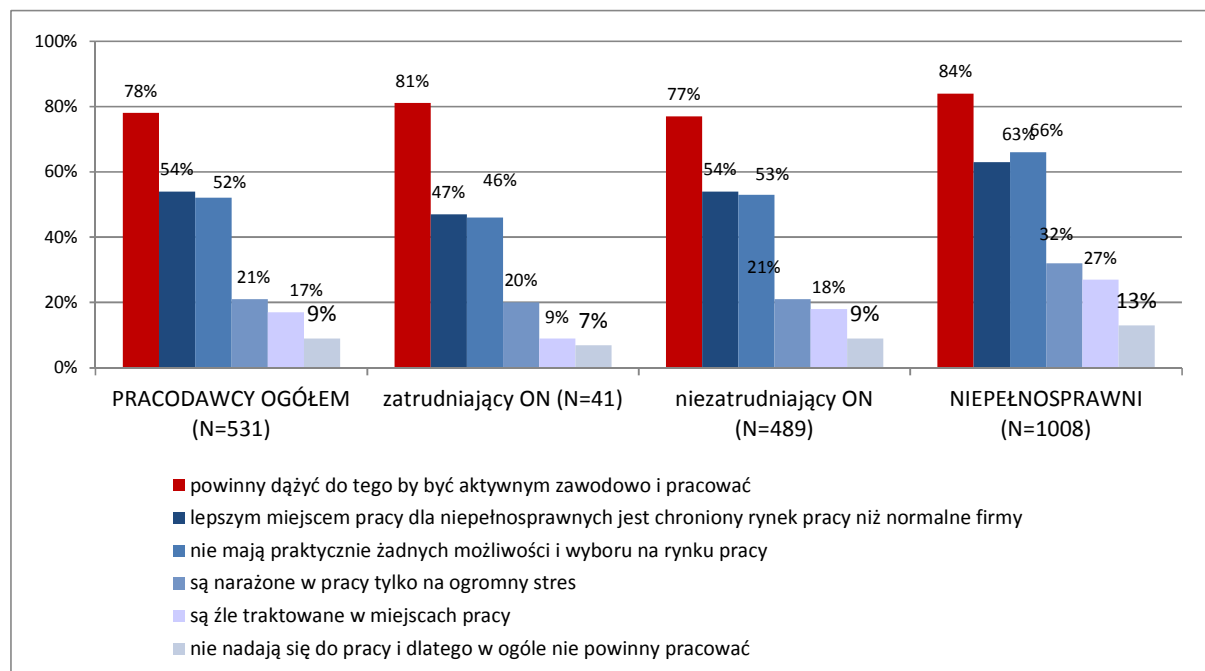


Rysunek 64. Problemy związane z zatrudnieniem niepełnosprawnych pracowników.



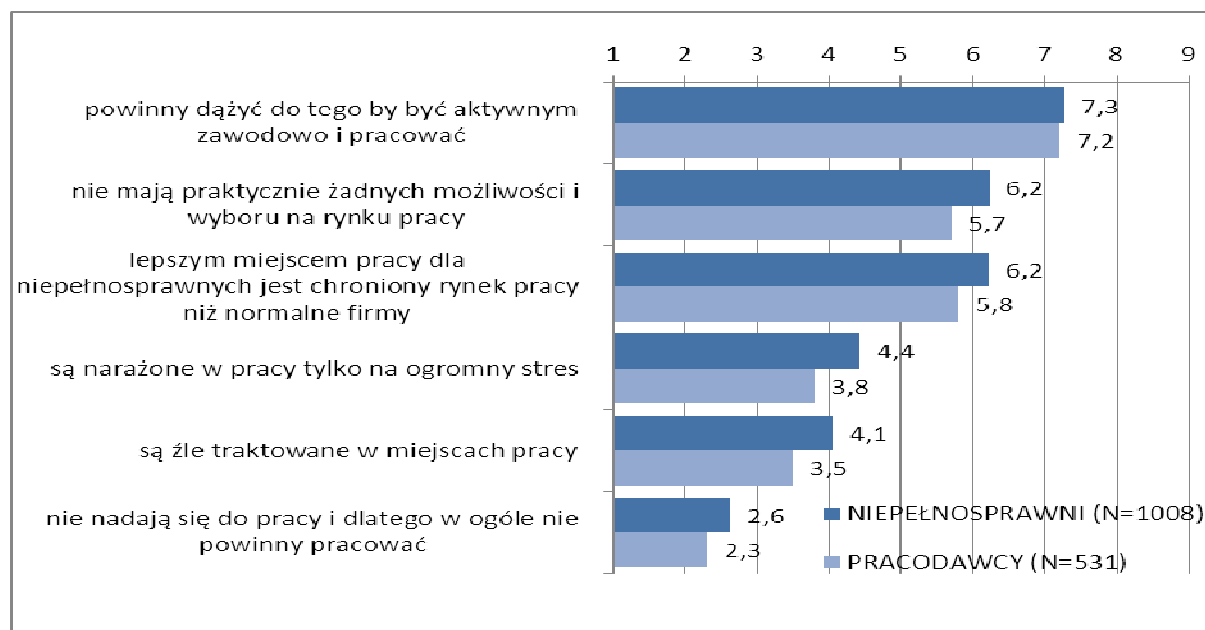
Pracodawcy i osoby niepełnosprawne są zgodni co do faktu, że osoby niepełnosprawne powinny dążyć do tego by być aktywnym zawodowo i pracować (pracodawcy średnia 7,3, osoby niepełnosprawne średnia 7,2). Jednak badani niepełnosprawni nieco gorzej oceniają swoją sytuację na rynku pracy – częściej ich zdaniem, niż zdaniem pracodawców, nie mają praktycznie żadnych możliwości wyboru na rynku pracy (66%), są narażone w pracy na ogromny stres (32%) oraz są źle traktowane w pracy (27%). W efekcie częściej niż pracodawcy uważają, iż niepełnosprawni nie powinni w ogóle pracować (13%), ewentualnie lepszym dla nich rozwiązaniem jest chroniony rynek pracy, niż otwarty (63%).

Rysunek 65. Opinie o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*



* Wykres pokazuje odsetki respondentów, którzy wobec poszczególnych opinii (ilustrowanych przez poszczególne słupki na wykresie) wyrazili postawę pozytywną (czyli daną opinię ocenili na skali od 1 do 9, wartością: 6, 7, 8 lub 9).

Rysunek 66. Opinie o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*

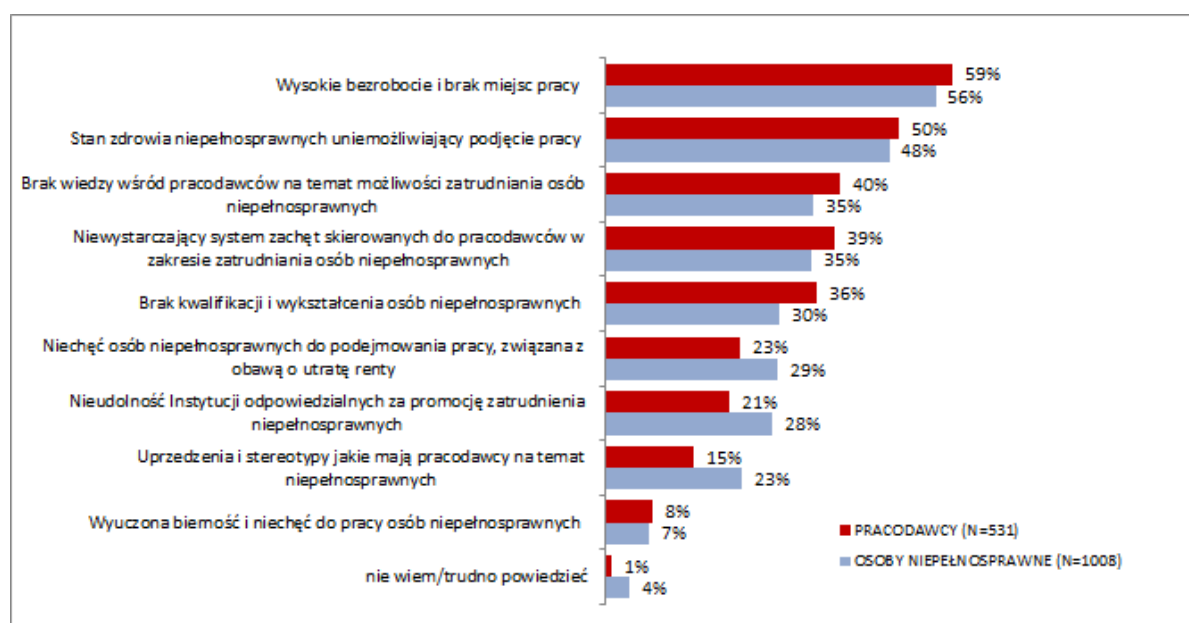


*Wykres pokazuje średnie arytmetyczne ze wszystkich uzyskanych odpowiedzi (wartości zaznaczonych na skali od 1 do 9)

17.2 Przyczyny niezatrudniania osób niepełnosprawnych

Pracodawcy i osoby niepełnosprawne odmiennie postrzegają przyczyny niezatrudniania niepełnosprawnych pracowników. Choć obie objęte badaniem grupy jako zasadniczą przyczynę wskazują bezrobocie i brak miejsc pracy, dla pracodawców jest to raczej kwestia braku miejsc, podczas gdy dla osób niepełnosprawnych raczej kwestia bezrobocia. Pracodawcy zniechęceni są do zatrudniania przedstawicieli tej grupy, gdyż wymaga to od nich przystosowania miejsca pracy, na co brakuje środków, ale również obawiają się niedogodności natury formalnej. Z kolei niepełnosprawni uważają, że dyskwalifikuje ich stan zdrowia, czy brak kwalifikacji. Istotnym problemem pozostaje również brak wiedzy pracodawców na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych i nieudolność systemu, który nie wspiera w odpowiedni sposób tej grupy pod względem aktywności zawodowej.

Rysunek 67. Przyczyny niezatrudniania osób niepełnosprawnych – OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE I PRACODAWCY



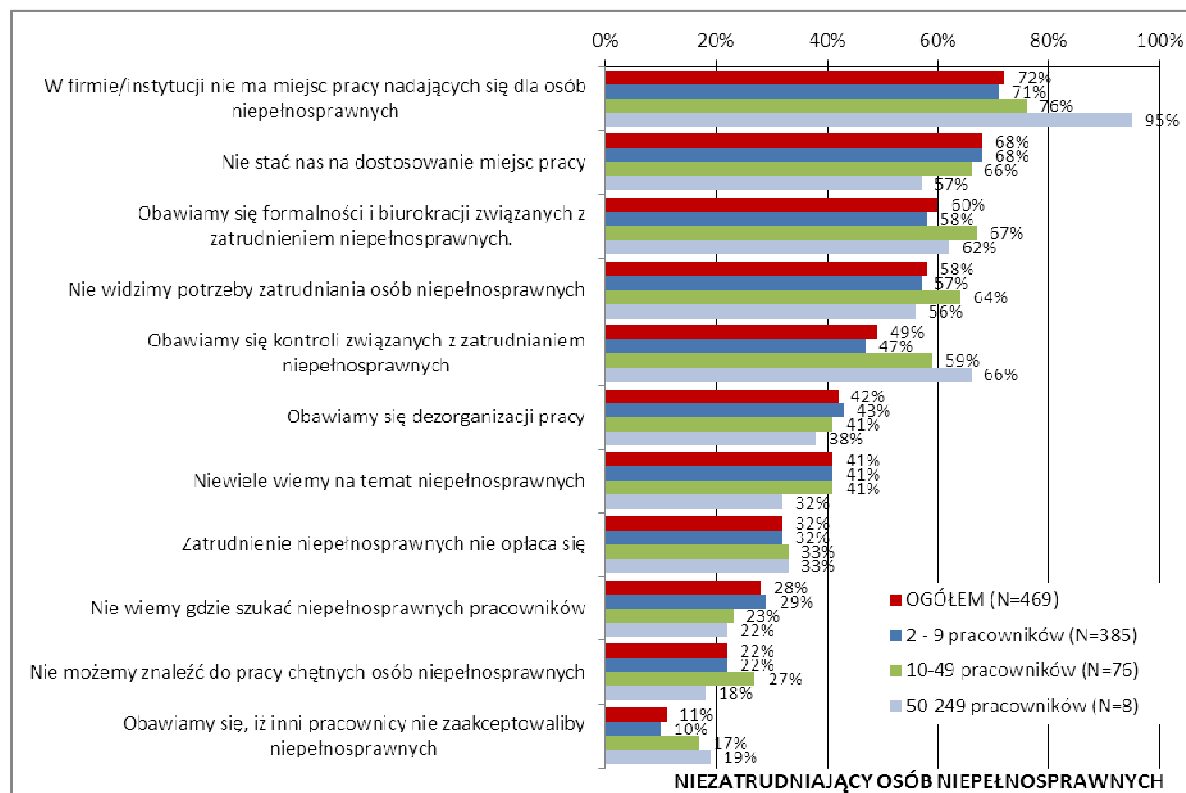
Pracodawcy fakt niezatrudniania osób niepełnosprawnych uzasadniają głównie brakiem miejsc pracy dla niepełnosprawnych pracowników (74% wskazań spontanicznych i 72% wskazań wspomaganych) – np. brak wolnych etatów, specyfika firmy wykluczająca zatrudnianie niepełnosprawnych, zbyt ciężka praca. Drugą istotną kwestią zniechęcającą do zatrudniania osób niepełnosprawnych jest konieczność przystosowania miejsc pracy, czy też budynków, pomieszczeń (22% wskazań spontanicznych i 68% wskazań wspomaganych), na co firmy nie posiadają środków. Niektórzy pracodawcy przyznali również spontanicznie, że osoby niepełnosprawne nie posiadają odpowiednich kwalifikacji formalnych, odpowiedniego wykształcenia (13%). Co ciekawe brak osób niepełnosprawnych w firmie spowodowany jest również faktem, że żadna osoba niepełnosprawna nie zgłosiła się do pracy (20% - wskazań spontanicznych i 22% wskazań wspomaganych).

W przypadku wskazań wspomaganych znaczące okazało się również zniechęcenie do zatrudniania osób niepełnosprawnych z przyczyn formalnych – obawy dotyczące biurokracji i formalności z tym związanych (60%), czy też obawy przed kontrolami (49%). Warto również podkreślić, że ponad połowa pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych (58%) nie widzi w ogóle potrzeby, by zatrudniać takich pracowników

Tabela 31. Powody, dla których firma nie zatrudnia obecnie osób niepełnosprawnych – WSKAZANIA SPONTANICZNE

| WYSZCZEGÓLNIENIE | WIELKOŚĆ FIRMY | | | |
|--|-------------------|---------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| | OGÓŁEM (N=469) | 2 - 9 pracowników (N=385) | 10-49 pracowników (N=76) | 50-249 pracownikó w (N=8) |
| BRAK MIEJSC PRACY DLA NIEPEŁNOSPRAWNYCH | 74% | 75% | 73% | 77% |
| brak wolnych etatów | 40% | 41% | 34% | 30% |
| specyfika firmy, rodzaj pracy itp. wyklucza zatrudnianie niepełnosprawnych | 29% | 28% | 30% | 38% |
| zbyt ciężka praca | 13% | 13% | 12% | 17% |
| firma nie ma możliwości zatrudniania niepełnosprawnych (ogólnie) | 5% | 3% | 13% | 14% |
| KOSZTY FINANSOWE | 32% | 32% | 33% | 35% |
| konieczność przystosowania budynków, pomieszczeń, stanowisk pracy | 22% | 22% | 24% | 23% |
| brak środków finansowych | 13% | 13% | 13% | 16% |
| podwyższają koszty prowadzenia firmy (wyższy fundusz socjalny itp.) | 2% | 3% | 1% | 0% |
| BRAK KWALIFIKACJI | 14% | 15% | 14% | 7% |
| brak kwalifikacji formalnych (odpowiedniego wykształcenia) | 13% | 13% | 13% | 7% |
| BRAK WIEDZY | 4% | 4% | 4% | 4% |
| niedoinformowanie | 4% | 4% | 4% | 4% |
| KOSZTY ADMINISTRACYJNE | 3% | 2% | 7% | 0% |
| skomplikowane procedury, biurokracja, za dużo formalności | 2% | 2% | 6% | 0% |
| SPODZIEWANA MNIEJSZA WYDAJNOŚĆ | 2% | 2% | 1% | 0% |
| BRAK POŻĄDANYCH CECH OSOBISTYCH | 1% | 1% | 2% | 0% |
| INNE | 21% | 21% | 20% | 17% |
| brak chętnych - nikt się nie zgłosił | 20% | 20% | 20% | 17% |

Rysunek 68. Przyczyny niezatrudniania osób niepełnosprawnych. ODPOWIEDZI 6,7,8,9 NA SKALI OD 1 DO 9



18 UWARUNKOWANIA PRAWNE - OCENA INSTRUMENTÓW WSPIERAJĄCYCH ZATRUDNIENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

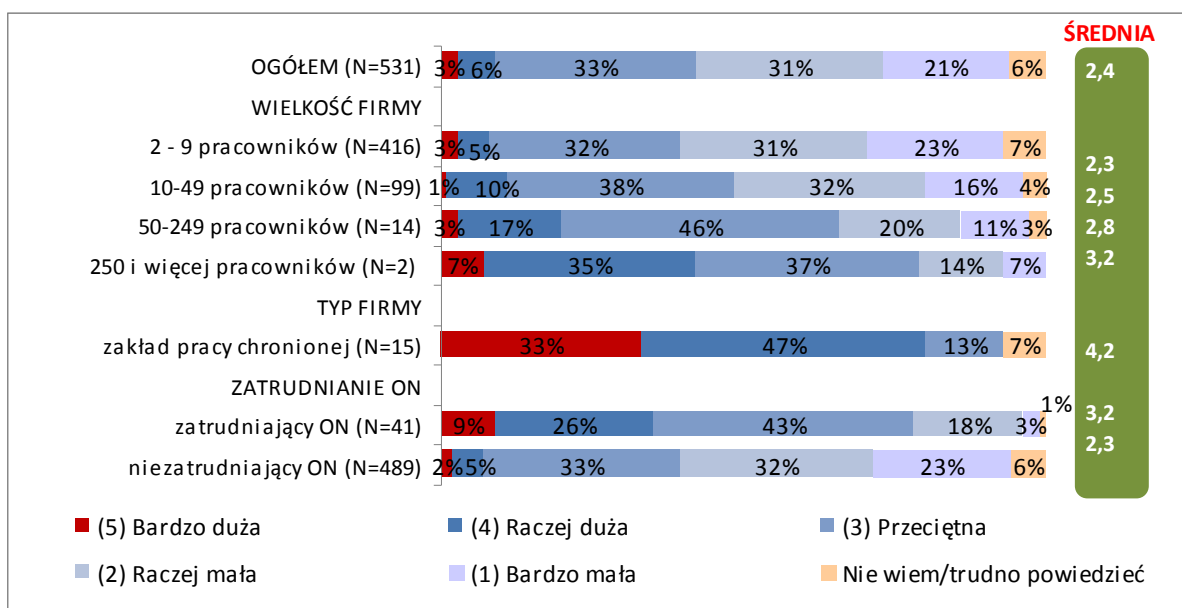
18.1 Wiedza na temat instrumentów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych

PRACODAWCY

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 wiedzą w tym zakresie dysponują pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne, zakłady pracy chronionej, ale również pracodawcy zatrudniający powyżej 25 pracowników.

Przedsiębiorcy słabo oceniali swoją wiedzę na temat mechanizmów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych – 52% oceniło swoją wiedzę jako małą, w tym 21% jako bardzo małą, zaś kolejne 33% jako przeciętną. Jedynie 3% pracodawców uważało, że bardzo dobrze orientuje się w kwestiach wsparcia zatrudniania osób niepełnosprawnych, a 6%, że dobrze. Najlepiej pod tym względem wypadają zakłady pracy chronionej – gdzie 33% deklarowało posiadanie dużej wiedzy, zaś 47% raczej dużej wiedzy w tym zakresie. Poziom deklaratywnej wiedzy na temat mechanizmów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych wzrasta wraz z wielkością firmy (średnia ocena wiedzy w małych firmach wynosiła 2,3, zaś w dużych 3,2), a także zatrudnianiem osób niepełnosprawnych (średnia ocena wiedzy w firmach zatrudniających osoby niepełnosprawne wynosiła 3,2, niezatrudniających zaś 2,3). Warto jednak zauważyć, że nie wszyscy pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne wykazują się znajomością mechanizmów wsparcia – 21% oceniło swoją wiedzę w tym zakresie jako małą (Rysunek 69).

Rysunek 69. Ocena posiadanej wiedzy w zakresie warunków i możliwości zatrudnienia niepełnosprawnych.



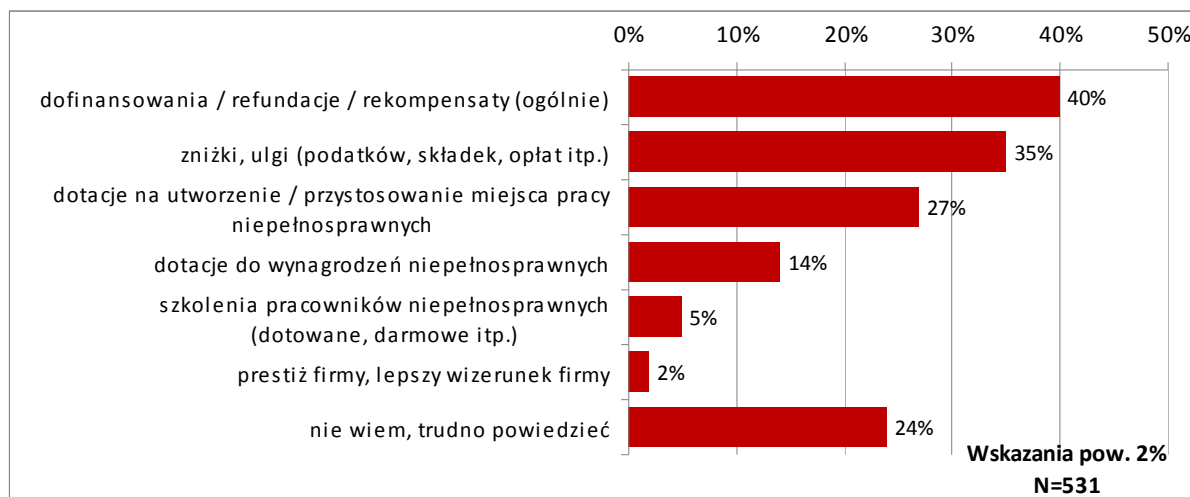
Biorąc pod uwagę wiedzę na temat instytucji zaangażowanych w zatrudnianie niepełnosprawnych pracowników widać, że respondenci wskazują przede wszystkim na urzędy pracy (76%). Jednak może to wynikać z faktu, że instytucje te kojarzą się w pierwszej kolejności jako instytucje związane z tematyką zatrudnienia, nie tylko niepełnosprawnych. W dalszej kolejności wymieniano PFRON (28%), czy biura pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego (12%). Jedyne 9% wskazywało, wśród instytucji zaangażowanych w działalność na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych, stowarzyszenia i organizacje pozarządowe (9%), zaś 6% samorząd lokalny – Urząd Miasta, Gminy itp. (Tabela 32).

Tabela 32. Wiedza na temat instytucji zaangażowanych w działalność na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych.– WSKAZANIA SPONTANICZNE

| WYSZCZEGÓLNIENIE | OGÓŁEM (N=531) | WIELKOŚĆ FIRMY | | | | ZATRUDNIANIE ON | |
|---|----------------|---------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| | | 2 - 9 pracowników (N=416) | 10-49 pracowników (N=99) | 50-249 pracowników (N=14) | 250 i więcej pracowników (N=2) | zatrudniający ON (N=41) | niezatrudniający ON (N=489) |
| UP, WUP, PUP | 76% | 77% | 75% | 73% | 62% | 70% | 77% |
| PFRON | 28% | 27% | 29% | 35% | 17% | 29% | 28% |
| biura pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego (itp.) | 12% | 11% | 14% | 10% | 16% | 12% | 11% |
| stowarzyszenia, organizacje pozarządowe (różne) | 9% | 9% | 8% | 5% | 8% | 6% | 9% |
| Urząd Miasta, Gminy, Samorząd- różne jego stopnie, burmistrz itp. | 6% | 5% | 10% | 1% | 3% | 9% | 6% |
| opieka społeczna (MOPS, GOPS itp.) | 4% | 5% | 1% | 2% | 0% | 1% | 4% |
| do znajomych | 3% | 4% | 2% | 0% | 0% | 1% | 3% |
| Internet, strony www, ogłoszenia w Internecie | 3% | 3% | 1% | 3% | 0% | 1% | 3% |
| ogłoszenia prasowe | 1% | 1% | 1% | 1% | 0% | 3% | 1% |
| Centrum Pomocy Rodzinie (powiatowe, miejskie regionalne itp.) | 1% | 1% | 0% | 1% | 0% | 0% | 1% |
| spółdzielnie inwalidów (różne) | 1% | 1% | 0% | 0% | 7% | 0% | 1% |
| uczelnie wyższe | 1% | 1% | 0% | 0% | 0% | 1% | 1% |
| instytucje europejskie | 0% | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% |

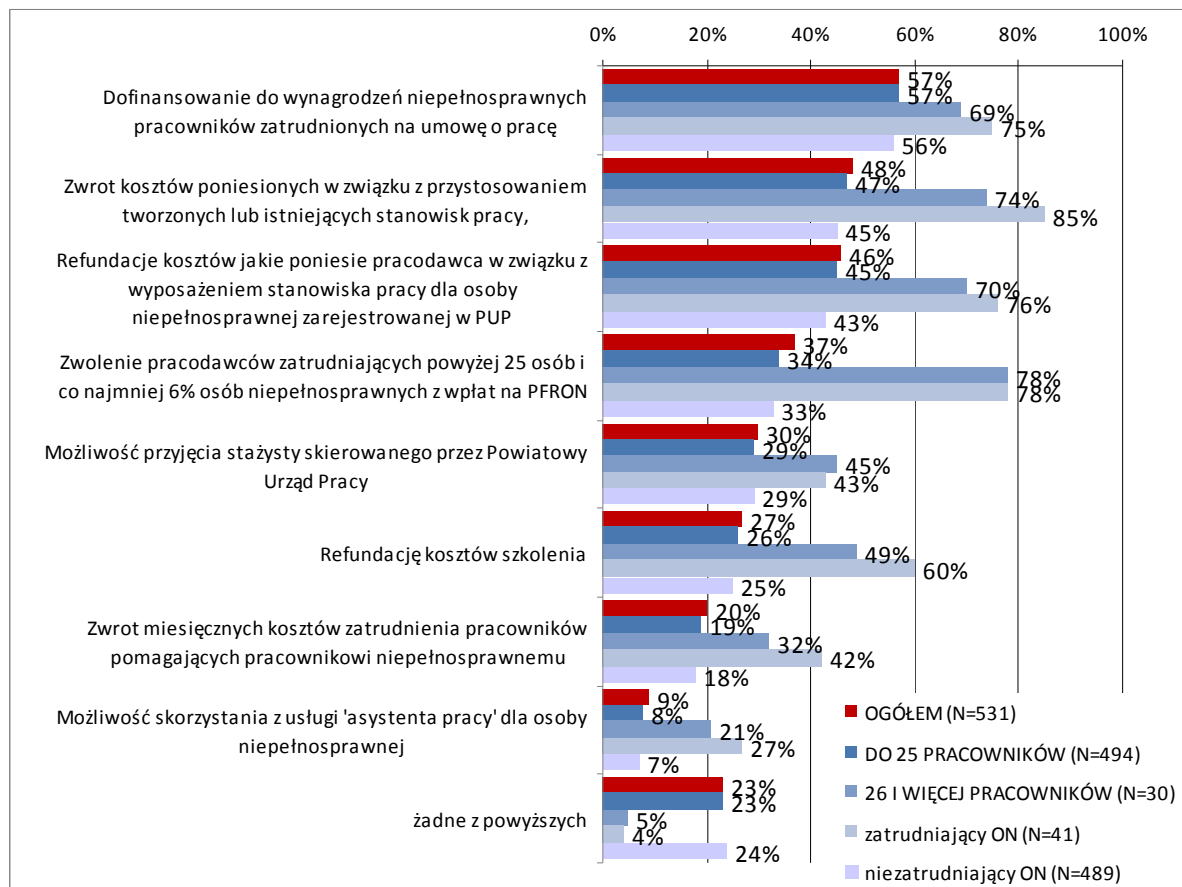
Spontanicznie pracodawcy nie potrafili wskazać konkretnych mechanizmów wsparcia z tytułu zatrudnienia niepełnosprawnych. Ich wiedza była ogólna w tym zakresie – 40% wskazało ogólnie dofinansowania, refundacje, rekompensaty, zaś kolejne 35% zniżki i ulgi np. podatków, składek, opłat. Jedynie 27% wymieniło dotacje na utworzenie, przystosowanie miejsca pracy niepełnosprawnych, 14% dotacje do wynagrodzeń, a 5% szkolenia pracowników niepełnosprawnych (Rysunek 70).

Rysunek 70. Instrumenty wsparcia pracodawców z tytułu zatrudnienia osób niepełnosprawnych – WSKAZANIA SPONTANICZNE.



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 – 23% badanych przyznało, że w ogóle nie zna żadnego z prezentowanych instrumentów wsparcia. Najbardziej znane przedsiębiorcom są: dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę (57%), zwrot kosztów poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących miejsc pracy (48%), refundacja kosztów, jakie poniesie pracodawca w związku z wyposażeniem stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej zarejestrowanej w PUP (46%), zwolnienie pracodawców z wpłat na PFRON (37%). Niewiele osób znało takie instrumenty wsparcia jak, zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu (20%) oraz możliwość skorzystania z usługi „asystenta pracy” dla osoby niepełnosprawnej (9%). 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 78% badanych (Rysunek 71).

Rysunek 71. Instrumenty wsparcia pracodawców z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych – WSKAZANIA WSPOMAGANE.



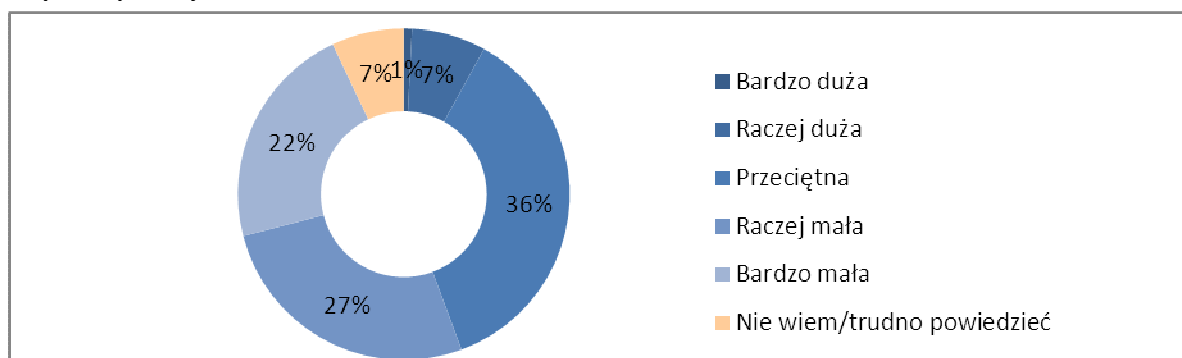
OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE

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

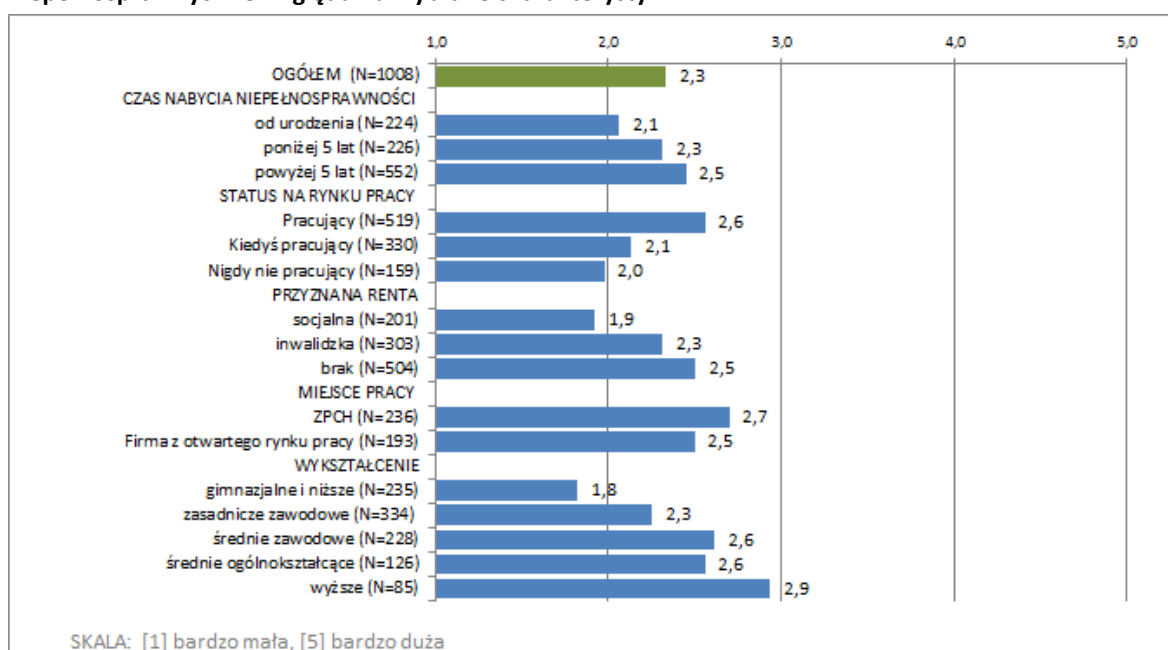
Badani niepełnosprawni słabo oceniali swoją wiedzę na temat mechanizmów wspierających zatrudnianie osób niepełnosprawnych – 49% oceniło swoją wiedzę jako małą, w tym 22% jako bardzo małą, zaś kolejne 36% jako przeciętną. Jedynie 1% niepełnosprawnych uważało, że bardzo dobrze orientuje się w kwestiach wsparcia zatrudniania osób niepełnosprawnych, a 7%, że dobrze.

Poziom wiedzy w zakresie uregulowań prawnych dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych zależy od statusu na rynku pracy – lepiej orientują się osoby pracujące, niż niepracujące, przyznania renty – lepiej orientują się osoby, które nie posiadają renty, najslabiej zaś te, które posiadają rentę socjalną, czasu nabycia niepełnosprawności – lepiej orientują się osoby, które są niepełnosprawne od więcej, niż 5 lat oraz miejsca pracy – lepiej orientują się osoby z chronionego rynku pracy, niż otwartego. Znajomość mechanizmów wsparcia rośnie również ze wzrostem wykształcenia. Na poziom wiedzy nie ma natomiast wpływu stopień niepełnosprawności (Rysunek 72, Rysunek 73).

Rysunek 72. Ocena wiedzy w zakresie uregulowań prawnych dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych.

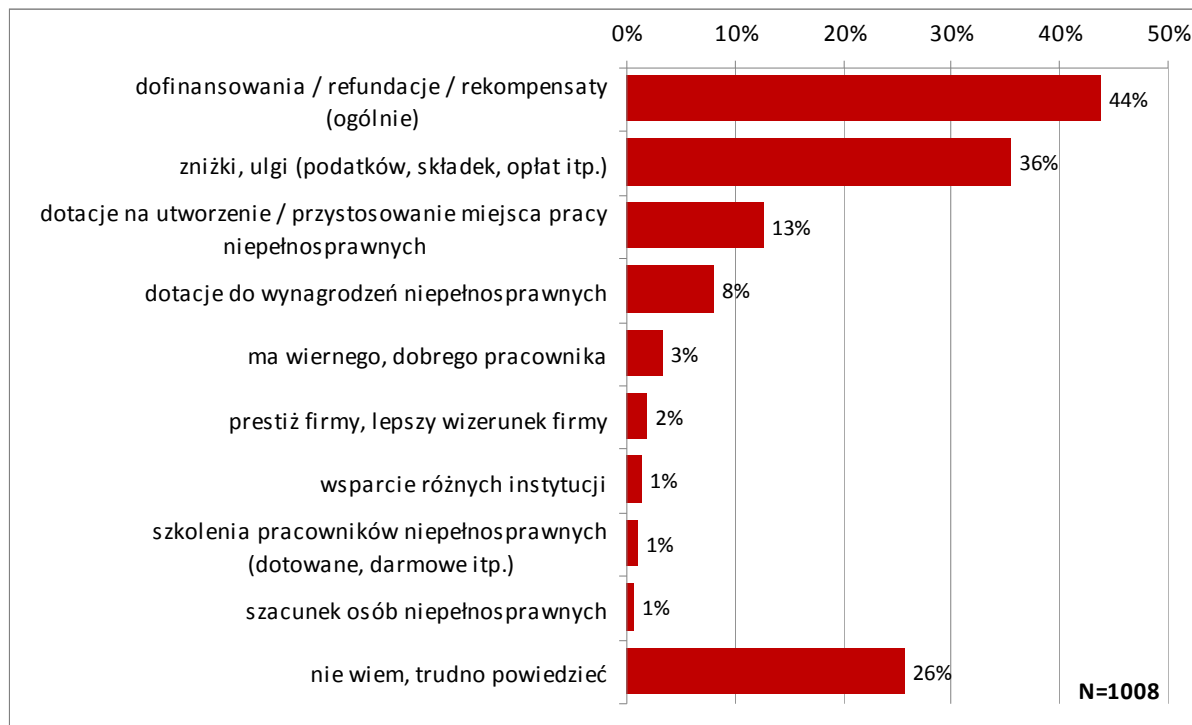


Rysunek 73. Ocena wiedzy w zakresie uregulowań prawnych dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych ze względu na wybrane charakterystyki.



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 (44%), zniżki, ulgi (podatków, składek, opłat itp.) (36%). Bardziej konkretnie wskazywano jedynie na dotacje na utworzenie i przystosowanie miejsca pracy (13%), czy też dotacje do wynagrodzeń (8%). Co ciekawe pojedyncze osoby wymieniały w tym zakresie społeczne korzyści dla pracodawców – posiadanie wiernego i dobrego pracownika (3%), prestiż i lepszy wizerunek firmy (2%), czy też szacunek osób niepełnosprawnych (1%) (por. Rysunek 74).

Rysunek 74. Instrumenty wsparcia pracodawców z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych – WSKAZANIA SPONTANICZNE.



18.2 Wiedza na temat uprawnień niepełnosprawnych pracowników

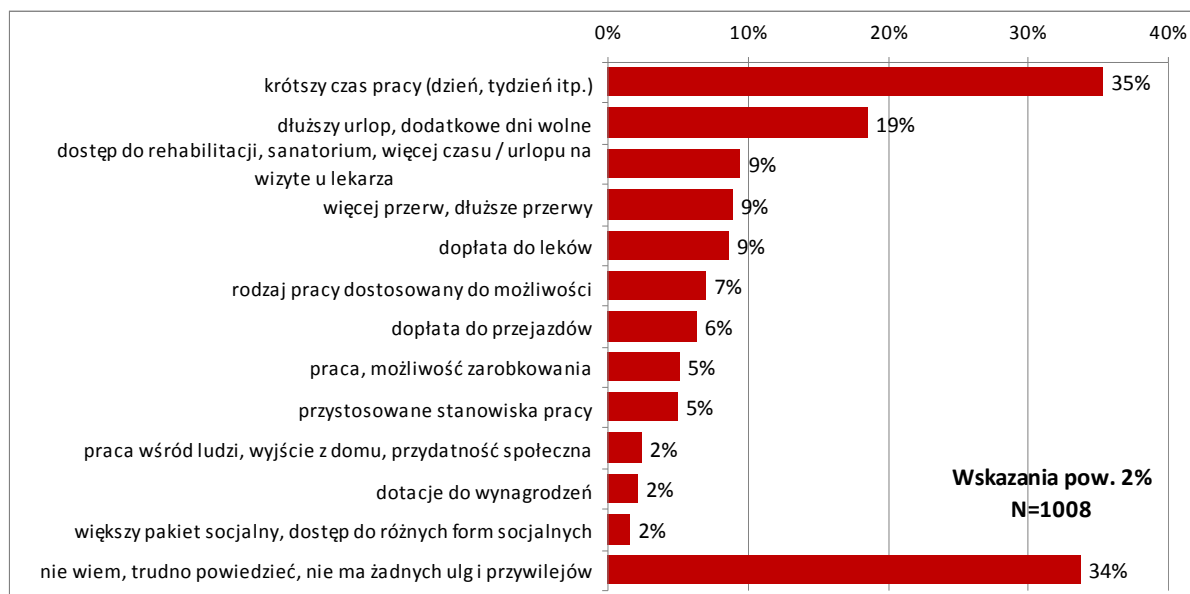
Zakres wiedzy pracodawców na temat uprawnień niepełnosprawnych pracowników jest szerszy, niż samych osób niepełnosprawnych, chociaż w obu przypadkach na poziomie „spontanicznych wypowiedzi” jest ona dosyć ogólna. 28% badanych pracodawców i co trzeci badany niepełnosprawny nie potrafił spontanicznie wskazać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

Spontaniczna wiedza pracodawców oraz osób niepełnosprawnych na temat uprawnień niepełnosprawnych pracowników sprowadza się głównie do przywilejów związanych z czasem pracy – krótszy czas pracy (46% pracodawców i 35% osób niepełnosprawnych), dłuższe urlopy, dodatkowe dni wole (33% pracodawców i 19% osób niepełnosprawnych), więcej przerw w pracy (20% pracodawców i 9% osób niepełnosprawnych), limitowany czas pracy, bez nadgodzin (7% pracodawców). Rzadziej wymieniano przystosowane stanowiska pracy (14% pracodawców i 5% osób niepełnosprawnych), czy też dostęp do rehabilitacji (10% pracodawców i 9% osób niepełnosprawnych). Większość tych przywilejów wymieniali najczęściej przedstawiciele największych firm i zatrudniających niepełnosprawnych pracowników. Z kolei niepełnosprawni respondenci wskazywali również przywileje społeczne – posiadanie pracy, możliwości zarobkowania (5%), pracę wśród ludzi, możliwość wyjścia z domu (2%) (Rysunek 75, Tabela 33).

Tabela 33. Wiedza na temat uprawnień niepełnosprawnych pracowników – PRACODAWCY. WSKAZANIA SPONTANICZNE.

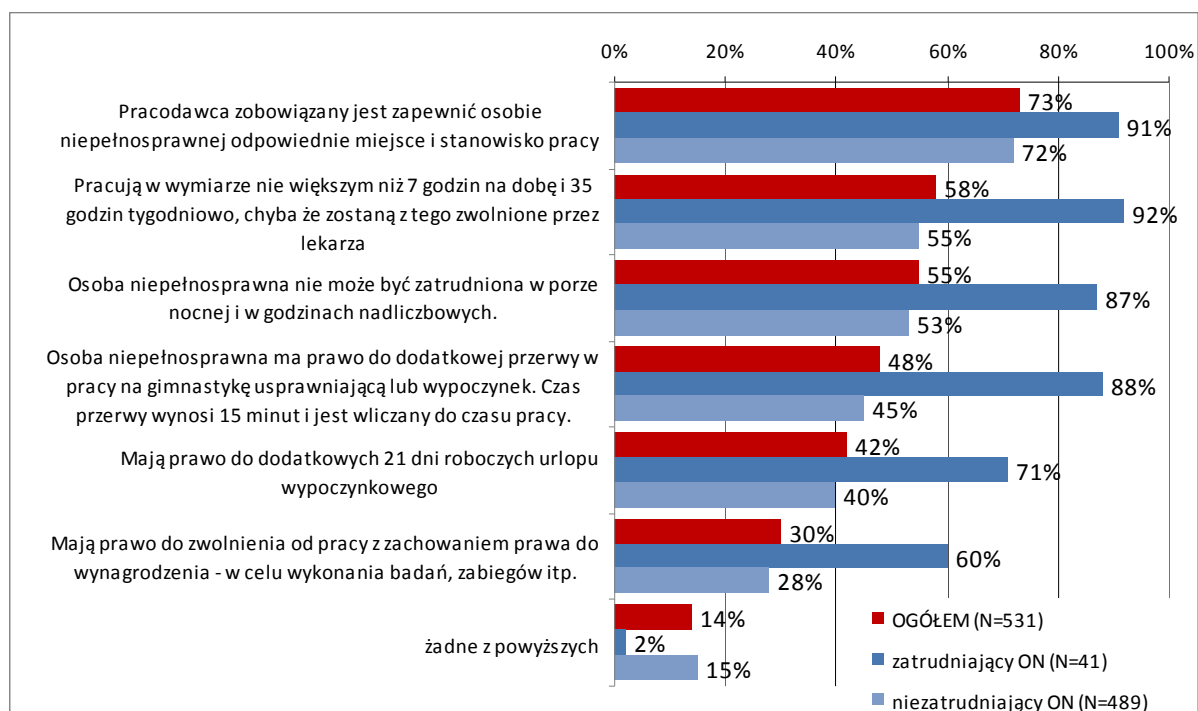
| WYSZCZEGÓLNIENIE | OGÓŁE M (N=531) | WIELKOŚĆ FIRMY | | | | ZATRUDNIANIE ON | |
|--|-----------------------|-------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|---|-----------------------------------|---------------------------------------|
| | | 2 - 9 pracow ników (N=416) | 10-49 pracow ników (N=99) | 50-249 pracow ników (N=14) | 250 i więcej pracow ników (N=2) | zatrudni ający ON (N=41) | niezatr udniający ON (N=489) |
| krótszy czas pracy (dzień, tydzień itp.) | 46% | 45% | 44% | 62% | 76% | 62% | 44% |
| dłuższy urlop, dodatkowe dni wolne | 33% | 30% | 42% | 49% | 63% | 50% | 32% |
| więcej przerw, dłuższe przerwy | 20% | 21% | 16% | 22% | 15% | 18% | 20% |
| przystosowane stanowiska pracy | 14% | 14% | 12% | 15% | 14% | 20% | 13% |
| dostęp do rehabilitacji, sanatorium, więcej czasu / urlopu na wizytę u lekarza | 10% | 8% | 18% | 15% | 26% | 22% | 9% |
| rodzaj pracy dostosowany do możliwości | 8% | 8% | 12% | 2% | 9% | 1% | 9% |
| limitowany czas pracy - bez nadgodzin, pracy w nocy itp. | 7% | 8% | 4% | 2% | 14% | 9% | 7% |
| zmniejszony zakres obowiązków, opieka lekarska | 5% | 6% | 5% | 4% | 0% | 0% | 6% |
| większy pakiet socjalny, dostęp do różnych form socjalnych | 2% | 2% | 1% | 3% | 0% | 7% | 2% |
| lepsze traktowanie przez pracodawcę | 1% | 1% | 1% | 1% | 0% | 0% | 1% |
| dopłata do leków | 1% | 1% | 1% | 0% | 9% | 2% | 1% |
| nie wiem, trudno powiedzieć, nie ma żadnych ulg i przywilejów | 28% | 29% | 27% | 20% | 7% | 12% | 30% |

Rysunek 75. Wiedza na temat uprawnień niepełnosprawnych pracowników – OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE. WSKAZANIA SPONTANICZNE.



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 73% pracodawców (91% 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 (58%), praca poza godzinami nocnymi i bez godzin nadliczbowych (53%), prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek (48%), a także prawo do dodatkowych 21 dni roboczych urlopu wypoczynkowego (42%). Najmniej znanym wśród pracodawców uprawnieniem niepełnosprawnych pracowników jest prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu wykonania badań, zabiegów (30%) (Rysunek 76).

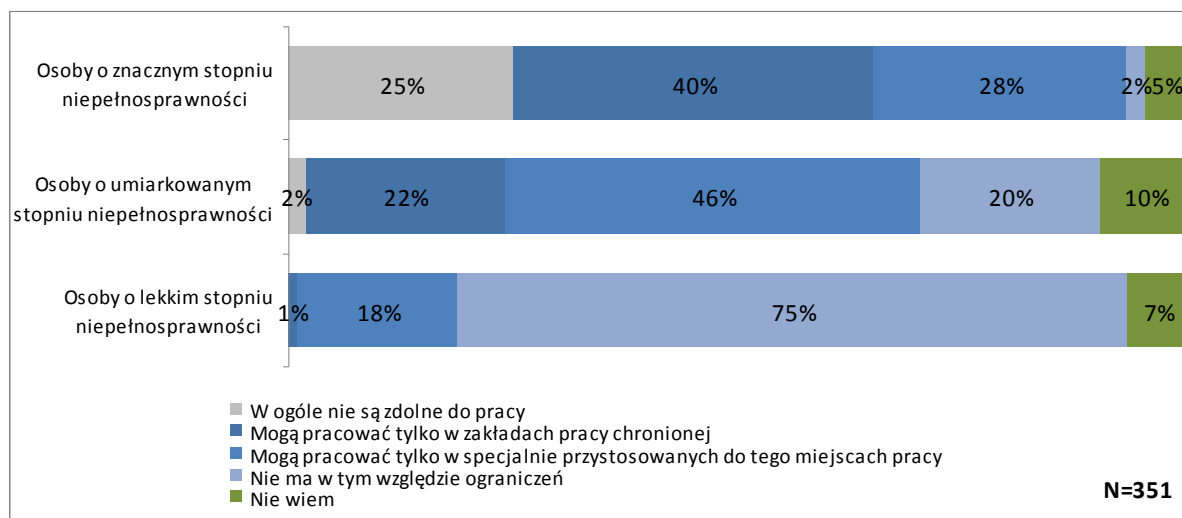
Rysunek 76. Wiedza na temat uprawnień niepełnosprawnych pracowników – PRACODAWCY. WSKAZANIA WSPOMAGANE



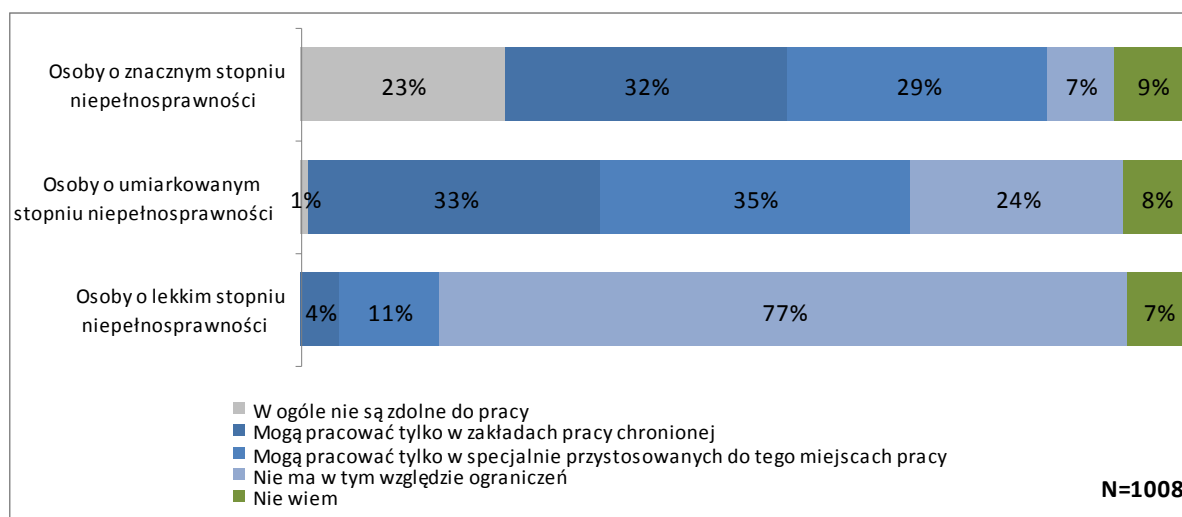
W opinii pracodawców i samych osób niepełnosprawnych największe możliwości pracy mają osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności – w większości uważano, że mogą one pracować na otwartym rynku pracy (75% wskazań pracodawców i 77% osób niepełnosprawnych). W opiniach niepełnosprawnych, wraz z wzrostem stopnia niepełnosprawności rośnie również przeświadczenie, że osoby 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 opinie.

Należy również podkreślić, że co czwarty 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 prezentowany 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 (Rysunek 77, Rysunek 78).

Rysunek 77. Opinie o możliwości pracy i warunkach pracy osób z różnym stopniem niepełnosprawności – PRACODAWCY



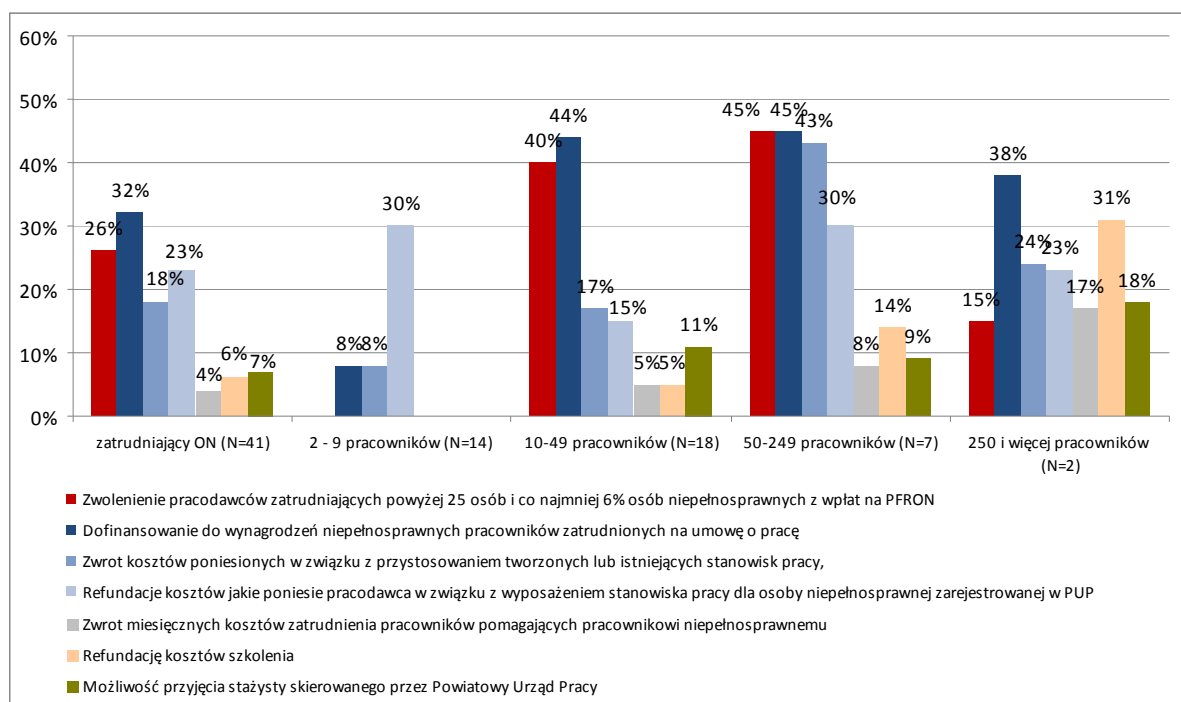
Rysunek 78. Opinie o możliwości pracy i warunkach pracy osób z różnym stopniem niepełnosprawności – OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE



18.3 Korzystanie ze wsparcia oraz opinie na temat prawodawstwa w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych

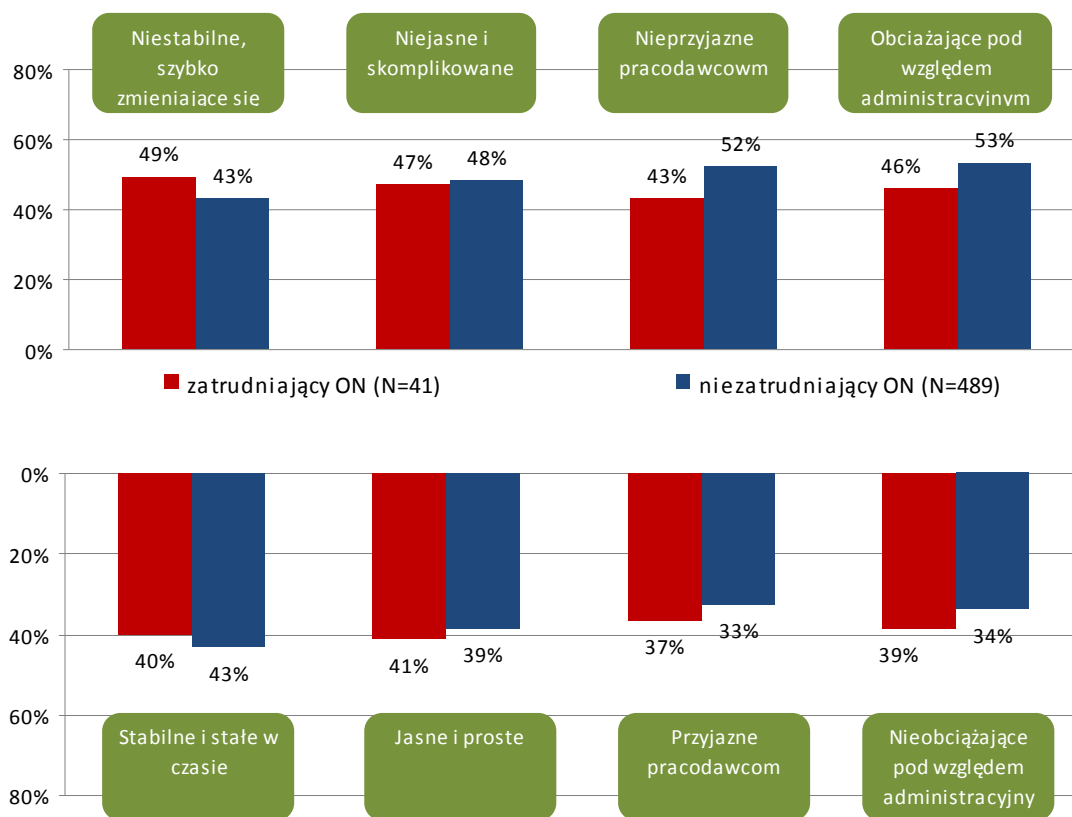
Pracodawcy, zatrudniający osoby niepełnosprawne najczęściej korzystali ze wsparcia w postaci dofinansowania do wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na umowę o pracę (32%) oraz zwolnień z wpłat na PFRON – głównie w firmach małych i średnich. Co ciekawe w dużych firmach rzadko korzystano ze zwolnienia z wpłat na PFRON co oznacza, że nie zatrudnia się w nich wymaganych 6% osób niepełnosprawnych. Najmniejsze firmy najczęściej korzystały z refundacji kosztów, jakie ponosi pracodawca w związku z wyposażeniem stanowiska pracy. Firmy największe, częściej niż pozostałe, korzystały z dofinansowania do szkoleń, możliwości zatrudnienia stażysty skierowanego z PUP oraz zwrotu kosztów zatrudnienia pracowników pomagających niepełnosprawnych (Rysunek 79).

Rysunek 79. Korzystanie z mechanizmów wsparcia przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych



Zarówno pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne, jak i niezatrudniający uważają często, że przepisy dotyczące zatrudniania tej grupy są niestabilne, 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 – odpowiednio 52% ocen negatywnych i 33% pozytywnych oraz 53% negatywnych i 34% pozytywnych. Pracodawcy najlepiej oceniają obowiązujące przepisy pod kątem stabilności i stałości w czasie oraz prostoty – odpowiednio 40% i 41% pozytywnych wskazań pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne oraz 43% i 39% pozytywnych wskazań pracodawców niezatrudniających niepełnosprawnych pracowników (Rysunek 80).

Rysunek 80. Opinie na temat systemu prawnego i przepisów w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych¹⁸



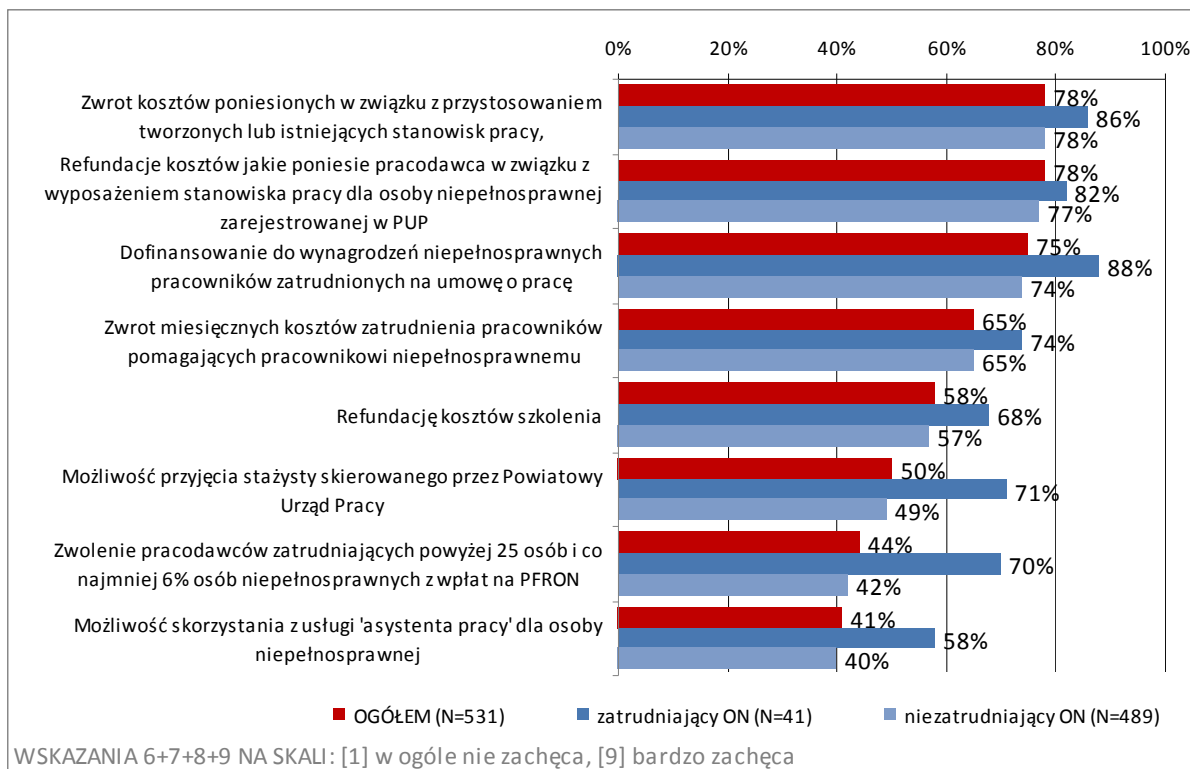
Spośród istniejących mechanizmów wsparcia zatrudniania osób niepełnosprawnych pracodawców najbardziej zachęcają instrumenty finansowe – zwrot kosztów poniesionych w związku z utworzeniem lub przystosowaniem miejsca pracy (78% ocen 6+7+8+9 na 9-stopniowej skali), refundacja kosztów poniesionych na wyposażenie stanowiska pracy (78%), dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników (75%), czy też zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego niepełnosprawnym pracownikom (65%). Jako najmniej zachęcające do zatrudniania niepełnosprawnych oceniono możliwość skorzystania z „asystenta pracy” (41%) oraz zwolnienie ze składek na PFRON (44%). Pracodawcy zatrudniający obecnie osoby niepełnosprawne częściej uważali wszystkie oceniane instrumenty jako zachęcające do zatrudniania takich osób (Rysunek 81).

¹⁸ 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, biurowym - 9 - Nie obciążające pod względem administracyjnym.

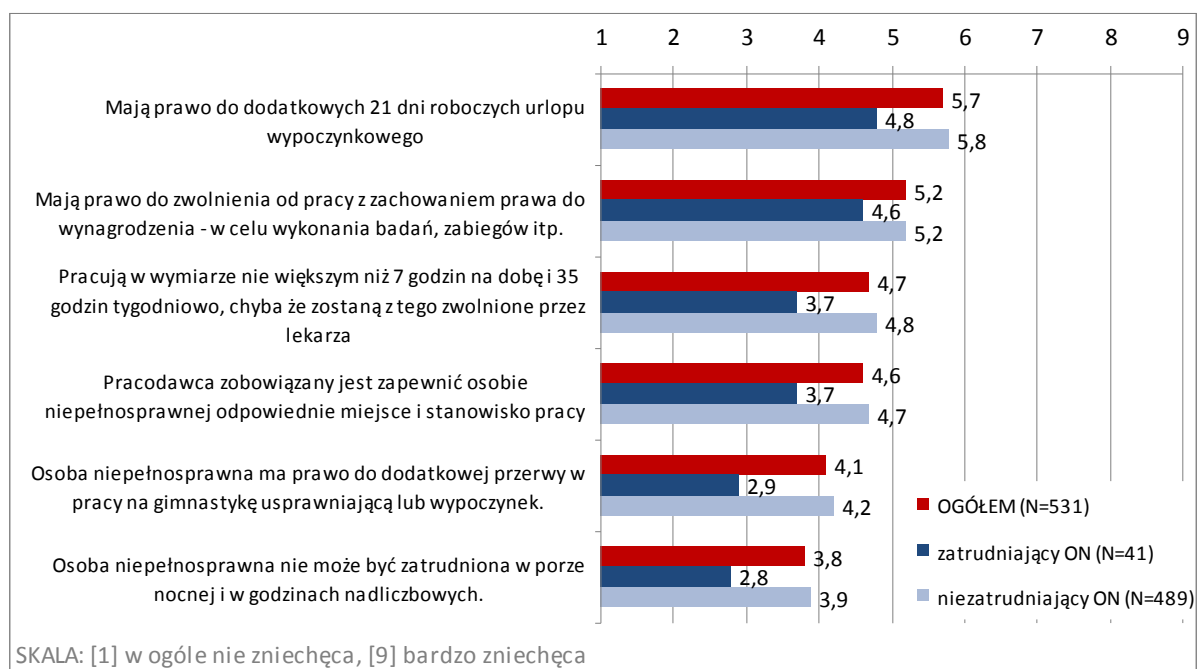
Na rysunku prezentowany jest odsetek respondentów wskazujących odpowiedzi 1,2,3,4 oraz 6,7,8,9.

Rysunek 81. Opinie na temat istniejących instrumentów wsparcia zatrudniania osób niepełnosprawnych – ODSETKI OCEN POZYTYWNYCH



Do zatrudniania osób niepełnosprawnych z kolei zniechęcają pracodawców takie przywileje pracownicze, jak prawo do dodatkowych 21 dni roboczych urlopu wypoczynkowego (średnia 5,7 na 9-stopniowej skali), prawo do zwolnień od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (5,2), praca w wymiarze nie większym niż 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo (4,7) oraz zapewnienie odpowiedniego miejsca pracy (4,6). Najmniej niedogodne z punktu widzenia pracodawców jest niezatrudnianie niepełnosprawnych w porze nocnej i nadgodzinach (średnia 3,8). W przypadku wszystkich ocenianych instrumentów bardziej zniechęceni do zatrudniania osób niepełnosprawnych okazywali się pracodawcy, którzy obecnie nie zatrudniają takich osób (Rysunek 82).

Rysunek 82. Opinie na temat istniejących uprawnień osób niepełnosprawnych - ŚREDNIE



18.4 Opinie na temat potencjalnych instrumentów wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Pracodawcy uczestniczący w badaniu uważają proponowane instrumenty wsparcia w większości za przydatne w kontekście zatrudniania osób niepełnosprawnych. Za najbardziej przydatne postrzegano mechanizmy informacyjne - podejmowanie działalności informacyjnej kierowanej do pracodawców (77% ocen bardzo + raczej przydatne), kampanie informacyjne/medialne dotyczące możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych (72%), ale również pozytywnie postrzegano usługi pośrednictwa pracy (66%), poradnictwa i doradztwa zawodowego (64%), czy też doradztwa technicznego (64%). Jako najmniej przydatne uznano usługi "asystenta pracy" (50% ocen bardzo i raczej przydatne) (Tabela 34).

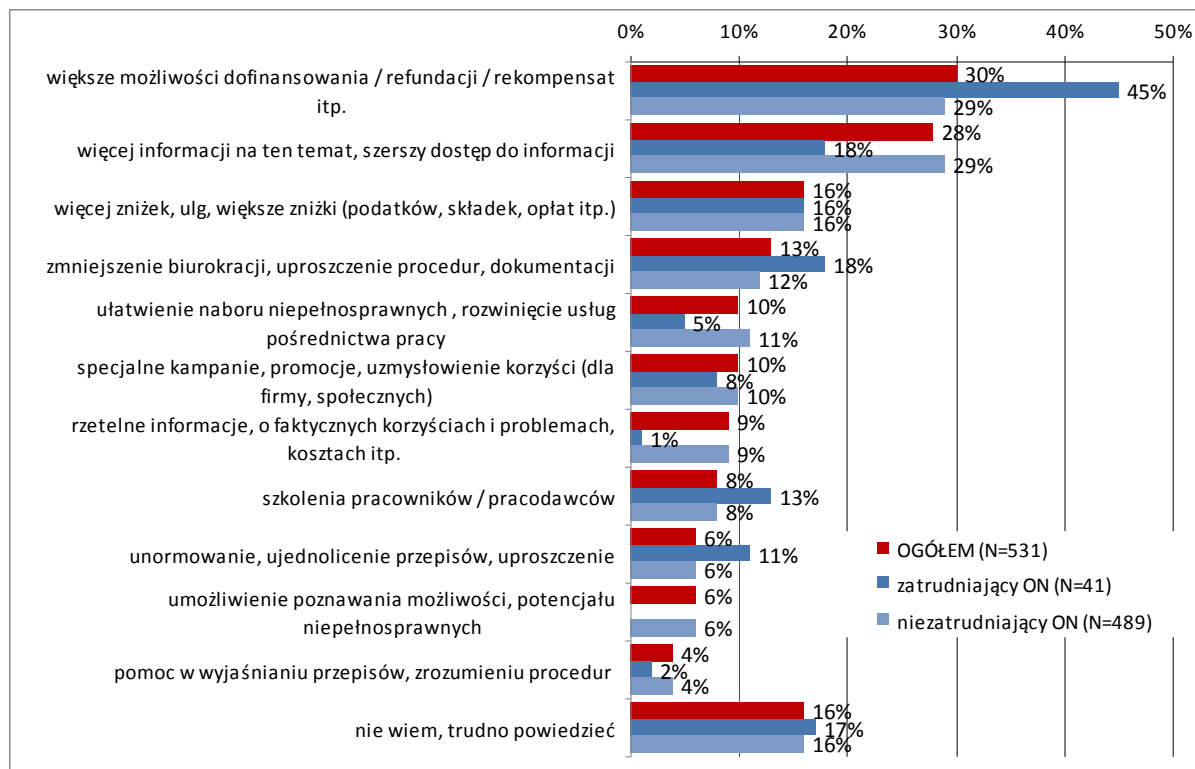
Tabela 34. Opinie na temat potencjalnych mechanizmów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych (OCENY BARDZO + RACZEJ PRZYDATNE) - PRACODAWCY

| WYSZCZEGÓLNIENIE | OGÓŁEM (N=531) | WIELKOŚĆ FIRMY | | | | ZATRUDNIANIE ON | |
|---|----------------|---------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| | | 2 - 9 pracowników (N=416) | 10-49 pracowników (N=99) | 50-249 pracowników (N=14) | 250 i więcej pracowników (N=2) | zatrudniający ON (N=41) | niezatrudniający ON (N=489) |
| Podejmowanie działalności informacyjnej kierowanej do pracodawców | 77% | 76% | 80% | 80% | 83% | 82% | 77% |
| Kampanie informacyjne/medialne dotyczące możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych | 72% | 71% | 76% | 85% | 78% | 81% | 72% |
| Rozwijanie usług pośrednictwa pracy | 66% | 64% | 69% | 80% | 69% | 72% | 65% |
| Rozwijanie usług poradnictwa i doradztwa zawodowego | 64% | 62% | 72% | 75% | 68% | 69% | 64% |
| System usług doradztwa technicznego dla pracodawców | 64% | 64% | 65% | 68% | 38% | 71% | 64% |

| WYSZCZEGÓLNIENIE | OGÓŁEM (N=531) | WIELKOŚĆ FIRMY | | | | ZATRUDNIANIE ON | |
|--|-------------------|-------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|--|-----------------------------------|--|
| | | 2 - 9 pracown ików (N=416) | 10-49 pracown ików (N=99) | 50-249 pracow ników (N=14) | 250 i więcej pracowni ków (N=2) | zatrudni ający ON (N=41) | niezatr udniają cy ON (N=489) |
| Rozwijanie i promowanie form współpracy między pracodawcami oraz organizacjami pozarządowymi | 61% | 60% | 61% | 64% | 60% | 55% | 61% |
| Rozwijanie i promowanie działań wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych w formie usług 'on-line' | 57% | 54% | 66% | 71% | 71% | 55% | 57% |
| Szkolenia i warsztaty dla otoczenia współpracującego z osobami niepełnosprawnymi | 57% | 55% | 62% | 63% | 40% | 62% | 56% |
| Promowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych np. wręczanie 'Certyfikatu Przyjaznego Pracodawcy' | 55% | 56% | 54% | 62% | 55% | 70% | 54% |
| Rozwijanie usług wspierania osoby niepełnosprawnej w zakładzie pracy poprzez usługi 'asystenta pracy' | 50% | 51% | 44% | 56% | 55% | 38% | 51% |

Pracodawcy wśród ewentualnych mechanizmów, które zachęciłyby ich do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników wymieniają z jednej strony instrumenty finansowe – większe możliwości dofinansowania/refundacji/rekompensat (30%), więcej zniżek, ulg (16%), z drugiej zaś działania informacyjne – więcej informacji na ten temat, szerszy dostęp do informacji (29%), specjalne kampanie, promocje (10%), informowanie o faktycznych korzyściach i problemach związanych z zatrudnianiem tej grupy (9%). 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 konieczność zmniejszenia obciążeń formalnych związanych z zatrudnianiem takich pracowników – zmniejszenie biurokracji, uproszczenie dokumentacji (18%), czy też unormowanie, ujednoczenie przepisów (11%) (Rysunek 83).

Rysunek 83. Pożądane przez pracodawców instrumenty/mechanizmy zachęcające tę grupę do zatrudnienia osób niepełnosprawnych – PRACODAWCY. WSKAZANIA SPONTANICZNE.

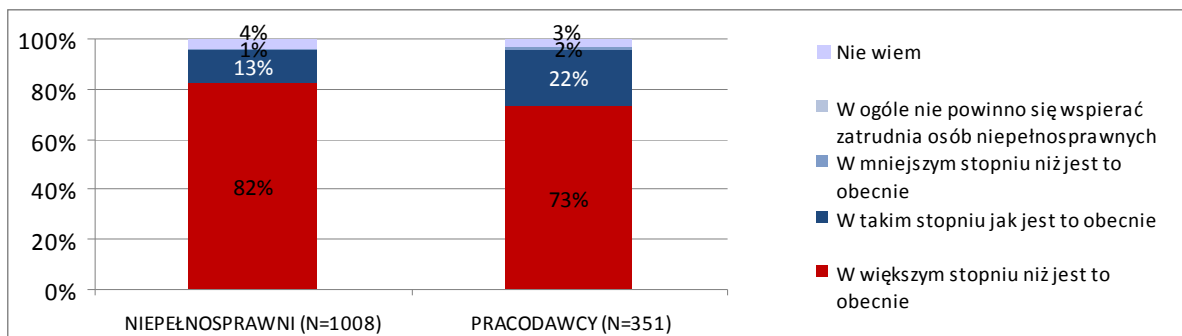


Badane osoby niepełnosprawne w większości opowiadają się za opiekuńczą postawą państwa i ochroną osób niepełnosprawnych w kwestiach związanych z zatrudnianiem tej grupy. Postawa pracodawców jest tutaj nieco bardziej liberalna – częściej przyznają, że opieką państwa powinni zostać objęci tylko niepełnosprawni z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności, a także jeżeli niepełnosprawni podejmują pracę, nie powinni już otrzymywać renty (Rysunek 84).

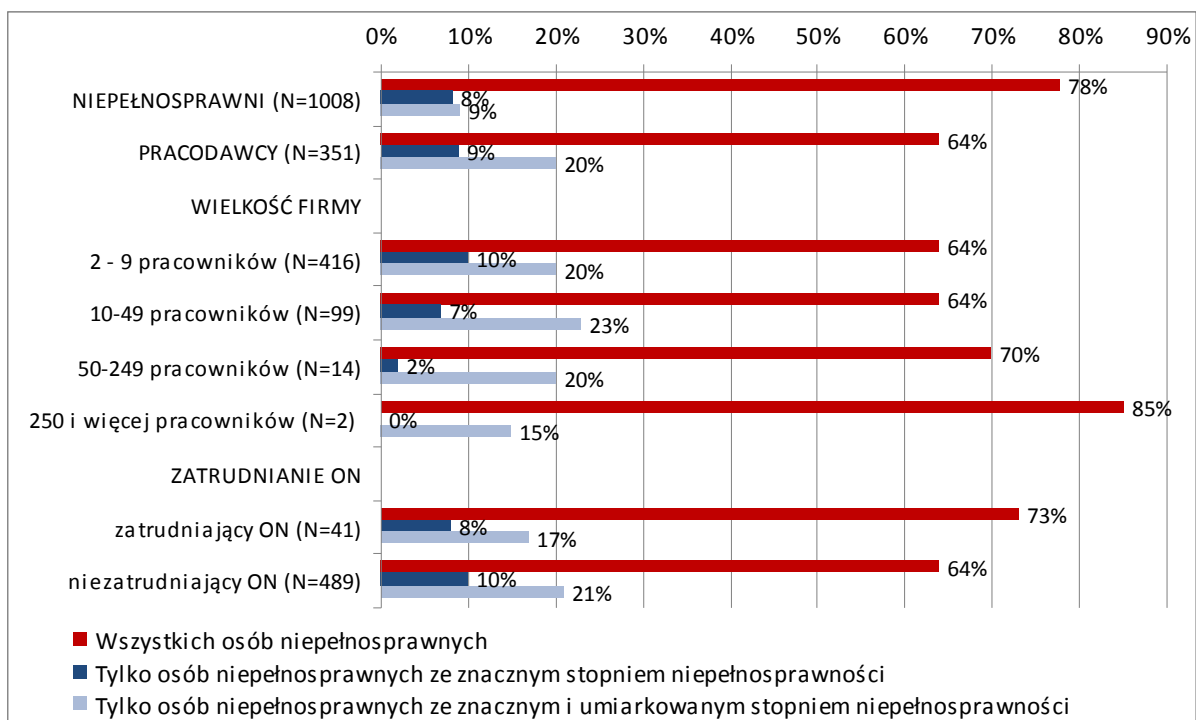
Zdecydowana większość niepełnosprawnych (82%) oraz większość pracodawców (73%) uważa, że państwo powinno w większym stopniu niż obecnie wspierać zatrudnienie tej grupy poprzez tworzenie systemu ulg i dofinansowań dla pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych pracowników. Nikt nie przyznał, że w ogóle nie powinno się wspierać zatrudniania niepełnosprawnych (Rysunek 85, Rysunek 86).

Większość badanych niepełnosprawnych uważa również, że wsparcie powinno dotyczyć wszystkich niepełnosprawnych, bez względu na stopień niepełnosprawności (78%). Odsetek osób wyrażających taką opinię wzrasta wraz ze stopniem niepełnosprawności, a także z wiekiem. Ponadto opinię taką częściej wyrażają osoby pracujące. Pracodawcy prezentują tutaj nieco mniej ochronną postawę – co prawda 64% opowiada się za wsparciem dla wszystkich osób niepełnosprawnych, ale 20% (ponad dwukrotnie częściej, niż w przypadku badanych niepełnosprawnych) uznaje, że państwo powinno wspierać tylko osoby z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności. Opiekuńczą postawę częściej wykazywali pracodawcy reprezentujący firmy duże oraz zatrudniający osoby niepełnosprawne – odpowiednio 85% i 73% opowiadało się za wspieraniem wszystkich niepełnosprawnych bez względu na stan ich zdrowia.

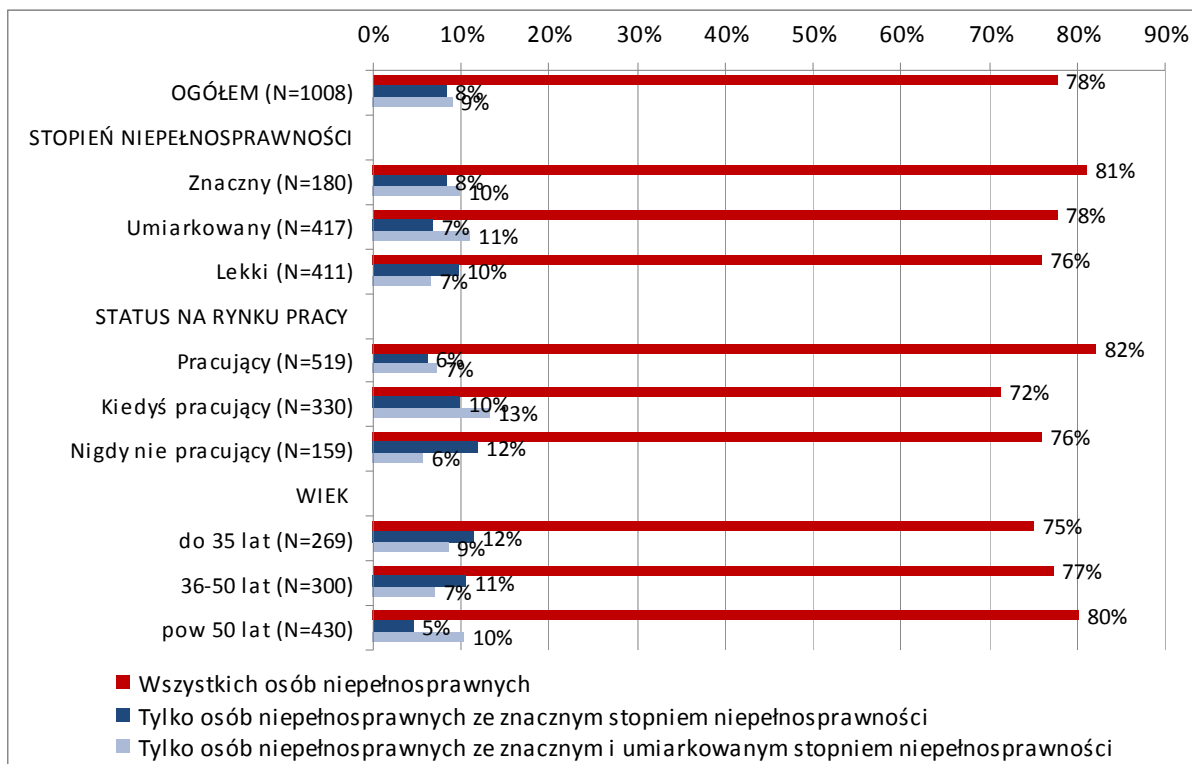
Rysunek 84. Czy Państwo powinno wspierać zatrudnienie osób niepełnosprawnych poprzez tworzenie systemu ulg i dofinansowań dla pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych.



Rysunek 85. Czy ulgi/dofinansowania powinny dotyczyć sytuacji zatrudniania:

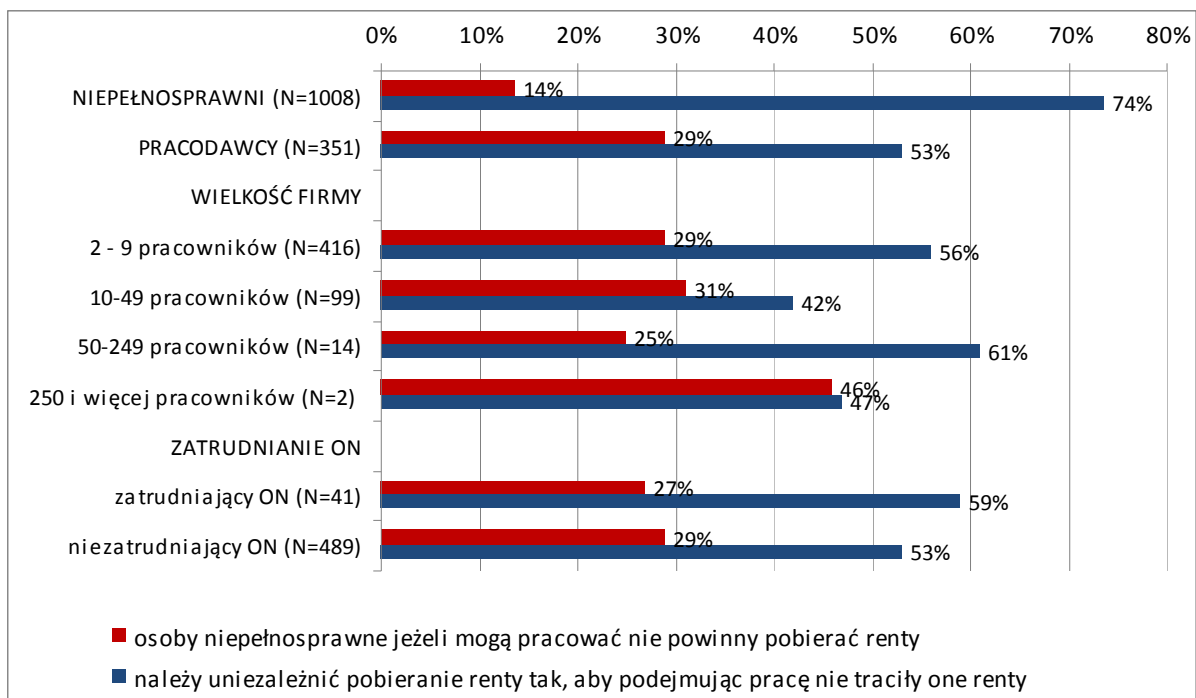


Rysunek 86. Czy ulgi/dofinansowania powinny dotyczyć sytuacji zatrudniania – OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE

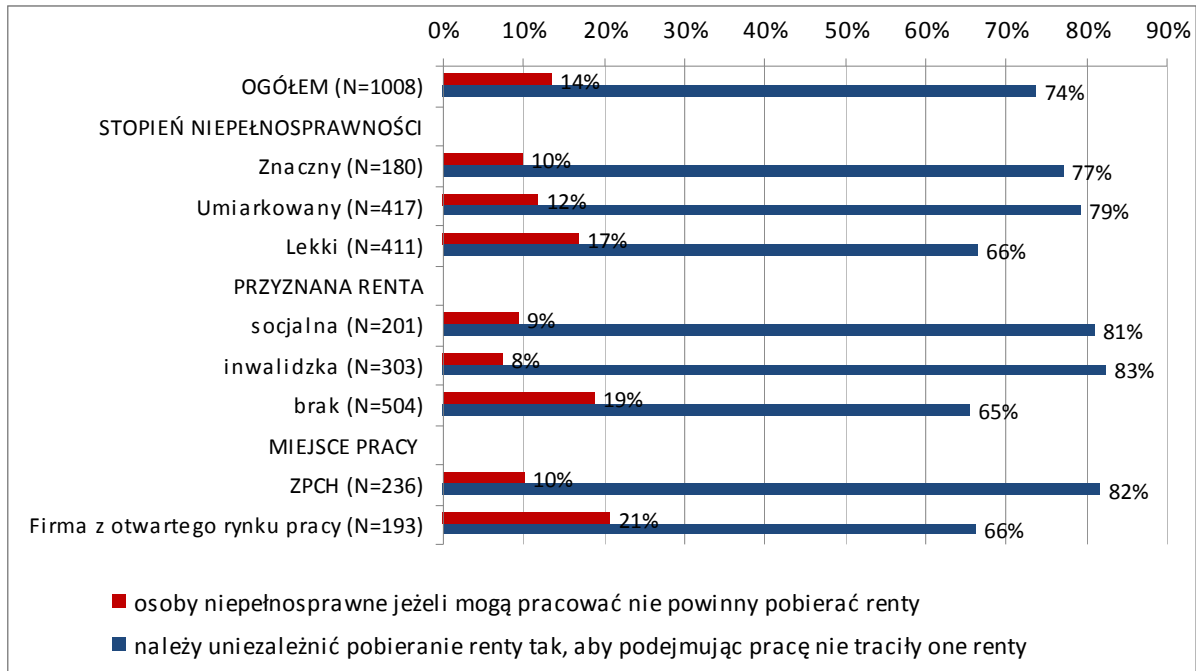


Badani niepełnosprawni w większości są również zdania, że pobieranie renty powinno być niezależne od pracy, tak by osoby niepełnosprawne, które podejmują pracę nie traciły renty (74%). Opinie taką z kolei rzadziej wyrażali pracodawcy (53%), którzy z kolei o wiele częściej przyznawali, że osoby niepełnosprawne zdolne do pracy nie powinny pobierać renty (29%) – najczęściej przedsiębiorcy z dużych firm (46%). Tymczasem jedynie 14% badanych 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 87, Rysunek 88).

Rysunek 87. Opinia na temat obowiązującego systemu prawnego dotyczącego wypłacania renty i pracy osób niepełnosprawnych



Rysunek 88. Opinia na temat obowiązującego systemu prawnego dotyczącego wypłacania renty i pracy osób niepełnosprawnych – OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE



19 KONTAKTY Z INSTYTUCJAMI I OCENA JAKOŚCI OBSŁUGI

19.1 Kontakty pracodawców z instytucjami

Kontakty pracodawców z instytucjami w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych są raczej sporadyczne. Jeżeli jednak ktoś skorzystał już z takiej współpracy to jest raczej zadowolony z obsługi.

Większość badanych przedsiębiorców nie współpracowała z różnymi instytucjami w sprawach związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych (89%). Jedynie co dziesiąty pracodawca kontaktował się w tych kwestiach z PUP-em (10%), 4% z PFRON-em, zaś pojedyncze osoby z organizacjami pozarządowymi, Urzędem Miasta lub Gminy oraz WUP-em. Z powyższymi instytucjami najczęściej współpracowały Zakłady Pracy Chronionej – 87% współpracowało z Powiatowym Urzędem Pracy, 27% z organizacjami pozarządowymi, zaś po 20% z PFRON-em czy też Urzędem Miasta/Gminy. Częstotliwość współpracy z różnymi instytucjami w kwestiach związanych z zatrudnianiem niepełnosprawnych wzrasta wraz wielkością firmy – przykładowo 7% firm mikro i aż 42% firm dużych kontaktowało się z PUP-em. Kontaktom z instytucjami sprzyja również zatrudnianie osób niepełnosprawnych – 92% firm, które nie zatrudniają takich pracowników nie współpracowało z różnymi instytucjami, podczas gdy opinię taką wyraziło 52% zatrudniających (por. Rysunek 89).

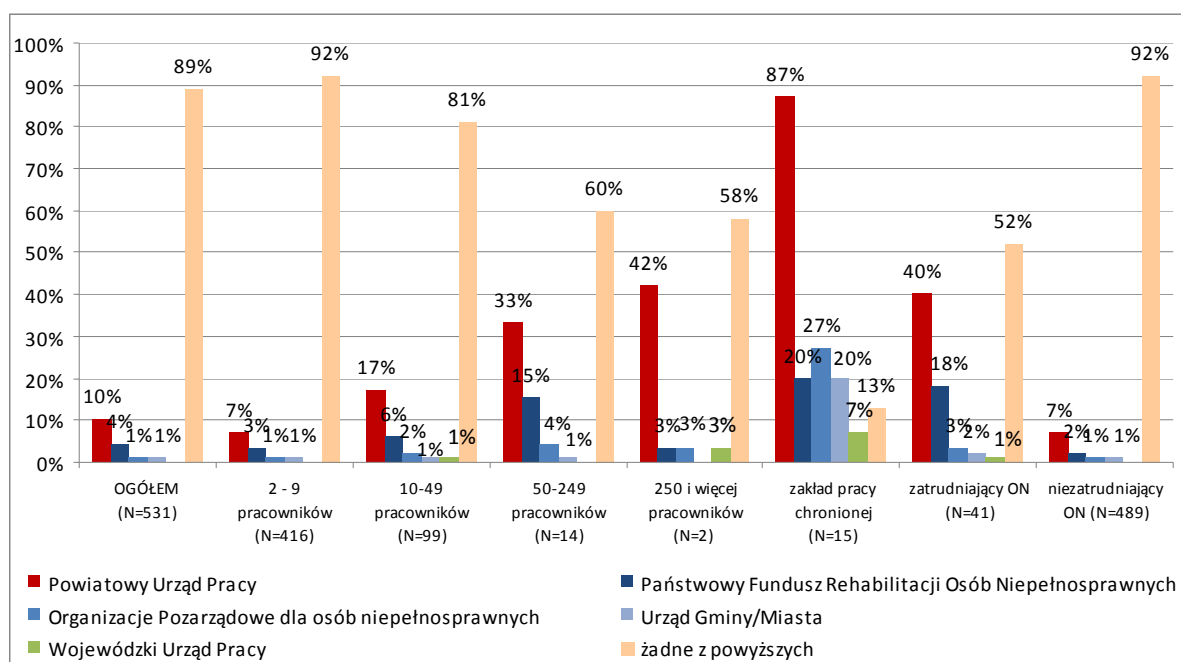
Współpraca z **Powiatowym Urzędem Pracy** dotyczyła głównie pośrednictwa przy poszukiwaniu niepełnosprawnego pracownika – w większości oceniono to pośrednictwo jako skuteczne, gdyż zaproponowano dobrych pracowników. Rzadziej poszukiwano w tej instytucji informacji na temat możliwości otrzymania dofinansowań/dotacji, czy też doradztwa, szkoleń w zakresie adaptacji miejsca pracy do potrzeb niepełnosprawnych.

W **Państwowym Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych** poszukiwano głównie informacji na temat możliwości uzyskania dofinansowania/dotacji, rzadziej zgłaszano się po pośrednictwo w poszukiwaniu pracownika.

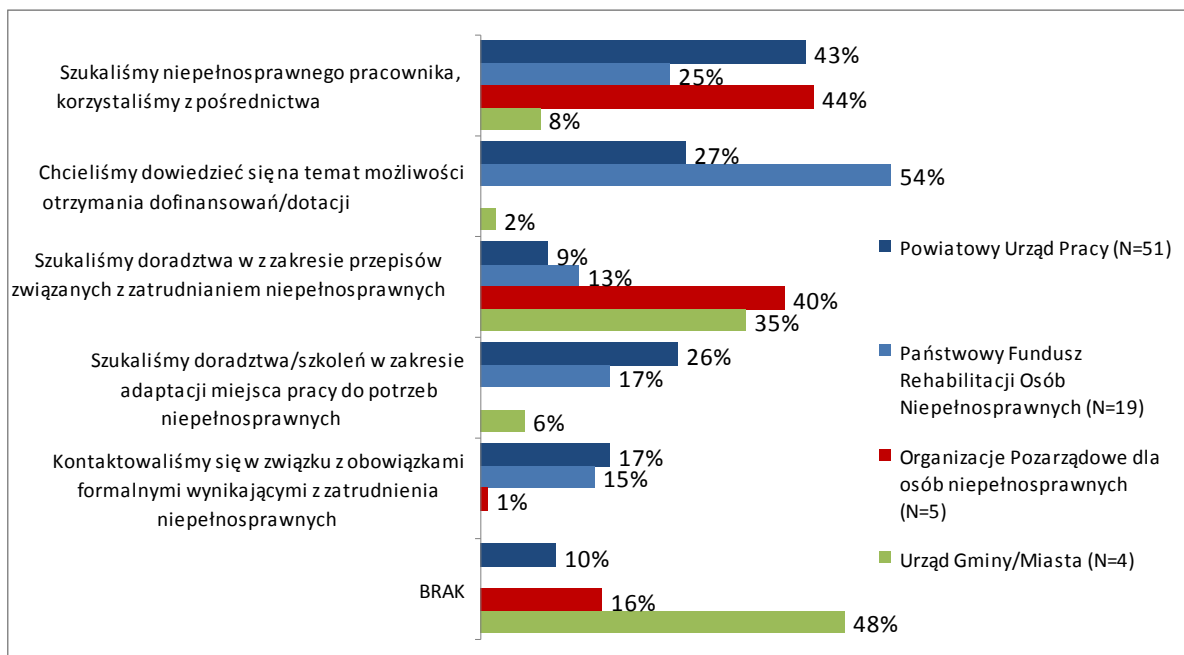
Organizacje pozarządowe z kolei służyły głównie jako pośrednictwo w poszukiwaniu niepełnosprawnego pracownika ewentualnie doradztwa w zakresie przepisów związanych z zatrudnianiem niepełnosprawnych.

W **Urzędzie Gminy/Miasta** poszukiwano również doradztwa w zakresie przepisów związanych z zatrudnianiem niepełnosprawnych (por. Rysunek 90).

Rysunek 89. Kontakty z instytucjami dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

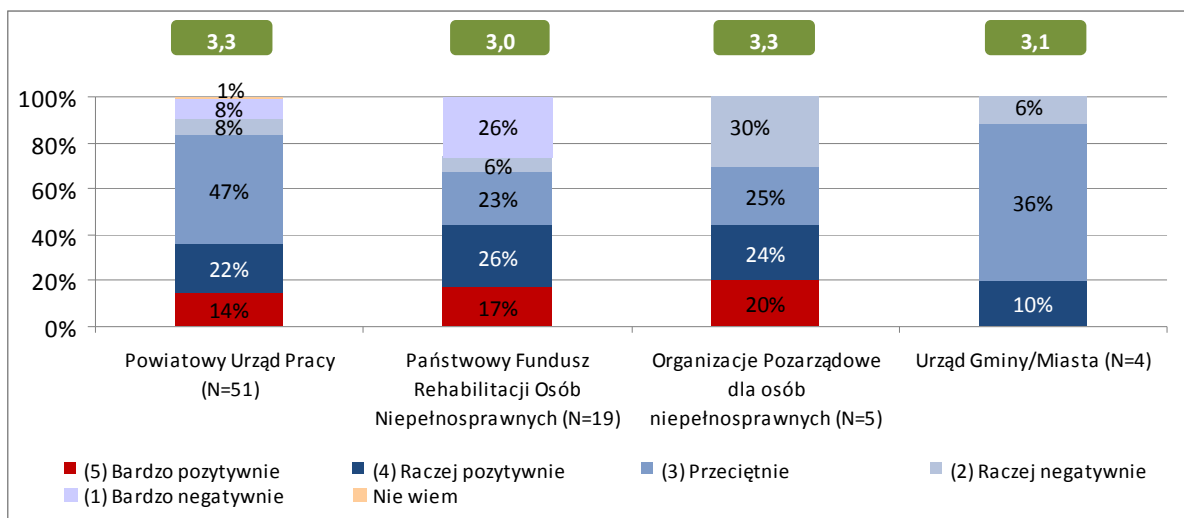


Rysunek 90. Powody współpracy z instytucjami



Pracodawcy, którzy skorzystali z usług danych instytucji, oceniają jakość obsługi raczej dobrze, ewentualnie przeciętnie. Najwięcej negatywnych ocen uzyskał PFRON i organizacje pozarządowe – odpowiednio 32% i 30% ocen negatywnych.

Rysunek 91. Ogólna ocena Instytucji pod względem jakości otrzymanej obsługi



19.2 Kontakty osób niepełnosprawnych z Urzędem Pracy

Kontakty osób niepełnosprawnych z urzędami pracy są, podobnie jak w przypadku pracodawców, raczej ograniczone – większość nie jest obecnie ani nie była w przeciągu ostatnich 3 lat zarejestrowana w PUP, ani nie korzystała z oferowanych instrumentów wsparcia. Nie ma również większego zainteresowania skorzystaniem z różnych dostępnych mechanizmów w przyszłości.

Jak pokazują wyniki badań zdecydowana większość osób niepełnosprawnych obecnie nie jest zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy (84%). Dodatkowo osoby te w większości nie korzystały z takiej możliwości również

w ostatnich trzech latach (91%). W przypadku pozostałych niepełnosprawnych co dziesiąta badana osoba była zarejestrowana w PUP jako bezrobotna (11%), rzadziej jako osoba poszukująca pracy (5%). Najczęściej jako osoby bezrobotne zarejestrowani są niepełnosprawni ze znacznym lub lekkim stopniem niepełnosprawności, z deficytami wzroku lub słuchu, bez przyznanej renty inwalidzkiej, z wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz mieszkający w największych miastach. Osoby zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy jako poszukujące pracy to najczęściej niepełnosprawni ze znacznym stopniem niepełnosprawności, deficytami mowy, z przyznaną rentą socjalną lub inwalidzką, z najniższym wykształceniem oraz mieszkający w miastach średniej wielkości (20-100 tys. mieszkańców) (por. Rysunek 92).

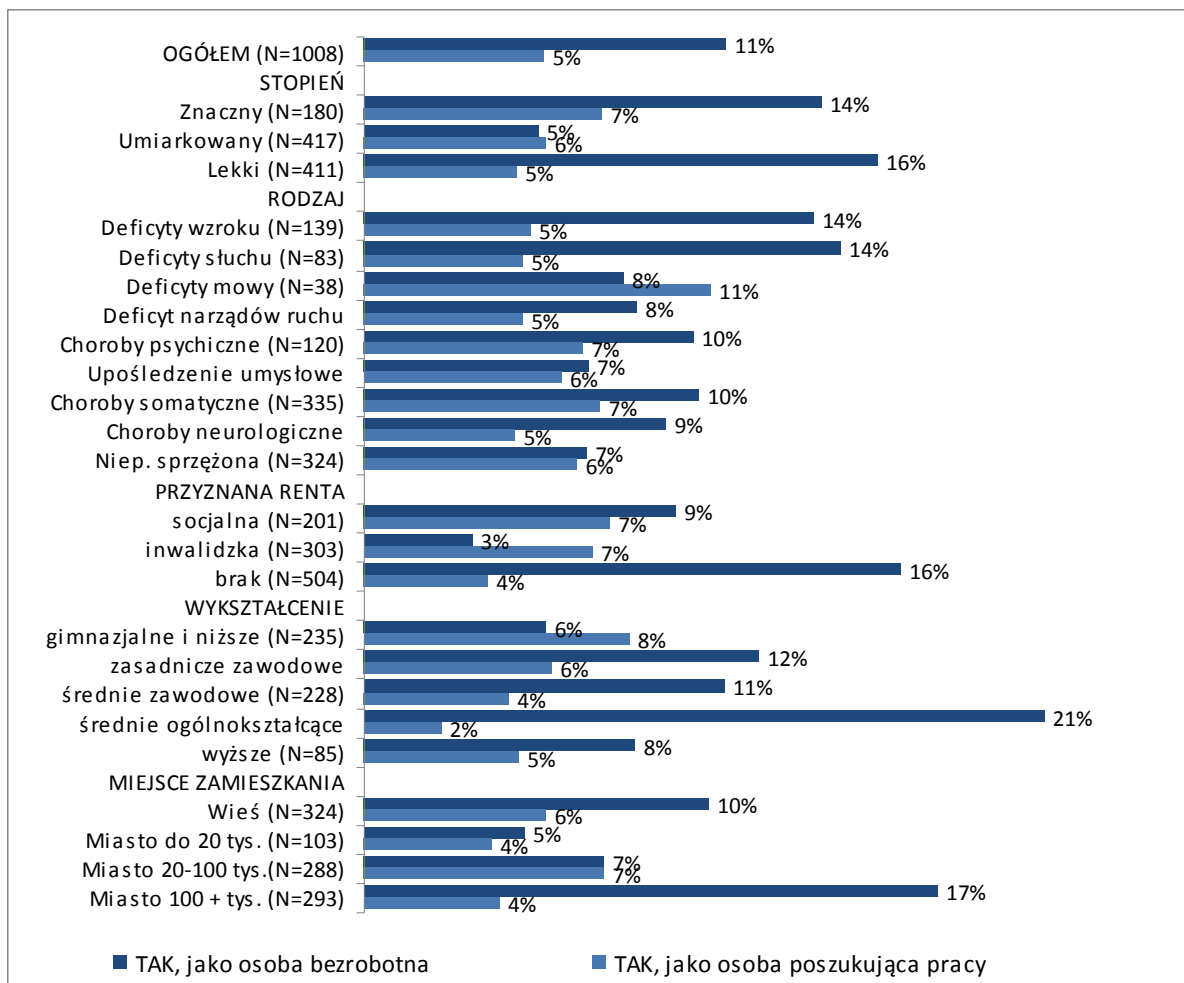
Osoby niepełnosprawne rejestrują się w PUP nie tylko ze względu na możliwość skorzystania z pośrednictwa pracy (67% - głównie osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności), ale również by uzyskać ubezpieczenie zdrowotne (65% - głównie osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności). Rzadziej powodem skorzystania z usług powiatowego urzędu pracy jest możliwość uzyskania zasiłku dla bezrobotnych (25%), czy też skorzystanie z instrumentów wsparcia (15%) (por. Rysunek 93).

Znajomość instrumentów wsparcia oferowanych przez urzędy pracy jest dość wysoka – jedynie 11% nie słyszało o żadnym z badanych mechanizmów. Z drugiej jednak strony większość badanych nie korzystała nigdy z żadnej formy wsparcia (72%) i nie jest zainteresowana skorzystaniem w przyszłości (61%).

Wśród mechanizmów najbardziej znanych i z których respondenci najczęściej korzystali znalazły się: pośrednictwo pracy (znajomość – 61%, korzystanie – 13%), porady/pomoc doradcy zawodowego (znajomość – 56%, korzystanie – 10%), szkolenia zawodowe (znajomość – 56%, korzystanie - 5%), szkolenia z zakresu obsługi komputera (znajomość 56%, korzystanie – 4%), szkolenia z zakresu umiejętności poruszania się po rynku pracy (znajomość – 42%, korzystanie – 5%). Dodatkowo mechanizmy te znajdują się wśród ocenianych jako najbardziej przydatne i jednocześnie osoby niepełnosprawne są najbardziej zainteresowane by skorzystać z nich w przyszłości. W przyszłości respondenci chcieliby również skorzystać ze szkoleń językowych (10%), które obecnie cieszą się mniejszą znajomością (39%) i bardzo małym odsetkiem korzystania (1%).

Najmniej znane i najrzadziej wykorzystywane instrumenty wsparcia oferowane przez PUP to prace społecznie użyteczne (znajomość 29%, korzystanie – 1%) oraz asystent osoby niepełnosprawnej (znajomość 17%, korzystanie 0%). Ponadto oceniane są one jako najmniej przydatne mechanizmy i respondenci nie zgłaszali również zainteresowania by z nich skorzystać w przyszłości (por. Tabela 35).

Rysunek 92. Odsetek osób zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotni lub poszukujący pracy.



Rysunek 93. Powody zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy.

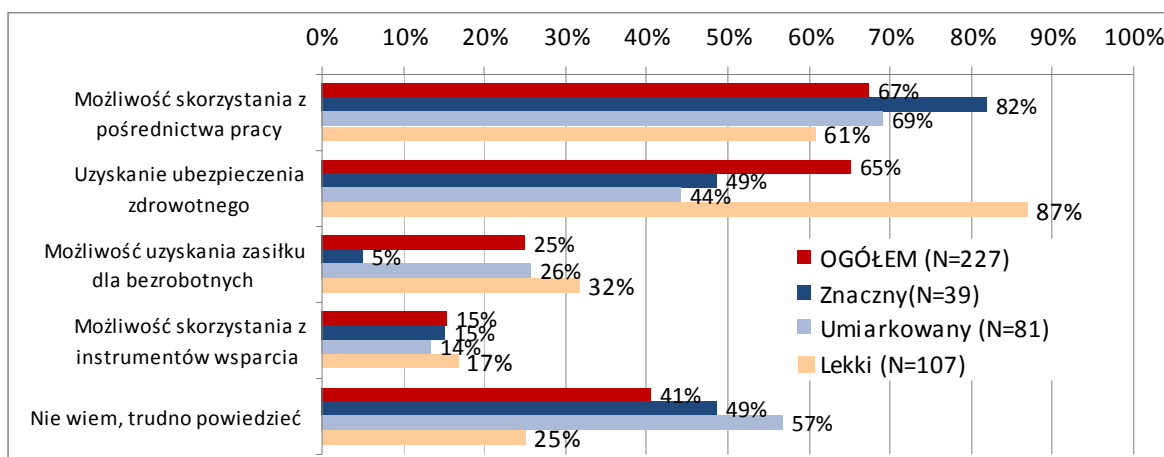


Tabela 35. Znajomość, korzystanie i ocena przydatności instrumentów wsparcia oferowanych przez urzędy pracy.

| WYSZCZEGÓLNIENIE | | | OCENA | ZAINTERESOWANIE SKORZYSTANIEM W PRZYSZŁOŚCI (N=1008) |
|--|-----------------------|-------------------------|---|---|
| | ZNAJOMOŚĆ (N=1008) | KORZYSTANIE (N=1008) | PRZYDATNOŚCI [ODP. BARDZO PRZYDATNE+RAC ZEJ PRZYDATNE] (N=1008) | |
| Pośrednictwo pracy | 61% | 13% | 43% | 13% |
| Porady/pomoc doradcy zawodowego | 56% | 10% | 40% | 13% |
| Szkolenia zawodowe | 56% | 5% | 44% | 14% |
| Szkolenia z zakresu obsługi komputera | 56% | 4% | 47% | 10% |
| Szkolenia z zakresu umiejętności poruszania się na rynku pracy | 42% | 5% | 39% | 8% |
| Staże | 40% | 2% | 38% | 4% |
| Szkolenia językowe | 39% | 1% | 38% | 10% |
| Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej | 38% | 0% | 40% | 6% |
| Prace interwencyjne | 37% | 2% | 35% | 4% |
| Roboty publiczne | 36% | 2% | 32% | 2% |
| Szkolenia z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej | 35% | 1% | 36% | 4% |
| Prace społecznie użyteczne | 29% | 1% | 30% | 2% |
| Usługa asystenta osoby niepełnosprawnej | 17% | 0% | 26% | 2% |
| Żadne | 11% | 72% | | 61% |

SPIS RYSUNKÓW I TABEL

| | |
|--|----|
| Rysunek 1. Wskaźniki aktywności ekonomicznej osób niepełnosprawnych w latach 1993-2010..... | 37 |
| Rysunek 2. Struktura populacji osób niepełnosprawnych i sprawnych ze względu na aktywność ekonomiczną. Dane dla osób w wieku produkcyjnym..... | 37 |
| Rysunek 3. Struktura populacji osób niepełnosprawnych ze względu na aktywność ekonomiczną. Dane dla osób w wieku 15 lat i więcej | 38 |
| Rysunek 4. Struktura populacji osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim ze względu na poziom wykształcenia. Dane dla osób w wieku 13 lat i więcej..... | 38 |
| Rysunek 5. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w woj. łódzkim oraz w Polsce..... | 39 |
| Rysunek 6. Wymiar pracy i sposób zatrudnienia osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim oraz w Polsce..... | 40 |
| Rysunek 7. Deklarowana chęć podjęcia zatrudnienia przez niepracujące osoby niepełnosprawne w województwie łódzkim oraz w Polsce..... | 40 |
| Rysunek 8. Deklarowany fakt poszukiwania pracy przez niepracujące osoby niepełnosprawne w województwie łódzkim oraz w Polsce..... | 41 |
| Rysunek 9. Struktura podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w województwie ze względu na branżę PKD. Stan na koniec 2008 r. | 47 |
| Rysunek 10. Stopa bezrobocia w Polsce według województw (stan na dzień 31.05.2011 r.)..... | 48 |
| Rysunek 11. Stopa bezrobocia w powiatach województwa łódzkiego (stan na dzień 31.05.2011 r.)..... | 48 |
| Rysunek 12. Kontakt z negatywnymi praktykami na rynku pracy | 53 |
| Rysunek 13. Działania samorządów gminnych mające na celu rehabilitację zawodową osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim..... | 59 |
| Rysunek 14. Posiadanie dokumentów konceptualizujących kierunki i metody przeciwdziałania bezrobociu wśród osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim i w skali kraju – perspektywa przedstawicieli samorządów..... | 60 |
| Rysunek 15. Ocena działań gmin w zakresie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych | 61 |
| Rysunek 16. Inicjatywa samorządów gminnych w oferowaniu niepełnosprawnym możliwości rehabilitacji zawodowej..... | 61 |
| Rysunek 17. Osoby aktywne zawodowo ze względu na doświadczenia zawodowe (N=1008) | 73 |
| Rysunek 18. Charakterystyka niepełnosprawnych aktywnych zawodowo ze względu na czas nabycia i stopień niepełnosprawności. | 75 |
| Rysunek 19. Struktura wykształcenia aktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych..... | 76 |
| Rysunek 20. Odsetek podejmujących naukę w trybie specjalnym | 76 |
| Rysunek 21. Liczba odbytych szkoleń w ciągu ostatnich trzech lat | 77 |
| Rysunek 22. Organizator szkoleń (N=271, wszystkie szkolenia)..... | 77 |
| Rysunek 23. Ocena posiadanych kwalifikacji – średnia na wszystkich wymiarach ze względu na wybrane charakterystyki ... | 78 |
| Rysunek 24. Ocena posiadanych kwalifikacji na poszczególnych wymiarach | 79 |
| Rysunek 25. Średni czas pozostawiania bez pracy | 80 |
| Rysunek 26. Zatrudnienie na otwartym vs chronionym rynku pracy ze względu na stopień niepełnosprawności..... | 81 |
| Rysunek 27. Zatrudnienie w mikro, małych, średnich i dużych przedsiębiorstwach na otwartym i chronionym rynku pracy. | 81 |
| Rysunek 28. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto ze względu na wybrane charakterystyki | 84 |
| Rysunek 29. Zatrudnienie w wyuczonym zawodzie ze względu na stopień niepełnosprawności | 85 |
| Rysunek 30. Stanowiska, na których zatrudnione są osoby niepełnosprawne ze względu na miejsce pracy | 86 |
| Rysunek 31. Ocena obecnego miejsca pracy – czy spełnia ono oczekiwania ze względu na miejsce zatrudnienia..... | 87 |
| Rysunek 32. Stopień zadowolenia z obecnego miejsca pracy – ze względu na miejsce pracy | 88 |
| Rysunek 33. Kontakt z przejawami dyskryminacji w miejscu pracy | 88 |
| Rysunek 34. Sposoby poszukiwania pracy (N=396, osoby poszukujące pracy) | 90 |
| Rysunek 35. Czas poszukiwania pracy (N=396, osoby poszukujące pracy) | 90 |
| Rysunek 36. Identyfikowane przyczyny niepowodzenia na rynku pracy (N=396, osoby poszukujące pracy) | 91 |

| | |
|---|-----|
| Rysunek 37. Poszukiwane stanowiska pracy N=396, osoby poszukujące pracy)..... | 92 |
| Rysunek 38. Przyczyny podejmowania aktywności zawodowej (N=1008)..... | 93 |
| Rysunek 39. Gotowość do podjęcia pracy - średnie (N=1008, wszyscy badani)..... | 94 |
| Rysunek 40. Gotowość do podjęcia pracy w kontekście możliwości utraty renty (N=504, osoby pobierające rentę)..... | 94 |
| Błąd! Nie zdefiniowano zakładki. | |
| Rysunek 41. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych (N=531)..... | 97 |
| Rysunek 42. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych ze względu na wybrane charakterystyki pracodawców..... | 98 |
| Rysunek 43. Struktura pracodawców zatrudniających i niezatrudniających osoby niepełnosprawne ze względu na wielkość przedsiębiorstwa..... | 99 |
| Rysunek 44. Struktura pracodawców zatrudniających i niezatrudniających osoby niepełnosprawne ze względu na sektor .. | 99 |
| Rysunek 45. Struktura pracodawców zatrudniających i niezatrudniających osoby niepełnosprawne ze względu na oferowane stanowiska pracy..... | 100 |
| Rysunek 46. Liczba zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych ze względu na wielkość przedsiębiorstwa | 101 |
| Rysunek 47. Udział pracowników zatrudnionych na poszczególne rodzaje umów o pracę (N=MIEJSCA PRACY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH)..... | 103 |
| Rysunek 48. Udział pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach (N=MIEJSCA PRACY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH)..... | 104 |
| Rysunek 49. Odsetek pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne z poszczególnymi rodzajami niepełnosprawności. | 107 |
| Rysunek 50. Odsetek pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne ze znacznym, umiarkowanym oraz lekkim stopniem niepełnosprawności. | 107 |
| Rysunek 51. Charakterystyka zatrudnionych osób niepełnosprawnych ze względu na wiek – UDZIAŁ W OGÓLNEJ LICZBIE NIEPEŁNOSPRAWNYCH PRACOWNIKÓW (N=MIEJSCA PRACY)..... | 108 |
| Rysunek 52. Przystosowanie do zatrudniania osób niepełnosprawnych ze względu na wielkość firmy..... | 109 |
| Rysunek 53. Przystosowanie do zatrudniania osób niepełnosprawnych ze względu na zatrudnianie osób niepełnosprawnych i typ pracodawcy..... | 110 |
| Rysunek 54. Czy firma posiada środki na sfinansowanie dostosowań koniecznych do pracy osób niepełnosprawnych ze względu na wybrane charakterystyki – ODPOWIEDZI „TAK” | 110 |
| Rysunek 55. Sposób, w jaki doszło do zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników | 111 |
| Rysunek 56. Sposób rekrutacji niepełnosprawnych pracowników..... | 112 |
| Rysunek 57. Liczba niepełnosprawnych kandydatów do pracy, którzy zgłosili się do firmy lub zostali zgłoszeni przez urząd/agencję pracy w ciągu ostatnich 24 miesięcy. | 115 |
| Rysunek 58. Liczba osób niepełnosprawnych, jaka została zatrudniona spośród kandydatów, którzy zgłosili się sami lub zostali zgłoszeni przez urząd/agencję pracy..... | 116 |
| Rysunek 59. Plany zatrudnienia w najbliższej przyszłości osób niepełnosprawnych..... | 116 |
| Rysunek 60. Zainteresowanie zatrudnieniem osób niepełnosprawnych..... | 117 |
| Rysunek 61. Opinie o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych - PRACODAWCY | 121 |
| Rysunek 62. Opinie o niepełnosprawnych pracownikach.... | 124 |
| Rysunek 63. Opinie o niepełnosprawnych pracownikach - porównanie opinii osób niepełnosprawnych i pracodawców. Średnie | 125 |
| Rysunek 64. Problemy związane z zatrudnieniem niepełnosprawnych pracowników..... | 125 |
| Rysunek 65. Opinie o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych..... | 126 |
| Rysunek 66. Opinie o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych..... | 126 |
| Rysunek 67. Przyczyny niezatrudniania osób niepełnosprawnych – OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE I PRACODAWCY | 127 |
| Rysunek 68. Przyczyny niezatrudniania osób niepełnosprawnych. ODPOWIEDZI 6,7,8,9 NA SKALI OD 1 DO 9..... | 129 |
| Rysunek 69. Ocena posiadanej wiedzy w zakresie warunków i możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych. | 130 |
| Rysunek 70. Instrumenty wsparcia pracodawców z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych – WSKAZANIA SPONTANICZNE. | 131 |

| | |
|---|-----|
| Rysunek 71. Instrumenty wsparcia pracodawców z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych – <i>WSKAZANIA WSPOMAGANE</i> | 132 |
| Rysunek 72. Ocena wiedzy w zakresie uregulowań prawnych dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych. | 133 |
| Rysunek 73. Ocena wiedzy w zakresie uregulowań prawnych dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych ze względu na wybrane charakterystyki..... | 133 |
| Rysunek 74. Instrumenty wsparcia pracodawców z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych – <i>WSKAZANIA SPONTANICZNE</i> | 134 |
| Rysunek 75. Wiedza na temat uprawnień niepełnosprawnych pracowników – <i>OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE. WSKAZANIA SPONTANICZNE</i> | 135 |
| Rysunek 76. Wiedza na temat uprawnień niepełnosprawnych pracowników – <i>PRACODAWCY. WSKAZANIA WSPOMAGANE</i> | 136 |
| Rysunek 77. Opinie o możliwości pracy i warunkach pracy osób z różnym stopniem niepełnosprawności - <i>PRACODAWCY</i> | 137 |
| Rysunek 78. Opinie o możliwości pracy i warunkach pracy osób z różnym stopniem niepełnosprawności – <i>OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE</i> | 137 |
| Rysunek 79. Korzystanie z mechanizmów wsparcia przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych | 138 |
| Rysunek 80. Opinie na temat systemu prawnego i przepisów w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych | 139 |
| Rysunek 81. Opinie na temat istniejących instrumentów wsparcia zatrudniania osób niepełnosprawnych – <i>ODSETKI OCEN POZYTYWNYCH</i> | 140 |
| Rysunek 82. Opinie na temat istniejących uprawnień osób niepełnosprawnych - <i>ŚREDNIE</i> | 141 |
| Rysunek 83. Pożądane przez pracodawców instrumenty/mechanizmy zachęcające tę grupę do zatrudniania osób niepełnosprawnych – <i>PRACODAWCY. WSKAZANIA SPONTANICZNE</i> | 143 |
| Rysunek 84. Czy Państwo powinno wspierać zatrudnienie osób niepełnosprawnych poprzez tworzenie systemu ulg i dofinansowań dla pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych. | 144 |
| Rysunek 85. Czy ulgi/dofinansowania powinny dotyczyć sytuacji zatrudniania:..... | 144 |
| Rysunek 86. Czy ulgi/dofinansowania powinny dotyczyć sytuacji zatrudniania – <i>OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE</i> | 145 |
| Rysunek 87. Opinia na temat obowiązującego systemu prawnego dotyczącego wypłacania renty i pracy osób niepełnosprawnych | 146 |
| Rysunek 88. Opinia na temat obowiązującego systemu prawnego dotyczącego wypłacania renty i pracy osób niepełnosprawnych – <i>OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE</i> | 146 |
| Rysunek 89. Kontakty z instytucjami dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych. | 147 |
| Rysunek 90. Powody współpracy z instytucjami | 148 |
| Rysunek 91. Ogólna ocena Instytucji pod względem jakości otrzymanej obsługi | 148 |
| Rysunek 92. Odsetek osób zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotni lub poszukujący pracy. | 150 |
| Rysunek 93. Powody zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy. | 150 |
| | |
| Tabela 1. Proponowane rekomendacje..... | 29 |
| Tabela 2. Niepełnosprawni w województwie łódzkim ze względu na płeć i wiek | 33 |
| Tabela 3 Niepełnosprawni w województwie łódzkim ze względu na wiek i rodzaj niepełnosprawności..... | 34 |
| Tabela 4 Niepełnosprawni w wieku 15 lat i więcej według schorzeń dla województwa łódzkiego..... | 34 |
| Tabela 5. Osoby niepełnosprawne w województwie łódzkim ze względu na aktywność ekonomiczną | 39 |
| Tabela 6. Podmioty gospodarcze w województwie łódzkim ze względu na sektor i wielkość zatrudnienia – stan na koniec 2009 r. i pierwsze półrocze 2010 r. | 47 |
| Tabela 7. Przeciętne zatrudnienie w województwie łódzkim. Stan na koniec 2009 roku. Pokazano branże zatrudniające największe liczby pracowników..... | 48 |
| Tabela 8. Analiza SWOT problemu wyrównywania szans osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim..... | 56 |

| | |
|--|-----|
| Tabela 9 Napływy i odpływy osób niepełnosprawnych do rejestrów powiatowych urzędów pracy w województwie łódzkim a także ich powody..... | 63 |
| Tabela 10. Liczba miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych zgłoszonych w 2010 r. do Powiatowego Urzędu Pracy nr 1 w Łodzi | 64 |
| Tabela 11. Działalność organizacji pozarządowych w zakresie aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych..... | 67 |
| Tabela 12. Podstawowe dane dotyczące populacji osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo..... | 74 |
| Tabela 13. Charakterystyka niepełnosprawnych aktywnych zawodowo ze względu na odczuwane deficyty | 75 |
| Tabela 14. Struktura zatrudnienia ze względu na branże..... | 82 |
| Tabela 15. Warunki pracy – czas i forma umowy ze względu na stopień niepełnosprawności oraz zatrudnienie na otwartym/chronionym rynku pracy | 83 |
| Tabela 16. Stanowiska, na których zatrudnione są osoby niepełnosprawne ze względu na stopień niepełnosprawności oraz wykształcenie | 86 |
| Tabela 17. Najbardziej popularne stanowiska pracy | 87 |
| Tabela 18. Wpływ niepełnosprawności na sytuację na rynku pracy –zestawienie informacji o miejscach pracy | 89 |
| Tabela 19. Najczęściej poszukiwane stanowiska pracy przez osoby niepełnosprawne..... | 91 |
| Tabela 20. Gotowość do podjęcia pracy..... | 95 |
| Tabela 21. Struktura pracodawców zatrudniających i niezatrudniających osoby niepełnosprawne ze względu na branżę .. | 100 |
| Tabela 22. Statystyki rozkładu liczby zatrudnianych pracowników oraz udział przedsiębiorstw danego typu w ogólnej strukturze zatrudnienia osób niepełnosprawnych. | 102 |
| Tabela 23. Odsetek pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych na stanowiskach danego typu oraz udział stanowisk danego typu w ogólnym zatrudnieniu osób niepełnosprawnych..... | 104 |
| Tabela 24. Stanowiska pracy, na których najczęściej zatrudnieni są niepełnosprawni w badanych firmach | 105 |
| Tabela 25. Organizacja pracy dla osób niepełnosprawnych w firmach zatrudniających takich pracowników | 106 |
| Tabela 26. Udział pracowników z poszczególnym rodzajem i stopniem niepełnosprawności (N=MIEJSCA PRACY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH) | 108 |
| Tabela 27. Potencjalne stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych (stanowiska, na których pracodawcy rozważaliby zatrudnienie niepełnosprawnych pracowników) | 118 |
| Tabela 28. Zestawienie stanowisk pracy najczęściej poszukiwanych przez osoby niepełnosprawne i najczęściej wskazywanych przez pracodawców, jako potencjalne stanowisko pracy dla osoby niepełnosprawnej..... | 118 |
| Tabela 29. Opinie na temat niepełnosprawnych pracowników – <i>WSKAZANIA SPONTANICZNE</i> | 120 |
| Tabela 30. Korzyści i problemy/niedogodności jakie niesie ze sobą zatrudnianie osób niepełnosprawnych – <i>PRACODAWCY. WSKAZANIA SPONTANICZNE</i> | 122 |
| Tabela 31. Powody, dla których firma nie zatrudnia obecnie osób niepełnosprawnych – <i>WSKAZANIA SPONTANICZNE</i> | 128 |
| Tabela 32. Wiedza na temat instytucji zaangażowanych w działalność na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych.– <i>WSKAZANIA SPONTANICZNE</i> | 130 |
| Tabela 33. Wiedza na temat uprawnień niepełnosprawnych pracowników – <i>PRACODAWCY WSKAZANIA SPONTANICZNE</i> | 135 |
| Tabela 34. Opinie na temat potencjalnych mechanizmów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych (OCENY BARDZO + RACZEJ PRZYDATNE) - <i>PRACODAWCY</i> | 141 |
| Tabela 35. Znajomość, korzystanie i ocena przydatności instrumentów wsparcia oferowanych przez urzędy pracy. | 151 |
| Tabela 36. Podstawowe charakterystyki rozkładu próby osób niepełnosprawnych | 158 |
| Tabela 37. Podstawowe charakterystyki rozkładu próby pracodawców..... | 160 |

BIBLIOGRAFIA

1. *Badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL)*, Bank Danych Lokalnych, Główny Urząd Statystyczny, www.stat.gov.pl.
2. *Bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na poznańskim rynku pracy. Raport z badań*, Laboratorium Badań Społecznych na zlecenie Urzędu Miasta Poznania, 2010. Raport dostępny na stronie internetowej www.poznan.pl.
3. *Gmino jaka jesteś? – Badanie działalności gmin na rzecz osób niepełnosprawnych*, Pentor Research International, Pag Uniconsult na zlecenie PFRON, 2006. Raporty z badania dostępne są na stronie internetowej www.pfron.org.pl.
4. *Informacja o strukturze bezrobocia i aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu*, Powiatowy Urząd Pracy nr 1 w Łodzi, 2010 rok, www.pup-lodz.pl.
5. Komunikat o sytuacji społeczno – gospodarczej województwa łódzkiego (stan na dzień 31.05.2011), Urząd Statystyczny w Łodzi, www.stat.gov.pl.
6. *Kwartalna informacja statystyczna*, III kwartał 2010 r., Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Warszawa 2010 r.
7. Miesięczna informacja o bezrobociu (stan na dzień 31.05.2011), Główny Urząd Statystyczny, www.stat.gov.pl.
8. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2002, Osoby niepełnosprawne – województwo łódzkie, zestawienia tabelaryczne, Główny Urząd Statystyczny, www.stat.gov.pl.
9. *Osoby niepełnosprawne oraz ich gospodarstwa domowe 2002 Część I Osoby niepełnosprawne*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, październik 2003, www.stat.gov.pl.
10. *Osoby niepełnosprawne oraz ich gospodarstwa domowe Część II Gospodarstwa domowe*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, październik 2003, www.stat.gov.pl.
11. *Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w rejestrze REGON w województwie łódzkim w 2008 r.*, Urząd Statystyczny w Łodzi, www.stat.gov.pl.
12. *Rocznik Statystyczny Województwa Łódzkiego 2010*, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2011, www.stat.gov.pl.
13. *Rynek pracy w województwie łódzkim w 2010 roku*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, www.wup.lodz.pl.
14. *Stan zdrowia ludności Polski w przekroju terytorialnym 2004*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2007, www.stat.gov.pl.
15. *Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (Dz.U. z 2008 r. Nr14 poz. 92 z późn. zm.)
16. *Ustawa z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw została opublikowana w Dzienniku Ustaw*, (Dziennik ustaw nr 226 poz. 1475).
17. *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych w 2009 r.*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Departament Statystyki, Warszawa, maj 2010 r.
18. *Wojewódzka strategia w zakresie polityki społecznej na lata 2007- 2020*, Sejmik Województwa łódzkiego, Łódź 2007, bip.rcpslodz.win.pl.
19. *Wojewódzki program wyrównywania szans osób niepełnosprawnych i przeciwdziałania ich wykluczeniu społecznemu oraz pomocy w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych 2007 – 2013*, www.rcpslodz.pl.
20. *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych*, S. Piechota.
21. *Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w I półroczu 2010 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2010, www.stat.gov.pl.

Ze względu na szeroki zakres problemowy, który miał zostać objęty analizą zrealizowane badanie uwzględniało, z jednej strony, różne perspektywy oceny, z drugiej zaś, uzupełniające się techniki badawcze oraz źródła danych. Badanie swym zasięgiem objęło pracodawców oraz przedstawicieli systemu instytucjonalnego (publicznego i pozarządowego) zaangażowanych w problematykę aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych oraz same osoby niepełnosprawne, a wykorzystano w nim techniki jakościowe i ilościowe, schematy indywidualne, jak również grupowe.

Badanie miało charakter modułowy – efekty realizacji modułów wcześniejszych pozwalały planować oraz dopracowywać moduły późniejsze. Poniżej znajduje się opis kolejnych etapów badania oraz ich celów.

Moduł 1: Ogląd sytuacji – etap bazowy. Celem tego etapu było zgromadzenie informacji, niezbędnych do dopracowania koncepcji badania, zidentyfikowania obszarów, w których brakuje danych, tj. takich, które należy szczególnie pogłębić w kolejnych etapach badania oraz przygotowanie scenariuszy badań jakościowych. Na tym etapie dokonano gruntownej analizy danych zastanych (Desk Research), tj. dokumentów, statystyk oraz wyników badań dotyczących aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych ogółem i na terenie województwa łódzkiego, rynku pracy w tym regionie, postaw pracodawców wobec zatrudniania osób niepełnosprawnych, a także oferty instytucji rynku pracy skierowanej do pracodawców w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych. Punktem wyjścia była analiza treści dokumentów prawnych regulujących uczestnictwo osób niepełnosprawnych w rynku pracy, szczególnie *Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (Dz.U. 1997 nr 123 poz. 776), które wiążą się – bezpośrednio bądź pośrednio – z zagadnieniem rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, definiowanej w tymże dokumencie jako ogół działań mających na celu „(...) ułatwienie osobie niepełnosprawnej uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy.” [Art. 8].

Moduł 2: Eksploracja – etap wstępny. Jego zasadniczym celem była identyfikacja możliwych barier zatrudniania osób niepełnosprawnych na wojewódzkim rynku pracy oraz motywatorów podejmowania aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne, z perspektywy przedstawicieli łódzkich instytucji działających na rzecz osób niepełnosprawnych, w tym w zakresie rehabilitacji zawodowej tych osób.

W tym module badania zrealizowano **cztery indywidualne wywiady pogłębione (IDI)**, z przedstawicielami instytucji zaangażowanych w działalność na rzecz środowiska osób niepełnosprawnych na terenie województwa łódzkiego (Urząd Miasta Łodzi, PFRON, POPON, Zakład Aktywności Zawodowej)

Ponadto przeprowadzono także **trzy zogniskowane dyskusje grupowe (FGI)** w grupach „instytucjonalnej”, „stowarzyszeniowej” i mieszanej.

- ☺ W grupie „instytucjonalnej” znaleźli się przedstawiciele instytucji publicznych działających w obszarze rynku pracy oraz polityki społecznej (m. in. powiatowych urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej) a także zespołów ds. orzekania o niepełnosprawności.
- ☺ W grupie „stowarzyszeniowej” udział wzięli przedstawiciele siedmiu organizacji pozarządowych z terenu województwa łódzkiego, w tym oddziałów organizacji ogólnopolskich oraz organizacji lokalnych.
- ☺ Opisane powyżej dyskusje grupowe były poprzedzone pilotażowym FGI w grupie „mieszanej”, tj. łączącej zarówno przedstawicieli instytucji, zajmujących się osobami niepełnosprawnymi, w tym ich rehabilitacją zawodową, jak i działających w tym obszarze przedstawicieli NGO.

Moduł 3: Kwantyfikacja – etap zasadniczy. Jego celem była weryfikacja wypracowanych we wcześniejszych etapach hipotez badawczych, dotyczących barier i motywatorów aktywności zawodowej osób

niepełnosprawnych. W module tym zrealizowano badania ilościowe, techniką wywiadów bezpośrednich (PAPI):

- Badanie na reprezentatywnej próbie 1008 osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo.
- Badanie na reprezentatywnej próbie 524 pracodawców działających na terenie województwa łódzkiego.

Badanie osób niepełnosprawnych:

Wywiady zrealizowane na próbie 1008 losowo wybranych osób niepełnosprawnych prawnie¹⁹, o lekkim, umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności²⁰, aktywnych zawodowo²¹, zamieszkałych na terenie województwa łódzkiego, w wieku 15-60/65 lat.

Próba osób niepełnosprawnych do badania miała charakter próby random-route z punktów startowych. Do badania zostały wylosowane punkty startowe / rejony badawcze – losowane z operatu PESEL. Wylosowano 200 punktów startowych. W każdym punkcie startowym ankieter realizował 5 wywiadów według ściśle określonej instrukcji z osobami spełniającymi kryteria doboru próby. Przy losowaniu punktów startowych uwzględniono dane dotyczące liczby osób niepełnosprawnych w poszczególnych powiatach województwa, w podziale na wieś i miasto.

Poniżej w tabeli przedstawiamy podstawowe charakterystyki uzyskanej próby osób niepełnosprawnych:

Tabela 36. Podstawowe charakterystyki rozkładu próby osób niepełnosprawnych

| | | N= |
|-----------------------------------|-----------------------------|-----|
| stopień niepełnosprawności | Znaczny | 180 |
| | Umiarkowany | 417 |
| | Lekki | 411 |
| | Brak danych | 9 |
| rodzaj niepełnosprawności | Deficyty wzroku | 139 |
| | Deficyty słuchu | 83 |
| | Deficyty mowy | 38 |
| | Deficyt narządów ruchu | 457 |
| | Choroby psychiczne | 120 |
| | Upośledzenie umysłowe | 117 |
| | Choroby somatyczne | 335 |
| | Choroby neurologiczne | 153 |
| | Niepełnosprawność sprzężona | 324 |
| | trudno powiedzieć | 6 |

¹⁹ Za osoby niepełnosprawne prawnie (w odróżnieniu od osób niepełnosprawnych biologicznie) uznawano osoby posiadające odpowiednie orzeczenie wydane przez uprawniony do tego organ (powiatowy, wojewódzki, lub były krajowy zespół orzekający o stopniu niepełnosprawności).

²⁰ Zgodnie z *ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej, społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych* za osoby o lekkim stopniu niepełnosprawności uznawano osoby posiadające orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności lub o częściowej niezdolności do pracy lub o celowości przekwalifikowania zawodowego lub o III grupie inwalidzkiej (wydane przez uprawniony do tego organ); za osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności uznawano osoby posiadające orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności lub o całkowitej niezdolności do pracy lub o II grupie inwalidzkiej (wydane przez uprawniony do tego organ); zaś za osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności uznawano osoby posiadające orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności lub o całkowitej niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji lub o I grupie inwalidzkiej (wydane przez uprawniony do tego organ).

²¹ Za osoby aktywne zawodowo uznawano osoby w wieku 15 lat i więcej obecnie pracujące, które okresie badanego tygodnia wykonywały przez co najmniej jedną godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód oraz osoby bezrobotne, które w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi oraz w okresie ostatnich czterech tygodni aktywnie poszukiwały pracy i były gotowe ją podjąć w ciągu następujących dwóch tygodni. Za osoby bierne zawodowo, niekwalifikujące się do próby uznawano osoby w wieku 15 lat i więcej, które nie zaklasyfikowane zostały jako pracujące lub bezrobotne.

| | | |
|--|--|-------------|
| czas nabycia niepełnosprawności | od urodzenia | 224 |
| | poniżej 5 lat | 226 |
| | powyżej 5 lat | 552 |
| status na rynku pracy | Pracujący | 519 |
| | Kiedyś pracujący | 330 |
| | Nigdy nie pracujący | 159 |
| miejsce zatrudnienia | zakład pracy chronionej, spółdzielnia inwalidzka | 236 |
| | firma z otwartego rynku pracy | 193 |
| pleć | kobieta | 494 |
| | mężczyzna | 502 |
| | brak danych | 9 |
| wiek | do 35 lat | 269 |
| | 36-50 lat | 300 |
| | pow. 50 lat | 430 |
| wielkość miejsca zamieszkania | Wieś | 324 |
| | Miasto do 20 tys. | 103 |
| | Miasto 20-100 tys. | 288 |
| | Miasto 100 + tys. | 293 |
| podregion zamieszkania | łódzki | 145 |
| | Sieradzki | 210 |
| | Piotrowski | 209 |
| | M. Łódź | 293 |
| | Skierniewicki | 151 |
| RAZEM | | 1008 |

Badanie pracodawców:

Badanie zrealizowano na próbie pracodawców zatrudniających przynajmniej 2 osoby. Respondentami w badaniu były osoby odpowiedzialne w firmie za zatrudnienie nowych pracowników. W mikro i małych przedsiębiorstwach najczęściej byli to właściciele, w przedsiębiorstwach średnich i dużych zaś dyrektorzy/kierownicy działów personalnych.

Próba zakładów pracy została wylosowana z rejestru REGON. Zastosowany dobór losowy – warstwowy z warstwami wyróżnionymi ze względu na:

- branże
- wielkość firmy (przedsiębiorstwa mikro, małe, średnie i duże)
- podregion: łódzki, miasto Łódź, piotrkowski, sieradzki, skierniewicki

Reprezentatywność próby uzyskano stosując procedurę ważenia – sprowadzając rozkład próby do rzeczywistego rozkładu w populacji ze względu na wielkość zatrudnienia, branżę, oraz podregion. Poniżej w tabeli przedstawiamy podstawowe charakterystyki próby pracodawców. W pierwszej kolumnie przedstawiono liczebności nieważone, takie jakie rzeczywiście znalazły się w próbie, w drugiej natomiast liczebności ważone, czyli uzyskane po zastosowaniu procedury ważenia sprowadzającej strukturę próby do struktury populacji pracodawców z terenu województwa łódzkiego zatrudniających pracowników²². Powyższe należy mieć na uwadze czytając rysunki w raporcie na których przedstawiono liczebności po zważeniu - rozkład odpowiedzi w rzeczywistości pochodzi jednak od danych nieważonych.

²² GUS, Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej wpisanych do rejestru regon, 2009r. Dane dotyczące liczby przedsiębiorstw 2 osobowych i większych ekstrapolowano na województwo łódzkie na podstawie danych dla całej Polski o liczbie podmiotów jednoosobowych.

Tabela 37. Podstawowe charakterystyki rozkładu próby pracodawców

| | | DANE NIEWAŻONE | DANE WAŻONE | |
|--|--|-------------------------------|-------------|-----|
| wielkość zatrudnienia | 2 - 9 pracowników | 262 | 416 | |
| | 10-49 pracowników | 156 | 99 | |
| | 50-249 pracowników | 88 | 14 | |
| | 250 i więcej pracowników | 18 | 2 | |
| | DO 25 PRAC | 389 | 494 | |
| | 26 I WIĘCEJ PRACOWNIKÓW | 124 | 30 | |
| sektor | Publiczny | 75 | 60 | |
| | Prywatny | 386 | 404 | |
| branża | Przemysł | 111 | 73 | |
| | Budownictwo | 22 | 65 | |
| | Handel hurtowy i detaliczny | 174 | 159 | |
| | Działalność związana z gastronomią i zakwaterowaniem | 23 | 18 | |
| | Transport i gospodarka magazynowa, łączność | 32 | 37 | |
| | Działalność finansowa i ubezpieczeniowa | 14 | 17 | |
| | Działalność usługowa związana z obsługą firm i nieruchomości | 54 | 83 | |
| | Edukacja + ochrona zdrowia | 41 | 33 | |
| | Pozostała działalność usługowa | 45 | 38 | |
| | status | zakład pracy chronionej | 15 | 1 |
| | | firma z otwartego rynku pracy | 509 | 530 |
| zatrudnienie osób niepełnosprawnych | tak | 102 | 41 | |
| | nie - ogółem | 421 | 489 | |
| podregion | łódzki | 79 | 69 | |
| | Sieradzki | 76 | 57 | |
| | Piotrowski | 95 | 109 | |
| | M. Łódź | 207 | 223 | |
| | Skierniewicki | 67 | 73 | |
| | OGÓŁEM | 524 | 531 | |

Wstęp

Osoby niepełnosprawne na polskim rynku pracy stanowią bardzo zróżnicowaną wewnątrznie grupę społeczną, która w znacznym stopniu narażona jest na wykluczenie społeczne i dyskryminację. Bardzo często pracodawcy nie dostrzegają tkwiącego w nich potencjału i postrzegają jako mniej wartościowych pracowników, którzy wolniej pracują, wymagają szczególnego traktowania czy częściej chorują. Niejednokrotnie uszkodzenie organizmu osoby niepełnosprawnej wymaga poniesienia przez pracodawcę dodatkowych kosztów związanych z dostosowaniem stanowiska pracy do jej potrzeb, co również jest czynnikiem zniechęcającym pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Do pogłębienia trudności związanych ze znalezieniem pracy przez osoby niepełnosprawne przyczynia się również utrzymujący od dłuższego czasu na polskim rynku pracy wysoki poziom bezrobocia. Kolejne utrudnienie stanowi kryzys gospodarczy, który negatywnie wpłynął na sytuację i kondycję ekonomiczną wielu polskich firm oraz zwiększył skłonność pracodawców do redukcji zatrudnienia.

W celu poprawy pozycji osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy został opracowany szereg narzędzi, których zadaniem jest tworzenie warunków do ich zatrudnienia i integracji z resztą społeczeństwa. Najczęściej są to różnego rodzaju zachęty materialne skierowane do pracodawców zdecydowanych zatrudnić osoby niepełnosprawne, działających w ramach otwartego lub chronionego rynku pracy. Określone zostały również prawa przysługujące niepełnosprawnym pracownikom.

W Polsce podstawowymi aktami prawnymi regulującymi zagadnienia związane z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych są dwie ustawy:

- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz. U. Dz. U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92, z późn. zm.)²³ wraz z aktami wykonawczymi oraz
- Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2008 r. nr 69, poz. 415 z późn. zm.) wraz z aktami wykonawczymi.

1. Status osoby niepełnosprawnej i orzekanie o stopniu niepełnosprawności

Aby pracodawca mógł korzystać z istniejących możliwości wsparcia wynikających z racji zatrudnienia niepełnosprawnego pracownika, a także miał obowiązek przestrzegania należnych takiemu pracownikowi praw, osoba taka musi posiadać stosowne zaświadczenie potwierdzające jej niepełnosprawność. Zgodnie bowiem z obowiązującym w Polsce prawem 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 życia²⁴. Niepełnosprawność z kolei oznacza „trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy”²⁵.

Nadzór nad orzekaniem o niepełnosprawności i o stopniu niepełnosprawności sprawuje Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych. Wydawanie orzeczeń ma charakter dwuinstancyjny:

- dla celów ubezpieczeniowych (rentowych) o zakresie zdolności do podjęcia zatrudnienia (całkowitym lub częściowym) orzeka lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS),

²³W 2011 r. zostało przygotowane „Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 11 maja 2011 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych” (Dz. U. z 2011 r. nr 127, poz. 721) zawierające załącznik, w którym zostały uwzględnione wszystkie wprowadzone do tej ustawy zmiany.

²⁴ Załącznik do „Obwieszczenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 11 maja 2011 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych” (Dz. U. z 2011 r. nr 127, poz. 721) art. 1.

²⁵ Załącznik do „Obwieszczenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 11 maja 2011 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych” (Dz. U. z 2011 r. nr 127, poz. 721) art. 2, p. 10

- dla celów poza ubezpieczeniowych orzeczenia wydawane są przez wojewódzkie i powiatowe zespoły do spraw orzekania o stopniu niepełnosprawności²⁶

Podczas orzekania do celów poza rentowych wydawane są orzeczenia o przyznaniu jednego z trzech stopni niepełnosprawności osobom, które ukończyły 16 rok życia: znacznego, umiarkowanego lub lekkiego²⁷. Orzeczenie o stopniu niepełnosprawności może być wydane na czas określony lub na stałe. Orzeczenia na czas nieokreślony wydawane są wówczas, gdy stan zdrowia osoby ubiegającej się o jego przyznanie nie rokuje poprawy (do szło do stałego naruszenie sprawności organizmu). Natomiast wówczas, gdy zgodnie z aktualną wiedzą medyczną istnieje możliwość poprawy stanu zdrowia, zespół wydaje orzeczenie na czas określony (okresowe naruszenie sprawności organizmu). Powiatowe Zespoły do Spraw Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności mogą obejmować swym zasięgiem więcej niż jeden powiat. Są powoływane przez starostę i stanowią pierwszą instancję. Z wnioskiem o wydanie orzeczenia do powiatowych zespołów orzekających wystąpić może sama osoba zainteresowana, jej ustawowy przedstawiciel lub też za ich zgodą kierownik ośrodka pomocy społecznej. Z kolei wojewódzkie zespoły do spraw orzekania o stopniu niepełnosprawności powoływane są przez wojewodę i stanowią instancję nadrzędną (rozpatrują odwołania od orzeczeń wydanych przez zespoły powiatowe). Od ich decyzji przysługuje odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych.

Osoby niepełnosprawne, które uzyskały orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności mogą podjąć pracę u pracodawcy działającego w ramach otwartego rynku pracy jedynie w dwóch przypadkach. Wówczas, gdy jest to zatrudnienie w formie telepracy bądź też wtedy, gdy przystosuje on stanowisko pracy do potrzeb niepełnosprawnego pracownika i uzyska z Państwowej Inspekcji Pracy pozytywną opinię na temat wprowadzonych na tym stanowisku zmian. W innych okolicznościach osoby posiadające orzeczenia o tych dwóch stopniach niepełnosprawności mogą być zatrudniane jedynie w Zakładach Pracy Chronionej (ZPCh) lub Zakładach Aktywności Zawodowej (ZAZ).

W przypadku orzeczeń wydawanych do celów ubezpieczeniowych zadaniem lekarza orzecznika jest ocena zakresu niezdolności do podjęcia pracy i określenie czasu jej trwania. Stanowią one podstawę przy ubieganiu się o przyznanie świadczeń rentowych od ZUS. Osoba, u której doszło do uszkodzenia organizmu może uzyskać orzeczenia o:

- całkowitej niezdolności do wykonywania pracy i samodzielnej egzystencji,
- całkowitej niezdolności do samodzielnej egzystencji,
- całkowitej niezdolności do pracy²⁸ oraz
- niezdolności do podjęcia pracy.

²⁶Załącznik do „*Obwieszczenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 11 maja 2011 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*” (Dz. U. z 2011 r. nr 127, poz. 721)

²⁷ Zgodnie z obowiązującymi regulacjami do osób posiadających orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności zaliczane są osoby, u których doszło do uszkodzenia organizmu powodującego ich niezdolność do podjęcia zatrudnienia lub zdolność do wykonywania pracy zawodowej jedynie w warunkach pracy chronionej, które z powodu swojej niezdolności do samodzielnego życia wymagają stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w wypełnianiu ról społecznych (Dz. U. z 2011 r., nr 127, poz. 721, art.4, pkt. 1). Natomiast niepełnosprawnymi w stopniu umiarkowanym są osoby, u których naruszenie sprawności organizmu spowodowało niezdolność do podjęcia pracy zawodowej lub też zdolność do wykonywania pracy wyłącznie w warunkach pracy chronionej albo wymagają częściowej lub czasowej pomocy w celu pełnienia ról społecznych ze strony innych osób (Dz. U. z 2011 r., nr 127, poz. 721, art. 4, pkt. 2). Z kolei do lekkiego stopnia niepełnosprawności zaliczane są osoby, u których doszło do uszkodzenia organizmu powodującego istotny spadek zdolności do wykonywania pracy zawodowej w porównaniu ze zdolnościami, jakie wykazują osoby z pełną sprawnością psychofizyczną posiadające podobne kwalifikacje zawodowe. Do osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim zaliczane są również osoby mające ograniczoną możliwość pełnienia ról społecznych, które można kompensować za pomocą przedmiotów ortopedycznych, środków pomocniczych lub technicznych (Dz. U. z 2011 r., nr 127, poz. 721, art. 4, pkt. 3).

²⁸ Osoby, które lekarz orzecznik uznał za częściowo niezdolne do pojęcia pracy mogą ją podjąć z tym, że wysokość otrzymywanych świadczeń rentowych zależy wówczas od wysokości dochodu uzyskiwanego z pracy zawodowej. Jeśli nie przekraczają one 70% średniej krajowej wówczas świadczenia rentowe pobierane są w całości. Natomiast w przypadku, gdy uzyskiwany z wykonywania pracy zawodowej zarobek przekracza 70% ale jest niższy niż 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wówczas należne świadczenia rentowe ulegają odpowiedniemu zmniejszeniu (o kwotę jaką osiągną z pracy dochód przekroczył 70% jednak nie więcej niż 24%, 20,4% oraz 18% kwoty bazowej). W momencie, gdy dochód z wykonywanej pracy jest wyższy niż 130% średniej miesięcznej płacy zostaje zawieszona wypłata całego świadczenia rentowego. <http://www.zus.pl/default.asp?p=4&id=1560> (dostęp 28.09.2011 r.)

Dwa pierwsze orzeczenia traktowane są na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności. Orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy jest równoważne z orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym a orzeczenie o niezdolności do podjęcia pracy jest odpowiednikiem orzeczenia o lekkim stopniu niepełnosprawności. Oznacza to, że pomimo istniejącego dwustopniowego systemu orzekania o stopniu niepełnosprawności osoba, która uzyskała orzeczenie o niezdolności do wykonywania pracy nie musi ubiegać się o przyznanie przez zespoły orzekające orzeczenia o stopniu niepełnosprawności.

Zgodnie z obowiązującymi regulacjami prawnymi osobami niepełnosprawnymi są również osoby, które przed 1 stycznia 1998 r. zostały zaliczone przez lekarskie komisje resortowe (MSWiA, MON) lub komisje lekarskie do spraw inwalidztwa i zatrudnienia do:

- I grupy inwalidzkiej (jest równoważne z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności),
- II grupy inwalidzkiej (jest traktowane na równi z posiadaniem orzeczenia o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności),
- III grupy inwalidzkiej (jest równoważne z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności)²⁹.

Za niepełnosprawne uznaje się również osoby posiadające orzeczenie lekarza rzeczoznawcy Kasy Rolniczego Ubezpieczenia o stałej lub długotrwałej niezdolności do pracy w rolnictwie, którym na mocy poprzednio obowiązujących zasad przysługiwał zasiłek pielęgnacyjny. Od stycznia 1998 r. traktowane są jako osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Z kolei pozostałe osoby, które w tym czasie uzyskały orzeczenie o niezdolności do pracy w rolnictwie zaliczone zostały do osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim. Nie zaliczane są do osób niepełnosprawnych osoby, których orzeczenie uzyskane w przed 1 stycznia 1998 r. utraciło swoją moc.

2. Uprawnienia niepełnosprawnych pracowników, przedsiębiorców i rolników

Uzyskanie orzeczenia o niepełnosprawności, orzeczenia o stopniu niepełnosprawności lub orzeczenia traktowanego na równi z orzeczeniem o niepełnosprawności pozwala między innymi na:

- uzyskanie odpowiedniego zatrudnienia, chodzi tutaj głównie o podejmowanie pracy w ramach chronionego rynku pracy, czyli w ZAZ i ZPCh,
- uczestnictwo w szkoleniach (w tym specjalistycznych),
- korzystanie z szeregu przywilejów należnych niepełnosprawnemu pracownikowi takich, jak np. prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego, dłuższe przerwy w pracy, krótszy wymiaru czasu pracy, zwolnienia z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia³⁰,
- uzyskanie dofinansowania na prowadzenie działalności gospodarczej lub rolniczej.

Bezrobotne i poszukujące pracy osoby niepełnosprawne mogą korzystać z usług i instrumentów rynku pracy na tych samych zasadach, jak pozostała część społeczeństwa. Zasady korzystania z tej możliwości reguluje ustawa z dnia z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy³¹ wraz z aktami wykonawczymi. Zgodnie z zapisami znajdującymi się w tym dokumencie osoby niepełnosprawne bezrobotne i/lub poszukujące pracy mogą korzystać z następujących usług i instrumentów rynku pracy:

- szkolenia,
- staże,
- prace interwencyjne,
- przygotowanie zawodowe dorosłych,
- studia podyplomowe,

²⁹ Osoby zaliczone do tej grupy inwalidzkiej przez komisję resortową (brak im orzeczenia o stanie zdrowia) nie mają statusu osoby niepełnosprawnej, gdyż uznaje się ich jedynie za osoby niezdolne do pełnienia służby.

³⁰ Uprawnienia niepełnosprawnych pracowników do korzystania z tych przywilejów mają niestety ambiwalentny wpływ na ich sytuację na rynku pracy. Z jednej strony są koniecznością ze względu na potrzeby i możliwości osób niepełnosprawnych, z drugiej jednak mogą obniżać skłonność pracodawców do zatrudniania ich. Obniżony wymiar czasu pracy niepełnosprawnego pracownika czy wydłużony okres urlopu wypoczynkowego dla pracodawcy oznacza bowiem wzrost kosztów. Ponadto związane jest również z pojawiającymi się trudnościami dotyczącymi organizacji pracy. Poza tym, uprawnienia nadane przez ustawodawcę niepełnosprawnym pracownikom mogą wywoływać niechęć innych pracowników i związków zawodowych do tej osoby.

³¹ Dz. U. 2008 r. nr 69, poz. 415 z późn. zm.

- badania lekarskie lub psychologiczne przeprowadzone na wniosek powiatowego urzędu pracy w celu:
 - oceny zdolności bezrobotnego do wykonywania pracy, uczestnictwa w szkoleniu lub przygotowaniu zawodowym dorosłych, odbywania stażu, wykonywania prac społecznie użytecznych, bądź też
 - określenia szczególnych predyspozycji psychofizycznych wymaganych do wykonywania zawodu³²
- zwrot kosztów przejazdu z miejsca zamieszkania i powrotu do miejsca zamieszkania oraz zwrot kosztów zakwaterowania³³.

Czas pracy niepełnosprawnego pracownika nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. W przypadku osób posiadających orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności czas pracy jest krótszy. Mogą one wykonywać pracę zawodową nie dłużej niż 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo. W tych ramach czasowych mieści się również 15 minut, które niepełnosprawny pracownik powinien przeznaczyć na wypoczynek lub gimnastykę rehabilitacyjną. Ponadto niepełnosprawnych pracowników nie wolno zatrudniać w nocy oraz w godzinach nadliczbowych.

Istnieją jednak dwa odstępstwa od tych zasad. Obniżonych norm czasu pracy nie stosuje się w przypadku osób niepełnosprawnych zatrudnionych przy pilnowaniu. Istnieje również możliwość pominięcia tych przepisów na wniosek złożony przez niepełnosprawnego pracownika pod warunkiem, że wyda na to zgodę lekarz prowadzący badania profilaktyczne pracowników lub sprawujący nad tą osobą opiekę. Koszty tych badań pokrywane są przez pracodawcę.

Skrócony wymiar czasu pracy osób niepełnosprawnych nie powinien wpływać na obniżenie wysokości ich miesięcznej płacy. Wysokość godzinowej stawki wynagrodzenia podstawowego w przypadku osób niepełnosprawnych, podczas przejścia na normy czasu pracy w ustawowo narzuconym wymiarze czasu pracy, są podwyższane w takim stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowy wymiar czasu pracy do tychże norm³⁴. Prawo do skróconych norm czasu pracy niepełnosprawny pracownik nabywa już następnego dnia po przedstawieniu swojemu pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności.

Niepełnosprawni pracownicy mają również prawo do 10 dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego oraz zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Jednakże uprawnienia te nie dotyczą całej zbiorowości osób niepełnosprawnych a jedynie tych, którzy posiadają orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

Dodatkowy urlop wypoczynkowy udzielany jest niepełnosprawnemu pracownikowi na takich samych zasadach, jak urlop wypoczynkowy i zależy od stażu pracy. Tak więc pracownikowi niepełnosprawnemu w stopniu znacznym lub umiarkowanym przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 30 dni – jeżeli jego staż pracy jest krótszy niż 10 lat i 36 dni – wówczas, gdy jego staż pracy przekracza 10 lat. W przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, okres urlopu powinien być proporcjonalny do jego wymiaru czasu pracy. Prawo do dodatkowych 10 dni roboczych urlopu wypoczynkowego przysługuje od momentu przepracowania 12 miesięcy, nawet wówczas, gdy pracownik nie wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o przyznanie mu takiego urlopu. Okres ten liczy się od daty wydania orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu

³² Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2008 r. nr 69, poz. 415 z późn. zm.), art. 2 ust. 3

³³ Zwrot kosztów przejazdu i kosztów zakwaterowania przyznawany jest na okres co najwyżej roku. Środki na ich pokrycie pochodzą z Funduszu Pracy. Zwrot tego rodzaju kosztów mogą uzyskać osoby, których wynagrodzenie lub inny przychód nie przekracza 200% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Prawo do uzyskania zwrotu kosztów przejazdu mają osoby, które dojeżdżają do miejsc w których podjęli pracę zarobkową, uczestniczą w przygotowaniu zawodowym dorosłych lub odbywają staż. Uprawnieni do korzystania z tego instrumentu są również Ci, którzy otrzymali z powiatowego urzędu skierowanie do pracy bądź na zajęcia z zakresu poradnictwa zawodowego lub pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy i muszą do tych miejsc dojeżdżać. Osoba bezrobotna może również otrzymać zwrot kosztów przejazdu do pracodawcy, który zgłosił ofertę pracy i powrotu do miejsca zamieszkania wówczas, gdy siedziba tego pracodawcy znajduje się poza miejscem zamieszkania bezrobotnego. Prawo do otrzymania zwrotu kosztów przejazdu na badania lekarskie lub psychologiczne i powrotu do miejsca zamieszkania mają bezrobotni, którzy zostali na te badania skierowani przez powiatowy urząd pracy i musieli do tych miejsc dojeżdżać. Z kolei zwrot kosztów zakwaterowania mogą uzyskać osoby, które zostały skierowane przez powiatowy urząd pracy do pracy i ją podjęły, na staż lub przygotowanie zawodowe dorosłych poza miejsce zamieszkania a czas dojazdu i powrotu do miejsca stałego zamieszkania wynosi łącznie ponad 3 godziny dziennie. Prawo do korzystania z tego instrumentu mają także osoby mieszkające w hotelu lub wynajętym mieszkaniu w miejscowości lub w pobliżu miejscowości, w której pracują, odbywają staż lub przygotowanie zawodowe dorosłych. (Dz. U. z 2008 r., nr 69, poz. 415 z późn. zm. Art. 45 ust. 1, 2, 3 i 4)

³⁴ Załącznik do „Obwieszczenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 11 maja 2011 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych” (Dz. U. z 2011 r. nr 127, poz. 721) art. 18

znacznym lub umiarkowanym, przy czym, nie musi to być okres przepracowany u jednego pracodawcy. Znaczenie w tym przypadku ma ogólny staż pracy niepełnosprawnego pracownika, liczony od momentu zaliczenia go do jednego z tych dwóch stopni niepełnosprawności. Niewykorzystany dodatkowy urlop wypoczynkowy przechodzi na następny rok kalendarzowy. Pracodawca w momencie zaistnienia takich okoliczności zobowiązany jest do udzielenia niewykorzystanego dodatkowego urlopu wypoczynkowego, najpóźniej do końca pierwszego kwartału w roku następnym. Prawo do dodatkowych 10 dni roboczych urlopu wypoczynkowego nie przysługuje osobom uprawnionym do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni roboczych z racji wykonywanego zawodu (np.: nauczyciele) oraz tym, którzy mają prawo do dodatkowego urlopu na podstawie przepisów odrębnych (np. sędziowie, prokuratorzy).

Osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym lub umiarkowanym mają również prawo do zwolnienia z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu:

- uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym lub
- wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych bądź usprawniających, uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy.

Wynagrodzenie za okres zwolnienia od pracy obliczane jest tak samo, jak w przypadku urlopu wypoczynkowego.

Zwolnienie od pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym nie może przekroczyć 21 dni roboczych. Z uprawnienia tego niepełnosprawny pracownik może skorzystać tylko raz w roku po przedstawieniu pracodawcy wniosku opiekującego się nim lekarza o skierowanie na turnus rehabilitacyjny. Skierowanie na turnus rehabilitacyjny powinno zostać przedstawione pracodawcy w takim terminie, który pozwoli mu na zagwarantowanie normalnego toku pracy przedsiębiorstwa. Podstawą do wypłaty wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy jest okazanie pracodawcy dokumentu potwierdzającego pobyt na turnusie rehabilitacyjnym, wystawionego przez jego organizatora. Prawo do zwolnienia z pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym nie przysługuje osobom, które zostały skierowane do sanatorium przez lekarza Narodowego Funduszu Zdrowia. Całkowity wymiar dodatkowego urlopu wypoczynkowego i zwolnienia od pracy nie może wynosić więcej niż 21 dni roboczych w ciągu jednego roku kalendarzowego.

Uprawnione do zwolnienia od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego, bądź jego naprawy są osoby, które czynności tych nie mogą wykonać po godzinach pracy. Wymiar czasu zwolnienia od pracy w tym przypadku, zależy od czasu trwania zabiegu, badania czy świadczenia usługi oraz czasu przejazdu i może wynieść nawet kilka godzin lub trwać przez cały dzień. Nie wolno jednak pracodawcy traktować tego czasu, jak urlopu wypoczynkowego. Pracodawca ma prawo zażądać od osoby korzystającej z tego uprawnienia udokumentowania zaistnienia potrzeby skorzystania z tego przywileju.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (z późn. zm.)³⁵ nakłada również na pracodawców obowiązek wydzielenia lub organizacji stanowiska pracy z podstawowym zapleczem socjalnym dla pracowników, którzy utracili zdolność do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Na wywiązanie się z tego obowiązku pracodawca ma trzy miesiące od momentu zgłoszenia przez niepełnosprawnego pracownika gotowości do podjęcia pracy. Jeśli nie spełni tego obowiązku musi wpłacić na konto PFRONu kwotę stanowiącą równowartość piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi. Uprawnienie to dotyczy jednak tylko tych pracowników, u których nabyta niepełnosprawność jest efektem wypadku, któremu ulegli podczas wypełniania swoich obowiązków zawodowych bądź choroby zawodowej. Nie przysługuje natomiast niepełnosprawnemu pracownikowi wówczas, gdy jedyną przyczyną wypadku, któremu uległ podczas pracy było nie przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy z winy tego pracownika lub jego stanu nietrzeźwości.

Kolejną formą wsparcia oferowanego osobom niepełnosprawnym jest możliwość jednorazowego otrzymania dotacji ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej lub wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej. Środki te są przyznawane jako pomoc de minimis. Z tej możliwości skorzystać mogą osoby niepełnosprawne zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotne lub poszukujące pracy nie posiadające zatrudnienia, które nie otrzymały bezzwrotnych środków publicznych na te cele. Wysokość dotacji określa umowa cywilnoprawna

³⁵ Załącznik do „Obwieszczenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 11 maja 2011 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych” (Dz. U. z 2011 r. nr 127, poz. 721)

zawierana pomiędzy starostą i osobą niepełnosprawną. Otrzymana pomoc nie może być jednak wyższa niż piętnastokrotność przeciętnego wynagrodzenia. W przypadku osób niepełnosprawnych ubiegających się o przyznanie pomocy na podjęcie działalności rolniczej wysokość dotacji nie może przekroczyć 7500 euro. W przypadku nie wywiązywania się z warunków zawartych w umowie, z przyczyn leżących po stronie osoby niepełnosprawnej, musi ona oddać otrzymane środki wraz z odsetkami³⁶.

Osoby niepełnosprawne prowadzące własną działalność gospodarczą mogą otrzymać ze środków PFRONu refundację obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Osoba ubiegająca się o taką dotację musi w terminie płacić składki. Nie może również mieć zaległości wobec PFRONu przekraczających kwotę 100 zł. W przypadku zaistnienia takiej okoliczności refundacja składek na ubezpieczenie społeczne zostaje wstrzymana do momentu uregulowania zaległych opłat. Ponieważ refundacja składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe jest pomocą de minimis nie przyznawana jest również wówczas, gdy wartość tej refundacji brutto łącznie z wartością innej pomocy de minimis uzyskanej w roku bieżącym i dwa lata wcześniej przekroczyły:

- 200 tys. euro w przypadku działalności nie należącej do sektora transportu drogowego,
- 100 tys. euro w przypadku działalności prowadzonej w ramach sektora transportu drogowego.

Nie mogą również jej otrzymać osoby niepełnosprawne prowadzące działalność gospodarczą w sektorze rybołówstwa jeżeli wartość refundacji składek na ubezpieczenie społeczne i innej pomocy de minimis przekroczyła w ciągu trzech lat kwotę 30 tys. euro lub wartość skumulowanej kwoty pomocy dla rybołówstwa określonej dla Rzeczypospolitej Polskiej przekroczyłaby w ciągu trzech lat wysokość 21 125 000 euro³⁷.

Wysokość finansowania składek na ubezpieczenie emerytalne lub rentowe dla osób niepełnosprawnych prowadzących działalność gospodarczą uzależniona jest od ich stopnia niepełnosprawności. Osoby zaliczone do znacznego stopnia niepełnosprawności mogą uzyskać z Funduszu 100% kwoty obowiązkowych składek wpłacanych na ubezpieczenie społeczne. W przypadku osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym PFRON finansuje 60% kwoty tych składek. Natomiast osobom niepełnosprawnym posiadającym orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności Fundusz ze swoich środków finansuje 30% kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe³⁸.

Prawo do ubiegania się o refundację ze środków PFRON składek na ubezpieczenie społeczne mają również niepełnosprawni rolnicy. Wysokość składki obliczana jest i wypłacana zgodnie z zasadami określonym w ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2008 r. Nr 50, poz. 291, z późn. zm.). Podobnie, jak osoby niepełnosprawne prowadzące działalność gospodarczą, niepełnosprawni rolnicy ubiegający się o przyznanie tego rodzaju refundacji muszą spełniać określone warunki. Muszą w terminie opłacać składki i nie mogą mieć zaległości wobec Funduszu przekraczających kwotę 100 zł. Jeśli niepełnosprawny rolnik zalega z opłatami należnymi Funduszowi wówczas refundacja składek na ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe, macierzyńskie lub emerytalno-rentowe zostaje wstrzymana do momentu uregulowania tych zaległości. Ponieważ refundacja składek na ubezpieczenia społeczne niepełnosprawnych rolników jest pomocą de minimis nie jest więc przyznawana wówczas, gdy wartość brutto pomocy otrzymanej w ciągu trzech lat na dzień przed złożeniem wniosku o udzielenie pomocy de minimis w sektorze produkcji rolnej spowodowałaby przekroczenie:

- maksymalnej kwoty pomocy w wysokości 7500 euro lub

³⁶ Szczegółowe procedura i warunki ubiegania się o jednorazowe przyznanie środków z Funduszu na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej lub wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej uregulowana została w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 października 2007 r. w sprawie przyznania osobie niepełnosprawnej środków na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej (Dz. U. z 2007 r., nr 123, poz. 776 z późn. zm.)

³⁷ Rozporządzenie Komisji (WE) nr 875/2007 z dnia 24 lipca 2007 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy w ramach zasady de minimis dla sektora rybołówstwa i zmieniającego rozporządzenie (WE) nr 1860/2004. (Dz. Urz. UE L 193/6 z 25.07.2007) art. 3 ust. 4

³⁸ Szczegółowa procedura refundacji osobie niepełnosprawnej wykonującej działalność gospodarczą składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe znajduje się w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 stycznia 2009 r. w sprawie refundacji składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych (Dz. U. nr 8, poz. 42 z późn. zm.)

- maksymalnej skumulowanej kwoty pomocy dla tego sektora, która w przypadku Polski wynosi 119 542 500 euro³⁹

Nie mogą również liczyć na otrzymanie tego rodzaju refundacji niepełnosprawni rolnicy prowadzący działalność w sektorze rybołówstwa jeżeli wartość refundacji składek na ubezpieczenie społeczne brutto i innej pomocy de minimis dla tego sektora przekroczyła w ciągu trzech lat kwotę 30 000 euro lub wówczas, gdy wartość skumulowanej kwoty pomocy dla rybołówstwa określonej dla Rzeczypospolitej Polskiej przekroczyłaby w ciągu trzech lat wysokość 21 125 000 euro⁴⁰.

Kolejnym przywilejem skierowanym do osób niepełnosprawnych jest możliwość otrzymania przez nich ze środków Funduszu dofinansowania oprocentowania kredytu bankowego, zaciągniętego na kontynuowanie prowadzonej działalności gospodarczej, bądź też własne lub dzierżawione gospodarstwo rolne. Wniosek o przyznanie tego dofinansowania składać należy do starosty. Maksymalna wysokość tego dofinansowania nie może być wyższa, niż połowa wysokości oprocentowania zaciągniętego kredytu bankowego. Dofinansowanie może uzyskać tylko ta osoba niepełnosprawna, która nie korzystała z pożyczki zaciągniętej na rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej lub rolniczej ze środków PFRON, bądź jeżeli pożyczka taka została spłacona albo w całości umorzona. Z tej możliwości nie mogą również korzystać te osoby niepełnosprawne, które otrzymały bezzwrotne środki na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej bądź też prowadziły tego rodzaju działalność przez okres ponad dwóch lat, liczony od momentu otrzymania na ten cel pomocy. Pomoc ta jest również pomocą de minimis.

3. System kwotowy

W celu zwiększenia skłonności pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych opracowany został cały szereg narzędzi i ułatwień. W Polsce polegają one głównie na interwencji państwa w rynek pracy. Zalicza się do nich narzucony przez ustawodawcę poziom wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zwykłych zakładach pracy (system kwotowy) oraz system zachęt materialnych przygotowany dla pracodawców, którzy zdecydowali się zatrudniać osoby niepełnosprawne.

Narzucony przez ustawodawcę poziom wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w podmiotach działających w ramach otwartego rynku pracy (system kwotowy) polega na wyznaczeniu procentowego udziału pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych w zakładzie pracy w stosunku do całej załogi⁴¹. Oznacza to zobowiązanie pracodawców do zatrudniania ustalonego odsetka pracowników niepełnosprawnych. Ale nie tylko, jest również formą zachęty, gdyż pracodawcy, którzy wypełniają te zasady mogą korzystać z różnych form wsparcia oferowanego przez PFRON⁴². Jeśli pracodawca nie spełni tego obowiązku, wówczas musi dokonać

³⁹ Rozporządzenia Komisji (WE) nr 1535/2007 z dnia 20 grudnia 2007 r. w sprawie zastosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy de minimis w sektorze produkcji rolnej. (Dz. Urz. UE L 337 z 21.12.2007) Art. 3, ust. 3

⁴⁰ Rozporządzenie Komisji (WE) nr 875/2007 z dnia 24 lipca 2007 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy w ramach zasady de minimis dla sektora rybołówstwa i zmieniającego rozporządzenie (WE) nr 1860/2004. (Dz. Urz. UE L 193/6 z 25.07.2007) art. 3 ust. 4

⁴¹ Por. Majewski T. „Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych”, Centrum Badawczo-Rozwojowe Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 1995 r.

⁴² System kwotowy nie jest rozwiązaniem idealnym. Posiada bowiem zarówno wady, jak i zalety. Systemowi temu zarzuca się, że:

- jest formą wymuszenia i jak każde działanie tego rodzaju należy uznać za zło,
- wywołuje u osób niepełnosprawnych poczucie bycia pracownikiem drugiej kategorii, którego zatrudnienie zostało wymuszone,
- nie działa w okresie wystąpienia recesji gospodarczej, gdyż stanowić może wówczas podstawę do usuwania w pierwszej kolejności osób niepełnosprawnych,
- zakłóca konkurencję na rynku poprzez tworzenie nierównych warunków działania dla przedsiębiorstw,
- powoduje zwiększenie kosztów pracy ponoszonych przez firmy, które nie zatrudniają odpowiedniego wskaźnika osób niepełnosprawnych i z tego tytułu muszą płacić dodatkowe składki,
- może być nadużywane, prowadząc w ten sposób do tworzenia niezgodnego z rzeczywistością zatrudnienia osób niepełnosprawnych. por. Majewski T. "Rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie osób niepełnosprawnych dla pracowników terenowych, Dział wydawnictw KIG-R, Warszawa 1999, Golinowska S. "Zarys systemu zabezpieczenia społecznego inwalidów i jego funkcjonowanie" w: Golinowska S. (red.) "Zabezpieczenie społeczne osób niepełnosprawnych w Polsce i w innych krajach", MIPS, Centrum Analiz Społeczno – Ekonomicznych, Warszawa 2001 r.

wpłaty na odpowiedni Fundusz. W Polsce wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi 6% w zakładach zatrudniających powyżej 25 pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy⁴³. Podmioty, które nie przestrzegają tego poziomu wskaźnika, zobowiązane są do wpłacania na PFRON kwoty będącej równowartością iloczynu 40,65% średniego wynagrodzenia i liczby pracowników będących odpowiednikiem różnicy między zatrudnieniem pozwalającym na osiągnięcie 6% zatrudnienia osób niepełnosprawnych i ich rzeczywistym zatrudnieniem. Nieco inaczej wygląda sytuacja w przypadku publicznych i niepublicznych: szkół wyższych, wyższych szkół zawodowych, szkół, zakładów kształcenia nauczycieli, placówek opiekuńczo-wychowawczych i resocjalizacyjnych. W ich przypadku wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi 2% i jest w inny sposób liczony. Stanowi on bowiem sumę wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych i podwojonego wskaźnika wychowanków, uczniów, studentów lub słuchaczy będących osobami niepełnosprawnymi i uczących się lub studiujących w ramach ogólnie obowiązujących w danej jednostce regulaminów nauczania lub studiowania. Wpłaty na Fundusz nie dotyczą placówek dyplomatycznych i urzędów konsularnych oraz przedstawicielstw i misji zagranicznych. Podczas obliczania wartości wskaźnika nie bierze się pod uwagę:

- osób niepełnosprawnych przebywających na urloпах bezpłatnych,
- osób niebędących osobami niepełnosprawnymi zatrudnionych:
 - na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego;
 - przebywających na urloпах wychowawczych;
 - nieświadczących pracy z powodu odbywania służby wojskowej albo służby zastępczej;
 - będących uczestnikami Ochotniczych Hufców Pracy;
 - nieświadczących pracy w związku z uzyskaniem świadczenia rehabilitacyjnego;
 - przebywających na urloпах bezpłatnych, których obowiązek udzielenia określają odrębne ustawy.

Wpłaty dokonywane powinny być co miesiąc. Z obowiązku dokonywania wpłat na Fundusz zwolnieni są:

- pracodawcy osiągający ustawową wartość wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych;
- publiczne i niepubliczne jednostki organizacyjne non profit, zajmujące się wyłącznie rehabilitacją społeczną i leczniczą, edukacją osób niepełnosprawnych lub opieką nad osobami niepełnosprawnymi;
- pracodawcy prowadzący zakłady pracy będące w likwidacji;
- pracodawcy prowadzący przedsiębiorstwa, co do których ogłoszono upadłość.

Ustawodawca dopuszcza również dwie możliwości obniżenia wartości wymaganego prawem wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Pierwsza dotyczy pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne cierpiące na wskazane przez ustawodawcę schorzenia, a druga związana jest z zakupem usług od określonej grupy pracodawców. Do skorzystania z tej możliwości mają więc prawo ci pracodawcy, którzy zatrudniają osoby ze schorzeniami w znacznym stopniu utrudniającymi wywiązywanie się z obowiązków zawodowych. Do schorzeń tych ustawodawca zaliczył: chorobę Parkinsona, stwardnienie rozsiane, paraplegię, tetraplegię, hemiplegię, epilepsję, miastenię, AIDS, głuchotę, głuchoniemotę, przewlekłe choroby umysłowe i psychiczne oraz znaczne upośledzenie widzenia (ślepotę) i niedowidzenie, nosicielstwo wirusa HIV, a także późne powikłania cukrzycowe. Istnieje również możliwość obniżenia wpłaty na PFRON z tytułu zakupu usługi, z wyłączeniem handlu, lub produkcji pracodawcy zatrudniającego przynajmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, który osiąga co najmniej 30% wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym lub umiarkowanym (niewidomych, psychicznie chorych, upośledzonych umysłowo, cierpiących na całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję). Warunkiem skorzystania z możliwości obniżenia wpłaty na Fundusz jest terminowe regulowanie należności za zrealizowaną produkcję lub usługę oraz uzyskanie informacji o kwocie obniżenia. W sytuacji bowiem, gdy kwota obniżenia jest wyższa niż wartość zrealizowanej

Do zalet tego systemu należy to, iż jest on potwierdzeniem zainteresowania i popierania przez czynniki rządowe spraw związanych z zatrudnieniem i rehabilitacją zawodową osób niepełnosprawnych. Ponadto jest formą zachęcającą do zatrudniania osób niepełnosprawnych skierowaną do pracodawców i zwiększa szanse na znalezienie pracy tych osób spośród niepełnosprawnych, które gdyby nie on nadal pozostałyby bezrobotne. Por. Majewski T. „Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych”, Centrum Badawczo-Rozwojowe Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 1995 r.

⁴³ Ta wartość wskaźnika dotyczy przedsiębiorstw, państwowych i samorządowych jednostek organizacyjnych będących jednostkami budżetowymi, zakładami budżetowymi lub gospodarstwami pomocniczymi, instytucji kultury, jednostek organizacyjnych zajmujących się ochroną dóbr kultury uznanych za pomnik historii.

usługi lub produkcji, wysokość obniżenia przysługuje jedynie do wysokości kwoty wpisanej na fakturze. Jeśli natomiast kwota obniżenia przekracza w danym miesiącu 80% obowiązującej wpłaty na Fundusz nabywcy wówczas powstałą różnicę można zaliczyć na obniżenie wpłaty z tego tytułu w następnym miesiącu. Dopuszcza się możliwość uwzględniania we wpłatach na Fundusz należnej, niewykorzystanej kwoty obniżenia przez rok. Okres ten liczony jest od momentu otrzymania informacji o kwocie obniżenia.

Środki zgromadzone w ten sposób w PFRON są między innymi wykorzystywane do udzielania wsparcia pracodawcom osiągającym ustawową wartość wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz przeznaczane na rehabilitację zawodową osób niepełnosprawnych. Rejestracji w PFRON podlegają wszyscy pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy.

4. Zachęty przygotowane dla pracodawców

W Polsce przygotowany został cały zestaw zachęt materialnych przeznaczonych dla pracodawców chcących zatrudnić lub zatrudniających osoby niepełnosprawne. Pracodawcy ci mogą liczyć na:

- miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia wypłacanego niepełnosprawnemu pracownikowi oraz
- zwrot kosztów związanych z:
 - przystosowaniem stanowiska pracy do potrzeb niepełnosprawnego pracownika,
 - wyposażeniem stanowiska pracy niepełnosprawnego pracownika,
 - szkoleniem pracownika niepełnosprawnego,
 - zatrudnieniem pracownika pomagającego osobie niepełnosprawnej w wypełnianiu obowiązków zawodowych.

Miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia niepełnosprawnego pracownika jest formą pomocy publicznej i przysługuje pracodawcy zatrudniającemu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy:

- co najwyżej 25 pracowników lub
- więcej niż 25 pracowników i osiąga wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%.

Uprawnieni do korzystania z tej formy pomocy są również pracodawcy prowadzący ZPCh. Z tym, że w ich przypadku dofinansowane może zostać nie tylko wynagrodzenie niepełnosprawnych osób zatrudnionych na umowę o pracę ale również tych, którzy wykonują pracę nakładczą⁴⁴. Dofinansowane mogą być jedynie wynagrodzenia niepełnosprawnych pracowników znajdujących się w ewidencji prowadzonej przez Fundusz. Dotacja ta nie przysługuje na pracowników niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym lub lekkim, którzy mają ustalone prawo do emerytury.

Wysokość miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia niepełnosprawnego pracownika, które mogą uzyskać pracodawcy zależy od rodzaju pracodawcy oraz stopnia i rodzaju niepełnosprawności zatrudnionych pracowników. Maksymalna wysokość uzyskanej pomocy wynosi⁴⁵:

- 160% najniższego wynagrodzenia w przypadku dofinansowania wynagrodzeń osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym,
- 140% najniższego wynagrodzenia w przypadku dofinansowania wynagrodzenia osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności,

⁴⁴ Dotyczy to sytuacji, gdy niepełnosprawny pracownik wykonujący pracę nakładczą otrzymuje wynagrodzenie co najmniej w wysokości najniższego wynagrodzenia - w porównaniu z wykonawcami, dla których praca nakładczą stanowi jedyne źródło utrzymania, połowy najniższego wynagrodzenia - w stosunku do pozostałych wykonawców, będących osobami niepełnosprawnymi.

⁴⁵ Planuje się podniesienie maksymalnych kwot dofinansowania w 2012 i 2013 r. Od 1 stycznia 2012 r. wysokość miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników ma wynosić: 170 % najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności, 125 % najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym i 50 % najniższego wynagrodzenia w przypadku osób z lekkim stopniem niepełnosprawności. Natomiast od 1 lipca 2012 maksymalna wartość tego dofinansowania ma wynieść 180 % najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym, 115 % najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności i 45 % najniższego wynagrodzenia w przypadku osób z lekkim stopniem niepełnosprawności. Źródło: <http://www.niepełnosprawni.gov.pl/pracodawcy-zatrudniajacy-osoby-n/dofinansowanie-do-wynagrodzen-os/>

- 60% najniższego wynagrodzenia w przypadku dofinansowania wynagrodzenia osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Kwoty te są zwiększane o 40% najniższego wynagrodzenia wówczas, gdy pracodawca ubiega się o przyznanie miesięcznego wynagrodzenia niepełnosprawnych pracowników, u których zdiagnozowano chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenie rozwojowe, epilepsję oraz niewidomych.

Maksymalna wysokość pomocy nie może jednak przekroczyć 90% faktycznie poniesionych miesięcznych kosztów płacy jeżeli pracodawca nie wykonuje działalności gospodarczej i 75% jeśli tego typu działalność prowadzi.

Miesięczne dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników w tej wysokości przysługuje jedynie pracodawcy prowadzącemu ZPCh (przysługuje im maksymalnie 100 % powyższych kwot dofinansowania).

W przypadku pracodawców prowadzących działalność w ramach otwartego rynku pracy maksymalna wysokość miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników jest jednak mniejsza. W 2011 r. maksymalna wysokość pomocy wynosiła:

- 70% ze 160% najniższego wynagrodzenia w przypadku dofinansowania wynagrodzeń osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym,
- 70% ze 140% najniższego wynagrodzenia w przypadku dofinansowania wynagrodzenia osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności,
- 70% z 60% najniższego wynagrodzenia w przypadku dofinansowania wynagrodzenia osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności,
- 90% z kwot przysługujących od wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników chorych psychicznie, upośledzonych umysłowo, niewidomych, chorujących na epilepsję oraz z całościowym zaburzeniem rozwojowym.

Wysokość dofinansowania ustalana jest proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika. Jeśli osoba niepełnosprawna jest zatrudniona u więcej niż jednego pracodawcy w wymiarze czasu pracy nieprzekraczającym ogółem pełnego wymiaru czasu pracy, miesięczne dofinansowanie przyznaje się na tę osobę pracodawcom, u których jest ona zatrudniona, w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy tej osoby. Z kolei w przypadku, gdy niepełnosprawny pracownik pracuje u więcej niż jednego pracodawcy w wymiarze czasu pracy przekraczającym ogółem pełny wymiar czasu pracy, miesięczne dofinansowanie przyznaje się na tę osobę w wysokości nieprzekraczającej kwoty miesięcznego dofinansowania przyznawanego na osobę zatrudnioną w pełnym wymiarze czasu pracy. Miesięczne dofinansowanie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy tej osoby w pierwszej kolejności przyznaje się pracodawcy, który wcześniej zatrudnił tę osobę.

Pracodawcy ubiegający się o przyznanie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń nowo zatrudnionych niepełnosprawnych pracowników mogą je uzyskać, gdy zatrudnienie tych osób przyczyniło się do wzrostu zatrudnienia pracowników ogółem i pracowników niepełnosprawnych w porównaniu z przeciętnym zatrudnieniem ogółem i przeciętnym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych odnotowanym rok wcześniej. Jeśli jednak przyjęcie nowych niepełnosprawnych pracowników nie spowoduje wzrostu zatrudnienia netto pracodawca może otrzymać dotację jeżeli spełni określone warunki. Może więc uzyskać dofinansowanie wówczas, gdy zatrudnienie nowych niepełnosprawnych pracowników było wynikiem rozwiązania umowy o pracę z dotychczasowym pracownikiem z powodu: jego winy, złożonego przez niego wypowiedzenia, jego przejścia na rentę z tytułu orzeczenia niezdolności do wykonywania pracy, upływu czasu, na który umowa o pracę była zawarta lub dniem zakończenia pracy dla której umowa została zawarta, a także wtedy, gdy doszło do rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron. Miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia nowozatrudnionego niepełnosprawnego pracownika przysługuje pracodawcy również wówczas, gdy miejsce pracy dla tego pracownika powstało w wyniku wygaśnięcia umowy o pracę z innym pracownikiem lub też został zmniejszony wymiar czasu pracy innego pracownika na jego własną prośbę.

Z tej formy pomocy nie mogą skorzystać pracodawcy, którzy:

- zalegają z wpłatą należnych Funduszowi zobowiązań, na kwotę przekraczającą ogółem 100 zł,

- finansują wynagrodzenie pracownika ze środków publicznych⁴⁶,
- zatrudniają co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i nie osiągają wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6 %,
- znajdują się w trudnej sytuacji ekonomicznej⁴⁷,
- mają obowiązek zwrócenia pomocy, którą Komisja Europejska uznała wcześniej za niezgodną z prawem i wspólnym rynkiem,
- przekroczyli kwotę 10 mln euro rocznej pomocy uzyskanej na zatrudnienie osób niepełnosprawnych.

Szczegółowe informacje na temat warunków oraz trybu udzielania i przekazywania miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych znajdują się w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 stycznia 2009 r. w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. z 2009 r., nr 8, poz. 43 z późn. zm.).

Zwrot kosztów związanych z przystosowaniem stanowiska pracy do potrzeb niepełnosprawnego pracownika jest również formą pomocy publicznej. Oznacza to, że nie może być udzielana pracodawcom, którzy otrzymali również inną pomoc ze środków publicznych w odniesieniu do tych samych kosztów kwalifikujących się do objęcia pomocą, której łączna wartość przekroczyła 100% kosztów kwalifikowanych w okresie, na jaki niepełnosprawni pracownicy zostali faktycznie zatrudnieni. Refundację tą mogą otrzymać pracodawcy, którzy zatrudnią przez co najmniej 3 lata osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna lub poszukująca pracy nie pozostająca w zatrudnieniu, skierowaną do pracy przez powiatowy urząd pracy. Pomoc ta dotyczy także niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych u pracodawcy występującego o zwrot kosztów, których niepełnosprawność powstała w okresie zatrudnienia u tego pracodawcy ale tylko wówczas, gdy przyczyną jej powstania nie było naruszenie przepisów BHP i prawa pracy przez pracodawcę lub przez tego pracownika. Kolejnym warunkiem przyznania pracodawcy tego rodzaju pomocy jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowaniu stanowiska pracy do potrzeb niepełnosprawnego pracownika lub w przypadku gdy zatrudnienie takiego pracownika nie wymagało przystosowania o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na tym stanowisku. Opinia ta wydawana jest na wniosek starosty. Pracodawca spełniający powyższe warunki może uzyskać z PFRONu zwrot kosztów na związanych z:

- przystosowaniem pomieszczeń do potrzeb niepełnosprawnych pracowników⁴⁸ i urządzeń ułatwiających im wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy,
- zakupem urządzeń ułatwiających niepełnosprawnemu pracownikowi wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy,
- zakupem i autoryzacją oprogramowania przeznaczonego do użytku niepełnosprawnych pracowników, a także urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności,
- identyfikacją przez służby medycyny pracy potrzeb niepełnosprawnych pracowników związanych z zakupem lub utworzeniem wyposażenia ich stanowiska pracy⁴⁹.

Z refundacji tej mogą także korzystać jednostki budżetowe, jeśli poniesione przez nich koszty związane z przystosowaniem stanowiska niepełnosprawnego pracownika zostały wcześniej pokryte ze środków znajdujących się na rachunku dochodów własnych.

Refundacji kosztów przystosowania stanowiska pracy niepełnosprawnego pracownika dokonuje starosta w oparciu o sporządzoną umowę cywilnoprawną między nim a pracodawcą. Jeśli o przyznanie tej pomocy ubiega się starosta wówczas refundacji udziela Prezes Zarządu PFRON. Wysokość refundacji kosztów przystosowania jednego stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekroczyć dwudziestokrotności przeciętnego

⁴⁶ Wówczas miesięczne dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzenia pracownika w części finansowanej ze środków publicznych.

⁴⁷ Kryteria określające, które przedsiębiorstwa należy zaliczyć do tej grupy określa Komunikat Komisji „Wytyczne wspólnotowe dotyczące pomocy państwa w celu ratowania i restrukturyzacji zagrożonych przedsiębiorstw”. (Dz. U. UE C 244 z 01.10.2004 r.) s. 2 pkt. od 9 do 11.

⁴⁸ Refundacja obejmuje w tym przypadku zarówno koszty poniesione w związku z przystosowaniem tworzonych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych, jak i tych już istniejących dla niepełnosprawnych pracowników.

⁴⁹ Maksymalna wysokość pomocy udzielonej na ten cel wynosi 15% kosztów wyposażenia tworzonego lub istniejącego stanowiska pracy niepełnosprawnego pracownika.

wynagrodzenia. Pracodawcy zwracane są jedynie dodatkowe koszty wynikające z zatrudnienia osób niepełnosprawnych, czyli takie których nie poniósłby zatrudniając osoby pełnosprawne. Pracodawca nie może liczyć na zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy niepełnosprawnego pracownika jeśli poniósł je przed dniem zawarcia umowy.

Jeśli pracodawca zatrudniał niepełnosprawnego pracownika, na którego uzyskał pomoc, krócej niż 3 lata wówczas musi zwrócić 1/36 ogólnej kwoty zwrotu za każdy miesiąc brakujący do upływu 36 miesięcy, nie mniej jednak niż 1/6 tej kwoty. Obowiązek ten go nie dotyczy jeżeli w ciągu trzech miesięcy zatrudni nową osobę niepełnosprawną posiadającą status bezrobotnego lub zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako poszukująca pracy i nigdzie nie zatrudniona. Czas, jaki ma na to pracodawca liczony jest od dnia rozwiązania umowy o pracę z osobą niepełnosprawną, na którą uzyskał refundację.

Szczegółowa procedura ubiegania się o zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy niepełnosprawnego pracownika została uregulowana w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 62, poz. 316)

Zwrot kosztów związanych z wyposażeniem stanowiska pracy niepełnosprawnego pracownika jest przyznawane jako pomoc de minimis i w praktyce oznacza sfinansowanie utworzenia dla niepełnosprawnego pracownika nowego stanowiska pracy. Podobnie, jak miało to miejsce w przypadku refundacji kosztów przystosowania stanowiska pracy do potrzeb niepełnosprawnego pracownika tutaj również:

- pracodawca musi zatrudniać niepełnosprawnego pracownika, na którego otrzyma zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy przez okres co najmniej 3 lat,
- refundacja przyznawana jest na osoby niepełnosprawne zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotne lub poszukująca pracy nie pozostające w zatrudnieniu,
- pracodawca musi uzyskać pozytywną opinię Państwowej Inspekcji Pracy o wyposażeniu stanowiska pracy do potrzeb niepełnosprawnego pracownika lub w przypadku gdy zatrudnienie takiego pracownika nie wymagało przystosowania o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na tym stanowisku. Opinia ta również wydawana jest na wniosek starosty.

Dodatkowym wymogiem stawianym pracodawcom ubiegającym się o pokrycie kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej jest prowadzenie przez nich działalności gospodarczej przez co najmniej rok. Nie mogą oni również znajdować się w trudnej sytuacji ekonomicznej zgodnie z kryteriami wskazanymi w przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących udzielania pomocy. Pracodawca spełniający powyższe warunki może otrzymać z PFRONu zwrot udokumentowanych kosztów zakupu lub wytworzenia wyposażenia stanowiska pracy wraz z niepodlegającym odliczeniu podatkiem VAT i podatkiem akcyzowym. Odliczeniu nie podlegają kwoty podatku od towarów i usług oraz podatku akcyzowego. Nie są również refundowane koszty poniesione przez pracodawcę przed dniem zawarcia umowy.

Ubiegać się o zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy niepełnosprawnego pracownika mogą również:

- jednostki organizacyjne, nawet wówczas, gdy nie posiadają osobowości prawnej,
- osoby fizyczne, jeżeli zatrudniają one pracowników na podstawie umowy o pracę, spółdzielczej umowy o pracę, powołania, mianowania lub wyboru oraz
- jednostki budżetowe, jeśli poniesione przez nich koszty związane z wyposażeniem stanowiska niepełnosprawnego pracownika zostały wcześniej pokryte ze środków znajdujących się na rachunku dochodów własnych.

Refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy niepełnosprawnego pracownika dokonuje starosta w oparciu o sporządzoną umowę cywilnoprawną między nim a pracodawcą. Jeśli o przyznanie tej pomocy ubiega się starosta wówczas refundacji udziela Prezes Zarządu PFRON. Maksymalna wysokość refundacji, jaką pracodawca może otrzymać na wyposażenie jednego stanowiska wynosi piętnastokrotność przeciętnego wynagrodzenia.

W przypadku udzielania tej pomocy pracodawca, który zatrudniał niepełnosprawnego pracownika, na którego uzyskał pomoc, krócej niż 3 lata również zobowiązany jest do zwrotu 1/36 ogólnej kwoty zwrotu za każdy miesiąc brakujący do upływu 36 miesięcy, nie mniej jednak niż 1/6 tej kwoty. Obowiązek ten nie dotyczy tylko tych pracodawców, którzy w ciągu trzech miesięcy zatrudnili nową osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna lub poszukująca pracy i nigdzie nie zatrudniona. Czas, jaki ma na to pracodawca liczony jest od dnia rozwiązania umowy o pracę z osobą niepełnosprawną, na którą uzyskał refundację.

Procedura ubiegania się o zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy niepełnosprawnego pracownika została uregulowana w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej (Dz. U. z 2011 r. Nr 62, poz. 317).

Zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego jest kolejną formą wsparcia. Koszty te są refundowane pracodawcom ze środków PFRONu. Prawo do korzystania z tej pomocy ma każdy pracodawca, który zorganizuje dla zatrudnionych u siebie niepełnosprawnych osób szkolenia w formach pozaszkolnych mające na celu podwyższenie posiadanych przez nich kwalifikacji zawodowych lub ich przekwalifikowanie. Wielkość refundacji zależy od wielkości przedsiębiorstwa i rodzaju szkolenia. Nie może jednak przekraczać 80% poniesionych kosztów, przy czym nie może być większa niż wysokość 2- krotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przypadającego na jedną osobę w gospodarce narodowej.

Tabela 1. Rodzaje i wysokość refundacji, o jakie mogą ubiegać się u starosty pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne

| Wielkość podmiotu | Rodzaj szkolenia | Wysokość refundacji kosztów szkolenia |
|--------------------------|------------------|--|
| Małe przedsiębiorstwa | Specjalistyczne | Do 55% poniesionych kosztów szkolenia |
| | Ogólne | Nie więcej niż 80% kosztów szkolenia |
| Średnie przedsiębiorstwa | Specjalistyczne | Maksymalnie 45% kosztów szkolenia |
| | Ogólne | Co najwyżej 80% kosztów szkolenia |
| Duże przedsiębiorstwa | Specjalistyczne | Maksymalnie 35% poniesionych kosztów szkolenie |
| | Ogólne | Nie więcej niż 70% kosztów szkolenie |

Źródło: opracowanie własne na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 marca 2009 r. w sprawie warunków i trybu dokonywania refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. z 2009 r., Nr 57, poz. 472, § 4)

Maksymalna wielkość refundacji w wysokości określonej dla szkoleń specjalistycznych stosowana jest również wówczas, gdy:

- nie można w jednoznaczny sposób określić, czy szkolenie, które zostało zorganizowane przez pracodawcę dla niepełnosprawnych pracowników jest szkoleniem specjalistycznym czy ogólnym lub
- zorganizowane szkolenie zawiera zarówno elementy szkolenia specjalistycznego, jak i ogólnego i nie mogą one zostać wydzielone w sposób pozwalający na udzielenie pomocy.

Zwrotu kosztów szkolenia dokonuje starosta na podstawie umowy cywilnoprawnej podpisanej pomiędzy nim a przedsiębiorcą. Refundacja nie obejmuje kosztów poniesionych przez pracodawcę z tytułu organizacji szkolenia dla niepełnosprawnych pracowników przed datą podpisania umowy. Pomoc ta nie jest przyznawana pracodawcy, jeżeli wartość refundacji brutto przypadająca na jeden projekt szkoleniowy przekracza równowartość 2 mln. euro.

Ze środków Funduszu zrefundowane mogą być następujące koszty szkolenia niepełnosprawnych pracowników poniesione przez pracodawcę:

1. wynagrodzeń osób prowadzących szkolenia,
2. wynagrodzenia tłumacza języka migowego, lektora dla osoby niewidomej lub opiekuna dla osoby niepełnosprawnej ruchowo z orzeczoną znacznym stopniem niepełnosprawności,
3. koszty podróży, zakwaterowania i wyżywienia osób prowadzących szkolenie i jego uczestników,
4. koszty podróży przewodnika lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności,
5. koszty zakwaterowania i wyżywienia tłumacza języka migowego lub lektora dla osób niewidomych,
6. koszty usług doradczych i materiałów szkoleniowych, związanych z danym szkoleniem,
7. koszty obsługi administracyjno-biurowej stanowiące wydatki bieżące związane z realizacją szkolenia,

8. koszty wynajmu pomieszczeń związanych bezpośrednio z realizacją szkolenia,
9. koszty amortyzacji narzędzi i wyposażenia w zakresie, w jakim są one wykorzystywane na potrzeby szkolenia, z wyłączeniem narzędzi i wyposażenia zakupionych w ramach wsparcia ze środków publicznych w okresie siedmiu lat przed realizacją szkolenia,
10. koszty zatrudnienia pracownika ponoszone przez pracodawcę w okresie faktycznie spędzonym na szkoleniu przez jego uczestnika po odjęciu efektywnego czasu pracy.

Łączna wysokość kosztów obsługi administracyjno-biurowej i wynajmu pomieszczeń oraz wydatków obejmujących koszty zatrudnienia pracownika, jakie ponosi pracodawca w okresie, w którym pracownik ten uczestniczy w szkoleniu, nie może przekroczyć łącznej wysokości pozostałych kosztów.

Szczegółowe zasady ubiegania się o refundację kosztów szkolenia reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 marca 2009 r. w sprawie warunków i trybu dokonywania refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. z 2009 r., Nr 57, poz. 472)

Pracodawca zatrudniający niepełnosprawnych pracowników może również otrzymać ze środków PFRONu zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego osobie niepełnosprawnej w wypełnianiu obowiązków zawodowych w zakresie czynności:

- ułatwiających mu komunikowania się z otoczeniem oraz
- niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonywania przez niego pracy.

W przypadku tej formy pomocy zwrot dotyczy miesięcznego wynagrodzenia pracownika pomagającego niepełnosprawnemu pracownikowi za czas, jaki poświęcił na udzielenie tej pomocy. Dopuszcza się, aby pracownikiem pomagającym osobie niepełnosprawnej była inna osoba niepełnosprawna. W takiej sytuacji wymaga się, aby nie sprawiała trudności wykonywanie czynności przez niepełnosprawnego pracownika pomagającego w zakresie udzielnej pomocy drugiemu niepełnosprawnemu pracownikowi. Pracownikiem pomagającym niepełnosprawnemu pracownikowi może być również osoba zatrudniona od dawna w tym samym podmiocie co pracownik niepełnosprawny potrzebujący pomocy nawet wówczas, gdy zajmowane przez osobę niepełnosprawną stanowisko pracy i zakres obowiązków się nie zmieniły. Prawo do ubiegania się o refundację przysługuje wówczas pracodawcy, gdy stan zdrowia niepełnosprawnego pracownika pogorszy się na tyle znacznie, że będzie on wymagał udzielenia pomocy w wykonywaniu czynności zawodowych na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy.

O przyznanie tej dotacji ubiegać się mogą również jednostki budżetowe, jeżeli poniosły wcześniej tego rodzaju koszty i pokryły je ze środków wcześniej zgromadzonych na wydzielonym rachunku dochodów własnych.

Zwrotu miesięcznych kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika pomagającego niepełnosprawnemu pracownikowi dokonuje starosta po zawarciu umowy. Jeżeli pracodawcą jest starosta wówczas zwrotu kosztów udziela Prezes PFRONu. Dotacja nie obejmuje kosztów poniesionych przez pracodawcę przed dniem zawarcia umowy.

Wysokość należnego pracodawcy zwrotu kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego niepełnosprawnemu pracownikowi jest iloczynem kwoty najniższego wynagrodzenia oraz iloczynu godzin przeznaczonych w ciągu miesiąca jedynie na udzielanie pomocy niepełnosprawnemu pracownikowi i liczby godzin pracy niepełnosprawnego pracownika w danym miesiącu. Ustawodawca zastrzegł jednak, że liczba godzin przeznaczonych na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie może przekroczyć liczby godzin odpowiadającej 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu.

Dotacja ta jest pomocą publiczną udzielaną w ramach tzw. „wyłączeń blokowych”. Szczegółowa procedura przyznawania refundacji znajduje się w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r., Nr 62, poz. 316)

Pracodawcy prowadzący ZPCh mogą również ubiegać się o przyznanie ze środków PFRONu dofinansowania oprocentowania zaciągniętych kredytów bankowych. Kwota tego dofinansowania nie może jednak przekroczyć 50% oprocentowania tych kredytów. Warunkiem uzyskania tej pomocy jest wykorzystanie zaciągniętych kredytów bankowych na rehabilitację zawodową i społeczną niepełnosprawnych osób. Przyznanie refundacji zależy również od wysokości łącznej sumy zaciągniętych kredytów i stopnia niepełnosprawności pracowników, na których rehabilitację zostały lub zostaną przeznaczone środki pochodzące z zaciągniętych kredytów. Nie może ona bowiem przekroczyć sumy iloczynu:

1. 55 000 zł i liczby pracowników niepełnosprawnych o znacznym stopniu niepełnosprawności w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy,

2. 35 000 zł i liczby pracowników niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy,
3. 25 000 zł i liczby pracowników niepełnosprawnych z orzeczoną lekką stopniem niepełnosprawności w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

Ponadto średnia stopa oprocentowania kredytów nie może przekraczać sumy rocznej stopy procentowej trzymiesięcznych pożyczek udzielonych w walucie polskiej na warszawskim międzybankowym rynku finansowym, notowanej przez agencję informacyjną (stopa WIBOR trzymiesięczny) i marży o stałej stopie procentowej, wynoszącej nie więcej niż 1,5 punktu procentowego, obowiązującej w dniu poprzedzającym dzień złożenia wniosku.

Dofinansowanie zaciągniętych przez pracodawców prowadzących ZPCh kredytów bankowych jest pomocą de minimis. Przyznawane może być na okres 12 miesięcy, ale nie dłużej niż do końca roku kalendarzowego. Pomoc ta obejmuje zarówno odsetki od kredytów zaciągniętych w roku, w którym złożono wniosek o dofinansowanie, jak i tych zaciągniętych przez pracodawcę w latach poprzednich.

Kolejną formą wsparcia pracodawców prowadzących ZPCh jest możliwość uzyskania zwrotu kosztów związanych z budową i rozbudową obiektów i pomieszczeń zakładu⁵⁰, kosztów transportowych⁵¹ oraz administracyjnych⁵². Z tym, że z pomocy tej mogą skorzystać jedynie te ZPCh, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi przynajmniej 50%. W tym przypadku refundacja dotyczy jedynie udokumentowanych kosztów dodatkowych pracodawcy wynikających z faktu zatrudnienia niepełnosprawnych osób poniesionych przez niego od dnia 1 stycznia w roku, którego dotyczy wniosek. Nie są natomiast refundowane koszty poniesione przez pracodawcę przed złożeniem wniosku. Refundacja ta jest pomocą publiczną i może być udzielana razem z inną pomocą ze środków publicznych lub środków Wspólnoty Europejskiej w odniesieniu do tych samych kosztów jeżeli jej łączna wartość nie przekracza 100% kosztów kwalifikujących się do objęcia refundacją w okresie faktycznego zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Szczegółowe warunki udzielania dofinansowania i zwrotu kosztów reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 kwietnia 2009 r. w sprawie pomocy finansowej udzielanej pracodawcom prowadzącym zakłady pracy chronionej ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Dz. U. z 2009 r. Nr 70, poz. 603, z późn. zm.)

Podsumowanie

Istniejący system prawny oferuje wiele narzędzi wspierających osoby niepełnosprawne na rynku pracy i pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych pracowników. Celem ich jest z jednej strony zachęcenie pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych poprzez zwrot ewentualnych zwiększonych kosztów związanych z ich zatrudnieniem. Z drugiej natomiast ochrona praw przysługujących osobom niepełnosprawnym. Funkcjonujący system prawny został skonstruowany w taki sposób, aby środki finansowe podążyły za osobą niepełnosprawną np. zapisy pozwalające pracodawcom na uzyskanie dofinansowania do wynagrodzenia niepełnosprawnego pracownika.

Obecne przepisy wyraźnie dzielą pomoc, jaką mogą uzyskać pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne na dwie grupy: subsydia płacowe i refundacje dodatkowych kosztów wynikających z faktu zatrudnienia

⁵⁰ Kosztami kwalifikowalnymi są udokumentowane koszty zakupu materiałów oraz koszty robót budowlanych, w rozumieniu przepisów Prawa budowlanego, w zakresie dotyczącym potrzeb osób niepełnosprawnych. Wartość tych kosztów pomniejsza się o wartość takich samych materiałów lub robót budowlanych, które zostałyby zakupione, wykonane lub sfinansowane w związku z dostosowaniem pomieszczeń do potrzeb osób niebędących osobami niepełnosprawnymi oraz budową i rozbudową pomieszczeń zakładu.

⁵¹ Refundacja obejmuje udokumentowane koszty zakupu: obowiązkowego ubezpieczenia oraz eksploatacji środka transportu przeznaczonego i wykorzystywanego do przewozu pracowników niepełnosprawnych, skonstruowanego lub trwale przystosowanego do przewozu co najmniej dziewięciu osób, łącznie z kierowcą, w szczególności przystosowanego do transportu osób niepełnosprawnych, a także zakupu usług transportowych w zakresie dowożenia do pracy i z pracy osób niepełnosprawnych.

⁵² Pomoc obejmuje udokumentowane dodatkowe koszty zatrudnienia pracowników obsługujących realizację uprawnień pracowników niepełnosprawnych oraz pracodawców, wynikających z ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, a także wykonanie obowiązków sprawozdawczych pracodawcy bezpośrednio związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Kwota refundacji nie może przekroczyć kwoty kosztów płacy tych pracowników, należnej za czas faktycznego wykonywania dodatkowych czynności, które nie zostałyby poniesione w przypadku, gdyby pracodawca zatrudniał wyłącznie pracowników niebędących osobami niepełnosprawnymi.

niepełnosprawnych pracowników. Wysokość przyznanej pomocy uzależniona jest od stopnia niepełnosprawności i rodzaju schorzenia pracownika oraz rodzaju pracodawcy. Został w nich również uproszczony tryb ubiegania się o tego rodzaju pomoc. Ograniczone zostały także wymogi formalne związane z ilością składanych formularzy i uzupełniono katalog dodatkowych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Niestety nie rozwiązało to problemu. Większość oferowanej pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne pomocy publicznej wymaga przestrzegania ściśle określonych, sformalizowanych procedur, co wzbudza zniechęcenie wśród pracodawców. Wymaga się od nich precyzyjnego wypełniania formularzy, do których muszą dołączać wiele zaświadczeń. Powoduje to wzrost obowiązków sprawozdawczych, które pracodawcy muszą wypełniać na bieżąco. Wypełnienie ich z kolei wymaga podawania przez pracodawcę coraz bardziej szczegółowych informacji, a niekiedy, zatrudnienia dodatkowych pracowników.

Niestety częste wprowadzanie zmian i krótki okres ich obowiązywania powoduje, że osoby chcące z nich skorzystać czują się zagubione. Zdarzało się, że niektóre zmiany w przepisach były wprowadzone przez Rząd bez uwzględnienia okresów przejściowych lub miały moc wsteczną. Ciągłe zmieniająca się sytuacja zniechęca wielu pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników i powoduje, że przepisy stają się niejasne. Ułatwieniem na pewno nie jest również to, że mogą oni stosować w praktyce instrumenty, które są regulowane za pomocą dwóch odrębnych ustaw systemowych: ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji społecznej i zawodowej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych i ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. promocji zatrudnienia i instrumentów rynku pracy. Bardzo wiele zmian zostało wprowadzonych po 2004 r. Były one wynikiem przyjęcia Polski w poczet krajów członkowskich Unii Europejskiej, co skutkowało koniecznością dostosowania prawa krajowego do wymogów europejskich.

Zarówno pracodawcy, jak i same osoby niepełnosprawne zwracają uwagę na niewielkie korzyści, jakie niosą ze sobą ich przywileje związane z czasem pracy niepełnosprawnych pracowników czy dodatkowym wymiarem urlopu wypoczynkowego. Z jednej strony zwiększają koszty pracy dla pracodawców a z drugiej obniżają atrakcyjność osób niepełnosprawnych w oczach pracodawcy, zmniejszają ich konkurencyjność na rynku pracy i szanse na znalezienie zatrudnienia. Podobne efekty mogą przynieść zachęty finansowe adresowane do pracodawców, które mogą również przyczynić się do postrzegania osób niepełnosprawnych jako mniej wydajnych, niewykwalifikowanych i przynoszących straty pracownikom.

System prawny dysponujący wieloma narzędziami wspomagającymi zatrudnienie osób niepełnosprawnych to jednak nie wszystko. Tworzenie nawet najlepszych rozwiązań prawnych w tym zakresie nie jest złotym środkiem dzięki któremu rozwiążemy problemy związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Problemy związane z niską aktywnością osób niepełnosprawnych na rynku pracy i efektywnością istniejących instrumentów służących wyrównaniu ich szans na rynku pracy leżą nie tylko po stronie ich twórców. Do barier należy również zaliczyć ograniczone możliwości wykorzystania istniejących instrumentów przez same osoby niepełnosprawne. Ta grupa społeczna charakteryzuje się bowiem znacznie niższym poziomem wykształcenia niż reszta społeczeństwa, niskim poziomem mobilności zarówno przestrzennej, jak i zawodowej oraz częściej niż ogół społeczeństwa narażona jest na marginalizację i wykluczenie społeczne (znacznie częściej dotyka je również zjawisko ubóstwa). Nadal też często zwraca się uwagę na istnienie wielu ograniczeń dla tej grupy społecznej uniemożliwiających im swobodne przemieszczanie się (bariery architektoniczne) i komunikowanie. Trudno jest bowiem realizować w sposób prawidłowy i efektywny nawet najlepiej przygotowany system wspierania osób niepełnosprawnych na rynku pracy bez dania im możliwości dostępu do instytucji biorących czynny udział w ich realizacji.

Bibliografia

Golinowska S. (2001) *"Zarys systemu zabezpieczenia społecznego inwalidów i jego funkcjonowanie"* w: Golinowska S. (red.) *"Zabezpieczenie społeczne osób niepełnosprawnych w Polsce i w innych krajach"*, MIPS, Centrum Analiz Społeczno – Ekonomicznych, Warszawa

<http://www.niepelnosprawni.gov.pl/pracodawcy-zatrudniajacy-osoby-n/dofinansowanie-do-wynagrodzen-os/>
<http://www.zus.pl/default.asp?p=4&id=1560>

Komunikat Komisji „Wytyczne wspólnotowe dotyczące pomocy państwa w celu ratowania i restrukturyzacji zagrożonych przedsiębiorstw” (Dz. U. UE C 244 z 01.10.2004 r.)

Majewski T. (1999) *"Rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie osób niepełnosprawnych dla pracowników terenowych"*, Dział wydawnictw KIG-R, Warszawa

Majewski T. (2005) *„Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych”*, Centrum Badawczo-Rozwojowe Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 11 maja 2011 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. nr 127, poz. 721)

Rozporządzenia Komisji (WE) nr 1535/2007 z dnia 20 grudnia 2007 r. w sprawie zastosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy de minimis w sektorze produkcji rolnej. (Dz. Urz. UE L 337 z 21.12.2007)

Rozporządzenie Komisji (WE) nr 875/2007 z dnia 24 lipca 2007 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy w ramach zasady de minimis dla sektora rybołówstwa i zmieniającego rozporządzenie (WE) nr 1860/2004. (Dz. Urz. UE L 193/6 z 25.07.2007)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 62, poz. 316)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 października 2007 r. w sprawie przyznania osobie niepełnosprawnej środków na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej (Dz. U. Nr 123, poz. 776 z późn. zm.)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 kwietnia 2009 r. w sprawie pomocy finansowej udzielanej pracodawcom prowadzącym zakłady pracy chronionej ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Dz. U. z 2009 r. Nr 70, poz. 603, z późn. zm.)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 marca 2009 r. w sprawie warunków i trybu dokonywania refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. z 2009 r., Nr 57, poz. 472)

Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej (Dz. U. z 2011 r. Nr 62, poz. 317)

Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 stycznia 2009 r. w sprawie refundacji składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych (Dz. U. nr 8, poz. 42 z późn. zm.)

Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2008 r. nr 69, poz. 415 z późn. zm.)

Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2008 r. Nr 50, poz. 291, z późn. zm.)

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92, z późn. zm.)

„(...) podjęty problem badawczy uważam za ważny z punktu widzenia teorii i praktyki polityki społeczno - gospodarczej.”

„(...) warto podkreślić, iż recenzowany raport wnosi nowe, dość dobrze udokumentowane wartości.”

„(...) wybór tematu należy uznać za bardzo trafny, gdyż dotyczy aktualnego i niedostatecznie zbadanego zagadnienia oraz wychodzi naprzeciw oczekiwaniom społecznym. Praca ta stanowi ważną pozycję dla praktyki gospodarczej zwłaszcza, że zawarte w niej rozważania i formułowane wnioski powstały na podstawie realizacji projektu badawczego. Raport zawiera niezwykle interesujący materiał empiryczny. Nowatorstwo ujęcia i trafność interpretacji analizowanego zjawiska czynią tekst szczególnie godnym uwagi. Jest on ważnym źródłem informacji dla instytucji publicznych jak organizacji pozarządowych zajmujących się wsparciem w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.”

dr Iwona Kukulak Dolata