



DETERMINANTY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ Z PERSPEKTYWY PRACODAWCÓW NA ZAMKNIĘTYM RYNKU PRACY – WYNIKI BADAŃ JAKOŚCIOWYCH

Raport został przygotowany w ramach projektu
„Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu”

Projekt współfinansowany ze środków
Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Redakcja naukowa:
Elżbieta Kryńska

Opracowanie:
Iwona Poliwczak

Warszawa, wrzesień 2013

Recenzent
Prof. dr hab. Jerzy Krzyszkowski

Redakcja językowa
Ewa Różycka

© Copyright by Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2013

Wszelkie prawa zastrzeżone. Każda reprodukcja lub adaptacja całości bądź części niniejszej publikacji, niezależnie od zastosowanej techniki reprodukcji (drukarskiej, fotograficznej, komputerowej i in.), wymaga zgody Wydawcy

Spis treści

WPROWADZENIE	5
CZĘŚĆ 1	7
DETERMINANTY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH Z PERSPEKTYWY ZAZ	7
1.1. Charakterystyka badanej zbiorowości	9
1.2. Warunki pracy w ZAZ	10
1.3. Prowadzona w ZAZ polityka personalna	14
1.3.1. Rekrutacja	14
1.3.2. Planowane zatrudnienie	17
1.3.3. Aktywność edukacyjna	19
1.4. Skuteczność prowadzonych działań przez ZAZ	24
1.5. Zakres prowadzonej współpracy	29
1.6. Determinanty aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych zależne od postaw członków tej zbiorowości	37
1.6.1. Postawy osób niepełnosprawnych wobec pracy	37
1.6.2. Kompetencje zawodowe osób niepełnosprawnych a rzeczywiste potrzeby rynku pracy	42
1.7. Ocena istniejącego systemu wsparcia uprawnień przysługujących niepełnosprawnym pracownikom	43
1.7.1. System działania i finansowania ZAZ	44
1.7.2. Ocena uprawnień przysługujących niepełnosprawnym pracownikom	48
1.7.3. Oczekiwania dotyczące zmian istniejącego systemu wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych	52
1.7.3.1. Zwiększenie elastyczności czasu pracy osób niepełnosprawnych	52
1.7.3.2. Propozycje zmian dotyczące katalogu schorzeń szczególnych	53
1.8. Podsumowanie	56
CZĘŚĆ 2	64
DETERMINANTY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH Z PERSPEKTYWY ZPCh	64
2.1. Charakterystyka badanej zbiorowości	66
2.2. Warunki pracy oferowane niepełnosprawnym pracownikom w ZPCh	68
2.3. Polityka personalna	74
2.3.1. Rekrutacja i selekcja	74
2.3.2. Skłonność do inwestowania w rozwój zawodowy niepełnosprawnych pracowników	77
2.3.3. Skłonność do zatrudniania nowych pracowników	78
2.3.4. Zwolnienia	81
2.4. Poziom konkurencyjności ZPCh na rynku	83
2.5. Zakres podejmowanej współpracy	84
2.6. Ocena postaw osób niepełnosprawnych wobec pracy z perspektywy ZPCh	89
2.6.1. Postawy osób niepełnosprawnych wobec pracy	89
2.6.2. Produktywność i jakość	94
2.6.3. Absencja chorobowa	97
2.6.4. Kwalifikacje i umiejętności zawodowe osób niepełnosprawnych i ich skłonność do inwestowania w rozwój zawodowy	98
2.7. Ocena systemu wsparcia	101
2.7.1. Uprawnienia niepełnosprawnych pracowników a ich pozycja na rynku pracy	101
2.7.2. Instrumenty wspierające zatrudnianie osób niepełnosprawnych	107
2.7.2.1. Dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników	110
2.7.2.2. Zwrot kosztów przystosowania oraz doposażenia stanowiska pracy niepełnosprawnego pracownika	111

2.7.2.3. Zwrot kosztów szkolenia niepełnosprawnego pracownika i zatrudnienie pracownika pomagającego osobie niepełnosprawnej	113
2.7.3. Zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych	114
2.7.4. Oczekiwania dotyczące zmian istniejącego systemu wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych	118
2.7.4.1. Ocena i oczekiwania dotyczące istniejącego katalogu schorzeń szczególnych	118
2.7.4.2. Zwiększenie elastyczności czasu pracy osób niepełnosprawnych	120
2.7.4.3. Ocena propozycji likwidacji możliwości uzyskania stałego dofinansowania z tytułu zatrudnienia niepełnosprawnych w zamian za wprowadzenie elastycznego rozwiązania	122
2.7.4.4. Ocena propozycji zmniejszenia dla lekkiego i umiarkowanego stopnia lub odejście od wieczystego dofinansowania do wynagrodzeń na rzecz okresowego dofinansowania wynagrodzeń dla osób o lekkim lub umiarkowanym stopniu z zachowaniem dotychczasowych zasad dla znacznego stopnia niepełnosprawności	123
2.7.4.5. Ocena propozycji pełnego zrównania praw i obowiązków wszystkich pracodawców	123
2.7.4.6. Ocena propozycji zmniejszenia dofinansowania wynagrodzeń pracowników przy jednoczesnym zwiększeniu wydatków na pokrycie innych kosztów	125
2.7.4.7. Ocena propozycji podwyższenia wartości wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym i umiarkowanym dla ZPCh	125
2.8. Podsumowanie	126
WNIOSKI	134
LITERATURA	136
SŁOWNIK NAJWAŻNIEJSZYCH TERMINÓW	138

WPROWADZENIE

Zakłady pracy chronionej (ZPCh) i zakłady aktywności zawodowej (ZAZ) to dwa rodzaje podmiotów zajmujących ważne miejsce w rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych. Ich miejsce i znaczenie w systemie wyznacza określony w dokumentach prawnych zakres kompetencji i obowiązków oraz konsekwencji w przypadku ich nieprzestrzegania. ZAZ i ZPCh różnią się poziomem uzyskiwanego wsparcia, strukturą pracowników oraz zakresem wsparcia oferowanego osobom niepełnosprawnym. Dla wielu niepełnosprawnych osób ZAZ są etapem pośrednim między instytucją opiekuńczą, warsztatem terapii zajęciowej lub systemem kształcenia do ZPCh lub też podmiotów działających w ramach otwartego rynku pracy. ZAZ są podmiotami, w których osoba niepełnosprawna może nauczyć się wykonywać konkretny zawód lub konkretne czynności przy zapewnieniu maksymalnych warunków potrzebnych do rehabilitacji zawodowej, społecznej oraz medycznej pozwalającej na ich optymalne usprawnienie i zaktywizowanie. Rola wyznaczona ZPCh jest trudniejsza, gdyż zakres wsparcia finansowego dla tych podmiotów jest mniejszy. Stanowią one ponadto ostatni etap przejścia z chronionego na otwarty rynek pracy, co powoduje, że wymagania stawiane niepełnosprawnym pracownikom są większe niż w ZAZ. Podmioty mające status ZAZ lub ZPCh różnią się pod względem branży produkcyjnej lub zakresu świadczonych usług. Muszą również podczas prowadzonej działalności kierować się zasadami rynkowymi. Jest to szczególnie dobrze widoczne w przypadku ZPCh, które różnicuje dodatkowo forma organizacyjno-prawna. Podmioty te nie tylko konkurują na rynku z podmiotami z otwartego rynku pracy, ale również między sobą.

Najlepiej radzą sobie na rynku te, które potrafią zachować równowagę między wielkością zatrudnienia a wartością oferowanego produktu bądź usługi, umiejętnie wykorzystują instrumenty marketingowe, dokonały zmian w zarządzaniu firmą pozwalających na wzrost wydajności pracowników i efektywności majątku, którym się posługują oraz potrafiły osiągnąć wysoką jakość produkcji¹. Liczne warunki, które musi spełniać przedsiębiorstwo, aby uzyskać status ZPCh, zniechęcają pracodawców do ubiegania się o jego uzyskanie. Do tego dochodzi trudna sytuacja gospodarcza kraju oraz systematycznie podnoszony wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ZPCh.

Różnice te powodują, że istniejący system wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych może być w różny sposób oceniany przez ZAZ i ZPCh. Wprowadzane w nim zmiany mogą mieć różne, całkowicie odmienne konsekwencje dla tych dwóch grup podmiotów. Dlatego ważne jest poznanie ich zdania na temat systemu wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz siły i zakresu wpływu jego poszczególnych instrumentów.

¹ W. Sobczak, *Ewolucja systemu rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce w latach 1991–2003*, w: *Polskie doświadczenia w rehabilitacji zawodowej i zatrudnieniu osób niepełnosprawnych*, Ogólnopolska Konferencja Naukowa, Warszawa 20 października 2003 r., KIG-R, z. 25, Warszawa 2002.

Niniejszy raport prezentuje wyniki badań jakościowych przeprowadzonych wśród reprezentantów ZAZ i ZPCh. Badanie zostało przeprowadzone metodą pogłębionych wywiadów indywidualnych (IDI) z wykorzystaniem przygotowanego scenariusza wywiadu. W każdym zakładzie wybranym do badania został przeprowadzony jeden wywiad z osobą zarządzającą lub wskazaną przez nią jako najbardziej kompetentna w zakresie problematyki rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych. Na potrzeby projektu przeprowadzono 15 IDI: 10 z reprezentantami ZPCh i 5 z reprezentantami ZAZ. Wszystkie wywiady zarejestrowano na nośniku elektronicznym (nagranie audio), a następnie została dokonana ich transkrypcja.

Raport został przygotowany na potrzeby projektu **„Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu”**, współfinansowanego ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, realizowanego przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych wspólnie z Fundacją Centrum Badania Opinii Publicznej. Głównym celem tego projektu jest **identyfikacja czynników determinujących aktywność zawodową osób niepełnosprawnych w Polsce**. Osiągnięcie celu głównego wymagało między innymi:

- rozpoznania barier podejmowania pracy przez osoby niepełnosprawne w Polsce z perspektywy ZAZ i ZPCh;
- oceny rzeczywistego wpływu zamkniętego rynku pracy na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych;
- oceny możliwości zwiększenia dostępu osób niepełnosprawnych do zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Raport składa się z wprowadzenia, dwóch części, literatury oraz słownika najważniejszych pojęć.

Część pierwsza zawiera analizę wyników badań przeprowadzonych z reprezentantami ZAZ. Omówione zostały warunki zatrudniania osób niepełnosprawnych oferowane przez te podmioty oraz prowadzona w nich polityka personalna. Poruszona została także problematyka dotycząca skuteczności działań podejmowanych przez ZAZ w ramach aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych oraz systemu działania i finansowania tych podmiotów. W części tej także została przedstawiona ocena osób niepełnosprawnych jako pracowników i ich stosunek do pracy. Omówiony został również wpływ uprawnień przysługujących pracownikom niepełnosprawnym na skłonność do ich zatrudniania, a także zakres inicjowanej i podejmowanej współpracy przez ZAZ z innymi podmiotami, organizacjami i instytucjami.

W drugiej części zaprezentowano wyniki badań przeprowadzonych z przedstawicielami ZPCh. Omówione zostały warunki pracy oferowane niepełnosprawnym pracownikom przez te podmioty oraz prowadzona w nich polityka personalna i sposób zarządzania przedsiębiorstwem. Przedstawiona została również ocena jakości tej części zasobów pracy i zgodności posiadanych przez nich kwalifikacji zawodowych z potrzebami rynku pracy oraz znaczenie, jakie dla osób niepełnosprawnych ma wykonywanie pracy zawodowej. Zaprezentowana została ocena poziomu produktywności i jakości wykonywanej pracy przez członków tej zbiorowości oraz czynniki mające na to wpływ. Omówiono znaczenie i wpływ uprawnień niepełnosprawnych pracowników i istniejącego systemu wsparcia na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych, a także skłonność pracodawców do ich zatrudniania. Przedstawiono również wpływ tych instrumentów na poziom konkurencyjności ZPCh oraz zakres współpracy podejmowanej przez te podmioty.

CZĘŚĆ 1

DETERMINANTY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH Z PERSPEKTYWY ZAZ

Zatrudnienie w podmiotach działających w ramach chronionego rynku pracy jest zatrudnieniem w warunkach specjalnych. Może odbywać się między innymi w zakładach aktywności zawodowej (ZAZ). Podmioty te stanowiły jedną z grup respondentów objętych badaniem w ramach projektu „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu”. Zanim jednak przejdziemy do omawiania wyników uzyskanych z przeprowadzonych badań zostaną omówione zasady tworzenia i funkcjonowania tych podmiotów oraz zatrudniania w nich niepełnosprawnych pracowników.

Zakłady aktywności zawodowej (ZAZ) są podmiotami działającymi w ramach zamkniętego rynku pracy. Są to samodzielne jednostki powołane do życia po to, aby zatrudniać i rehabilitować osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym i umiarkowanym, u których zdiagnozowano autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną. Zgodnie z założeniami miały stanowić element pośredni w systemie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych i przygotowywać je do wejścia najpierw do ZPCh, a później na otwarty rynek pracy. ZAZ są tworzone przez władze lokalne (powiatowe lub gminne) oraz fundacje, stowarzyszenia i inne organizacje społeczne zajmujące się rehabilitacją zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych. Decyzje o tym, czy ZAZ zostanie utworzony, czy też nie, podejmuje wojewoda. Marszałek województwa z kolei przyjmuje wnioski od organizatorów zainteresowanych utworzeniem ZAZ. Na utworzenie takiego podmiotu i jego działanie organizator uzyskuje dofinansowanie z PFRON-u. Umowę na dofinansowanie w tych zakresach podpisuje marszałek województwa. Maksymalna wysokość dofinansowania przeznaczona na utworzenie ZAZ nie może przekroczyć 65% kosztów jego tworzenia. ZAZ mogą również liczyć na wysokie dofinansowania prowadzonej przez siebie działalności – maksymalnie może ono wynieść 90% wszystkich kosztów z tym związanych². Koszty te mogą być również współfinansowane przez samorządy terytorialne lub też inne źródła³. Wysokość dofinansowania, które ZAZ może uzyskać z samorządu województwa, powinna wynosić co najmniej 10%. Istnieje jednak

² Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 11 maja 2011 r. w sprawie jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (DzU z 2011 r., nr 127, poz. 721 z późn. zm.).

³ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2007 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej (DzU 2007, nr 242, poz. 1776) art. 29, ust. 3, pkt 2.

możliwość obniżenia udziału tych środków wówczas, gdy znajdują się inne źródła finansowania prowadzonej przez ZAZ działalności⁴.

Ponieważ ZAZ stanowią bardzo ważny element w systemie rehabilitacji zawodowej, podmioty te zostały zobowiązane do utrzymywania wysokiego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Wśród wszystkich pracowników ZAZ aż 70% stanowić powinny osoby mające orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu znacznym lub umiarkowanym, w szczególności skierowani do pracy z PUP⁵. Wśród wszystkich zatrudnionych osób niepełnosprawnych w ZAZ osoby cierpiące na autyzm, choroby psychiczne lub upośledzone umysłowo, które lekarz orzecznik zaliczył do osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym oraz osoby niepełnosprawne uznane przez radę programową warsztatów terapii zajęciowej za zdolne do podjęcia zatrudnienia i kontynuowania rehabilitacji zawodowej na chronionym rynku pracy, powinny stanowić nie więcej niż 35%.

ZAZ są zobowiązane nie tylko do uzyskiwania wymaganej wysokości wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych, ale również do zapewnienia niepełnosprawnym pracownikom odpowiedniej infrastruktury i warunków zgodnych z obowiązującymi przepisami BHP. Podczas organizacji pracy uwzględniać muszą ograniczenia wynikające z uszkodzenia organizmu i będące ich konsekwencją potrzeby niepełnosprawnych pracowników. ZAZ muszą więc dysponować przystosowanymi stanowiskami pracy, pomieszczeniami higieniczno-sanitarnymi i ciągami komunikacyjnymi oraz zatrudniać osoby zajmujące się rehabilitacją niepełnosprawnych pracowników, opieką medyczną i ich obsługą.

Jednym z wymogów stawianych ZAZ jest utworzenie zakładowego funduszu aktywności. Katalog środków, jakie mogą zostać na ten fundusz przekazane jest zamknięty i ściśle określony przez ustawodawcę. Na fundusz są przekazywane dochody uzyskane przez ZAZ z tytułu prowadzonej działalności oraz środki pochodzące ze zwolnień z podatków lokalnych i nieodprowadzanych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych. Ściśle określone są również zasady wydatkowania środków znajdujących się w zakładowym funduszu aktywności. Mogą być one przeznaczone jedynie na zaspokojenie potrzeb niepełnosprawnych pracowników ZAZ mających orzeczenie o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności takie, jak zakup sprzętu i wyposażenia ułatwiającego osobie niepełnosprawnej samodzielne funkcjonowanie zarówno w ZAZ, jak i w środowisku lokalnym, doksztalcanie, szkolenia, przekwalifikowanie, dostosowanie do potrzeb osoby niepełnosprawnej miejsca zamieszkania oraz rekreację. W ciągu roku ZAZ na poprawę warunków pracy niepełnosprawnych pracowników nie może wydać więcej niż 30% wszystkich środków, które w ciągu roku wpłynęły do funduszu.

W ZAZ działają zespoły programowe złożone z pracowników zajmujących się rehabilitacją i obsługą niepełnosprawnych pracowników. Do zadań takiego zespołu należy tworzenie indywidualnych programów rehabilitacji zawodowej i społecznej zatrudnionych w ZAZ osób niepełnosprawnych mających orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności oraz przeprowadzenie okresowej oceny efektów rehabilitacji. Dla osób, które uzyskały poziom sprawności społecznej i zawodowej pozwalający na podjęcie zatrudnienia w ZPCh lub na otwartym rynku pracy, zespół programowy wraz z kierownikiem ZAZ ocenia możliwości tych osób i opracowuje plan zatrudnienia ich u innych pracodawców. Osoby te mogą liczyć na wsparcie kierownika i pozostałych pracowników ZAZ oraz pracowników PUP w poszukiwaniach odpowiedniego miejsca zatrudnienia.

⁴ Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 11 maja 2011 r. w sprawie jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (DzU z 2011 r., nr 127, poz. 721 z późn. zm.).

⁵ Ibidem.

Wszystkie te wymagania warunkujące posiadanie statusu ZAZ powodują, że zadania z zakresu rehabilitacji społecznej i zawodowej, które zostały na te podmioty nałożone, są niezwykle trudne. To, w jaki sposób są one prowadzone, wpływa na efekty rehabilitacji oraz dostępność tej formy aktywizacji zawodowej dla osób niepełnosprawnych.

1.1. Charakterystyka badanej zbiorowości

W ramach projektu przeprowadzono pogłębione wywiady indywidualne z osobami zajmującymi kierownicze stanowiska w pięciu ZAZ. W każdym z podmiotów przeprowadzono jeden wywiad. Wszystkie badane podmioty w momencie prowadzenia badań funkcjonowały na rynku od kilku lat – co najmniej pięciu. Oznacza to, że miały już pewne doświadczenie w zakresie rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, pozyskiwania i rozliczania dofinansowań przysługujących im z tego tytułu oraz spełniały ustawowe wymagania warunkujące posiadanie statusu ZAZ. Wśród badanych podmiotów najdłużej działały dwa: jeden od dziewięciu, a drugi ośmiu lat. Od sześciu lat działalność w tym zakresie prowadził również jeden podmiot. Dwa ZAZ, mające najkrótszy staż, działały od pięciu lat.

Organizatorem dwóch spośród badanych podmiotów były władze lokalne. Pozostałe trzy zostały utworzone przez trzech różnych organizatorów: fundację, stowarzyszenie oraz instytucję charytatywną.

Trzy spośród badanych ZAZ były podmiotami małymi, zatrudniającymi do 49 osób, dwa średnimi (49–250 zatrudnionych). Większość zatrudnionych w badanych ZAZ stanowiły osoby mające orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Tylko w jednym była zatrudniona jedna osoba niepełnosprawna w stopniu lekkim. We wszystkich badanych podmiotach były zatrudniane również osoby niemające orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Udział ich jednak nie przekraczał 30% w całej zbiorowości pracowników. Najwyższy wyniósł 29,8%, a najniższy 20,0%. We wszystkich badanych ZAZ zajmowali oni stanowiska kierownicze i administracyjne. Orzeczeń o niepełnosprawności nie miała również większość rehabilitantów, personelu medycznego, pracowników socjalnych i instruktorów zawodu. Zatrudniani byli również na stanowiskach robotniczych takich, jak: sprzątaczką, kucharz, zaopatrzeniowiec czy konserwator.

Udział niepełnosprawnych pracowników w strukturze pracowników badanych ZAZ wahał się od 70,2% do 80,0%. W większości z nich zbiorowość niepełnosprawnych pracowników różnicowały poziom i rodzaj dysfunkcji. Tylko w dwóch strukturach zatrudnionych osób niepełnosprawnych była jednorodna pod względem charakteru niepełnosprawności – zatrudniały jedynie osoby chore psychicznie. W jednym z ZAZ były to szwaczki, a w drugim pracownicy obsługi obiektu. W pozostałych trzech ZAZ niepełnosprawni pracownicy różnili się rodzajem dysfunkcji. Były wśród nich osoby, u których zdiagnozowano: choroby psychiczne, upośledzenie umysłowe oraz osoby niepełnosprawne ruchowo. W dwóch spośród tych trzech ZAZ były zatrudnione również osoby niewidome, a w jednym pracowały osoby niedosłyszące i niesłyszące, z porażeniem mózgowym oraz epileptycy. Tylko w jednym ZAZ zatrudnieni byli niepełnosprawni pomocnicy fizjoterapeuty i pracownicy administracyjno-biurowi, informatycy czy sitodrukarze. Niepełnosprawne osoby pracowały również na takich stanowiskach, jak pomoc kuchenna, pomoc magazynowa, pomoc w dziale poligrafii. Zatrudniani byli również do prac w ogrodzie, w pracowni ceramicznej czy drukarni.

Działalność prowadzona przez wszystkie badane ZAZ ograniczała się jedynie do terenu gminy lub województwa, na którym były one zlokalizowane. Większość podmiotów była wielobranżowa. W jednym z nich znajdowały się pracownie krawieckie, informatyczna, poligraficzna oraz ceramiczna. W drugim łączono działalność produkcyjną z usługową – na terenie ZAZ znajdowała się szwalnia i stolarnia, świadczone też usługi gastronomiczne. W trze-

cim działalność polegała na świadczeniu usług poligraficznych, gastronomicznych oraz ogrodnich. W innym łączono usługi gastronomiczne i z zakresu odnowy biologicznej. W badanej zbiorowości był również podmiot, który prowadził ośrodek rekreacyjno-sportowy.

1.2. Warunki pracy w ZAZ

Jednym z zadań nałożonych na ZAZ jest dostosowanie budynku i stanowisk pracy do potrzeb i możliwości zatrudnionych osób niepełnosprawnych. Zapewnienie odpowiedniej infrastruktury nie jest zadaniem łatwym ze względu na wyznaczone przez ustawodawcę wymogi dla ZAZ dotyczące struktury zatrudnionych w tych podmiotach pracowników, poziomu ich niepełnosprawności, rodzaju schorzeń i konieczności uwzględniania przy podejmowanych decyzjach zatrudnieniowych profilu i charakteru prowadzonej działalności. Znacznych problemów przysporzyć może już na początku budynek przeznaczony przez organizatora dla ZAZ. Dlatego też jednym z poruszanych podczas badań zagadnień była kwestia dostosowania budynków i stanowisk pracy w ZAZ do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych oraz warunków pracy i form wsparcia oferowanych niepełnosprawnym pracownikom przez te podmioty.

ZAZ są tworzone w różnych budynkach. Mogą to być zabudowania należące do organizatora ZAZ, które stoją puste, a ze względu na dotychczasowe wykorzystanie wymagały poniesienia znacznych nakładów inwestycyjnych w celu ich dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych. Niektórzy organizatorzy decydują się na budowę nowego budynku, w którym już podczas tworzenia planów uwzględnia się potrzeby osób niepełnosprawnych. Bez względu na to, czy ZAZ znajdują się w nowych budynkach, czy też w pomieszczeniach zaadaptowanych i przystosowanych do potrzeb oraz możliwości niepełnosprawnych pracowników, mają wiele udogodnień takich, jak podjazdy, windy dostosowane do potrzeb osób z różnymi rodzajami i stopniem niepełnosprawności, pomieszczenia higieniczno-sanitarne i ciągi komunikacyjne, stanowiska pracy i linie technologiczne itp. Wielu nakładów, znajomości specyfiki i potrzeb niepełnosprawnych pracowników wymaga dostosowanie stanowisk pracy i ich wyposażenie. Decyzje dotyczące zakupu urządzeń w jak największym stopniu pozwalających osobom niepełnosprawnym na samodzielne wykonywanie obowiązków zawodowych wymagają znajomości danej osoby i jej schorzenia. Niezbędna jest również duża wiedza medyczna dotycząca ograniczeń wykonywania pracy zawodowej powodowanych przez poszczególne schorzenia. Zakup urządzeń dla niepełnosprawnych pracowników jest niezwykle kosztowny. Ponadto rodzi dodatkowy problem. Raz wyposażone w ten sposób stanowisko wymaga obsadzania go w przyszłości osobami, których dysfunkcje organizmu pozwolą im na wykonywanie pracy w tak przygotowanym miejscu. Problem ten dotyczy nie tylko kosztów, ale również natury moralnej. Czy mnożyć wydatki i za każdym razem przy zmianie pracownika wprowadzać niezbędne zmiany na stanowisku pracy, czy też w taki sposób dobierać nowych pracowników, aby nie trzeba było tych kosztów ponosić ponownie, a to z kolei wymaga selekcji kandydatów i może ograniczać możliwości aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych z innymi dysfunkcjami organizmu. Osoby podejmujące decyzje dotyczące zatrudnienia muszą również mieć odpowiedni zasób wiedzy na temat poszczególnych schorzeń i wynikających z nich ograniczeń podczas wykonywania obowiązków zawodowych na konkretnym stanowisku pracy. Bez tych informacji podejmowane przez nich decyzje dotyczące zakresu przystosowania stanowiska do konkretnego pracownika mogą okazać się błędne, a to prowadzić może do niepotrzebnego zwiększania kosztów.

Wcześniej budynek, w którym się w tej chwili znajdujemy, był budynkiem szkoły zawodowej. Należało wykonać modernizację budynku, tak żeby przystosować do potrzeb osób niepełnosprawnych (...) praktycznie odnowienie pomieszczeń, przesuwanie ścianek, wykonanie no-

wych toalet, tak żeby poszerzyć i drzwi. Również zakupiliśmy windę, bo są tutaj trzy kondygnacje, czyli osoby niepełnosprawne, które są na wózkach, aby mogły również pracować w tym zakładzie (...). Z jednej strony budynku mamy podjazd, wykonany co prawda... Mamy obiekt powiedzmy jeszcze nie do końca wykończony, bo tak jak widać, musimy jeszcze wykonać kostkę brukową, natomiast budynek jest jak najbardziej przystosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Dom budowaliśmy już pod osoby niepełnosprawne, więc sam budynek jest bez barier. Dostosowaliśmy stanowiska (...) jeśli było to konieczne do konkretnych osób. (...) musieliśmy kupić ciągnik, musieliśmy kupić maszyny [dla pracowników z działu ogrodniczego]. Do drukarni też musieliśmy kupić półautomaty, żeby sitodruk nie był robiony jedynie ręcznie. Dla tych osób, które mają ograniczenia, żeby półautomaty, czyli po naciśnięciu guzika, żeby raki przejechały. Czyli najważniejsza, największa inwestycja to inwestowanie w stanowiska.

Atutem ZAZ jest to, że przestrzegają wyznaczonych przez ustawodawcę praw pracowników niepełnosprawnych do dłuższej przerwy w pracy, krótszego wymiaru czasu pracy, dłuższych urlopów wypoczynkowych, prawa do urlopu pozwalającego na uczestnictwo w turnusie rehabilitacyjnym czy zwolnienia od pracy. Ponadto zatrudnieni tam niepełnosprawni pracownicy mają możliwość korzystania z zabiegów rehabilitacyjnych w miejscu pracy oraz usług transportowych oferowanych przez ZAZ. Podmioty te zatrudniają również personel medyczny zapewniający potrzebną im opiekę i pomoc medyczną.

(...) poza pracą mamy szereg takiego wsparcia, jeśli mogę to nazwać, socjalno-bytowego. Czy w ogóle nasi pracownicy są tak, po pierwsze, pracują 7 godzin, z czego mają godzinną obowiązkową rehabilitację. Więc zapewnimy im opiekę medyczną, dowozimy do pracy i z pracy te osoby, które najbardziej tego potrzebują, czyli albo są ze względu na odległość (...) i osoby, które mają trudności z poruszaniem się, czy mają trudności w ogóle z komunikacją, czy ta komunikacja miejska jest tak w danej miejscowości źle rozwiązana, że nie mają możliwości.

Zatrudnione w ZAZ osoby niepełnosprawne mogą również liczyć na pomoc w rozwiązywaniu różnego rodzaju problemów związanych z ich życiem rodzinnym czy trudną sytuacją materialną. Osoby zarządzające ZAZ pomagają w załatwianiu spraw formalnych związanych z pojawieniem się takiej sytuacji, wyszukiwaniu instytucji, które w ramach swoich obowiązków powinny wesprzeć osobę niepełnosprawną i jej rodzinę w rozwiązaniu problemu. Niepełnosprawni pracownicy liczyć mogą również na pomoc w załatwianiu spraw codziennych i dla większości z nas prozaicznych takich, jak zakupy, wizyta u lekarza itp.

Załatwiamy różne sprawy, na przykład są różne rodziny osób niepełnosprawnych. Bywa tak, że członek rodziny odchodzi, członek, który był jedynym żywicielem tej rodziny i sytuacja w rodzinie staje się trudna lub beznadziejna, powiedziałabym. Rodzina przestaje płacić na przykład za mieszkanie i nie mówi nikomu, czy tam któryś z rodziców traci pracę, bo to jest takie najciekawsze, że w zasadzie nic się nie zmienia, tylko ten jeden członek rodziny nie pracuje – przestają płacić za mieszkanie i wchodzi komornik, i zaczyna się wyrzucanie rodziny z mieszkania, czyli w takich sytuacjach trzeba pomóc. Czasami pomóc trzeba, gdy rodzina rozpada się z powodów właśnie czy to niepełnosprawności, czy też alkoholizmu, rozpada się rodzina i rodzinie tej też trzeba pomóc lub trzeba... Któryś z członków rodziny, starszy na przykład czy osoba niepełnosprawna, która jest w tej rodzinie, musi być ubezwłasnowolniona, cały proces ubezwłasnowolnienia, trzeba pomóc.

Niepełnosprawni pracownicy ZAZ mogą liczyć na wsparcie instruktorów zawodu i opiekunów pracy. Ich liczba zależy od potrzeb oraz liczby pracowników niepełnosprawnych. Funkcjonowanie tych osób w ZAZ stanowi ogromne wsparcie dla niepełnosprawnych pracowników. Już sama świadomość, że w miejscu pracy znajdują się osoby, na których pomoc mogą liczyć w trudnych sytuacjach, stanowi ogromne wsparcie dla osób niepełnosprawnych i daje większe poczucie bezpieczeństwa. Zakres oferowanego wsparcia i pomocy zależy od stopnia samodzielności poszczególnych pracowników, okresu zatrudnienia i związanego z tym poziomu uzyskanych umiejętności zawodowych oraz poziomu niepełnosprawności. Więcej uwagi i pomocy wymagają osoby zatrudnione od niedawna, które dopiero zapoznają się ze

swoimi obowiązkami zawodowymi oraz osoby, których stopień niepełnosprawności i rodzaj schorzenia wymaga bardzo długiego czasu i częstego powtarzania czynności zawodowych. Działania podejmowane podczas prowadzonej w ten sposób rehabilitacji zawodowej i społecznej w ZAZ mają na celu umożliwienie osobie niepełnosprawnej uzyskania stopnia sprawności i samodzielności wykonywanych obowiązków zawodowych pozwalających na przejście do ZPCh lub na otwarty rynek pracy. Pracownicy ZAZ są świadomi tego, że niektóre osoby zatrudnione ze względu na schorzenie nigdy nie będą mogły pracować samodzielnie. Niektórzy z powodu swojego schorzenia okresowo mogą wymagać poświęcania im większej uwagi przez instruktora czy opiekuna. Szczególnie jest to ważne w okresie nasilenia się objawów chorobowych, gdyż niekiedy pracownik, który wykonywał wiele prac samodzielnie, wymaga pomocy ze strony asystenta lub innego współpracownika.

(...) są osoby tak jak mówiłam, które w danym momencie troszkę więcej czasu i uwagi instruktora wymagają i wtedy ten instruktor więcej czasu jemu poświęca. A są osoby, które są już na tyle samodzielne, że można im już coraz więcej tych obowiązków powierzać i oni coraz bardziej samodzielnie funkcjonują. I też tego uczymy, bo to jest też taka nasza rola, żeby ich nie uzależniać od nas, tylko oswajać z tym środowiskiem, żeby w momencie, kiedy wychodzą na ten otwarty rynek pracy, byli rzeczywiście dobrym pracownikiem, żebyśmy mogli ich godnie polecić. Ale i żeby oni byli... czuli się pewnie i nie wiecznie się trzymali tego instruktora, tej spódnicy. Bo instruktor jest taką osobą takiego pierwszego kontaktu, to on wyznacza pewne kierunki, ukierunkowuje. Ale z drugiej strony na początku jest trochę tym ojcem i matką, która tak, prawda, prowadzi i wprowadza w to, ale z czasem staramy się, żeby ten rozwój ewoluował do tej samodzielności.

(...) wiemy, że po 5-letnim pobycie, na przykład, u nas, dana osoba już nie ma możliwości po prostu, widzimy, że nie poradzi sobie ani samodzielnie, ani ze wsparciem, bo to wsparcie musiałoby być bardzo długofalowe i to, co mogła osiągnąć i doświadczyć tutaj, to już jest ten pułap, którego dalej nie jest w stanie przeskoczyć. I na przykład lepszym rozwiązaniem przyszłościowym będzie powrót do grupy w środowiskowym domu samopomocy czy w warsztacie terapii zajęciowej. To jest też takie miejsce, gdzie trochę ci nasi pracownicy niepełnosprawni weryfikują się pod względem swoich możliwości.

Instruktorzy pomagają również w przypadku pojawienia się konfliktów i sytuacji, które dla osoby niepełnosprawnej są całkowicie nowe. Osoby niepełnosprawne mogą wówczas liczyć na prezentację sposobu rozwiązania zaistniałego problemu. Sytuacje takie i sposoby radzenia sobie z nimi są również omawiane podczas organizowanych w ZAZ spotkań.

(...) Problem pojawia się w momencie, kiedy wynikają sytuacje albo stresogenne, sytuacje konfliktowe, albo sytuacje nowe. Wówczas radą jakby muszą tutaj służyć instruktorzy –opiekunowie zatrudnieni w naszym zakładzie.

Zadaniem instruktorów i trenerów jest również organizacja pracy przydzielonych im osób niepełnosprawnych zatrudnionych w ZAZ oraz pokazanie im czynności zawodowych, które będą wykonywać na swoim stanowisku pracy, a także nadzorowanie prawidłowego i bezpiecznego ich wykonywania. Do obowiązków ich należy ocena postępów osób niepełnosprawnych. Podejmują decyzje o zmianie stanowiska tych osób, które sobie nie radzą. Oni też decydują o momencie poszerzenia zakresu obowiązków i przejścia do kolejnego etapu nauki zawodu w przypadku osób, które poczyniły postępy pozwalające na podjęcie takich działań. Do ich obowiązków należy także podejmowanie decyzji o doborze stanowiska pracy najbardziej zgodnego z możliwościami i oczekiwaniami osoby niepełnosprawnej oraz pozwalającego w jak największym stopniu na samodzielne wykonywanie pracy.

(...) Jak przychodzi do nas nowy pracownik, to żeby tutaj się jakoś odnaleźć i wdrożyć się w ten system pracy, jest wprowadzany przez instruktora krok po kroku do każdej jednej czynności. Pod jego nadzorem pracuje, nie tylko dostaje od niego polecenia bezpośrednie do wykonania, rozdzielania tej pracy, aranżowania (...), żeby jedni drugim sobie nie wchodzili w drogę,

żeby to było bezpieczne, żeby każdy miał co robić, uczyć się, doświadczać tej pracy na różnych stanowiskach pracy. Żeby wziąć pod uwagę też te niepełnosprawności, które są i te umiejętności, które w danej osobie drzemają, żeby po pierwsze budować na tym potencjale, który jest, rozwijać go do momentu, do którego da się przy danej niepełnosprawności, ale też z drugiej strony, żeby było to z korzyścią dla zdrowia, żeby nie przekraczać tych granic (...).

Na instruktorach i pozostałych członkach zespołu programowego spoczywa obowiązek opracowania i realizowania rocznego programu rehabilitacji zawodowej i społecznej. W skład takiego zespołu oprócz psychologa i fizjoterapeuty wchodzi wszyscy instruktorzy znajdujący się w ZAZ, ponieważ to oni mają najdłuższy i najczęstszy kontakt z zatrudnionymi w takim podmiocie niepełnosprawnymi pracownikami. Na nich spoczywa więc największa odpowiedzialność za podejmowane decyzje personalne w zakresie przyszłości zawodowej zatrudnionych w ZAZ niepełnosprawnych pracowników.

(...) Oni też na podstawie tych swoich spostrzeżeń, opinii i tak dalej realizują taki roczny program takiego wsparcia (...) w kontekście rehabilitacji zdrowotnej, zawodowej i społecznej. Tutaj (...) na ten zespół programowy składa się pani psycholog, fizjoterapeuta, wszyscy instruktorzy zawodu. Kilka razy do roku, a w miarę doraźnych takich potrzeb, to codziennie czy w zależności jak to wychodzi, ale tak merytorycznie i tak ogólnie tworząc i analizując plany postępowania tego wspierająco-rehabilitacyjnego, spotykamy się właśnie 2–3 razy do roku, opracowując taką strategię, jeśli to tak mogę nazwać, wsparcia kompleksowego dla każdego pracownika indywidualnie. I tutaj dużą rolę odgrywają właśnie instruktorzy zawodu, bo to oni są bezpośrednio, oni widzą te postępy, oni z tego sporządzają notatki, więc na podstawie takiego kompleksowego spojrzenia na daną osobę niepełnosprawną, na jej funkcjonowanie tutaj u nas, tworzy się taką mapę, taki drogowskaz na najbliższy rok, w jakim kierunku idziemy, co się udało, co się nie udało. To jest analizowane też, taka ewaluacja podsumowująca tego programu. Podejmujemy wtedy decyzję (...).

Pracujące w ZAZ osoby niepełnosprawne mogą liczyć na wsparcie podczas zmiany pracodawcy. W zależności od tego, jaka będzie decyzja zespołu programowego dotycząca dalszych ich losów zawodowych, mogą liczyć na pomoc w poszukiwaniu miejsca w WTZ, środowiskowych domach samopomocy, zakładach pracy chronionej (ZPCh) czy na otwartym rynku pracy. Pracownicy ZAZ inicjują kontakt z pracownikami powiatowych urzędów pracy (PUP) i pomagają podczas pierwszych wizyt. Organizują także praktyki zawodowe w ZPCh i u pracodawców działających w ramach otwartego rynku pracy. Współpracują również z rodzinami swoich niepełnosprawnych pracowników, dzięki czemu oferowana pomoc i wsparcie są bardziej kompleksowe.

(...) My w stosunku do naszych pracowników niepełnosprawnych staramy się poszukiwać tych dalszych możliwości, które będą po ZAZ, analizujemy to na podstawie właśnie tej ewaluacji, która jest tworzona corocznie i podejmujemy różne decyzje, na różnych etapach tutaj funkcjonowania danej osoby. Czy to będzie otwarty rynek, czy to już jest ten moment, że możemy zacząć z doradcami z urzędu pracy troszeczkę głębiej wchodzić, zacząć umawiać może na spotkania z pracodawcami, zacząć już wysyłać może na praktyki zawodowe do pracodawcy, tak żeby powoli oswajać z tym wyjściem na ten otwarty rynek pracy (...).

(...) dużą część naszego wsparcia osoby niepełnosprawnej też przekładamy na pracę z rodziną, na pracę nie tylko z pracodawcą, jako ze środowiskiem otwartym, ale też tą drugą stroną, żebyśmy w miarę możliwości płynnie i kompleksowo ten program mogli w stosunku do tej osoby niepełnosprawnej realizować, żeby to było spójne.

Korzystnym rozwiązaniem dla ZAZ byłoby umożliwienie im zatrudnienia asystentów osób niepełnosprawnych, którzy pomagaliby im w codziennych obowiązkach pozazawodowych, takich jak wizyta u lekarza, zakup leków itp. Niestety wysokość środków, którymi dysponują ZAZ, utrudnia im planowanie tego rodzaju kosztów. Na zatrudnienie asystenta osoby niepełnosprawnej ZAZ musi uzyskać zgodę Wojewódzkiego Centrum Polityki Spo-

łecznej, a to wymaga czasu i zabezpieczenia środków potrzebnych do tego celu oraz uwzględnienia kolejnego etatu, który nie zaburzy struktury zatrudnionych w podmiocie pracowników i nie spowoduje obniżenia wymaganego przez ustawodawcę wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym i umiarkowanym.

(...) na pewno brakuje takiego dodatkowego stanowiska, które by odciążało może trochę też instruktorów, jak asystent osoby niepełnosprawnej, to jest osoba, która by wspomagała w takich obszarach bardziej życia (...) na przykład mamy kilka osób niewidomych, które potrzebują takiego wsparcia w codziennym funkcjonowaniu, chociażby nie wiem, wykupienia leków czy pójścia, zaprowadzenia do lekarza, w takich bieżących, czy zrobienia opłat.

Przede wszystkim musi wyrazić zgodę MCPS na to, czyli muszą być na to pieniądze (...) i ten wskaźnik zatrudnienia to jest poniekąd kolejna kwestia (...). Jeśli mielibyśmy dodatkowe środki na to zabudżetowane, łatwiej by nam było przewidzieć, moderować te wszystkie rzeczy, które tutaj są w bieżącym takim funkcjonowaniu.

1.3. Prowadzona w ZAZ polityka personalna

Ważnym elementem mającym istotny wpływ na prowadzoną rehabilitację społeczną i zawodową w ZAZ mają nie tylko kwestie związane z zapewnieniem odpowiednich warunków pracy. Ważna jest również prowadzona polityka personalna przez osoby kierujące tymi podmiotami. Zasady naboru, plany zatrudnieniowe czy aktywność edukacyjna ZAZ mogą bowiem być czynnikami utrudniającymi lub też wspierającymi aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych. Przyjrzyjmy się więc teraz temu, jak wygląda sytuacja w tych zakresach w rzeczywistości. Na początek zostaną przeanalizowane metody rekrutacji nowych pracowników stosowane przez kadrę zarządzającą ZAZ.

1.3.1. Rekrutacja

Nabór nowych niepełnosprawnych pracowników do ZAZ odbywa się w różny sposób. Zakres poszukiwań osób niepełnosprawnych jest znacznie szerszy niż w przypadku rekrutacji pracowników niemających orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Podczas poszukiwania nowych niepełnosprawnych pracowników ZAZ korzystają z pomocy różnych instytucji i organizacji, z którymi na co dzień współpracują. Korzystają z usług świadczonych przez PUP w zakresie pośrednictwa pracy, choć nie zawsze współpraca z tymi instytucjami spełnia oczekiwania ZAZ. Nowi pracownicy poszukiwani są również w okolicznych warsztatach terapii zajęciowej (WTZ), środowiskowych domach samopomocy (ŚDS), miejskich ośrodkach pomocy rodzinie (MOPR), miejskich ośrodkach pomocy społecznej (MOPS) oraz organizacjach i stowarzyszeniach zrzeszających osoby niepełnosprawne lub też zajmujących się problematyką aktywizacji zawodowej tej zbiorowości, jak np.: Polski Związek Głuchych, Wojewódzkie Towarzystwo Walki z Kalectwem, Caritas. Kolejnym źródłem rekrutacji niepełnosprawnych pracowników do ZAZ są szkoły kształcące osoby niepełnosprawne. Informacje o potencjalnych pracownikach ZAZ wpływają wówczas od kadry dydaktycznej szkoły, w której osoby takie się kształcą. Niektórzy organizatorzy ZAZ mają rozbudowaną strukturę, w której skład wchodzi innego rodzaju podmioty zajmujące się rehabilitacją społeczną i zawodową osób niepełnosprawnych, np. WTZ. Wówczas, gdy powstaje wakat, ZAZ wysyłają do znajdujących się w ich strukturze WTZ zapytanie o to, czy mają wśród swoich podopiecznych osoby, których poziom rehabilitacji pozwala na podjęcie zatrudnienia w ZAZ. Osoby te powinny również mieć kwalifikacje potrzebne do podjęcia pracy na wolnym stanowisku. ZAZ zamieszczają swoje oferty pracy również w Internecie oraz mediach. Do ZAZ wpływają także dokumenty od samych zainteresowanych osób niepełnosprawnych i ich rodzin. Dokumenty te są dostarczane zarówno drogą tradycyjną, jak również przez Internet. Niestety liczba działają-

cych ZAZ wciąż nie jest odpowiednia do potrzeb. W niektórych rejonach kraju niepełnosprawni pracownicy muszą być dowożeni do ZAZ z odległych miejscowości.

(...) jesteśmy tutaj w naszym takim regionie jedynym ZAZ, w ogóle pięć jest, sześć obecnie na Mazowszu, więc to nie zapełnia tej możliwości wsparcia i potrzeb, jakie są w ogóle w środowisku osób niepełnosprawnych, jeśli chodzi o aktywizację zawodową i pracę. To też z tego względu mamy bardzo dużo takich podań i osoby zwracają się do nas i indywidualnie, i za pośrednictwem strony internetowej. Współpracujemy tutaj z WUP, z PUP, więc tam też na bieżąco mamy doradców, z którymi współpracujemy, którzy monitorują ten rynek pracy i w zależności od naszych potrzeb, jeśli zwalniają się miejsca pracy, to przede wszystkim monitorujemy to, co dzieje się na rynku pracy. Po drugie (...) prowadzimy cztery warsztaty terapii zajęciowej, więc wewnętrznie też mamy tak jakby strukturę i z taką myślą poniekąd też powstał ZAZ, żeby stworzyć tę przepływowość, jeśli to tak mogę nazwać, trochę i wewnętrznie, ale też trochę i w mieście, ponieważ są dwa obecnie też środowiskowe domy samopomocy, więc w tym obszarze staramy się tak jakby przede wszystkim poszukiwać, zapytywać kierowników, dyrektorów o zaplecze takie kadrowe, jeśli potrzebujemy kogoś (...) przede wszystkim najpierw zapytujemy, informujemy dyrektora, że mamy takie stanowisko pracy (...). I jeśli są wewnętrznie osoby, które posiadają odpowiednie kwalifikacje zgodne z naszymi oczekiwaniami, tak jak jest ogłoszenie skonstruowane... chociaż nie zdarzyło się tak, żebyśmy na zasadzie takiego przejścia, że poza panią księgową, która kiedyś, kiedyś (...) przeszła tutaj do nas (...) dajemy ogłoszenie na, po pierwsze, na naszej stronie internetowej i w urzędzie pracy.

(...) w PUP i w organizacjach zajmujących się osobami niepełnosprawnymi, czyli zgłoszenia poszły do mediów, do niewidomych, do Polskiego Związku Głuchych, do Wojewódzkiego Towarzystwa Walki z Kalectwem, czyli do tych dużych organizacji skupiających osoby niepełnosprawne poszły nasze ogłoszenia po to, żeby te osoby zwerbować do pracy. I jak wyglądała rekrutacja? Z różnych stron, o, do Caritasu jeszcze, bo Caritas również prowadził u nas szkolenia w zakresie aktywizacji osób niepełnosprawnych. I z tych miejsc dostawaliśmy informacje o tym, zgłaszały się osoby o tym, że są takie osoby, że są zainteresowane (...).

(...) docierają do nas osoby, które mówią, że są przysyłane z MOPS-u, urzędu pracy, czy też właściwie współpracujemy z placówkami, ze szkołami dla osób niepełnosprawnych i te szkoły są poinformowane, tak że praktycznie jesteśmy w stałym kontakcie i tak naprawdę bezpośrednio nauczyciele czy wychowawcy przysyłają te osoby do nas.

Zdarza się również, że do ZAZ przychodzą osoby, u których schorzenie pojawiło się stosunkowo niedawno, a postawiona diagnoza wskazuje, że postępujące zmiany chorobowe wymagają zmiany kwalifikacji zawodowych i konieczność rehabilitacji w ZAZ.

(...) prowadziliśmy rozmowy z konkretną osobą, (...) która pracował kiedyś, powiedzmy 20 lat pracowała jako księgowa, ale teraz (...) wystąpiła choroba oczu postępująca i pani wie, że za chwilę będzie traciła wzrok szybciej, w tej chwili bardzo powoli go traci (...).

O ile sposób rekrutacji nowych pracowników przez ZAZ generalnie nie wzbudza zastrzeżeń, o tyle zasady ich selekcji nie do końca są zgodne z założeniami systemowymi. Podczas wyboru nowych pracowników w ZAZ brane są pod uwagę nie tylko potrzeby, możliwości i predyspozycje osoby niepełnosprawnej, ale również profil prowadzonej działalności. Każdy kandydat musi przejść rozmowę kwalifikacyjną, podczas której oceniane jest jego dotychczasowe doświadczenie zawodowe, posiadane kwalifikacje oraz predyspozycje i możliwości do wykonywania obowiązków zawodowych na wolnym stanowisku pracy znajdującym się w ZAZ. Kandydaci są poddawani również „egzaminowi praktycznemu” – proszeni o wykonanie czynności, które będą wykonywać w przypadku zatrudnienia na wakującym stanowisku pracy.

Tak naprawdę są, powiedzmy, jednakowe. Ale z drugiej strony, mamy trzy działy produkcji i trzy działy produkcji bardzo różniące się, i jeżeli potrzebujemy osoby do działu szwalniczego, przeprowadzamy rozmowę kwalifikacyjną, chcemy wiedzieć, czy taka osoba kiedykolwiek

miała do czynienia z maszyną, również zapraszamy do szwalni. Osoba ma możliwość 10 minut, 15 minut uszyć przy maszynie, dostaje bardzo proste elementy, żeby spróbować cokolwiek uszyć, tak abyśmy mogli zaobserwować, czy są jakiekolwiek predyspozycje do szycia na maszynie. Jeśli chodzi o stolarnię, jest podobna sytuacja, pan stolarz, oczywiście po rozmowie najpierw ze mną, pan stolarz zaprasza do pracy, daje bardzo proste czynności i my sami obserwujemy, czy ta osoba przede wszystkim nie boi się pracy w stolarni, czy też na szwalni.

Uzyskanie pracy w ZAZ nie jest więc łatwe. Jak przyznali uczestnicy wywiadów, na pracę w określonym ZAZ wpływ mają predyspozycje osoby niepełnosprawnej pozwalające jej na wykonywanie konkretnego zawodu. Ponieważ mimo rosnącej liczby ZAZ, ich liczba nie jest znaczna, a profil prowadzonej działalności bardzo zróżnicowany, część osób niepełnosprawnych mieszkających na terenie, na którym podmioty te się znajdują, nie mają możliwości uzyskania zatrudnienia w ZAZ i kontynuowania rehabilitacji społecznej i zawodowej na kolejnym jej etapie, ze względu na niezgodność profilu produkcji i własne możliwości oraz uzdolnienia i zainteresowania. Trudno również wymagać, aby w ZAZ dobierano profil działalności do predyspozycji niepełnosprawnych mieszkańców okolicznych terenów. Działanie takie ze względu na wewnętrzne zróżnicowanie zainteresowań i zdolności zbiorowości osób niepełnosprawnych i tak nie przyniosłoby rozwiązania zadowalającego dla każdego z nich. Ponadto zadaniem ZAZ jest przygotowanie osób niepełnosprawnych do kolejnego etapu, a więc przejścia do ZPCh oraz podmiotów działających w ramach otwartego rynku pracy. Ich profil działalności i oferowane możliwości uzyskania kwalifikacji zawodowych powinny odpowiadać potrzebom lokalnego rynku pracy. Sytuacja ta powoduje, że niepełnosprawni mieszkańcy obszarów, na których działają ZAZ mogą uzyskać jedynie kwalifikacje zawodowe pozwalające na wykonywanie trzech, czterech zawodów lub też jedynie określonych czynności związanych z prowadzoną w tym podmiocie działalnością.

Kolejny problem stanowi dopasowanie wykonywanej pracy do schorzenia. Uczestnicy wywiadów deklarowali, że w ZAZ podczas naboru i selekcji generalnie nie różnicuje się kandydatów ze względu na stopień niepełnosprawności, gdyż podmioty te kierują się zapisami znajdującymi się w art. 29 ustawy z dnia 28 czerwca 2012 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw⁶, które precyzyjnie określają rodzaj i stopień niepełnosprawności pracowników ZAZ. Jednakże badania wykazały, że podczas selekcji uwzględnia się rodzaj niepełnosprawności kandydata do pracy. Zdaniem badanych są schorzenia, które wykluczają możliwość wykonywania określonych prac, i dlatego podczas poszukiwań nowych pracowników bierze się pod uwagę również rodzaj i zakres uszkodzenia organizmu osoby niepełnosprawnej.

Na pewno trzeba było to zróżnicować w naszym przypadku, ponieważ mamy wielobranżowy ZAZ i trudno by było na przykład do terenów zielonych zatrudnić osobę na wózku inwalidzkim, gdy ona tam nie poradziłaby sobie z maszynami elektrycznymi czy innymi urządzeniami, które tam są. Więc to się różnicuje. Niemniej ograniczenia co do zatrudnienia są w [ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych], gdzie jest wyraźnie powiedziane, że w ZAZ-ach mogą pracować jedynie osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym lub umiarkowanym z zaznaczeniem tych trzech grup dyspanseyjnych, czyli autyzm, choroba psychiczna, upośledzenie umysłowe, jeśli chodzi o umiarkowane.

Nabór nowych pracowników nie zawsze odbywa się na wakujące stanowiska pracy. Jeśli sytuacja tego wymaga, nowo zatrudnieni pracownicy są przyjęci na stanowiska pracowników przesuniętych do innego działu na terenie ZAZ. Zabieg taki jest stosowany w tych podmiotach i dotyczy tych stanowisk, na których wykonywanie pracy wymaga znajomości oferowanych przez ZAZ produktowi/lub usług oraz doświadczenia.

⁶ DzU z 2012 r., nr 0, poz. 986.

(...) na przykład w ubiegłym roku bardzo chciałam, żeby galeria prowadzona przez nas przez dwa lata w ramach projektu unijnego, żeby stała się dodatkowym organem ZAZ-u i wiedziałam, że tam sześć osób może znaleźć zatrudnienie. Więc wiedziałam też, że zatrudnimy do ZAZ-u sześć osób, ale te nowe osoby nie mogą pójść do galerii, która jest takim oknem naszym na świat, bo nic nie wiedziałyby o produkcji, o technikach, technologiach powstawania poszczególnych wyrobów. W związku z tym z naszych pracowni sześć osób poszło do pracy od pierwszego stycznia do galerii, a tutaj do pracowni zostały zatrudnione zupełnie nowe osoby (...).

1.3.2. Planowane zatrudnienie

Dla poprawy aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych istotne znaczenie mają plany ZAZ związane z liczebnością pracujących w tych podmiotach osób. Jeśli będą tworzone w tych podmiotach nowe miejsca pracy, a prowadzona przez nie rehabilitacja przyczyni się do częstszego przechodzenia zatrudnionych w nich niepełnosprawnych pracowników do ZPCh lub na otwarty rynek pracy, to da to większe możliwości członkom tej zbiorowości na aktywne uczestnictwo w rynku pracy. Nie zawsze jednak sytuacja finansowa tych jednostek organizacyjnych pozwala im na zwiększanie liczby pracowników. W przypadku niektórych ZAZ wysokość uzyskiwanego dofinansowania z PFRON-u ogranicza możliwości tworzenia nowych stanowisk pracy. Kolejny problem stanowią zapisy znajdujące się w umowach podpisywanych przez ZAZ z reprezentantami władz regionalnych, które uzależniają decyzje zatrudniania nowych pracowników od efektów rehabilitacji zawodowej i społecznej niepełnosprawnych osób pracujących już w tych podmiotach.

W tej chwili nie, no chyba że ktoś by zrezygnował nam z pracy, to oczywiście tak. Natomiast myślę, że nie będzie takiej możliwości, bo to wszystko jest związane z dofinansowaniem miejsca pracy przez środki z PFRON-u i takiej możliwości myślę, że do końca roku nie będzie.

Kolejną barierą są warunki lokalowe ZAZ. Budynki, którymi dysponują te podmioty nie zawsze pozwalają na zwiększenie liczby nowych pracowników zgodnie z rosnącym popytem na ich produkty i usługi. Liczba zatrudnionych niepełnosprawnych jest w porównaniu z aktualnymi możliwościami lokalowymi maksymalna. Zwiększenie liczby pracowników w tych przypadkach wymaga pozyskania kolejnych budynków i środków finansowych potrzebnych na ich przystosowanie do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Myślę jeszcze o trzech osobach, ale to już jest full, 60 osób to już będzie maksimum zatrudnienia na możliwości lokalowe naszego budynku.

Bodźcem do zwiększenia liczby zatrudnionych w ZAZ pracowników jest wzrost zainteresowania na rynku oferowanymi przez podmiot produktami i/lub usługami. Kolejnym powodem jest pojawienie się konieczności obsadzenia stanowiska zajmowanego przez pracownika, o którym wiadomo, że będzie nieobecny w pracy przez długi czas, np. urlop macierzyński. Powodem podejmowania decyzji o zatrudnieniu nowego pracownika jest również konieczność obsadzenia stanowisk osób, które decyzją zespołu programowego przechodzą do ZPCh lub podmiotów działających na otwartym rynku pracy, same rezygnują z pracy w ZAZ, odchodzą na emeryturę lub z powodów zdrowotnych nie są w stanie kontynuować rehabilitacji w ZAZ. Jednakże w tego typu przypadkach planowana liczba nowych pracowników jest nieznaczna i dotyczy zatrudnienia jednej lub najwyżej trzech osób. Planowany wzrost zatrudnienia może być również związany z poszerzeniem działalności prowadzonej do tej pory przez ZAZ o nowe działy. W takich przypadkach liczba pracowników, których planuje się zatrudnić w ZAZ jest dość znaczna i może dotyczyć stanowisk pracy nawet dla 30 osób. Aby jednak móc poszerzyć dotychczasowy zakres prowadzonej działalności o nowy dział, jest potrzebna zgoda organizatora ZAZ i władz regionalnych na podejmowanie działań w tym zakresie.

Podmiot taki musi również dysponować odpowiednimi warunkami lokalowymi, pozwalającymi na uruchomienie nowego działu i zatrudnienie dodatkowych pracowników. Niektórym ZAZ udaje się pozyskać środki z EFS, które następnie są wykorzystywane na szkolenia pracowników oraz tworzenie nowych miejsc pracy i ich dostosowanie do potrzeb i możliwości niepełnosprawnych pracowników.

Cały czas planujemy, bo mamy bardzo duże potrzeby i chcielibyśmy, ponieważ rozwijamy się cały czas, więc w tej chwili nasza struktura i to, co robimy, i zapotrzebowanie, jakie jest na nasze usługi z rynku zewnętrznego też determinuje potrzebę zwiększania tego zatrudnienia (...).

(...) jesteśmy po rozmowach z Urzędem Marszałkowskim. Mówię tutaj „my”, czyli ja, jako kierownik oraz organizator – starosta, gdzie już zapadły decyzje, że będziemy tworzyć dodatkowy dział, czyli kuchnię. Również mamy przeprowadzone rozmowy z panią dyrektorem szpitala, która będzie głównym odbiorcą posiłków dla pacjentów w szpitalu, tak że mam nadzieję, że ta inwestycja, być może już pierwsze działania będą podjęte jeszcze w tym roku, natomiast podejrzewam, że kuchnia ruszy już we wrześniu w przyszłym roku. I tu myślę, że 20–30 osób nowych będzie zatrudnionych.

(...) ruszyliśmy z kopyta na nowo z (...) naszą drugą działalnością, czyli z ośrodkiem odnowy biologicznej, on od początku funkcjonowania ZAZ-u tutaj funkcjonował, z tym że w ograniczonym zakresie z racji tego, że w momencie kiedy ZAZ powstawał już nie wystarczyło środków na to, żeby doposażyć ten ośrodek na tyle, żeby mógł funkcjonować sprawnie i też, żebyśmy mogli z niego pozyskiwać środki finansowe tutaj na naszą działalność. W przeciągu tych ostatnich trzech lat w zasadzie udało nam się pozyskać środki unijne, które pozwoliły nie tylko na poprawę tutaj takich aspektów z zakresu szkolenia osób niepełnosprawnych, ale również na wyposażenie dodatkowo stanowisk pracy i wyposażenie takie twarde już tego ośrodka odnowy biologicznej. Plus dodatkowo PFRON też w 2011 roku przekazał nam dodatkowe środki na doposażenie między innymi tej rehabilitacji, czyli tej części odnowy biologicznej. I to też ruszyliśmy od tego roku tak powoli, powoli z tą drugą naszą działalnością, już tak wychodząc z szeroką taką ofertą na otwarty rynek.

Nawet jeśli ZAZ mają plany i środki na zwiększenie zatrudnienia, to nie wszystkie osoby niepełnosprawne mogą liczyć na zatrudnienie w tych podmiotach. Nie zawsze też będą to osoby mające orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. Przede wszystkim podczas selekcji będą uwzględniane predyspozycje kandydatów do wykonywania pracy na określonym stanowisku pracy. Istotne znaczenie ma również stan zdrowia i zakres prac, do których wykonywania wydał zgodę lekarz orzecznik. Podczas planowania przyszłego zatrudnienia w podmiotach tych uwzględnia się wymagania dotyczące struktury zatrudnionych niepełnosprawnych osób. Mają one bowiem charakter imperatywny, a konsekwencją ich niespełnienia jest utrata statusu i środków finansowych.

(...) raczej na pewno będziemy brać pod uwagę znowu jakieś predyspozycje, tym razem do działu w kuchni, ale jeśli chodzi o niepełnosprawność, nie.

(...) nasze przepisy regulują to w taki sposób, że rodzaj schorzenia już nie ma znaczenia, aby tylko była taka możliwość ze względów zdrowotnych, żeby podjąć dane zatrudnienie poza medycznymi, jeśli nie występują (...).

Łącznie 20–30 osób, łącznie z obsługą. Czyli tutaj dodatkowo muszą być zatrudnione osoby takie jak kierowca, intendent, być może księgowa dodatkowa [20 osób niepełnosprawnych plus około 10, które nie mają orzeczenia o niepełnosprawności] osoby, które będą pełnić funkcję nadzorującą nad osobami niepełnosprawnymi, czyli na pewno szef kuchni, chociaż szef kuchni być może niekoniecznie, może być to też osoba z orzeczeniem, która ma doświadczenie zawodowe, mogłaby taką kuchnię poprowadzić.

1.3.3. Aktywność edukacyjna

Wśród osób niepełnosprawnych zatrudnionych w ZAZ jedynie w jednostkowych przypadkach mamy do czynienia ze zgodnością wykształcenia uzyskanego przed podjęciem pracy w tych podmiotach, a pracą zawodową w nich wykonywaną. W zasadzie w przypadku większości zatrudnionych tam osób niepełnosprawnych nie można mówić o uzyskaniu jakichkolwiek kwalifikacji zawodowych przed podjęciem w nich pracy. Uszkodzenie organizmu większości tych osób jest na tyle znaczne, że nie pozwoliło na kształcenie się w szkołach zawodowych. Wpływ na taką sytuację miał również system kształcenia zawodowego, w którym wciąż brakuje ofert kształcenia adresowanych do tej grupy osób. Kolejnym ograniczeniem jest lokalizacja ośrodków i szkół oferujących osobom niepełnosprawnym w stopniu znacznym lub umiarkowanym możliwość uzyskania uprawnień zawodowych. Najczęściej znajdują się w dużych aglomeracjach miejskich, a to w znacznym stopniu ogranicza, a często wręcz uniemożliwia uczestnictwo mieszkańcom małych miejscowości, oddalonych od dużych miast, w kształceniu oferowanym przez te szkoły i ośrodki. Dlatego też bardzo ważną rolę odgrywają w przypadku tej zbiorowości ZAZ i skłonność zarządzającej nimi kadry do inwestowania w rozwój zawodowy osób niepełnosprawnych. Działania podejmowane w tym zakresie przez ZAZ są ważne, gdyż często niepełnosprawni pracownicy tych podmiotów trafiają do nich z różnych placówek opiekuńczych lub też WTZ, czyli praktycznie nie mają żadnych kwalifikacji zawodowych. Do ZAZ trafiają również osoby z niepełnosprawnością nabytą. Co prawda mają oni doświadczenie zawodowe i zawód wyuczony, ale w wyniku pojawienia się uszkodzenia organizmu większość z nich utraciła możliwość wykonywania swojego dotychczasowego zawodu. Wymagają więc przekwalifikowania. Kolejny problem stanowi sytuacja na lokalnym rynku pracy, która często zmusza osoby niepełnosprawne do wykonywania pracy nie tylko niezgodnej z ich wykształceniem, ale również obniżającej status społeczny ze względu na brak ofert pracy w zawodzie, który do tej pory wykonywali.

Większość osób niepełnosprawnych, które u nas są zatrudnione, są to osoby bez jakichkolwiek kwalifikacji. Praktycznie przychodzą po szkołach, po różnych placówkach i tak naprawdę pierwsze jakiejkolwiek doświadczenie zawodowe zdobywają tutaj u nas.

(...) Jedną osobę mamy z wykształceniem wyższym, to jest biotechnolog i ona wykonuje pracę w zasadzie można powiedzieć zupełnie niezwiązane z jej kwalifikacjami. To znaczy pracuje w szatni albo w kawiarence. Natomiast myślę, że wynika to głównie i wyłącznie z sytuacji na rynku pracy (...) myślę, że jakby sytuacja życiowa, losowa spowodowała, że ona musi tutaj mieszkać i w zasadzie nie ma możliwości znalezienia pracy zgodnie z kwalifikacjami zawodowymi. Mało tego, nie może znaleźć pracy zgodnie z jej aspiracjami zawodowymi. (...) jest to w zasadzie jedyne miejsce, gdzie osoby niepełnosprawne (...) powiatu mogą znaleźć, oprócz pewnie jakichś ZPCh-ów.(...)

Sytuacja ta powoduje, że najczęściej zatrudnienie nowej osoby niepełnosprawnej w ZAZ wiąże się z koniecznością poniesienia znacznych nakładów na jej kształcenie zawodowe. Środki na ten cel pochodzić mogą z zakładowego funduszu aktywizacji (ZFA). Ich wysokość nie zawsze jednak pozwala na inicjowanie i organizowanie różnych form kształcenia w takim zakresie i takiej ilości, jak wymagałyby tego potrzeby ZAZ. Niekiedy środki, które miały być przeznaczone na kształcenie zawodowe osób niepełnosprawnych przeznaczane są na inne cele, uznane za ważniejsze. ZAZ ubiegają się również o środki z EFS. Inicjowanie i organizacja szkoleń przez ZAZ jest szczególnie istotnym działaniem w przypadku trafiających do tych podmiotów osób bez zawodu i jakiegokolwiek wcześniejszego doświadczenia zawodowego. Dla nich ZAZ jest nie tylko miejscem pracy, ale również swoistą szkołą zawodową. Z inwestowaniem w kształcenie zawodowe niepełnosprawnych pracowników ZAZ jest związane również posiadanie odpowiedniej ilości środków.

W tej chwili niestety nie, bo głównie związane to było z ograniczoną ilością środków finansowych, które posiadaliśmy na to kształcenie zawodowe. Mamy to w planie, nawet w zeszłym roku (...).

Staramy się tutaj w miarę możliwości wysyłać od posiadanego budżetu. Dużo szkoleń gdzieś tam wewnętrznie sami robimy, takie bieżące tutaj u nas, korzystamy też ze środków unijnych, które wspierają nas w tej materii, pomagają organizować tego typu szkolenia (...).

(...) my z tych środków, z których powinniśmy finansować, to mieliśmy inne potrzeby, finansowania innych potrzeb osób niepełnosprawnych z tego ZFA, z którego możemy finansować szkolenia zawodowe.

Kierunki szkoleń, w których uczestniczą osoby niepełnosprawne zależą od rodzaju i charakteru pracy wykonywanej w ZAZ oraz planów rozwojowych podmiotu. W tych podmiotach, gdzie planuje się poszerzenie prowadzonej działalności o kolejne działy czy branże są prowadzone szkolenia nie tylko dla pracowników niepełnosprawnych, którzy będą je wykonywać, ale również dla zatrudnionych w ZAZ instruktorów. W szkoleniach uczestniczą wszystkie osoby wymagające tego rodzaju aktywności edukacyjnej bez względu na ich stopień niepełnosprawności. Uczestnicy szkolenia mogą być natomiast różnicowani ze względu na poziom wykształcenia. Niektóre kierunki kształcenia wymagają bowiem udokumentowania określonych kwalifikacji zawodowych czy poziomu wykształcenia. Sama aktywność ZAZ w zakresie inicjowania i organizowania różnych form kształcenia zawodowego dla osób niepełnosprawnych nie wystarcza. Aby mieć gwarancję, że kształcenie zostanie zakończone sukcesem, ich uczestnicy muszą być nadzorowani.

Przede wszystkim były to szkolenia związane z kierunkami ich pracowni, ich działów. Czyli w poligrafii były to szkolenia z obsługi odpowiednich programów komputerowych związanych z poligrafią, czyli Corel, Adobe, Illustrator. Oprócz tego kursy związane z tworzeniem stron internetowych, a także kursy, właściwie stałe szkolenia, które cały czas są prowadzone, z zakresu digitalizacji zbiorów bibliotecznych. Jeśli chodzi o ogrodnictwo, to były szkolenia związane z florystyką. Natomiast jeśli chodzi o gastronomię, to tak naprawdę szkolenia dotyczyły głównie zasad BHP, ponieważ tam po prostu wszystkim dyrygują kucharze, natomiast oni mają obowiązek tylko wykonywać konkretne czynności na poszczególnych maszynach.

(...) szkolenia są celowe, na daną technikę w jakiejś tam pracowni. Czy na przykład zakupujemy nowy sprzęt do introligatorni, powiedzmy oprawki drewniane takie miękkie i sztywne, ale powlekane, wysoki połysk i matowa powłoka. Więc ci, którzy sprzedają nam te urządzenia, od razu są proszeni o to, żeby przeszkolili nam pracowników i wszyscy pracownicy, włącznie z instruktorem przechodzą tego typu szkolenia.

(...) było potrzebne co najmniej to średnie wykształcenie, żeby móc kontynuować naukę na tym stopniu wyższym, więc to było zdeterminowane. Ale większość naszych szkoleń to są szkolenia takie typowo branżowe.

Podczas doboru kierunków kształcenia niektóre ZAZ kierują się również potrzebami lokalnego rynku pracy. Starają się bowiem umożliwić zatrudnionym u siebie osobom niepełnosprawnym uzyskanie również innych kwalifikacji zawodowych uprawniających do wykonywania nie tylko jednego, ale dwóch lub więcej zawodów, które zwiększą ich szanse na uzyskanie zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

(...) Jeśli wiemy, że owszem, u nas pracuje jako szwaczka i całkiem fajnie sobie radzi, mamy świadomość, że po prostu nie znajdzie pracy w tym zawodzie, więc próbujemy kształcić jeszcze i przygotowywać w szerszym zakresie, licząc, że być może na otwartym rynku te osoby znajdą pracę.

Aczkolwiek nie wszystkie ZAZ są skłonne inwestować w dalszy rozwój zawodowy swoich niepełnosprawnych pracowników. Są również i takie podmioty, które aktywność w tym zakresie podejmują do momentu uzyskania kadry mającej potrzebne kwalifikacje i umiejętności niezbędne do sprawnego prowadzenia działalności.

(...) W tej chwili kadre mamy już na tyle ustabilizowaną, ponieważ większość naszych pracowników, najmłodszy pracownicy, którzy z nami są, poza tam wyjątkami, tam 1–2 osoby, są z nami od dwóch lat, więc już pewien blok tego przygotowania przeszli.

Decyzje dotyczące kształcenia niepełnosprawnych pracowników ZAZ podejmują m.in. członkowie zespołu programowego. Do ich zadań należy również uwzględnianie podczas tworzenia indywidualnych programów rehabilitacji uczestnictwa w kształceniu zawodowym osoby, dla której program powstaje. Członkowie zespołu oceniają zgodność wskazanego przez zainteresowaną osobę niepełnosprawną kierunku kształcenia z jej możliwościami, predyspozycjami i potrzebami ZAZ. W zakresie ich kompetencji leży również ustalenie formy i kierunku kształcenia.

(...) zespół programowy każdego roku, oczywiście z osobą niepełnosprawną, tworzy indywidualny program rehabilitacji. Z taką osobą się rozmawia, ogląda jej dokumentację, wcześniejsze doświadczenia, czy też zdolności, predyspozycje i z tą osobą ustala się, tak naprawdę, co ta osoba chciałaby w przyszłości robić i czym się zajmować. I na podstawie właściwie wywiadu jest zapisane, że ta osoba chciałaby zrobić taki a taki kurs. No i my wtedy wysyłamy tę osobę na kurs (...).

Kandydaci na szkolenia pozwalające na uzyskanie dokumentów potwierdzających uzyskane kwalifikacje zawodowe są również wybierani przez instruktorów zawodu, którzy codziennie obserwują pracę osób niepełnosprawnych zatrudnionych w ZAZ. Dzięki codziennemu kontaktowi z taką osobą i możliwości prowadzenia systematycznej obserwacji postępów, ocena poziomu zaawansowania uzyskanych umiejętności przez podopiecznych dokonana przez instruktora zawodu jest istotna. Jeśli instruktor uznał, że niepełnosprawny pracownik jest gotowy do uczestnictwa w różnych formach kształcenia zawodowego pozwalającego na pozyskanie dokumentów potwierdzających uzyskane kwalifikacje, zgłasza to kierownikowi ZAZ, który wysyła takiego pracownika na szkolenie.

(...) tutaj w stolarni jak najbardziej, instruktor zawodu po kilka godzin dziennie pracuje z tymi osobami i on ocenia postęp w rehabilitacji tych osób i on decyduje, zwraca się do mnie, jako do szefa, że rzeczywiście ma takie osoby, które można by było już wysłać na kurs, po którym przyniosą konkretny dokument, który mówi, że faktycznie mogą gdzieś dalej w zakładzie pracować na samodzielnym stanowisku.

W ZAZ prowadzone są również szkolenia obligatoryjne, w których uczestniczyć muszą wszyscy pracownicy. Są to nie tylko szkolenia z zakresu BHP, ale również inne, których systematyczne prowadzenie jest wymagane od podmiotów działających w określonej branży.

Dwa razy do roku przeprowadzamy taki audyt szkoleniowy z systemu dobrych praktyk GMP/GHP, czyli z tych wszystkich rzeczy HACCP-owskich, jak to się mówi, więc to obligatoryjnie wszyscy pracownicy każdego szczebla przechodzą (...).

Zdarza się, że ZAZ ze względu na małą popularność profilu prowadzonej działalności na lokalnym rynku pracy mają problemy ze znalezieniem osób, które poprowadziłyby szkolenia zawodowe. Znalezienie takiej osoby jest wówczas trudne nie tylko z powodu ograniczonej liczby osób mających kwalifikacje zawodowe i uprawnienia pozwalające na uczenie innych wykonywania takiego zawodu, ale również ze względu na konkurencję znajdujących się na rynku podmiotów produkujących ten sam towar czy świadczących te same usługi.

Musieliśmy robić szkolenia, na przykład w zakresie sitodruku nie mieliśmy w ogóle specjalistów, (...) u nas w Opolu nie mogliśmy znaleźć w tej dziedzinie specjalistów. Poszukiwaliśmy ich spoza Opola, potem znaleźliśmy pana, który prowadzi w Opolu swoją firmę, przez pół roku ten pan był pomocnikiem instruktora, przychodził i codziennie uczył naszych pracowników, aż w pewnym momencie przyszedł do mnie i powiedział, że nie może ich już dalej uczyć. Nie wiedziałam, co jest tego przyczyną, a on powiedział, bo wychowuję sobie konkurencję (...).

Formą kształcenia osób niepełnosprawnych przynoszącą najlepsze efekty jest nauka zawodu bezpośrednio podczas wykonywania poszczególnych obowiązków zawodowych na stanowisku pracy pod nadzorem instruktora. Pozwala ona osobom niepełnosprawnym na nabycie umiejętności wykonywania poszczególnych działań wymaganych od pracownika na zajmowanym stanowisku pracy w tempie dostosowanym do ich potrzeb i możliwości. Dlatego też najczęściej prowadzoną formą kształcenia przez ZAZ są ćwiczenia, pokaz i instruktaż oraz *coaching*. Ćwiczenia polegają na wielokrotnym powtarzaniu przez uczące się zawodu osoby niepełnosprawne konkretnych czynności pokazanych przez instruktora, co pozwala na ukształtowanie się umiejętności potrzebnych do sprawnego ich wykonywania. Przed przystąpieniem do wykonywania ćwiczeń osoba ucząca się zawodu otrzymuje od nadzorującej ją osoby instrukcje dotyczące zadania, którego wykonania będzie się uczyła. Niejednokrotnie nauka zawodu i wykonywania związanych z nim poszczególnych czynności jest prowadzona przez pracownika doświadczonego w pracy w tym samym dziale lub na tym samym stanowisku.

Tak naprawdę instruktorzy muszą być jednocześnie trenerami, opiekunami, asystentami. Oni musieli tak naprawdę nauczyć wykonywania konkretnych czynności konkretnych pracowników na danych stanowiskach pracy, tylko takie rozwiązanie się sprawdza, żadne inne nie, ponieważ te osoby przychodzą bez umiejętności tak naprawdę, a jeśli już, to mają umiejętności warsztatowe, a nie umiejętności wykonywania pracy, danego zadania w danym terminie, czasie, z odpowiednią jakością.

(...) będziemy mieli warsztat krawiecki i w tym celu została zatrudniona osoba niepełnosprawna posiadająca duże doświadczenie właśnie w krawiectwie i myślę, że w tym kierunku będziemy jakby działać, żeby ta osoba przekazywała (...) przeszkoliła te osoby, by mogły wykonywać, wiadomo, że nie może zawód krawcowej, ale mają to być jakieś proste czynności.

Inne formy kształcenia niepełnosprawnych pracowników są mniej popularne. Najczęściej ZAZ wykorzystują je do kształcenia instruktorów, którzy następnie w ramach szkoleń wewnętrznych, głównie polegających na *coachingu*, uczą osoby niepełnosprawne zatrudnione na danym stanowisku wykonywania poszczególnych czynności. Wśród form wykorzystywanych przez ZAZ znajduje się również e-learning. Jednak ta forma kształcenia, ze względu na rodzaj uszkodzenia organizmu i jego poziom, nie może być wykorzystywana w przypadku wszystkich niepełnosprawnych pracowników. Ograniczeniem może być również poziom umiejętności obsługi komputerów w przypadku osób, których poziom i charakter niepełnosprawności nie wyklucza zastosowania tego rodzaju rozwiązania.

(...) jest takie Polskie Stowarzyszenie Druku Cyfrowego i Sitodruku i poprzez e-learning, na platformie e-learningowej zrobili uprawnienia sitodrukarskie. I co jakiś czas po prostu nie tylko w tej pracowni, ale w każdej pracowni odbywają się szkolenia czy to z zakresu filcowania, czyli technik różnych, czy też w zakresie na przykład grafiki komputerowej w pracowni informatycznej. Dlatego że nawet te osoby w pracowni komputerowej, one nie są upośledzone, to są wszystko osoby po skończonych szkołach średnich, licencjackich, niektórzy w trakcie studiów wyższych, ale osoby, które w zakresie akurat grafiki komputerowej nie były specjalistami i to trzeba było sporo zainwestować.

Niepełnosprawni pracownicy ZAZ bardzo rzadko mają okazję uczestniczyć w szkoleniach odbywających się poza tym podmiotem. Powodem mniejszego zainteresowania taką formą kształcenia osób niepełnosprawnych są koszty związane z dowozem, zapewnieniem pomocy asystenta. Większość zatrudnionych w ZAZ osób niepełnosprawnych nie jest samodzielna, wymaga pomocy podczas transportu. Nie dysponują również własnymi pojazdami. Kierowanie ich na szkolenia odbywające się poza ZAZ wymaga więc większych nakładów finansowych na ich dowóz do miejsca, w którym miałyby się odbywać zajęcia oraz zapewnienia im pomocy innych osób, wówczas gdyby była ona niezbędna podczas szkolenia.

(...) ponad połowa osób niepełnosprawnych zatrudnionych w naszym ZAZ nie jest samodzielna, są dowożone do nas busami i jeśli stąd mielibyśmy ich gdzieś zawozić na szkolenia, to byłoby bardzo dla nas drogie. Ze względów ekonomicznych.

Dla swoich pracowników ZAZ organizują również szkolenia z zakresu aktywizacji zawodowej. Podczas tych zajęć uczą się przygotowania dokumentów składanych do pracodawcy, prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej, zachowania właściwego dla pracownika. Zajęcia te mogą mieć charakter szkolenia lub warsztatów. Ich uczestnicy mają okazję spotkać się z psychologiem czy doradcą zawodowym. Celem tych szkoleń jest również zachęcenie osób niepełnosprawnych zatrudnionych w ZAZ do poszukiwania pracy na otwartym rynku pracy. Najczęściej jednak są one również prowadzone na terenie organizującego je ZAZ. Szkolenia takie niekiedy są obowiązkowe dla wszystkich niepełnosprawnych osób zatrudnionych w ZAZ.

(...) przez 2 lata był taki cykl szkoleń i warsztatów z psychologiem i doradcą zawodowym, jak dostać i utrzymać pracę, kim jestem, kim chcę być – to były takie 2 duże projekty, bo to trwało 2 lata i to było takie systemowe bardzo, bardzo spójne, powiązane ze sobą, to były te szkolenia akurat połączone z warsztatami, z wykładami, ale też z indywidualnymi takimi konsultacjami i z psychologiem, i z doradcą zawodowym tutaj u nas. I to też obligatoryjnie grupa korzystała tutaj wewnątrz.

Niepełnosprawni pracownicy ZAZ mogą również podnosić swoje kwalifikacje zawodowe, uczestnicząc w kształceniu formalnym. Podczas nauki w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych mogą liczyć na dofinansowanie części kosztów ponoszonych z tego tytułu, np. czesnego. Niestety korzystanie z tej formy kształcenia jest raczej jednostkowym i wyjątkowym przypadkiem. Wymaga określonego poziomu wykształcenia oraz braku ograniczeń wynikających z rodzaju i stopnia niepełnosprawności uniemożliwiających wykonywanie tego zawodu po zakończeniu kształcenia.

(...) dobry przykład pracownika, która przyszedł właśnie 2 lata temu do nas ze schizofrenią, po resocjalizacji, zupełnie pracował w innej branży, czym innym się zajmował, a u nas zdobył nowe kwalifikacje na stanowisku asystent w gabinecie odnowy biologicznej, czyli pomoc fizjoterapeuty. I teraz właśnie w czerwcu, za chwilę broni dyplom masażysty, więc tutaj skończył dodatkową szkołę, my dofinansowujemy część tego czesnego za tę jego szkołę i cieszymy się bardzo, bo z wyróżnieniem skończył tę szkołę.

Skuteczności szkoleń, których uczestnikami są niepełnosprawni pracownicy ZAZ nie można jednak oceniać w ogólnie przyjęty sposób. Jeśli będziemy na to patrzeć przez pryzmat otwartego rynku pracy, to można powiedzieć, że jest ona tak niezwykle niska, że prawie żadna. Uczestnicy wywiadów sporadycznie wskazywali jedynie na pojedyncze przypadki zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, która ukończyła szkolenie w ZPCh czy na otwartym rynku pracy. Ponadto najczęściej przypadki te dotyczyły zatrudnienia osób niepełnosprawnych do wykonywania prostych czynności, związanych z utrzymaniem w czystości budynków i przyległych do nich terenów. Przy ocenie tych podmiotów musimy jednak pamiętać o nałożonych na nich przez ustawodawcę zadaniach i wymogach oraz skali niepełnosprawności zatrudnianych w nich osób. Nauka zawodu w przypadku większości z nich jest czasochłonna, wymaga cierpliwości i nie zawsze przynosi oczekiwane efekty. Zdarza się, że ze względu na pogorszenie stanu zdrowia cały proces rehabilitacji zawodowej trzeba zaczynać od nowa. Niejednokrotnie sukces jest wynikiem nie tylko ciężkiej pracy osoby niepełnosprawnej i pomagających jej instruktorów, ale też wynikiem szczęśliwego zbiegu okoliczności. Pozytywne efekty przynosi również nawiązywanie i prowadzenie współpracy z instytucjami rynku pracy, organizacjami i instytucjami pomagającymi osobom niepełnosprawnym i innymi podmiotami gospodarczymi znajdującymi się na rynku.

(...) Osoba z zaburzeniem psychicznym z działu ogrodniczego (...). Ponieważ ten dział ogrodniczy zajmuje się sprawami takimi troszkę ogrodniczo-porządkowymi, ta osoba do porządkowania, do sprzątnięcia została przyjęta w innym zakładzie pracy, wcześniej przeszedłszy

oczywiście kurs obsługi maszyny, którą teraz obsługuje to jest (...) [zatrudnił ją] zakład opieki zdrowotnej, który po prostu potrzebował osoby do sprzątanía korytarzy, na maszynie specjalnej takiej.

Największa grupa osób to były osoby z sekcji obsługi budynku i gastronomii (...), czyli czystość na zewnątrz, wewnątrz, przygotowanie sal szkoleniowych, nakrywanie do stołu, to wszystko co się wiąże z takim bieżącym funkcjonowaniem tutaj budynku. I to jest ta grupa, która w dużej części wyszła na otwarty rynek pracy (...), odeszła do zawodów, które były zbliżone do tego zawodu, które tutaj [wykonywały].

Kadry i płace nie, bo było to w poprzednim roku i w tej chwili szukamy dla tych osób zatrudnienia, wczoraj nawet jedna pani była na rozmowie kwalifikacyjnej, no niestety poinformowała mnie, że na 12 osób nie wybrano jej, więc bardzo mi przykro. Handlowiec też nie, kursy komputerowe nie wpłynęły na możliwość zatrudnienia. Panowie, którzy zrobili wózki widłowe, kursy na wózki widłowe, tak. Jeden pan pracuje gdzie indziej. Jeśli chodzi o kursy stolarzy, jeden pan pracuje gdzie indziej, drugi pan pracuje cały czas u nas. Ale głównie dlatego, że po prostu te osoby nie chcą od nas odejść.

Kolejną barierą jest niska skłonność niepełnosprawnych pracowników ZAZ do podejmowania zatrudnienia w ZPCh i podmiotach działających w ramach otwartego rynku pracy. Osoby niepełnosprawne boją się, że sobie nie poradzą. Ponadto są świadome, że podejmując decyzje o podjęciu zatrudnienia na otwartym rynku pracy, decydują się na konkurowanie z innymi osobami. Niestety ma to również wpływ na skuteczność podejmowanych działań w zakresie rehabilitacji zawodowej i społecznej prowadzonej przez te podmioty oraz ich skłonności do inwestowania w rozwój zawodowy tej grupy pracowników. Nakłady poniesione na te inwestycje są niewspółmierne do uzyskanych rezultatów.

(...) Niestety też efektów nie było, bo rzeczywiście muszę przyznać, że to zatrudnienie na otwartym rynku nie wychodzi nam, ale też wiem, że w Polsce nie wygląda to najlepiej. Po prostu osoby, które trafiają do ZAZ bardzo się tutaj aklimatyzują, tak naprawdę nie chcą opuścić tych zakładów. Także chcą tutaj nadal pracować (...).

Kolejny problem stanowi skłonność niepełnosprawnych pracowników ZAZ do podejmowania aktywności edukacyjnej. Powody niewielkiego zainteresowania proponowanymi kierunkami szkoleń mogą wynikać z niewłaściwego ich dopasowania do potrzeb, oczekiwań i możliwości osób niepełnosprawnych. Ponadto mogą być wynikiem niezajomości realiów rynku pracy, oczekiwań i potrzeb działających na lokalnym rynku pracodawców. Dotyczy to głównie osób niepełnosprawnych, które nigdy nie pracowały, a więc nie miały możliwości poznać jego realiów. Przyczyna niskiego zainteresowania podejmowaniem kształcenia przez osoby niepełnosprawne może również być wynikiem ich generalnie niskiej aktywności edukacyjnej.

Zrobiłem taki quiz albo ankietę dotyczącą zainteresowania osób niepełnosprawnych kursami zawodowymi i jakby nie spowodowało to jakiegoś dużego oddźwięku. Głównie chodziło o kursy języka obcego i dwie osoby wyraziły chęć uczestnictwa w kursie na obsługę wózka widłowego. Jakby świadomość znalezienia pracy w powiecie (...) tych osób jest na tyle ograniczona, że oni nie zdają sobie sprawy, no to jest trudne. My musimy wykonywać dużą pracę, żeby oni rzeczywiście chcieli nawet poszukiwać tej pracy.

1.4. Skuteczność prowadzonych działań przez ZAZ

Zadaniem ZAZ jest rehabilitacja społeczna i zawodowa osób niepełnosprawnych do momentu uzyskania przez nich takiego poziomu produktywności i samodzielności, który pozwoli im na podjęcie zatrudnienia w ZPCh, a następnie w podmiotach działających w ramach

otwartego rynku pracy. Jest to zadanie niezwykle ważne, ale również i bardzo trudne do zrealizowania. Przyjrzyjmy się, jak wygląda to w rzeczywistości.

Decyzję o złożeniu niepełnosprawnemu pracownikowi ZAZ propozycji przejścia do ZPCh lub poszukiwania pracy u pracodawców działających w ramach otwartego rynku pracy podejmuje zespół programowy. To członkowie tego zespołu oceniają postępy niepełnosprawnego pracownika w rehabilitacji społecznej i zawodowej, poziom jego samodzielności w wykonywaniu zadań zawodowych i jego produktywność. Jeśli z ich oceny wynika, że osoba ta może podjąć pracę w ZPCh, wówczas podejmowane są poszukiwania nowego miejsca zatrudnienia. Osoby te są przygotowywane i wysyłane na rozmowy kwalifikacyjne do pracodawców, otrzymują od ZAZ referencje i listy polecające. Włączani są w te poszukiwania niejednokrotnie pracownicy PUP. Decyzje o tym, czy zostaną zatrudnione, czy też nie, podejmuje potencjalny przyszły pracodawca.

Przygotowujemy do pracy i jeżeli zespół programowy, który ocenia poziom i postępy tej rehabilitacji w naszym zakładzie stwierdza, że osoba jest wystarczająco przygotowana do pracy, jest na tyle samodzielna, że może pracować poza naszym zakładem, to wtedy kontaktujemy się z zakładami pracy, również z ZPCh. Bo uważamy, że to jest następny etap przejścia do otwartego rynku i jeżeli rzeczywiście takie miejsce się znajdzie, umawiamy na rozmowę kwalifikacyjną i pomagamy takiej osobie, aby rzeczywiście tam była zatrudniona.

(...) dostosowujemy się po prostu do potrzeb tych zakładów i praktycznie bardzo często wysyłamy na taką rozmowę kwalifikacyjną 5 osób, które uważamy, że być może nadają się do takiej pracy. Natomiast później pracodawca decyduje, którą z osób wybierze, więc nie mamy wpływu, jaki to stopień niepełnosprawności będzie, czy jaki rodzaj schorzenia, czy też w jakim wieku ta osoba jest.

(...) Tutaj z naszą pomocą, za pośrednictwem współpracy z PUP rozmawiali z pracodawcami, my tutaj wspieraliśmy ich od strony referencji i przygotowania, czy na rozmowę taką rekrutacyjną, czy właśnie poprzez takie polecenie takim listem polecającym czy listem referencyjnym.

Działania związane z podjęciem kolejnego etapu rehabilitacji zawodowej i społecznej niepełnosprawnego pracownika ZAZ nie mogą być jednak podejmowane wbrew jego woli. Jeśli niepełnosprawny pracownik, który w ocenie członków zespołu programowego kwalifikuje się do podjęcia zatrudnienia w ZPCh lub na otwartym rynku pracy, nie chce podejmować działań w tym kierunku, wówczas pozostaje on w ZAZ. Wynika stąd, że wymagania stawiane ZAZ przez ustawodawcę dotyczące warunków pracy i zasady ich przechodzenia na kolejny etap rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zapisy Kodeksu pracy określające zasady zatrudniania i zwalniania pracowników paradoksalnie stanowią barierę. Jest to jednak przeszkoda nie tyle w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, gdyż są oni zainteresowani kontynuowaniem pracy w ZAZ, ale ograniczenie możliwości zakończenia całego procesu rehabilitacji zawodowej i społecznej sukcesem, czyli przejściem do ZPCh, a następnie poszukiwaniem i podjęciem pracy na otwartym rynku pracy. Sytuacja ta zaburza płynność przechodzenia poszczególnych etapów rehabilitacji zawodowej i społecznej, czyli właściwie uniemożliwia jej zakończenie. Przekazuje także niezgodny z rzeczywistością obraz sytuacji w ZAZ. Często do podmiotów tych wpływają dokumenty od osób niepełnosprawnych zainteresowanych podjęciem pracy, ale które nie mogą zostać zatrudnione ze względu na brak wolnych miejsc. Stanowiska te zajmowane są między innymi przez osoby, których poziom rehabilitacji zawodowej i społecznej pozwala na podjęcie zatrudnienia w ZPCh lub na otwartym rynku pracy, ale nie są one zainteresowane opuszczeniem ZAZ. Do barier utrudniających aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych należy więc zaliczyć ich postawy związane z niechęcią do podejmowania zatrudnienia w ZPCh lub na otwartym rynku pracy. Bezpieczeństwo, jakie daje ZAZ i chęć korzystania z takiej możliwości przy tak trudnej sytuacji na rynku pracy osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym lub umiarkowanym jest zrozumiała, jednakże stano-

wi specyficzną pułapkę, która ogranicza skłonność osób niepełnosprawnych do podejmowania zatrudnienia w innych podmiotach niż ZAZ.

W jakim stopniu samodzielnie? Tak naprawdę w 100%. Dlaczego? Dlatego, że nie możemy zmusić pracownika do przejścia właściwie gdziekolwiek. My pracujemy na Kodeksie pracy, bardzo szybko te osoby, które są u nas zatrudnione, przechodzą na umowy na czas nieokreślony. I tak naprawdę, w tym momencie, osoba niepełnosprawna ma pełen wybór. Jeżeli z jakiegoś powodu powie, że nie chce przejść do innego zakładu, my w żaden sposób... Tak naprawdę możemy tylko i wyłącznie zachęcać.

(...) osoby te tutaj czują się bezpiecznie, natomiast kiedy tylko zaczniemy z nimi rozmawiać, że mogłyby już wyjść na wolny rynek, momentalnie następnego dnia są na zwolnieniu lekarskim. Takie są reakcje. Tak, że naprawdę trzeba dużo pracy, żeby przygotować tę osobę do tego, żeby ona w ogóle zechciała gdziekolwiek indziej pracować. Ona się tutaj czuje bardzo dobrze i chciałaby tutaj pracować. Nawet nie to, że ona ma tutaj dobre zabezpieczenie socjalne, bo my tego zabezpieczenia socjalnego im nie... nie nadużywamy tego, żeby mieli więcej pieniędzy od nas, bo oni mają naprawdę niewielkie pieniądze. Ale bezpieczeństwo, jakie my tutaj zapewniamy, jako pracodawcy, dla nich jest najważniejsze. I są wśród swoich niepełnosprawności, wśród innych niepełnosprawnych, co motywuje ich dodatkowo do pracy i sprawia, że czują się bezpiecznie.

Osoby niepełnosprawne nie zawsze przechodzą z ZAZ do ZPCh, a następnie do pracodawcy działającego w ramach otwartego rynku pracy. Niekiedy pomijane są ZPCh i osoba niepełnosprawna podejmuje zatrudnienie od razu w podmiotach działających w ramach otwartego rynku pracy. Ścieżki osób niepełnosprawnych poddawanych rehabilitacji zawodowej są więc różne i zależą od lokalizacji ZAZ, sytuacji na lokalnym rynku pracy, rodzaju prowadzonej działalności przez te podmioty, gdyż przekłada się to na zawody i umiejętności, które uzyskać mogą zatrudnione w nich osoby niepełnosprawne oraz tego, czy w ogóle znajdują się na tym terenie ZPCh. Niekiedy zawody i umiejętności, które mogą uzyskać osoby niepełnosprawne w ramach jednego ZAZ nie dają możliwości podjęcia zatrudnienia na otwartym rynku pracy lub w ZPCh. Zakład pracy chronionej może nie dysponować stanowiskami pracy odpowiednimi do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych znajdujących się w ZAZ. Niezgodne mogą być również profile prowadzonej działalności, w wyniku czego niepełnosprawni pracownicy ZAZ uzyskują kwalifikacje i umiejętności zawodowe, których nie poszukują ZPCh.

Osoby, które po przeszkoleniu w pracowni informatycznej nabywały umiejętności, kwalifikacje grafika komputerowego, znajdowały takie miejsca zatrudnienia. Osoby z pracowni krawieckiej też znajdowały, czy z introligatorskiej pracowni znajdowały zatrudnienie. Natomiast z innych pracowni raczej nie było takich możliwości (...).

ZPCh nie proponują stanowisk pracy, które byłyby adekwatne do możliwości i potrzeb osób niepełnosprawnych u nas zatrudnionych. Tak naprawdę mamy kontakty z ZPCh, ale oni nie proponują takich stanowisk, na których mogłyby być zatrudnione nasze osoby.

Dodatkowy problem stanowi kondycja finansowa ZPCh i wielkość podmiotów gospodarczych działających na terenie tego samego powiatu co ZAZ. Sytuacja finansowa niektórych ZPCh jest zła i nie pozwala im na zwiększanie zatrudnienia, co przekłada się z kolei na brak miejsc dla osób zatrudnionych w ZAZ, których poziom rehabilitacji zawodowej i społecznej kwalifikowałby do przejścia do ZPCh. Kolejny problem stanowi wielkość podmiotów gospodarczych działających w ramach otwartego rynku pracy mogących z racji prowadzonego rodzaju działalności zatrudniać osoby niepełnosprawne, które przeszły pomyślnie rehabilitację społeczną i zawodową w działającym na tym terenie ZAZ. W przypadku niektórych branż są to mikropodmioty, zatrudniające co najwyżej dwóch pracowników lub firmy rodzinne. Sytuacja taka nie sprzyja kontynuowaniu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, gdyż firmy takie nie będą zainteresowane ich zatrudnianiem ze względu na brak możliwości zastą-

pienia takiego pracownika podczas jego usprawiedliwionych nieobecności w pracy czy też problemy z organizacją czasu pracy ze względu na prawo do skróconego czasu pracy i wydłużonego wymiaru urlopu wypoczynkowego, zwolnienia od pracy oraz dodatkowej przerwy w pracy. Sytuacja ekonomiczna takich małych podmiotów również nie stanowi czynnika zachęcającego do zwiększania zatrudnienia. Często są to firmy, które borykają się z problemami finansowymi.

(...) całe otoczenie na zewnątrz naszej konkurencji, bo normalnie konkurujemy na rynku, to są małe podmioty gastronomiczne, które często zatrudniają 1–2 osoby i to jest to wszystko. I z tego względu bardzo trudno gdzieś jest przekonać pracodawcę do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej (...).

Niestety nawet wówczas, gdy ocena zespołu programowego jest pozytywna i osoba niepełnosprawna jest zainteresowana podjęciem dalszej rehabilitacji zawodowej w ZPCh lub podjęciem pracy na otwartym rynku pracy, nie można mówić o sukcesie. Zdarza się bowiem, że osoby niepełnosprawne przechodzące do ZPCh lub pracodawców działających w ramach otwartego rynku pracy wracają do ZAZ. Powody tych powrotów są różne. W niektórych przypadkach mamy do czynienia z dokonaniem błędnej oceny możliwości osoby niepełnosprawnej, które wracają, gdyż nie były w stanie poradzić sobie w nowym miejscu pracy. Problem ten dotyczy przede wszystkim osób podejmujących pracę w podmiotach działających w ramach otwartego rynku pracy. W przypadku ZPCh najczęściej przyczyną powrotu do ZAZ są nieprawidłowości tam występujące polegające na nieprzestrzeganiu zasad związanych z zapewnieniem tym pracownikom odpowiednich do ich potrzeb warunków pracy oraz kierowaniu się wyłącznie interesem firmy i nastawieniem na maksymalizację zysków. Jedynym pozytywnym efektem wypływającym z tej sytuacji jest fakt, że ZAZ, które otrzymywały informacje o nieprawidłowościach występujących w ZPCh, do których wysyłali swoich pracowników, szukają dla swoich niepełnosprawnych pracowników miejsc pracy w innych podmiotach, najczęściej działających w ramach otwartego rynku pracy. Niestety działanie takie ogranicza możliwości znalezienia pracy dla osób niepełnosprawnych i zaburza płynność procesu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych.

(...) jedna z tych osób wróciła do ZAZ, z tego, co wiem była to praca w sklepie wielkopowierzchniowym, chyba spożywczym i w momencie, kiedy tam przed świętami Bożego Narodzenia, tam jest dosyć dużo pracy, dużo obowiązków, ta osoba nie poradziła sobie (...).

(...) osoby, które przyszły do nas z ZPCh mówiły, że nie dały sobie tam rady, dlatego że była praca akordowa, a one mają jednak ograniczenia i nie dawały sobie rady w tej pracy. A my wiedząc już o tym, że stamtąd przyszły 3 osoby nie wysyłamy ludzi tam do pracy, tam nie poszukujemy im pracy.

Kolejny problem, niezwykle istotny dla zapewnienia prawidłowego prowadzenia rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, stanowi brak ZPCh na terenie niektórych powiatów. Wprowadzone ostatnio zmiany w regulacjach prawnych dotyczących zasad nadawania statusu ZPCh, polegające między innymi na podniesieniu wartości wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych spowodowały, że niektóre ZPCh utraciły swój status. Zniknięcie w sensie formalnym tych podmiotów z lokalnego rynku pracy zaburzyło płynność procesu rehabilitacji zawodowej i społecznej zatrudnionych w ZAZ osób niepełnosprawnych, uniemożliwiło bowiem jej kontynuowanie w ZPCh. Sytuacja ta ogranicza możliwości prawidłowego prowadzenia rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych i stawia przez ZAZ kolejne zadanie. Zmuszone są one do prowadzenia rehabilitacji zatrudnionych osób niepełnosprawnych do momentu, aż będą one mogły podjąć pracę w podmiotach działających w ramach otwartego rynku pracy, co z kolei wydłuża okres ich zatrudnienia w ZAZ i innych osób niepełnosprawnych zainteresowanych podjęciem pracy w tych podmiocie. Ten problem wpływa więc na spowolnienie całego procesu.

(...) w tej chwili dwa jedyne zakłady, które były na terenie naszego powiatu, już w tej chwili nie są ZPCh, więc właściwie teraz będzie troszeczkę utrudnione zadanie. Ale wcześniej byliśmy w stałym kontakcie, jeżeli były jakiekolwiek miejsca wolne, to kierowaliśmy tam osobę.

Znacznym utrudnieniem dla prawidłowego przebiegu procesu rehabilitacji społecznej i zawodowej, który negatywnie wpływa na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych oraz skuteczność działań realizowanych w tym zakresie przez ZAZ, są postawy pracodawców z otwartego rynku pracy, którzy nie chcą zatrudnić osób niepełnosprawnych. Ta niechęć jest tak silna, że nawet kontakt z potencjalnym kandydatem na przyszłego pracownika podczas odbywanego u pracodawcy stażu czy praktyk i uzyskania pozytywnej oceny nie jest w stanie przekonać pracodawców do zatrudnienia takiej osoby. Strach przed obowiązkami wynikającymi ustawowo z nadanych praw pracownikom niepełnosprawnym jest zbyt duży. Ponadto pracodawcy obawiają się, że osoba niepełnosprawna nie poradzi sobie z obowiązkami zawodowymi i będzie często nieobecna w pracy. Preferują więc podczas naboru osoby niemające orzeczeń o stopniu niepełnosprawności, tym bardziej że w rejonach, gdzie sytuacja na rynku pracy jest bardzo trudna, mamy do czynienia z rynkiem pracodawcy, który może sobie pozwolić na dyktowanie własnych warunków i wybierać spośród wielu kandydatów.

(...) organizowaliśmy takie próbne staże, praktyki na otwartym rynku pracy w ramach różnych działań, różnych projektów. I co się okazywało? Że po dwóch miesiącach, po tym okresie próbnym pracodawca mówił, że dobry to jest pracownik, jednak jego ograniczenia, tego pracownika, są takie, że on, pracodawca, nie może przyjąć tego pracownika do pracy. I bardzo często po okresie próbnym te osoby wracały do nas do pracy.

(...) jest tutaj kwestia jednak oporu ze strony pracodawców czy otwartego rynku pracy (...) osoby, które prowadzą firmy (...), to one zdecydowanie wolą zatrudnić osobę pełnosprawną, gdzie tak naprawdę gwarancją jest to, że ta osoba będzie pracowała, będzie dyspozycyjna. Bardziej dyspozycyjna. A osoba niepełnosprawna, główna obawa jest taka, że ta osoba, z tego co ja słyszę, że, po pierwsze, sobie nie poradzi, a po drugie, będzie długo przebywała na zwolnieniach chorobowych. I to jest główny mur, opór ze strony tutaj pracodawców. My tutaj chodzimy, rozmawiamy, wizytujemy te różne zakłady, przedstawiamy CV naszych pracowników, przyjeżdżamy z nimi. Jakby pokazujemy, że są to często osoby wykształcone, które na pewno poradziłyby sobie w pracy tak samo jak pracownik pełnosprawny. Jednak jest duży opór. Jednak to jest nieduża miejscowość i dość duży stopień bezrobocia, gdzie tak naprawdę mając wybór pracownika pełnosprawnego, młodego najczęściej, bo tutaj oczywiście tak jak w całym kraju duży odsetek ludzi młodych jest bezrobotnych, to jednak wolą wybrać tę osobę pełnosprawną, a nie niepełnosprawną.

Problem stanowi również sposób postrzegania osób niepełnosprawnych przez pozostałą część społeczeństwa. Stygmatyzacja rodzin z dziećmi niepełnosprawnymi i lekceważące ich traktowanie wciąż może stanowić problem i ograniczać możliwości rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych. Postawy takie są silnie zakorzenione w niektórych rejonach kraju i mimo zmian, które zaszły w ostatnim czasie, nadal zdarzają się osoby jawnie i bezmyślnie dyskryminujące osoby niepełnosprawne. Bardzo negatywny wpływ ma sytuacja, kiedy osobą dyskryminującą jest pracownik instytucji, której zadaniem jest wspieranie osób niepełnosprawnych i ich rodzin w prowadzeniu rehabilitacji.

(...) Trzeba też, żeby zmieniło się pokolenie, my mieszkamy na terenach Polski Zachodniej, gdzie niepełnosprawność była zawsze postrzegana jako kara Boża i jakieś takie naleciałości kulturowe były. I nie tak dawno, bo 5 lat temu przyjmowałam pracownika ze wsi, z małej miejscowości. I żeby przyszedł do pracy, musiał mieć zaświadczenie, zaświadczenie o stanie zdrowia i poskarżyła się matka tego pracownika, pan jest z upośledzeniem umysłowym, że lekarz nie chce wydać zaświadczenia. Zadzwoiłam, bo nie chciałam wierzyć, że w dzisiejszych czasach takie coś może się zdarzyć, i przy tej matce (...). Zadzwoiłam i poprosiłam pana doktora do telefonu. (...) i ten pan powiedział mi coś takiego: „Ale przecież on jest glu-

pi, on jest chory na głowę”. Lekarz, który w dzisiejszych czasach mówi o osobie upośledzonej umysłowo w taki sposób... no, po prostu spowodował to, że mi brakło słów, zatkało mnie tylko na moment i powiedziałam: „Ja bardzo przepraszam pana doktora, ja tego pana zatrudniam i bardzo proszę o to zaświadczenie, bo ono jest mi niezbędnie potrzebne, żeby mógł pan korzystać z rehabilitacji”. I powiedziałam: „Kiedy może pan to zaświadczenie wystawić? Bo ja mam akurat panią mamę tego pana u siebie w gabinecie. Kiedy pan doktor będzie mógł przyjmując panią, żeby tę sprawę załatwić?”. I mama później zadzwoniła do mnie, powiedziała: „Proszę pani, pierwszy raz od 25 lat ten pan doktor”, który znał już tego pana od wielu lat, jak był jeszcze dzieckiem, mówi: „Przyjął mnie jak człowieka”. Czyli czasami trzeba, to ta walka o godność osób niepełnosprawnych to jeszcze tutaj na tych terenach to jeszcze, jeszcze lata są potrzebne do tego.

Przeszkodą w znacznej mierze przyczyniającą się do dezaktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych jest stan zdrowia. Problem ten dotyczy osób, u których dysfunkcja organizmu się pogłębia. Osoby takie pomimo pozytywnych efektów prowadzonej przez ZAZ rehabilitacji społecznej i zawodowej zakończonej podjęciem pracy w ZPCh lub na otwartym rynku pracy, z czasem tracą miejsce pracy, gdyż wraz z rozwojem dysfunkcji zmniejszają się ich możliwości produktywnego i samodzielnego wykonywania dotychczasowych obowiązków zawodowych. Osoby te jednak rzadko decydują się na powrót do ZAZ i dalszą aktywność zawodową.

(...) nie wszystkim udało się, czy to ze względu na stan zdrowia, czy ze względu na specyfikę pracy, utrzymać na tych stanowiskach pracy tam. Niemniej głównie to było ze względu na stan zdrowia (...).

Problem dla rzetelnego określenia poziomu skuteczności prowadzonych działań przez ZAZ w zakresie rehabilitacji społecznej i zawodowej oraz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych stanowi brak informacji o dalszych losach osób, które z tych podmiotów przeszły do pracy w ZPCh lub na otwarty rynek pracy. Podmioty te nie zbierają informacji na ten temat i nie starają się podtrzymywać kontaktów z osobami, które przeszły do innych pracodawców. Informacje o dalszych losach osób niepełnosprawnych uzyskują dopiero wówczas, gdy sami do nich przychodzą i ich informują lub też wówczas, gdy osoba taka nie utrzymała się w nowym miejscu pracy i chciała wrócić do ZAZ. A szkoda, bo to, że osoba niepełnosprawna znalazła zatrudnienie poza ZAZ, nie oznacza jeszcze pełnego sukcesu, gdyż mogła go nie utrzymać, zniechęcić się i podjąć decyzję o dezaktywizacji zawodowej.

(...) pracują, znaczy nie mamy wiedzy na ich temat, natomiast wiem, że znalazły sobie zatrudnienie na zewnętrznym rynku pracy. Natomiast, co się z nimi dzieje...

(...) wiem, że podjął, ale czy teraz kontynuuje, to teraz nie mam wiedzy.

1.5. Zakres prowadzonej współpracy

Bardzo ważnym elementem z perspektywy skutecznej aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych jest współpraca ZAZ z różnymi aktorami rynku pracy oraz instytucjami i organizacjami zajmującymi się tą problematyką. Konieczność tę wymusza między innymi zakres kompetencji i zadań wyznaczonych przez ustawodawcę tym podmiotom oraz złożoność i elastyczność obecnego rynku pracy. ZAZ ze względu na zajmowane miejsce w systemie rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych i zlecone przez ustawodawcę zadania do zrealizowania w tym zakresie znalazły się w trudnej sytuacji. Z jednej strony stanowią ważny element systemu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, a z drugiej muszą konkurować z innymi podmiotami gospodarczymi na rynku pracy. Łączenia tych dwóch zadań nie ułatwia im konieczność zatrudniania znacznej liczby osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym lub umiarkowanym, których strukturę i wartości wskaźników wyznaczył dla tych podmiotów ustawodawca. Po to, aby zapewnić sobie możliwość zachowania posiadanego statusu, a także realizować narzucone zadania z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełno-

sprawnych są zmuszone do inicjowania i prowadzenia współpracy z instytucjami, podmiotami gospodarczymi, szkołami i organizacjami, które ze względu na pełnione role mogą wspierać ZAZ w prowadzonej przez nie działalności. Przyjrzyjmy się wypowiedziom badanych odnoszącym się do tej kwestii.

Współpraca z ośrodkami pomocy społecznej (OPS), powiatowymi centrami pomocy rodzinie (PCPR), miejskimi ośrodkami pomocy społecznej (MOPS), powiatowymi urzędami pracy (PUP), szkołami i organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych, a szczególnie tymi organizacjami, które prowadzą WTZ, jest niezwykle ważna ze względu na konieczność uzyskania odpowiednich wartości wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym i umiarkowanym. W momencie pojawienia się wakatów ZAZ poszukują nowych pracowników, korzystając z zasobów, wiedzy i informacji, którymi te podmioty i instytucje dysponują. Współpraca w zakresie pośrednictwa pracy między ZAZ a ośrodkami pomocy społecznej oraz organizacjami pozarządowymi jest dwustronna. Jeśli w tych organizacjach są osoby niepełnosprawne, które mogłyby podjąć pracę w ZAZ, wówczas to one poszukują w ZAZ dla tych osób wolnych miejsc. Ponadto ośrodki pomocy społecznej oraz organizacje pozarządowe nadzorują pracę WTZ i środowiskowych domów samopomocy (ŚDS), które również stanowią źródło potencjalnych kandydatów na przyszłych pracowników ZAZ.

Jesteśmy w stałym kontakcie bądź spotykamy się i jeżeli są jakieś osoby, jeśli my mamy miejsca wolne, to dzwoniemy, czy nie mają akurat osób, które nadawałyby się na takie, a nie inne stanowiska, ale bardzo często jest tak, że panie z MOPS-u dzwonią, czy nie mamy miejsc wolnych, więc to działa w dwie strony. Albo oni do nas, albo my do nich.

Tak, bo również stowarzyszenie „Dar serca”, które działa bardzo prężnie na naszym terenie, również kontakt telefoniczny i kontaktujemy się, że przysyłają tutaj, że dotrze do mnie jakaś osoba, która jest chętna do pracy. Także działa to praktycznie z tymi instytucjami, ze wszystkimi tak samo – spotkania plus rozmowy telefoniczne.

Współpracujemy przede wszystkim z organizacjami, które nadzorują pracę warsztatów terapii zajęciowej w zakresie praktyk, które u nas się odbywają z warsztatów terapii zajęciowej. W ten sposób też rekrutujemy osoby niepełnosprawne do pracy, jak wiemy, jak się zachowywały na praktykach u nas (...).

Współpraca z WTZ i ŚDS polega nie tylko na pozyskiwaniu kandydatów na pracowników dla ZAZ, ale również obejmuje działalność szkoleniową. Osoby niepełnosprawne kierowane są z WTZ i ŚDS do ZAZ na szkolenia zawodowe lub też zajęcia praktyczne, które pozwalają im na zapoznanie się z tym, jak w praktyce wygląda praca w ZAZ. Jest to także rodzaj testu sprawdzającego, czy dana osoba będzie mogła w przyszłości podjąć pracę w ZAZ.

Ośrodki pomocy społecznej również poprzez warsztaty przysyłają do nas osoby niepełnosprawne, które chciałyby podjąć pracę u nas na przykład czy przejść jakieś szkolenie czy praktykę, czy sprawdzić, czy w ogóle będą mogli kiedyś pracować w ZAZ.

Jednakże nie wszystkie ZAZ dostrzegają potencjał OPS w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Zakres prowadzonej współpracy ograniczają jedynie do uzyskania dla swoich niepełnosprawnych pracowników pomocy finansowej lub materialnej związanej z koniecznością poprawy ich warunków socjalno-bytowych. A szkoda, gdyż mogą stanowić one doskonałe źródło informacji o osobach niepełnosprawnych, które kwalifikują się do pracy w ZAZ. To one często z racji powierzonych im zadań mają kontakt z osobami niepełnosprawnymi i ich rodzinami oraz mogą stanowić doskonałe źródło informacji o zbiorowości niepełnosprawnych mieszkańców obszaru, na którym działa ZAZ, ich sytuacji finansowej, poziomu i rodzaju dysfunkcji. O tym, że taka współpraca jest możliwa, wskazują przytoczone wcześniej wypowiedzi innych uczestników badania.

(...) ja nie widzę tutaj współpracy w zakresie aktywizacji zawodowej, jeśli chodzi o ośrodki pomocy społecznej.

Nieco inaczej wygląda sytuacja w przypadku PUP. Tutaj zakres współpracy obejmuje nie tylko pośrednictwo pracy, ale również doradztwo zawodowe, szkolenia oraz działania aktywizacyjne. Współpraca pomiędzy PUP a ZAZ w zakresie pośrednictwa pracy ma dwukierunkowy charakter. PUP wspomagają ZAZ nie tylko podczas poszukiwania nowych pracowników dla tych podmiotów, ale również w przypadku poszukiwania ofert pracy dla niepełnosprawnych pracowników ZAZ, których poziom samodzielności i uzyskanych kwalifikacji pozwala na podjęcie pracy u innego pracodawcy. ZAZ korzystają również z możliwości rejestracji swoich niepełnosprawnych pracowników w PUP jako poszukujących pracy. W przypadku, gdy liczba takich osób jest większa, pracownicy PUP pojawiają się w ZAZ w celu dopełnienia formalności związanych z posiadanym w ich rejestrach statusem niepełnosprawnych pracowników ZAZ. Podczas takich wizyt są dopełniane nie tylko formalności związane z posiadanym statusem osoby poszukującej pracy, ale również prezentowane są oferty pracy, które wpłynęły do PUP. Wadą tej całej sytuacji jest to, że najczęściej oferty te nie są składane przez pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej w stopniu znacznym lub umiarkowanym. Niemniej pozwalają na zapoznanie się z potrzebami lokalnego rynku pracy pod kątem kwalifikacyjno-zawodowym, choć ze względu na ułomność informacji znajdujących się w PUP na ten temat nie daje to pełnego obrazu. Niestety nie zawsze pracownicy PUP są skłonni do odbywania regularnych wizyt w ZAZ.

Doradcy zawodowi w ramach swoich obowiązków przeprowadzają u nas szkolenia tutaj na terenie zakładu. Są to szkolenia związane z poszukiwaniem pracy, z tworzeniem dokumentów aplikacyjnych, pisanem CV czy listu motywacyjnego. Ta współpraca jest jakby dwustronna. W zakładzie odbywają się takie... Doradca zawodowy przychodzi tu z pewnymi osobami bezrobotnymi, które poszukują pracy. Część z nich posiada orzeczenie o stopniu niepełnosprawności i nawet podczas wizyty dowiaduje się, że taka osoba niepełnosprawna nie miała w ogóle świadomości, że może być zatrudniona u nas.

Głównie zgłaszamy na przykład potrzeby zatrudnienia osób niepełnosprawnych w konkretnych stopniach niepełnosprawności. Były takie momenty. W tej chwili już nie, ale przez jakiś czas mieliśmy takie potrzeby i współpracowaliśmy z urzędem pracy i oni nam przysyłali tutaj, zgodnie z zasadami, osoby niepełnosprawne, które by mogły podjąć u nas pracę.

(...) panie przyjeżdżając do nas co 90 dni, przywożą nam też oferty pracy i mogą pracownikom, co prawda panie mówią, że my zatrudniamy już tak bardzo poszkodowane osoby, że te oferty pracy, które pokazują się w tej chwili coraz częściej już na rynku pracy, no nie są dostępne dla naszych niepełnosprawnych. Niemniej dobrze jest poczytać, dobrze jest dla naszych niepełnosprawnych pracowników, gdy poczytają sobie różne oferty pracy, gdzie, w których dziedzinach gospodarki są poszukiwane osoby niepełnosprawne.

Ze względu na szeroki zakres świadczeń, które mogą pracownicy ZAZ uzyskać oraz dążenie do udzielania jak najbardziej kompleksowej pomocy ZAZ, współpracują z OPS i organizacjami pozarządowymi. ZAZ mogą liczyć na wsparcie ze strony organizacji pozarządowych w prowadzonej działalności gospodarczej. Polega ono między innymi na kierowaniu zamówień przez organizacje pozarządowe na produkty i usługi oferowane przez ZAZ. Dzięki takim działaniom podmioty te poprawiają swoją pozycję na rynku i sytuację ekonomiczną. Działania podejmowane w tym zakresie mają również niekiedy charakter dwustronny, gdyż ZAZ zamawiają różnego rodzaju usługi i produkty w innych organizacjach pozarządowych, głównie tych prowadzących spółdzielnie socjalne. Współpraca może również polegać na wspólnym wykonaniu zlecenia. Współpraca z organizacjami pozarządowymi stanowi dla ZAZ również doskonałe źródło informacji. Korzyści w tym zakresie są obustronne, gdyż to nie tylko ZAZ uzyskują je od organizacji pozarządowych, ale również same stanowią dla nich cenne źródło informacji.

(...) skanujemy rynek organizacji pozarządowych, podmiotów ekonomii społecznej, spółdzielni socjalnych czy różnych innych takich podmiotów, żeby po prostu swoich też wspierać.

Więc jeśli kupujemy jakąś usługę, tak jak mamy taką ofertę, że na przyjęcia zatrudniamy, możemy zatrudnić nianię, niania na przyjęcia. I tutaj posiłkujemy się, to dla nas jest korzystna oferta, dla klienta, dodatkowo pokazujemy, że mamy taką fajną usługę i możemy czymś nowym się pochwalić i okazać tę kompleksowość. A z drugiej strony wspieramy się tutaj też, zatrudniamy do tego celu takiego podwykonawcę, jakim jest Spółdzielnia Socjalna Karima, są panie, które profesjonalnie zajmują się opieką, animacją zajęć takich dla dzieci podczas właśnie takich przyjęć (...).

ZAZ wspólnie z organizacjami pozarządowymi inicjują i prowadzą akcje promujące zatrudnianie osób niepełnosprawnych oraz szkolenia z zakresu przedsiębiorczości i zarządzania firmą. Zakres organizowanych szkoleń wspólnie z organizacjami pozarządowymi obejmuje również kształcenie z zakresu sposobów poszukiwania zatrudnienia. Podejmowane są również wspólnie działania promujące ideę ekonomii społecznej lub też akcje promujące osoby niepełnosprawne i podejmujące próbę zmiany wizerunku członków tej zbiorowości w opinii pozostałej części społeczeństwa.

(...) My współpracujemy z organizacjami pozarządowymi na innych polach. Nie wiem, promocji zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Głównie w tym zakresie współpracujemy z fundacjami. Z Fundacją Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych z Warszawy. Bardzo mocno współpracowaliśmy. Ze środków Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych była prowadzona taka współpraca dwustronna z instytucją Price Wolters Kluwer, która prowadziła nam taki program menedżerski lepszego prowadzenia naszego biznesu. Tego typu prowadziliśmy współpracę.

(...) z regionalnym ośrodkiem pomocy społecznej. To mieliśmy takie szkolenie kiedyś. To było szkolenie dotyczące poszukiwania, ale to było też szkolenie dotyczące form poszukiwania pracy dla osób niepełnosprawnych.

(...) promujemy też tę ideę ekonomii społecznej, czyli pokazujemy ten wymiar społeczny tej pracy, którą nie tylko my wykonujemy (...).

Organizacje pozarządowe i ZAZ wspierają również nawzajem swoją działalność przez zakup oferowanych przez te podmioty produktów czy usług. Za część usług i produktów pobierane są pieniądze, a inne rozliczane są przez wymianę bezgotówkową, czyli tzw. barter polegający na wymianie towaru za towar lub też usługi za usługę po wcześniejszym uzgodnieniu wartości wymienianych towarów i usług pozwalający na uzyskanie zerowego bilansu wymiany.

(...) usługi graficzne, grafika komputerowego mamy tak jakby w cenie, trochę się rozliczamy finansowo, trochę barterem, więc w taki sposób. Tak samo jest ze Stowarzyszeniem Prometeusz, też my tutaj im staramy się, jak mają jakieś akcje typu dla dzieci zawody sportowe, jakieś kanapki, takie zaplecze tutaj przygotować. Z kolei oni nam piękny szyld teraz robią tutaj do tego, bo też mają taką działalność (...).

W OPS, MOPS, PCPR pracownicy ZAZ otrzymują świadczenia i wsparcie dla swoich pracowników znajdujących się w trudnych warunkach socjalno-bytowych. Próbuje wspólnie znaleźć rozwiązanie problemów osób niepełnosprawnych i ich rodzin dotyczące złej sytuacji materialnej, niedostosowanego do potrzeb osoby niepełnosprawnej mieszkania itp. Niekiedy ten zakres współpracy jest bardzo szeroki i obejmuje również wymianę opinii, spostrzeżeń czy rad. Przekazywane są również niekiedy informacje o postępach zatrudnionych w ZAZ osobach niepełnosprawnych. Prowadzone są także wspólne działania promujące osoby niepełnosprawne na rynku pracy i aktywizujące zawodowo członków tej grupy społecznej. Starają się w razie potrzeby wspólnie znaleźć rozwiązanie dla pojawiających się na bieżąco problemów. Przekazują sobie także informacje dotyczące oferty szkoleniowej czy targów, na których ZAZ mógłby zaprezentować swoje usługi i produkty oraz swoich niepełnosprawnych pracowników.

(...) rozmawiamy, większość naszych podopiecznych gdzieś tam są, to są wspólni, wspólny klient, jeśli to tak mogę określić, z różnych względów. Czy ze względu na niepełnosprawność, czy ze względu na sytuację finansową i niepełnosprawność, więc tak jakby tutaj ta wymiana

tych wspólnych doświadczeń, opinii i tak dalej w tym obszarze na pewno się odbywa. (...) gro osób też z tych miejsc tutaj do nas przychodziło, więc na bieżąco informujemy siebie nawzajem o tych postępach tutaj naszych pracowników, rozmawiamy o nich w miarę możliwości (...).

Podczas poszukiwania miejsc pracy dla zatrudnionych w ZAZ niepełnosprawnych osób, których poziom samodzielności i produktywność pozwala na przejście do innego pracodawcy podmioty te współpracują z ZPCh oraz pracodawcami z otwartego rynku pracy. Współpraca z tymi dwoma partnerami nie jest jednak łatwa. W przypadku ZPCh problem stanowi to, że na terenach, na których znajdują się ZAZ nie zawsze działają ZPCh. A te, które działają nie zawsze są zainteresowane prowadzeniem współpracy z ZAZ lub też profil prowadzonej przez nich produkcji i/lub świadczonych usług całkowicie wyklucza możliwość przyjęcia do pracy osoby niepełnosprawnej z ZAZ ze względu na niezgodność kwalifikacji zawodowych i umiejętności pracowników ZAZ i potrzebami ZPCh. Sytuacja ta stawia ZAZ i zatrudnione w nich osoby niepełnosprawne w trudnej sytuacji, gdyż pozbawia możliwości kontynuacji rehabilitacji społecznej i zawodowej zgodnie z założeniami. Na pogorszenie się sytuacji w tym zakresie wpływ miało podniesienie w 2012 r. wartości wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ZPCh. Spowodowało to, że część zakładów straciła swój status i stały się podmiotami działającymi jedynie w ramach i na zasadach otwartego rynku pracy. Wraz z utratą statusu w byłych ZPCh została zredukowana liczba pracujących tam osób niepełnosprawnych, co znacznie ograniczyło możliwości zatrudniania w nich niepełnosprawnych osób z ZAZ. Na obszarach, na których ZPCh działają, współpraca prowadzona przez te podmioty z ZAZ dotyczyła głównie pośrednictwa pracy. Przynosiła ona korzyści obu stronom, gdyż ułatwiała znalezienie miejsca pracy dla zrehabilitowanego pracownika ZAZ i kontynuowanie dalszego procesu rehabilitacji zawodowej i społecznej w ZPCh, a ZPCh pozyskiwało pracownika na wakuujący etat, pozwalając na spełnienie wymogów dotyczących struktury zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników, wyznaczonych przez ustawodawcę.

Tutaj mogę się posłużyć sprawą sprzed, powiedzmy, roku, jak ZPCh istniały. W tej chwili ich nie ma, ale wcześniej było tak, że na pierwsze spotkanie ja pojechałam na rozmowę, żeby spytać, czy są w ogóle zainteresowani, żebyśmy ich informowali, że mamy przygotowane osoby niepełnosprawne, więc po takich rozmowach wiedziałam, że jak najbardziej telefony od nas będą mile widziane, i tak samo oni informowali nas. Czyli jeżeli pojawiała się u nich miejsce, to później już w tym dalszym etapie pani kadrowa do mnie dzwoniła i mówiła, że takie i takie miejsce będzie, jeżeli mamy jakieś osoby, które naszym zdaniem się nadają na to stanowisko, to żebyśmy po prostu złożyli podania. Także wtedy nasz pracownik socjalny razem z tymi osobami niepełnosprawnymi się tym zajmuje. W tej chwili trener pracy.

W tej chwili po prostu nie ma ZPCh, ale zakłady są i praktycznie te same osoby. Czyli działa to podobnie, ale niestety nie ma już takich informacji częstych. Bo wtedy rzeczywiście jakaś tam rotacja była, bo były całe linie dla osób niepełnosprawnych. W tej chwili pojedyncze stanowiska w tych zakładach pozostały dla osób niepełnosprawnych i te kontakty już są rzadsze, chociaż tak naprawdę nie bazujemy tylko na tych, które były ZPCh, mamy kontakt ze wszystkimi zakładami (...).

Nieco inaczej wygląda sytuacja z podmiotami działającymi w ramach otwartego rynku pracy. Znalezienie w nich miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych jest czasochłonne. Wymaga przeprowadzenia wielu rozmów i zachęcania pracodawców do podjęcia decyzji o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej w stopniu znacznym lub umiarkowanym. W zasadzie współpraca inicjowana jest głównie przez ZAZ i nie zawsze mile widziana. W przypadku otwartego rynku pracy współpraca głównie dotyczy pośrednictwa pracy związanego z poszukiwaniem miejsca pracy dla niepełnosprawnej osoby, której poziom samodzielności i produktywność pozwala na podjęcie pracy u pracodawcy działającego na otwartym rynku pracy.

(...) Wiemy, że część zakładów po prostu nie chce zatrudniać osób niepełnosprawnych, ale tam, gdzie wiemy, że pracodawcy chętnie zatrudnią, to jest tylko kwestia wyczekania momentu, w którym takie miejsce się zwolni i nasz pracownik mógłby się ubiegać.

Niektóre ZAZ wypracowały z podmiotami gospodarczymi współpracę o charakterze gospodarczym. Polega ona na wzajemnym wspieraniu prowadzonej działalności i specyficznym rodzaju wymiany handlowej, polegającej na zakupie produktów i usług jedynie od lokalnych producentów.

(...) zamawiając produkty tutaj do produkcji, staramy się wspierać lokalny rynek, czyli naszych lokalnych przedsiębiorców, naszych lokalnych dostawców. Więc kupując nabiał, staramy się kupować go z siedleckiej mleczarni, a nie nie wiadomo skąd, bo to są też miejsca pracy naszych tutaj lokalnych ludzi konkretne. Więc żeby te lokalne biznesy gdzieś tam wspierać (...).

Niektóre ZAZ współpracują również z urzędami i podmiotami świadczącymi różnego rodzaju usługi dla mieszkańców powiatu lub regionu. Na ich zlecenie prowadzą szkolenia ich pracowników w zakresie obsługi klientów z różnymi rodzajami i stopniami niepełnosprawności. Działania takie nie tylko uczą urzędników sposobów obsługi osób ze szczególnymi potrzebami, ale pozwalają im ich lepiej zrozumieć. Są one również formą integracji, gdyż wśród osób pomagających prowadzić zajęcia znajdują się osoby niepełnosprawne. Obie grupy mają więc okazję podczas takich kontaktów skonfrontować swoje poglądy i przekonania na temat zbiorowości osób niepełnosprawnych z rzeczywistością.

(...) Prowadzimy też taki projekt związany ze szkoleniem urzędników bądź innych osób, które obsługują mieszkańców Wrocławia, w różnym zakresie, zarówno w zakresie urzędniczym, jak i pocztowym, bankowym, w zakresie szkoleń, takich specjalistycznych szkoleń związanych z obsługą klienta z niepełnosprawnością. Te szkolenia się odbywają na naszym terenie, nasi pracownicy w nich uczestniczą jako aktorzy.

Niektórym ZAZ udaje się podejmować współpracę z lokalnymi władzami w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Dotyczy ona odbywania w tych instytucjach praktyk zawodowych a zasady, na których współpraca w tym zakresie się będzie odbywała są określane w podpisywanym przez obie strony porozumieniu.

(...) naszych pracowników niepełnosprawnych staramy się wysyłać na praktyki w to środowisko otwarte i tutaj jesteśmy w przededniu też podpisania porozumienia właśnie z urzędem miasta, tam też taka grupa naszych pracowników z obsługi budynku będzie takie dwutygodniowe praktyki odbywała (...).

ZAZ pozytywnie oceniają współpracę podejmowaną z OPS, MOPS, PCPR i nauczycielami szkół kształcących osoby niepełnosprawne. Dostrzegają zalety wynikające z działań podejmowanych w zakresie pośrednictwa pracy czy kształcenia. Na zakres prowadzonej współpracy i jej efekty wpływ mają również kontakty nieformalne pracowników zarządzających ZAZ z pracownikami ośrodków pomocy społecznej. Znajomość z pracownikami ośrodków pomocy społecznej znacznie poprawia jakość prowadzonych działań i ich intensywność.

Do tej pory nie mieliśmy nigdy problemu, jeśli chodzi o osoby chętne do pracy. I rzeczywiście, bardzo często jak przychodzą, zadajemy pytanie, czy ktoś kierował, więc wiemy, że rzeczywiście to jest MOPS, to jest urząd pracy i tak jak mówiłam wcześniej, nauczyciele, wychowawcy z różnych szkół, tak że rzeczywiście, podań mamy bardzo dużo i stąd możemy pozwolić sobie na jakąś rekrutację.

Ja tam kiedyś pracowałam i mam dobre kontakty indywidualne, personalne z tymi osobami. (...) ja się z MOPS-u wywodzę i wszystkie osoby decyzyjne, które powinny z nami współpracować, po prostu do tej współpracy mobilizuję.

Pomimo tak wysokiej oceny współpracy prowadzonej przez ZAZ z OPS, MOPS, PCPR nie zawsze jest ona zgodna z oczekiwaniami. Działalność tych podmiotów w aktywizowaniu zawodowym osób niepełnosprawnych mogłaby być większa. Nie jest to zadanie łatwe ze

względem na stosunkowo niską skłonność niektórych grup osób niepełnosprawnych do podejmowania prób znalezienia pracy, ale mogłoby przyczynić się z jednej strony do zwiększenia ich poziomu aktywności zawodowej, a z drugiej strony większa liczba kandydatów mogłaby stanowić czynnik motywujący zatrudnionych w ZAZ niepełnosprawnych pracowników do większego angażowania się w wypełnianie swoich obowiązków zawodowych. Ułatwiłoby to ZAZ prowadzenie naborów i selekcji kandydatów na nowych pracowników.

Myślę, że ośrodki pomocy społecznej powinny jakby kłaść większy nacisk na to, aby rzeczywiście te osoby do nas były jakby w większej ilości kierowane. Bo na pewno tych osób niepełnosprawnych jest dużo. Ja wiem, że to trudno wpłynąć czasem na osobę niepełnosprawną, która długo przebywa w domu, ale myślę, że brzydko to może zabrzmieć, ale być może mielibyśmy większą ilość pracowników na liście oczekujących. Zawsze byłaby ta możliwość, nie wiem, nie chodzi o wymianę, ale być może czasem taka rotacja tych na przykład pracowników, którzy już bardzo długo tutaj są zatrudnieni, jakby wpłynęłaby mobilizująco na te osoby, które są w tej chwili zatrudnione. Bo istota ZAZ jednak jest, że nie ma tutaj na celu pracowania do końca tego zakładu, tylko dokładnie, te osoby. Jakby nasza praca miała sens wówczas, gdyby te osoby jednak znajdowały sobie pracę. A samo to, gdybyśmy my mieli dużą możliwość wyboru zatrudnienia kolejnych pracowników, którzy być może rokują bardziej od tych pracowników zatrudnionych tutaj wpłynęłoby na to, że ruch na tym rynku pracy byłby większy.

Pozytywnie układa się również współpraca ZAZ z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych. Brak zastrzeżeń i konfliktów stanowi jeden z warunków jej kontynuowania. Podobnie jak w przypadku współpracy z ośrodkami pomocy społecznej inicjowanie i prowadzenie zadowalającej obie strony współpracy ułatwiają kontakty nieformalne pracowników ZAZ z osobami prowadzącymi organizacje pozarządowe działające na rzecz osób niepełnosprawnych.

(...) potrafię [się] z nimi dogadać. Realizujemy konkretne rzeczy. Może to wynika też z tego, że ja wiele lat też nadzorowałam pracę, działalność organizacji pozarządowej, więc też mam kontakty stare, konkretne, z konkretnymi osobami imiennymi, i z tymi osobami się współpracuje. Jak się pojawia jakaś nowa organizacja, oczywiście jesteśmy otwarci, no ale musimy wypracować wspólne jakieś tam konkretne działania i dopiero wtedy można coś ocenić.

Zastrzeżenia budzi natomiast współpraca prowadzona przez ZAZ z PUP. Jej zakres i przebieg wyznaczają narzucone w dokumentach prawnych procedury, których pracownicy tych instytucji rynku pracy bardzo ściśle przestrzegają. Powoduje to, że podejmowane działania są schematyczne, brakuje tu miejsca na elastyczność i dostosowanie do konkretnego problemu, który nie zawsze może mieścić się w wyznaczonych prawnie ramach. Negatywne efekty niesie również ze sobą status osoby niepełnosprawnej zarejestrowanej w PUP. Wiele osób niepełnosprawnych ma bowiem jedynie status osoby poszukującej pracy. Powoduje to, że działania podejmowane przez pracowników PUP niejednokrotnie ograniczają się jedynie do zarejestrowania takiej osoby w systemie. Bierność ta zniechęca osoby niepełnosprawne do podejmowania prób szukania pracy. Jeśli są to osoby, którym naprawdę zależy na podjęciu zatrudnienia, to raczej nie korzystają z usług z zakresu pośrednictwa pracy świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia. Korzystają z innych, bardziej skutecznych sposobów szukania pracy.

Poza jakimiś tam drobnymi elementami, które trzeba było wyjaśnić, to raczej nasze kontakty się ograniczają do konkretnych procedur, które są narzucane ze strony PUP. My jesteśmy do tego przyzwyczajeni, że tak jest, urząd pracy ma swoje procedury, my się do tego przyporządkowujemy, jako pracodawca. Także nie jest to specjalnie szeroka jakaś działalność, ale w zakresie ustawowym oczywiście jest to wszystko w jak najlepszym porządku. A że my potrzeb nie mamy zbyt wielkich, to często się nie zdarza.

(...) okazało, że osoby, które są, osoby niepełnosprawne nawet, jeśli nie pracują, to nie są zarejestrowane w urzędzie pracy, jako osoby bezrobotne tylko jako osoby poszukujące pracy,

dlatego że mają zaopatrzenie w postaci renty, chociażby renty socjalnej, to już jest jakieś zaopatrzenie finansowe. W związku z tym nie można mówić, że one są bezrobotne, bo uważane są za bezrobotne te osoby, które są bez środków finansowych do życia (...).

Dodatkowy problem stanowią wymogi, które PUP muszą egzekwować od pracodawców ubiegających się o różnego rodzaju dofinansowania. Bardzo często uzyskanie środków uzależnione jest od możliwości zagwarantowania niezmiennego liczebności zatrudnionych w podmiocie osób przez odgórnie narzucony okres. Niestety ZAZ ze względu na swoją specyfikę mają problemy ze spełnieniem takich wymagań.

(...) był taki pomysł, aby tu nasz ten warsztat krawiecki, który uruchamiamy wesprzeć w taki sposób, aby PUP sfinansował stanowiska pracy. Natomiast no, niestety, kwestia rozbiła się o to, że my nie mogliśmy zagwarantować, że przez ten okres, którego wymaga realizacja projektu dofinansowania stanowisk pracy nie zmniejszymy składu zatrudnienia. I to nie chodzi o osoby niepełnosprawne, tylko chodzi nawet o osoby pełnosprawne. Bo był taki moment w związku z kwestiami finansowymi, że być może byśmy musieli na przykład zwolnić jednego z instruktorów. (...) Więc już wtedy nie utrzymalibyśmy stanu zatrudnienia, bo tak naprawdę PUP nie rozróżnia osób niepełnosprawnych od pełnosprawnych zatrudnionych w zakładzie (...).

Nie najlepiej wygląda również sytuacja, jeśli chodzi o współpracę podejmowaną przez ZAZ z ZPCh, które zwracają się do ZAZ głównie w celu pozyskania kandydatów na wakuujące stanowiska. Najczęściej potrzeba zatrudnienia osoby niepełnosprawnej wynika z konieczności spełnienia wymogów formalnych dotyczących ustawowo narzuconych wskaźników zatrudnienia pracowników mających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. Niestety ich oczekiwania dotyczące tych osób rozmiągają się znacznie z tym, co może im w tym zakresie zaoferować ZAZ. ZPCh poszukują bowiem często osób niepełnosprawnych, które będą w stanie samodzielnie realizować swoje zadania zawodowe. Takich osób z ZAZ jest niewiele. Rozbieżne są również oczekiwania ZAZ i ZPCh dotyczące zakresu współpracy i sposobu jej realizacji. Wynika to zapewne z trudnej sytuacji, w jakiej znajdują się na rynku ZPCh. Z jednej strony stanowią ważne ogniwo w systemie rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych i z tego tytułu mają prawo do uzyskiwania określonego zakresu pomocy, ale też muszą spełniać wyznaczone przez ustawodawcę warunki, aby nie utracić posiadanego statusu. Z drugiej strony są podmiotami, które muszą walczyć o swoją pozycję na rynku i wypracowywać zyski. Nic więc dziwnego, że prowadzona przez nich selekcja niepełnosprawnych pracowników jest bardzo ostra i skupia się głównie na osobach w jak największym stopniu samodzielnie wykonujących swoje obowiązki zawodowe. To z kolei dla kadry zarządzającej ZAZ jest złym traktowaniem i brakiem zrozumienia. Musimy jednak pamiętać, że ZPCh są ostatnim ogniwo, którego zadaniem jest przygotowanie osób niepełnosprawnych do wejścia na otwarty rynek pracy, gdzie nie będzie taryfy ulgowej dla nikogo. Trudno jest również zgodzić się z poglądami jednego z uczestników badania, który uważa, że dla osób niepełnosprawnych najlepszym rozwiązaniem jest praca z innymi osobami niepełnosprawnymi. W ten sposób tworzy się enklawy i ogranicza możliwości integracji społecznej osób niepełnosprawnych. Jeśli nadal będziemy ograniczać zatrudnienie osób niepełnosprawnych jedynie do członków tej społeczności, to walka z dyskryminacją i stereotypami na temat niepełnosprawnych pracowników będzie bezowocna. Mało tego może również doprowadzić do wzrostu skali negatywnych zjawisk i dalszej izolacji osób niepełnosprawnych.

W momencie, kiedy zmieniła się ustawa o rehabilitacji, pojawiło się trochę telefonów od ZPCh, czy nie mamy dla nich do zatrudnienia osób z wyższym niż lekki stopień niepełnosprawności. To są podstawowe telefony, jakie się pojawiają. Pojawiły się ostatnio chyba jakieś dwie firmy, które też szukały u nas do zatrudnienia u siebie osób niepełnosprawnych, ale chciały, żeby to były osoby, które umieją pracować, ale mają znaczny stopień niepełnosprawności, czego u nas nie ma. Takich osób u nas nie ma, bo u nas znaczny stopień, to są naprawdę ludzie

bardzo ciężko niepełnosprawni i oni nie będą w stanie pracować na wolnym rynku, chociażby z tego powodu, że potrzebują asystentów, opiekunów. Są po prostu ciężko niepełnosprawne (...).

Kolejną barierą utrudniającą współpracę ZAZ z ZPCh jest niechęć osób niepełnosprawnych do podejmowania zatrudnienia w ZPCh. Osoby niepełnosprawne niechętnie godzą się na takie zmiany, traktując taką propozycję jak karę. Boją się zmian, gdyż są świadomi, że zakres wymagań stawianych im w ZPCh będzie znacznie szerszy niż w ZAZ i będą musieli wykazać się wysokim poziomem samodzielności. Obawiają się również tego, że osoby prowadzące ZPCh nie będą wobec nich uczciwe, że spotkają się tam z brakiem zrozumienia i wieloma nieprawidłowościami. Kolejny problem stanowi zakres i poziom niepełnosprawności pracowników ZAZ, gdyż nie pozwoli on im nigdy na wykonywanie pracy zawodowej samodzielnie i na tyle sprawnie, aby mogli podjąć pracę w ZPCh czy na otwartym rynku pracy.

(...) jak rozmawiam z naszymi pracownikami niepełnosprawnymi, ustalając im roczny plan działań na dany rok, tak zwany indywidualny program rehabilitacji społecznej i zawodowej, to oni cały czas boją się, za każdym razem mnie pytają, czy już są tutaj stąd wyrzuceni. (...) gdy ja zaczynam mówić o planie wychodzenia na rynek otwarty, o znajdowaniu jakiegoś miejsca na rynku, to zawsze pada pytanie, czy on, czy ona już jest tutaj niepotrzebna i że już będzie stąd wyrzucona.

(...) uważam, że te osoby, które są tutaj zatrudnione w naszym zakładzie myślę, że nie dałyby rady pracować w ZPCh, ponieważ większość zatrudnionych u nas w ZAZ są to osoby ze stopniem niepełnosprawności znacznym, a charakter pracy w ZPCh nie różni się zupełnie od pracy na otwartym rynku pracy. Jest to praca ciężka, trudna i były rozmowy z naszymi pracownikami niepełnosprawnymi również jeszcze prowadzone przez naszą szefową i one nie wykazywały, bo mają rodzinę, czy członków rodzin, czy znajomych, którzy pracują w tych ZPCh i wiedzą, że jest to praca dosyć trudna, ciężka. I nie wykazują chęci.

1.6.. Determinanty aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych zależne od postaw członków tej zbiorowości

W tej części opracowania przyjrzymy się opiniom reprezentantów ZAZ, oceniających sytuację i pozycję osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Identyfikacja czynników wpływających na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych oraz jakość tej części zasobów pracy ma istotne znaczenie dla planowania przyszłych działań mających na celu zwiększenie aktywności członków tej grupy społecznej oraz poprawę ich konkurencyjności na rynku pracy, dzięki umożliwieniu uzyskania kwalifikacji i umiejętności zawodowych poszukiwanych na rynku pracy.

1.6.1. Postawy osób niepełnosprawnych wobec pracy

Zbiorowość osób niepełnosprawnych jest wewnętrznie zróżnicowana. Ta grupa społeczna różni się nie tylko stopniem uszkodzenia organizmu i jego rodzajem, ale również pod wieloma innymi względami. Różnicuje ich między innymi moment biografii, w którym pojawiła się niepełnosprawność, poziom wykształcenia, sytuacja rodzinna, wiek, sytuacja materialna, płeć itp. Nie powinien więc dziwić fakt, że nie da się w jednoznaczny sposób ocenić postaw tej zbiorowości wobec pracy. Podobnie jak pozostała część społeczeństwa również osoby niepełnosprawne różnią się postawami wobec pracy i zaangażowaniem w wykonywanie swoich obowiązków zawodowych. Są wśród nich osoby, które przykładają się do wypełniania swoich obowiązków zawodowych sumiennie, starają się wywiązywać z nich jak najlepiej i pomimo istniejących ograniczeń wynikających z uszkodzenia organizmu dążą do uzyskania największego z możliwych poziomu samodzielności podczas wykonywania pracy zawodowej, chętnie

się uczą i pracują. W przypadku tej zbiorowości, podobnie jak pozostałej części zasobów pracy, poziomy produktywności i jakości nie są stałe. Są momenty, kiedy z różnych powodów są one niższe.

Pracują różnie, prawda, różnie to jest. Tak jak i my, raz nam się bardziej chce, raz nam się mniej chce i to różnie się tam przekłada, w stosunku do osób niepełnosprawnych ta motywacja do tych działań musi być na bieżąco, sukcesywnie krzewiona i pokazywana.

(...) uogólniając oczywiście, 90% to są osoby niesamowicie oddane. Fakt, że my wypracowujemy podejście do pracy, świadomość pracy. Natomiast mniej więcej 10% są to osoby, z którymi niestety nie udaje się zmienić, bo tu głównie chodzi o mentalność, o nastawienie. Tak że bywa tak, że są osoby, które nie do końca wiedzą, po co przyszły do zakładu.

Wśród zatrudnionych w ZAZ niepełnosprawnych pracowników znajdują się również osoby aktywne i przedsiębiorcze, które potrafią znaleźć sobie pracę poza ZAZ, wówczas gdy pojawi się taka konieczność lub też wówczas, gdy uznają, że ich poziom rehabilitacji społecznej i zawodowej pozwala im na poszukiwanie pracy w ZPCh lub na otwartym rynku pracy. Osoby takie stanowią jednak zdecydowaną mniejszość wśród pracowników ZAZ.

(...) jedna osoba, której skończyła się umowa o pracę, której nie przedłużyliśmy umowy o pracę, sama znalazła sobie zatrudnienie teraz, w 2013 r.

(...) sami już czuli taką potrzebę tak jakby wyjścia i przejścia dalej, to większość takich osób, które samodzielnie czuły już tę potrzebę, że tutaj już osiągnęły to, co osiągnęły i chcą iść gdzieś tam dalej (...).

Zdarza się również, że wśród pracowników ZAZ znajdują się osoby, które od początku zainteresowane są wyłącznie podjęciem pracy w innych podmiotach, dających możliwość uzyskiwania wyższych dochodów. Osoby te często same dążą do tego, aby przejść proces rehabilitacji w ZAZ jak najszybciej i poszukać pracy poza tym podmiotem. One też w momencie znalezienia odpowiadającego im miejsca pracy same rezygnują z pracy w ZAZ. Takie sytuacje zdarzają się jednak niezmiernie rzadko i dotyczą jedynie pojedynczych przypadków osób, których ograniczenia organizmu były na tyle znaczne, że uzyskały one orzeczenie co najmniej o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, ale nie na tyle, aby ograniczać produktywność i jakość wykonywanej pracy.

(...) był jeden pan, który przeszedł też do innej firmy, ale tak naprawdę on zrezygnował z pracy u nas, trudno powiedzieć, że to jest efekt naszej rehabilitacji. On po prostu zrezygnował z pracy u nas, dlatego że chciał więcej zarabiać. To nie była osoba aż tak niepełnosprawna. Oczywiście posiadała warunki takie, jak są wymogi ustawowe, natomiast była na tyle socjalizowana czy zrehabilitowana, że sama miała motywację do podjęcia pracy na wolnym rynku. I wiem, że podjęła, ale czy ją kontynuuje, to teraz nie mam wiedzy.

Dwie osoby przeszły na własną prośbę, to było bodajże w 2008 albo 2009 r. (...)

Ale są również osoby, które nie chcą pracować zawodowo, zadowolają się pobieranymi, choć niewysokimi świadczeniami należnymi z powodu niepełnosprawności i powodowanych przez nią ograniczeń w wykonywaniu pracy zawodowej.

Należy tutaj jednak zwrócić uwagę na to, że w przypadku zbiorowości osób niepełnosprawnych występuje dodatkowy, niezależny od nich czynnik mający wpływ na możliwości samodzielnego wykonywania pracy zawodowej, jej zakres oraz wydajność pracy – jest nim poziom i rodzaj niepełnosprawności. Wykonywana przez członków tej grupy społecznej praca zawodowa musi być odpowiednio dobrana do ich możliwości fizycznych i intelektualnych oraz predyspozycji i zainteresowań. Niewątpliwie więc stan zdrowia i możliwości organizmu mają wpływ na wykonywaną pracę, szczególnie w momentach pogorszenia się stanu zdrowia. Jednakże nie wpływają one na zaangażowanie pracownika w wykonywanie powierzonych mu obowiązków zawodowych. Różnice występujące w tym zakresie w zbiorowości osób niepełnosprawnych wynikają z innych czynników i są związane bardziej z cechami osobowymi

poszczególnych osób niepełnosprawnych, procesem socjalizacji i pozycją pracy w hierarchii zinternalizowanych wartości.

(...) część osób jest chorych psychicznie i te osoby, gdy są w remisji choroby, gdy nie ma tej choroby, jest przestój jakiś taki, przerwa w tym nasilaniu się choroby, zaopatrzone w leki, biorą te leki i nie ma żadnych jakichś większych przestojów, wtedy te osoby bardzo dobrze pracują. Natomiast, gdy przychodzi okres choroby, czyli okres jesienno-zimowy, jest to bardzo trudny okres dla tych osób i one zostają wyłączone, ale po prostu przychodzą do pracy i są bardzo wolne w wykonaniu jakichkolwiek czynności. No to tak, rzeczywiście. I ludzie z charakteropatią to też są trudne osoby, trudnymi pracownikami są, dlatego że oni podobnie, to jest też choroba psychiczna. I w związku z tym i schizofrenia, i charakteropatia to są najtrudniejsze, najtrudniejsze niepełnosprawności. A pozostali pracują bardzo chętnie, upośledzeni umysłowo bardzo chętnie pracują, ludzie głusi bardzo chętnie pracują (...).

(...) tak naprawdę i osoba z porażeniem mózgowym może być bardzo sumienna, i mamy takie osoby, bardzo sumienna, bardzo odpowiedzialna w wykonywaniu swoich czynności, jak i może być to taka osoba, która totalnie „olewa” wszystkie polecenia i nawet nie chce jej się w żaden sposób szkolić, poprawiać itd. Bardzo są różne te osoby (...).

Postaw zbiorowości niepełnosprawnych zasobów pracy nie różnicuje płeć. Wpływ na podejście do wykonywania obowiązków zawodowych ma natomiast postawa członków najbliższej rodziny niepełnosprawnego pracownika i ich nastawienie do pracy. W przypadku zbiorowości osób niepełnosprawnych, podobnie jak pozostałej części społeczeństwa, istotne znaczenie na poziom zaangażowania w wykonywanie pracy zawodowej oraz skłonność do jej poszukiwania i podejmowania mają wzorce wyniesione z domu. Jeśli opiekunowie lub rodzice będą osobami biernymi zawodowo, a ich jedynym działaniem będzie pozyskiwanie różnego rodzaju świadczeń społecznych, wówczas jest wysokie prawdopodobieństwo, że osoba wychowana w takiej rodzinie również będzie ten wzór powielala. Jeśli natomiast od początku, będzie zachęcana do podjęcia pracy zawodowej, a gospodarstwo domowe, w którym się wychowa będzie utrzymywać się z prowadzenia działalności gospodarczej lub wykonywania pracy najemnej, wówczas osoba taka pomimo problemów wynikających z jej stopnia i rodzaju niepełnosprawności, będzie nie tylko aktywna zawodowo, ale również będzie starała się wykonywać powierzone jej obowiązki zawodowe najlepiej, jak tylko będzie mogła.

Na pewno sytuacja rodzinna, ponieważ mobilizowanie do pracy w domu przynosi efekty tutaj w pracy. Jeżeli w domu siedzą rodzice na bezrobociu bądź na rencie i nic nie robią przez cały dzień, a dziecko niepełnosprawne ma chodzić do pracy i pracować, i tylko ono przynosi pieniądze, to jest to deprymujące i się wcale nie dziwię, że ci ludzie nie mają ochoty pracować, bo oni mają złe wzorce. Natomiast jeśli dom funkcjonuje dobrze i w domu się pracę szanuje i praca jest wartością nadrzędną, to wtedy dziecko również tak się zachowuje. Naprawdę, największy wpływ na to wszystko mają rodzice (...).

Ważną instytucją, szczególnie w przypadku osób niepełnosprawnych od urodzenia lub tych, u których choroba pojawiła się w dzieciństwie, jest szkoła. Sposób, w jaki będą oni traktowani w szkołach, i normy społeczne, które zostaną im podczas kształcenia przekazane, również mają wpływ na późniejsze postawy wobec pracy, wywiązywanie się z powierzonych obowiązków zawodowych, nie bez znaczenia są też posiadane kwalifikacje i umiejętności zawodowe.

(...) oczywiście szkoły, które ukończyli, dlatego że w szkołach też nastawiono tę młodzież, bo mówię o młodzieży, w odpowiedni sposób. System szkolnictwa naszego niestety poblaża czasami osobom niepełnosprawnym i powoduje, że osoby te teoretycznie wszystko wiedzą, na piątkach zdają z klasy do klasy, a potem się okazuje, że tak naprawdę niczego nie potrafią.

Obserwuje się również niewielki wpływ miejscowości na zaangażowanie w wykonywanie obowiązków zawodowych. Osoby niepełnosprawne mieszkające w mniejszych miejscowościach, na terenie których nie działa żaden ZAZ, a sytuacja na rynku pracy jest trudna, w więk-

szym nieco stopniu doceniają możliwość uzyskania zatrudnienia w ZAZ. Większe jest również ich zaangażowanie w pracę. Bardziej doceniają możliwość integracji społecznej, poznania nowych osób, gdyż w miejscowości, w której mieszkają, nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów społecznych może być utrudnione przez bariery architektoniczne oraz brak skierowanych do nich nie tylko ofert pracy, ale również form spędzania wolnego czasu.

Na pewno osoby, które są z mniejszych miejscowości, bardziej chciałyby, bo może tak bym powiedziała: Ludzie z większych miejscowości, (...) mają więcej ofert, więcej możliwości też wyjścia z domu. A dla tych osób z małych miejscowości, jeszcze dowożonych, jest to jedyne możliwe wyjście z domu i bycie poza gronem znajomych, których mają w domu rodzinnym.

Jeśli chodzi o wpływ wieku na postawy osób niepełnosprawnych wobec pracy, to zdania uczestników przeprowadzonych wywiadów były podzielone. Znalazły się wśród nich osoby, które uważały, że zmienna ta nie ma wpływu na występujące wśród niepełnosprawnych pracowników różnice w zaangażowaniu w wykonywanie swoich obowiązków zawodowych. Były również i takie osoby, które zauważyły występowanie różnic w tym zakresie. Osoby niepełnosprawne należące do młodszych kategorii wieku chętniej i dokładniej wykonują powierzone im zadania zawodowe. Z kolei osoby starsze, mające prawo do pobierania zasiłku przedemerytalnego lub też prawo do pobierania świadczeń rentowych czują się w ZAZ pewnie i uważają podmiot ten za ostatnie w ich karierze zawodowej miejsce pracy. Pewność i bezpieczeństwo, jakie gwarantują ZAZ swoim niepełnosprawnym pracownikom, powodują, że nie są oni tak naprawdę zainteresowani pozytywnym przejściem procesu rehabilitacji społecznej i zawodowej, a jedynie przeczekaniem okresu potrzebnego do uzyskania świadczeń pozwalających im na całkowitą rezygnację z aktywności zawodowej. Powoduje to, że jakość wykonywanej przez nich pracy i ich produktywność jest niższa niż osób młodszych.

(...) Wiek, jeżeli chodzi o kwestię wieku, to zdecydowanie uważam, że osoby młodsze znacznie chętniej wykonują obowiązki. Osoby starsze o wiele rzadziej podejmują też obowiązki samodzielnie, bez przekazania tego, co trzeba wykonać. Myślę, że ma to związek z tym, że to osoby znajdują się najczęściej albo na jakiejś rencie, albo znajdują się na jakimś zasiłku przedemerytalnym. I wiedzą tak naprawdę, że ZAZ może być ich ostatnim miejscem pracy i czują się na tyle, nie wiem, być może bezpiecznie. Może nie mają potrzeby poszukiwania nowych wyzwań, a tym bardziej podnoszenia swoich kwalifikacji, bo sądzą, że to nie będzie miało znaczenia dla ich dalszego życia.

Kolejnym czynnikiem różnicującym postawy osób wobec pracy i ich zaangażowanie w jej wykonywanie jest staż pracy w ZAZ. Bardziej zaangażowane w wykonywanie powierzonych im obowiązków są osoby niepełnosprawne pracujące w ZAZ od niedawna, które długo poszukiwały pracy. Wraz z długością zatrudnienia poziom zaangażowania w pracę maleje.

(...) Osoby niepełnosprawne nowo przyjęte, które długo nie posiadały tej pracy, znacznie chętniej podejmują wyzwania, wykonują obowiązki. Osoby, które dłużej są zatrudnione w naszym zakładzie, które poznały już specyfikę jakby bardziej opornie podchodzą do wykonywania swoich obowiązków (...).

Niekiedy problem nie wynika z samej niechęci do podejmowania zatrudnienia czy niskiej produktywności i jakości pracy, ale jest wynikiem głębszego i bardziej skomplikowanego problemu związanego z uzależnieniem np. od alkoholu. Osoby takie często nie radzą sobie z własnym nałogiem i mają problemy z podporządkowaniem się zasadom obowiązującym u pracodawcy. W tak skrajnych przypadkach ZAZ decydują się na rozwiązanie stosunku pracy z takim pracownikiem. Jednak nawet w takich przypadkach nie zamyka się tym osobom drogi powrotu i podjęcia kolejnej próby pracy w ZAZ.

(...) Mieliliśmy jednego pana, który był bardzo dobrym pracownikiem u nas, natomiast miał niestety jeden problem, czyli nadużywał alkoholu, ale nigdy nie w pracy. I zdarzało mu się, że po prostu nie przyszedł do pracy, powtórzyło się to kilka razy. Kiedyś przez kilka dni nie przyszedł, więc sprawą jasną było, że po prostu zwolniliśmy tego pana. Natomiast po 2 latach

wrócił, zresztą zapewniając, że już nie ma problemu, żeby dać mu jeszcze jedną szansę. Właściwie nasze zadanie takie jest, żeby próbować nawet w takim przypadku pomóc nauczyć. Natomiast okazało się, że jednak druga próba również zawiodła i w tej chwili pan nie pracuje.

Zbiorowość osób niepełnosprawnych różnicuje również poziom roszczeniowości poszczególnych jej członków. Są wśród nich osoby nastawione w sposób roszczeniowy i takie, które rozumieją istniejącą sytuację i wynikające z niej różnicowanie niepełnosprawnych pracowników w ZAZ. Wynika to między innymi stąd, że nie wszyscy mogą korzystać z możliwości dowożenia do pracy, uzyskania dofinansowania do zakupionych leków, czynszu, dostosowania miejsca zamieszkania do potrzeb osoby niepełnosprawnej i innych wydatków związanych z ich codziennym funkcjonowaniem. To, czy tego rodzaju dofinansowanie niepełnosprawny pracownik ZAZ otrzyma, zależy od jego sytuacji materialnej, życiowej oraz stopnia i poziomu niepełnosprawności. Wprowadzenie tych wymogów powoduje, że nie każdy pracownik ZAZ może z tych świadczeń korzystać. To z kolei rodzi konflikty, gdyż niektóre osoby niepełnosprawne nie potrafią zrozumieć, dlaczego tak jest i starają się również o uzyskanie tych samych świadczeń, co ich współpracownicy, którzy je otrzymali. Problem stanowi również podział pracy w ZAZ. Osoby, które pozytywnie przechodzą kolejne etapy rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz szybciej uczą się wykonywania poszczególnych czynności otrzymują kolejne dodatkowe zadania zawodowe do wykonania. Stawia się im również z czasem coraz większe wymagania. Niepełnosprawni pracownicy, którym poszerza się zakres prac i podnosi wymagania, nie zawsze jednak rozumieją, z czego te zmiany wynikają i mają o to pretensje. Są przekonani, że taki nierówny podział prac jest dla nich krzywdzący, podczas gdy w rzeczywistości powinien być traktowany jako wyróżnienie i nagroda za ciężką pracę i uzyskane wyniki. Największe problemy w łagodzeniu sporów na tym tle występują w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną i chorobami psychicznymi. Osobom tym trudno jest wytłumaczyć istniejące zależności i racjonalne powody istnienia tych różnic w sposób, który byłby dla nich zrozumiały i spowodowałby, że zaakceptowałyby istniejącą sytuację.

(...) mamy szereg takiego wsparcia, które tutaj świadczymy naszym osobom niepełnosprawnym i ono jest kierowane w zależności od danych potrzeb, od stopnia niepełnosprawności, w sensie od rodzaju tej niepełnosprawności, bo wiadomo, że osoba, która sprawnie funkcjonuje ruchowo i ma możliwość, wszelkie warunki środowiskowe i tak dalej są sprzyjające do tego, żeby sam dotarł do tego miejsca pracy. Bo też nie możemy wyłączać, ten transport jest determinowany i potrzeba tego transportu jest organizowana dla tych osób, które mają (bariery), żeby wyrównywać te bariery, które gdzieś tam są, żeby ta dostępność do tego miejsca pracy była jak najbardziej możliwa również dla nich. To, żeby na przykład kwestia dojeżdżania, możliwości dojeżdżania do pracy nie było przeszkodą w ogóle w podjęciu zatrudnienia, więc to staramy się niwelować. Ale brak czasami zrozumienia tego jest (...) przez inne osoby, bo jeżeli „Dlaczego on jest dowożony, a ja nie jestem dowożony? Mnie się też tak należy”.

(...) system dofinansowania, który tutaj stosujemy, dosyć jest rozległy, bo dofinansowujemy i comiesięczny zakup leków, dofinansujemy koszty dla osób tych, które są z mniejszymi możliwościami finansowymi, która ta strona finansowa determinuje, że brakuje im na czynsz czy na codzienne takie funkcjonowanie, więc dofinansowujemy zakup leków, zakup też. Czasami brak tego takiego właśnie zrozumienia, że dlaczego mi się nie należy.

(...) osoby niepełnosprawne nie są tolerancyjne. Zauważyłam to w momencie, kiedy było spiętrzenie robót i część osób dostało premie, te które były w tych robotach zaangażowane, a inne nie. No więc później było: dlaczego ja mam robić? Oni dostali premię, to niech oni robią. A poza tym, to by było jedno, a gdy osoby niepełnosprawne pracują w jednej pracowni i widzą ograniczenia innych, buntują się. Mówią: „Dlaczego on czy ona robi, ja robię tyle, a ta inna osoba robi tylko tyle, a te same pieniądze dostajemy, to jest niesprawiedliwe i w

ogóle co ona tutaj robi, ona powinna iść do domu”. Nie są tolerancyjne. Albo widzą, to tak: „My to tutaj musimy tyle robić, bo mamy taką ciężką pracę, a oni to tylko siedzą i patrzą się w monitory”. Tak, że bywają takie opinie i takie głosy. Pracujemy nad tym.

Na to, czy osoba niepełnosprawna będzie roszczeniowa czy nie, wpływ ma najbliższa rodzina lub jej opiekunowie prawni. Niejednokrotnie są oni nadopiekuńczy w stosunku do osób niepełnosprawnych, które stają się w jeszcze większym stopniu niesamodzielne niż wynikałoby to z ograniczeń spowodowanych uszkodzeniem organizmu. Tego rodzaju postawy rodziców i opiekunów tworzą również w osobach niepełnosprawnych przekonanie o tym, że są niesamodzielne, wymagają pomocy i uwagi innych, a ci próbują to wyegzekwować na otoczeniu, między innymi w ZAZ. Nadopiekuńczość rodziców i opiekunów jest tak wysoka, że próbują również ingerować w proces rehabilitacji zawodowej i społecznej odbywający się w ZAZ.

(...) Na pewno to wynika właśnie z kontaktów rodzinnych, z tego, co się w rodzinach dzieje, takiego ogólnego stosunku do osób niepełnosprawnych, że oni są wyjątkowi, że oni wymagają odpowiedniej pomocy, czasami w ich ocenie zupełnie innej niż w naszej ocenie, dużo większej. My, jako specjaliści mamy do tego trochę inne podejście. Rodzice bardzo niestety tutaj na to naciskają. Natomiast generalnie nie są rozpieszczani u nas. My się staramy ich nie rozpieszczać, raczej wymagać od nich jak najwięcej, oczywiście adekwatnie do ich możliwości, bo są takie osoby, od których nie da się wymagać więcej.

1.6.2. Kompetencje zawodowe osób niepełnosprawnych a rzeczywiste potrzeby rynku pracy

Zakres kwalifikacji zawodowych niepełnosprawnych pracowników ZAZ nie odpowiada rzeczywistym potrzebom współczesnego rynku pracy w stopniu pozwalającym im na konkurowanie z pozostałymi zasobami pracy. Problem ten jest wynikiem dotychczasowych i obecnych wad systemu rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych oraz niedostosowania instytucji edukacyjnych, głównie szkół zawodowych, do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych. Pomimo wprowadzonych zmian, osoby niepełnosprawne nadal nie mogą podejmować kształcenia zawodowego w tych szkołach, w których chciałyby się kształcić. Nie są to ograniczenia wynikające z ich niepełnosprawności, ale dotyczą barier architektonicznych, których wiele szkół wciąż jeszcze nie usunęło. Kolejny problem stanowi brak środków w szkołach zawodowych potrzebnych do przystosowania warsztatów szkolnych do potrzeb i możliwości niepełnosprawnych uczniów. Obecnie niepełnosprawni pracownicy ZAZ nie mieli możliwości skorzystania ze wsparcia i udogodnień wprowadzonych w ostatnim czasie. System kształcenia nie był w ogóle przygotowany na ich edukację, a pojawienie się niepełnosprawności w rodzinie traktowane było jak kara. Niejednokrotnie dzieci niepełnosprawne były izolowane przez własnych opiekunów lub rodziny, które się ich wstydziły. Ograniczano w ten sposób ich dostęp do uczestnictwa w kształceniu i uniemożliwiano uzyskanie kwalifikacji zawodowych pozwalających na podjęcie pracy w późniejszym okresie. Dlatego też większość z nich nie ma uprawnień do wykonywania jakiegokolwiek zawodu. Obecnie co prawda obserwuje się coraz rzadsze przypadki stygmatyzacji takiej rodziny, nie zmienia to jednak faktu, że potrzeba będzie wiele czasu zanim rynek pracy będzie dysponował osobami niepełnosprawnymi mającymi kwalifikacje i umiejętności zawodowe pozwalające na konkurowanie z pozostałymi zasobami pracy.

(...) osoby, które tutaj zatrudniamy, one są w wieku od 20 kilku lat do 50 kilku lat, większość z nich była bez zawodu. I w tej chwili to się zmienia, w tej chwili uczelnie starają się o to, by były bez barier, by były dostępne osobom niepełnosprawnym, osoby dostają asystentów i tak dalej, i tak dalej. Wtedy tego, dawniej jeszcze, 20 lat temu, 15 nie było takich możliwości. I podejrzewam, że to jest też ogromnym problemem ZAZ, że my przyuczonych, bo tak to trzeba

nazwać, przyuczonych do wykonywania pewnych czynności osób nie możemy zatrudnić, nie możemy im znaleźć miejsca pracy na otwartym rynku (...).

Kolejny problem mający wpływ na istniejące niedopasowania kwalifikacyjno-zawodowe niepełnosprawnych pracowników ZAZ do rzeczywistych potrzeb otwartego rynku pracy stanowi poziom niepełnosprawności, który nie pozwala na samodzielne wykonywanie czynności zawodowych w takim zakresie, w jakim wymaga tego otwarty rynek pracy. Wielu niepełnosprawnych pracowników ZAZ ze względu na ograniczenia organizmu są w stanie wykonywać jedynie proste czynności, na które popyt na rynku pracy jest niewielki, a wykonywana praca o tym charakterze nisko płatna. Pracodawcy zainteresowani są osobami, które potrafią wykonywać więcej niż jedną czynność, są elastyczne, kreatywne i samodzielne. Największy problem stanowią osoby z niepełnosprawnością intelektualną, u których stopień upośledzenia nigdy nie pozwoli na samodzielne wykonywanie pracy zawodowej czy podejmowanie samodzielnie jakichkolwiek decyzji.

Moim zdaniem nie. Ponieważ to, czego my tutaj wymagamy, to my wymagamy jak gdyby rzeczy bardzo, bardzo podstawowych, prostych. Żadna z tych osób tak naprawdę, może oprócz tych dwóch, trzech, nigdy w życiu na rynku nie będzie osobą samodzielną, ponieważ ona będzie wiecznie wymagała wsparcia, bo ona nie umie nawet decydować o sobie. I te kwalifikacje, nawet jeśli ma jakieś, to ona nie umie ich wykorzystać.

W rzeczywistości na pracę zgodną z posiadanymi lub uzyskanymi w ZAZ kwalifikacjami zawodowymi większość osób niepełnosprawnych ma głównie szansę w ZAZ. Tam są przeszkalani i nabywają potrzebne umiejętności do wykonywania powierzonych im zadań zawodowych. W tych podmiotach uwzględnia się podczas wyboru stanowiska pracy poziom i rodzaj niepełnosprawności osoby niepełnosprawnej oraz jej predyspozycje i zainteresowania. Jeśli nie ma kwalifikacji zawodowych uzyskanych w szkole zawodowej, osoba taka uczona jest wykonywania poszczególnych czynności od początku – jest poddawana przekwalifikowaniu zawodowemu.

(...) tak naprawdę te osoby, które są u nas zatrudnione, to zostały dokładnie na te stanowiska zatrudnione, na które miały być zatrudnione, na których się wykształciły. Osoby, które pracują w kuchni, to są najczęściej osoby, które mają albo jakieś doświadczenia związane ze szkołą gastronomiczną albo po prostu skończyły już jakieś kursy nawet. Osoby, które są na poligrafii, to są osoby, które zostały przygotowane do tego, że one nigdy w życiu nie będą pracowały fizycznie, tylko będą musiały siedzieć przy komputerze, ponieważ to są osoby ruchowo niesprawne i siedzą na wózkach, więc to jest oczywiste i one w tym kierunku były przygotowywane, myślę, że bardziej przez rodziców niż przez szkołę. Jeśli chodzi o osoby w ogrodnictwie, to tam wygląda sytuacja troszkę inaczej, bo tam po prostu muszą być silni panowie, panowie, którzy mają dużo siły po to, żeby móc grabić, kosić czy obcinać gałęzie. Więc tak naprawdę bardziej przystosowujemy stanowiska pracy do ich umiejętności i do ich takich zainteresowań niż do tego, jakie skończyli szkoły, aczkolwiek te szkoły nie są zbyt wygórowane. Gastronomię kończą, ogrodnictwo rzadko kto kończy, bo nie ma takich kierunków, poligrafii w ogóle nie kończą osoby niepełnosprawne, więc u nas są przystosowane od początku do końca do zawodu.

1.7. Ocena istniejącego systemu wsparcia uprawnień przysługujących niepełnosprawnym pracownikom

Uczestnicy wywiadów zostali poproszeni o dokonanie oceny istniejącego systemu wsparcia, a właściwie następujących instrumentów zawartych w obowiązujących w momencie badania aktach prawnych. Należały do nich:

– zasady przyznawania dofinansowania działalności prowadzonej przez ZAZ oraz jego zakres;

– uprawnienia niepełnosprawnych pracowników.

Poproszono ich również o ocenę wpływu następujących rozwiązań na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych:

– uelastycznienie czasu pracy osób niepełnosprawnych;

– poszerzenie katalogu schorzeń szczególnych oraz zwiększenie dofinansowania dla osób cierpiących na aktualnie znajdujące się w nim schorzenia.

Najpierw przyjrzymy się, jak ocenili system finansowania ZAZ uczestnicy badania.

1.7.1. System działania i finansowania ZAZ

Bardzo ważnym czynnikiem w przypadku ZAZ dla zakresu prowadzonej przez te podmioty działalności jest posiadanie środków finansowych. Koszty związane z prowadzeniem działalności przez ZAZ są współfinansowane przez PFRON oraz samorządy terytorialne lub też inne źródła. PFRON finansuje⁷ koszty związane z transportem i dowozem osób niepełnosprawnych, wynagrodzenia wypłacane pracownikom zatrudnionym w działalności usługowo-rehabilitacyjnej, koszty materiałów i energii oraz usług materialnych i niematerialnych. Fundusz pokrywa również wydatki poniesione przez ZAZ podczas organizacji dla osób niepełnosprawnych szkoleń, związanych z prowadzoną przez nie działalnością gospodarczą oraz przygotowaniem ich do pracy na otwartym rynku pracy. PFRON finansuje także koszty ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego oraz dokonywane odpisy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych oraz wypłaty świadczeń urlopowych. ZAZ otrzymują również ze środków PFRON-u dofinansowanie wynagrodzeń osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym lub umiarkowanym, do wysokości 100% najniższego wynagrodzenia pracowników oraz dodatkowe wynagrodzenia roczne, odprawy emerytalne i pośrednie oraz nagrody jubileuszowe, a także wymianę zamortyzowanych maszyn i urządzeń oraz wyposażenie potrzebne do prowadzonej przez ZAZ działalności, wymianę maszyn i urządzeń niezbędną ze względu na konieczność zmiany profilu prowadzonej przez ten podmiot działalności, a także innych działań niezbędnych do realizacji rehabilitacji i obsługi osób niepełnosprawnych i prowadzenia działalności gospodarczej przez ZAZ (§ 8.1).

Niestety wysokość przekazywanych środków nie zawsze pozwala na pokrycie wynagrodzeń wypłacanych zatrudnionym w ZAZ niepełnosprawnym pracownikom. Podmioty te nie mają także możliwości przesunięcia wypracowanych przez siebie zysków na ten cel, nie mogą również przenosić ich na następny rok kalendarzowy. Brakuje również ZAZ możliwości wykorzystania zysków na dofinansowanie wypłacanych wynagrodzeń ze środków, które przekazują na zakładowy fundusz aktywności. Fundusz ten stanowi kolejne źródło finansowania ZAZ. Tworzą go wypracowane przez te podmioty zyski, a opłacane są między innymi szkolenia niepełnosprawnych pracowników ZAZ, dostosowanie zajmowanych przez nich mieszkań do ich potrzeb i możliwości, rekreację oraz zaspokajanie ich potrzeb związanych z szeroko rozumianą rehabilitacją społeczną. Środki z tego funduszu przeznaczone są również na inwestycje związane z dostosowaniem stanowiska pracy do potrzeb i możliwości pracujących na nim osób niepełnosprawnych, a także zakup sprzętu ułatwiającego samodzielne wykonywanie obowiązków domowych oraz nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów społecznych. Nie ma natomiast możliwości pokrycia z tego funduszu wynagrodzeń dla pracowników ZAZ.

Od pięciu lat mamy niepodwyższaną dotację. Wiadomo, że życie idzie, toczy się dalej, idzie do góry, podwyżka energii, wszelkich mediów, a my... jeszcze na dodatek co rok dowiadujemy się

⁷ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2007 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej (DzU 2007, nr 242, poz. 1776) art. 29, ust. 3, pkt 2.

pod koniec danego roku, jaka od nowego roku jest minimalna płaca obowiązująca w Polsce. Od minimalnego wynagrodzenia pochodzą wynagrodzenia pracowników niepełnosprawnych. Jeśli chociaż na jednym pracowniku o 50 złotych czy więcej, ale chociaż 50 złotych podniesie się minimalne wynagrodzenie, no to razy 12 to już wiadomo ile jest, razy tyle ilu mamy pracowników. To są już dziesiątki tysięcy, a w latach to dochodzi do setek i w związku z tym brakuje tych pieniędzy.

(...) kwestia dofinansowania tutaj środkami z PFRON-u – jakby nie wystarcza nam często na to abyśmy mogli, na pewno, pokryć wynagrodzenie osób niepełnosprawnych jak najbardziej tak, ale często jest to kłopotliwe ze względu na to, iż ZAZ nie mogą przenosić zysków na następny rok rozliczeniowy. Tylko wszystkie środki zysków muszą być przekazywane na ZFA, które oczywiście z tego możemy pewnie prowadzić jakąś działalność. Ale są to bardzo ściśle określone kierunki, na które możemy wydać środki z ZFA. I wiadomo, że zatrudnienie osób niepełnosprawnych ma związek z zatrudnieniem osób pełnosprawnych i często jakby kwestie zatrudnienia tych osób rozbijają się o to. Także my musimy dosyć mocno liczyć te pieniądze, ograniczać wynagrodzenie. Głównie chodzi o wynagrodzenie osób pełnosprawnych i niepełnosprawnych jak najbardziej tak (...).

Korzystniejszym dla funkcjonowania ZAZ byłoby wprowadzenie większej elastyczności i swobody w podejmowaniu decyzji dotyczących wydawania środków znajdujących się w zakładowym funduszu aktywności oraz poszerzenie katalogu możliwych wydatków o wynagrodzenia dla pracowników. Możliwość uzyskania wyższego wynagrodzenia czy premii jako formy nagrody za ciężką pracę mogłaby stanowić istotny bodziec motywujący pracowników ZAZ do większego angażowania się w wypełnianie swoich obowiązków zawodowych.

(...) wypracowując pewny zysk moglibyśmy z tego zysku korzystać (...), chodzi nam o dokonywanie pewnych wyborów, żebyśmy mogli te środki, które żeśmy tak naprawdę wypracowali, mogli przeznaczyć nawet na cele motywacyjne. Bo dlaczego ja nie mogę przeznaczyć tych pieniędzy, gdybym mógł z działalności gospodarczej (...) na przykład nawet pensje osób niepełnosprawnych to już byłoby mi łatwiej motywować tych pracowników do pracy. Ja tak naprawdę nie mam narzędzia służącego do motywowania pracowników. I to chodzi o pracowników niepełnosprawnych i pracowników pewnie pełnosprawnych, bo oni też wykonują bardzo ciężką pracę, a ich jakby możliwość motywacji z mojej strony to jest tak naprawdę wyłącznie możliwość motywowania czasem pracy. Tak, że naprawdę tylko tym, dniami wolnymi, kiedy potrzebują na przykład na studia albo na coś innego (...).

Skomplikowane są również regulacje określające dopuszczalne źródła finansowania poszczególnych rodzajów kosztów generowanych przez ZAZ. Niektóre zapisy w sposób nieprecyzyjny i niejednoznaczny określają zasady pokrywania ponoszonych przez te podmioty wydatków i źródeł, z których mogą być one pokrywane. Lista kosztów również jest niepełna. Wymienione w dokumentach prawnych rodzaje wydatków nie zawsze pokrywają się z kosztami ponoszonymi przez ZAZ. Powoduje to, że podmioty znajdujące się w takiej sytuacji nie dysponują źródłem, który pozwoliłby im na pokrycie wszystkich generowanych przez siebie kosztów.

Przede wszystkim bardzo skomplikowane jest rozporządzenie, które mówi o rodzajach kosztów, które mogą być pokrywane z poszczególnych źródeł finansowania. Nie dosyć, że jest skomplikowane, to jest to... nie uzupełniają się ze sobą te koszty, są dziury, które powodują, że pojawiają się koszty, których nie ma z czego pokryć. W zeszłym roku zostało zmienione rozporządzenie, ono jeszcze do końca nie zabezpiecza tych elementów newralgicznych, które pojawiają się w ramach działalności, ponieważ ciągle się pojawiają nowe, ciągle się coś nowego pojawia (...).

Wysokość środków, które przekazywane są z PFRON-u do regionalnych i lokalnych samorządów naliczana jest według określonego w rozporządzeniu Rady Ministrów algorytmu

przekazywania środków PFRON⁸. Zgodnie z dotychczasowymi zapisami maksymalna kwota zobowiązań samorządu wojewódzkiego do wypłaty w danym roku z tytułu dofinansowania kosztów tworzenia i działalności ZAZ nie może przekroczyć 50% kwoty wyliczonej zgodnie z określonym wzorem. Ten sposób naliczania wysokości przekazywanych samorządom środków prowadzi do obniżenia wysokości możliwych wpłat ze względu na obniżenia tzw. kwoty bazowej. Ponadto sposób ten jest stosowany niezmiennie od wielu lat i nie uwzględnia zmian związanych ze wzrostem wysokości kosztów utrzymania ZAZ czy wysokości płacy minimalnej.

(...) my jesteśmy finansowani ze środków PFRON, ten wskaźnik od kilku lat nie zmieniał się i ten przelicznik, algorytm w przeliczeniu na jedną osobę jest, odkąd my funkcjonujemy, taki sam. A potrzeby nasze: koszty utrzymania budynku i eksploatacji, i w ogóle wszystkiego, wiadomo, rosną. Więc to jest zachwiane.

(...) Wiadomo, że nie ma ZAZ, który by zatrudniał osoby niepełnosprawne, nie wiem, z wynagrodzeniem wyższym niż najniższa krajowa, bo niestety tych środków brakuje pod tym względem, że wszystkie ceny wszystkich mediów, gazu, prądu, paliwa wzrosły przez te 5 lat bardzo mocno, natomiast algorytm się nie zmienił (...).

Wysokość dofinansowania, które ZAZ może uzyskać ze środków znajdujących się w dyspozycji samorządu województwa wynosić powinna co najmniej 10%. Jednakże udział tych środków może być obniżony, jeśli znajdują się inne źródła finansowania prowadzonej przez ZAZ działalności⁹. Sytuacja ta rodzi kolejny problem. Gdyż są regiony kraju, gdzie władze samorządowe unikają przeznaczania ze środków własnych tej kwoty na działalność prowadzoną przez funkcjonujące na ich terenie ZAZ. Zadanie to mają zapisane w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, jednakże nie we wszystkich regionach kraju ZAZ mogą te środki uzyskać. Zapis ten wprowadza również niepewność, gdyż wysokość tych środków jest uzależniona od zasobności regionu i wysokości przyznanych środków z PFRON-u.

(...) jesteśmy jedynym województwem, gdzie mimo zapisów ustawowych nie jesteśmy dodatkowo finansowani w wysokości tych 10%, które powinien... marszałek województwa mazowieckiego może dofinansować, ale tego nie robi (...), wszyscy inni marszałkowie w całej Polsce dofinansowują swoje ZAZ-y w obrębie tych 10 %, a nasz marszałek nie dofinansowuje z racji tego, że jest Janosikowe i tutaj koszty, mimo że to jest koszt w przeliczeniu. Jak przeliczyliśmy mam obecnie 6 ZAZ, to byłyby w skali całego województwa rocznie w granicach pięciuset tysięcy, to nie jest kwota, która wywraca budżet województwa do góry nogami, marszałka.

(...) bardzo skomplikowane jest naliczanie tych środków i bardzo niebezpieczne jest to, że te środki tak naprawdę mogą być albo może ich nie być. Bo to wszystko zależy od tego, jaka jest kondycja urzędu marszałkowskiego, który dostanie bądź nie dostanie środków z PFRON-u.

ZAZ uzyskują również środki na prowadzoną przez siebie działalność od organizatora tego podmiotu. Jest to jednak możliwe tylko wówczas, gdy jest nim instytucja, która na takie działania może sobie pozwolić.

(...) mamy płynność finansową, radzimy sobie dobrze, niemniej tutaj też wspieramy się o dofinansowanie dodatkowo z Caritas Diecezji Siedleckiej, czyli organizatora. W niedużej to mierze, ale jednak.

Kolejny problem stanowi brak przejrzystości i jednolitości interpretacji obowiązujących zapisów prawnych regulujących zasady tworzenia, działania i finansowania ZAZ. Zdarza się

⁸ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 maja 2003 r. w sprawie algorytmu przekazywania środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych samorządom wojewódzkim i powiatowym (DzU z 2003 r., nr 88, poz. 808).

⁹ Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 11 maja 2011 r. w sprawie jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (DzU z 2011 r., nr 127, poz. 721 z późn. zm.).

bowiem, że niekiedy ten sam zapis jest interpretowany w różny sposób, co znacznie spowalnia działania podejmowane na rzecz aktywizacji osób niepełnosprawnych przez ZAZ i ogranicza ich zakres. Zastrzeżenia budzą również zapisy znajdujące się w regulacjach prawnych, którymi posługują się ZAZ. Niektóre z nich bowiem są niespójne, co rodzi kolejne problemy.

(...) Niemniej opinie prawne Biura Pełnomocnika Rządu ministra Dudy i opinie prawne marszałka są skrajnie rozbieżne tych samych zapisów ustawy.

(...) Ale też jest Kodeks pracy i tutaj jest, z jednej strony mamy to, co już wcześniej mówiłam, z jednej strony mamy pewne wytyczne i pewne ramy, i pewne takie merytoryczne odnośniki odnośnie funkcjonowania ZAZ w naszych właśnie tych dwóch – ustawie i rozporządzeniu, a z drugiej strony jest Kodeks pracy, który jest w ogóle niespójny. I dużo takich różnych rzeczy, które wychodzą w praniu. Realizowaliśmy projekt unijny i też kwestia rozliczenia tego i spojrzenia na nas, czym my tak na dobrą sprawę jesteśmy, jak potraktować VAT i tak dalej, to są takie, że nawet ministerstwo nie jest w stanie, jednoznacznie to jest nieuregulowane i co jest też, z jednej strony jest plusem, bo jak nie wiadomo, no to można to zrobić tak jak jest i różnie to interpretować (...).

Obowiązujące procedury dotyczące rozliczania uzyskanych środków przez ZAZ oraz sprawozdań z prowadzonej działalności zostały ocenione generalnie pozytywnie. Nie sprawia im większych problemów przygotowanie kwartalnych i rocznych sprawozdań merytoryczno-finansowych. Nie uważają również ich ilości i zakresu wymaganych informacji za istotne obciążenie utrudniające im funkcjonowanie. Wręcz przeciwnie, obowiązki sporządzania raportów kwartalnych i rocznych uważają za działania konieczne i naturalne, które sprawiają, że prowadzona działalność i jej rozliczanie jest przejrzyste.

To akurat nie jest dla nas uciążliwe w żaden sposób. Myślę, że jest to na tyle przejrzyste i na tyle sprawnie to się odbywa, że ani nie jest to obciążające dla nas, nie brniemy w jakichś ogromnych papierach i kwartalnie, co kwartał sprawozdanie merytoryczno-finansowe, sprawozdanie roczne na koniec roku. Zresztą te sprawozdania kwartalne są bardzo pomocne później przy sporządzaniu sprawozdań rocznych, bo jak już się ma 4 sprawozdania kwartalne, to już łatwiej jest to zestawić. I tutaj nie widzimy żadnych takich.

Jednakże należy tutaj zaznaczyć, że pozytywnie oceniane były obowiązujące procedury rozliczania, składania wniosków i sprawozdań przez ZAZ, istniejące na rynku od dawna. Pracownicy zdążyli już opanować zasady tworzenia całej dokumentacji i sposobów rozliczania prowadzonej działalności wymaganych przez PFRON. Niemniej dostrzegają konieczność ponownego przemyślenia niektórych procedur, gdyż bardzo często przekazywane informacje się powielają. Ponadto cała dokumentacja przekazywana musi być w formie papierowej, co wydłuża czas jej dostarczenia. Niewątpliwie znacznym usprawnieniem przepływu informacji byłaby możliwość przekazywania skanu przygotowanej dokumentacji lub też za pomocą specjalnie przygotowanego systemu bądź programu, który gotowe raporty przesyłałby do odpowiedniego odbiorcy. Zabieg taki pozwoliłby również na obniżenie kosztów związanych z przygotowaniem tych dokumentów.

Są bardzo skomplikowane, to jest jedna sprawa. Oczywiście my sobie z tym radzimy, no bo człowiek się uczy wszystkiego i się nauczy w końcu. (...) W wielu miejscach się niepotrzebnie powielają, ponieważ tych sprawozdań się robi bardzo dużo, rozliczeń również, non stop te same dokumenty się przekazuje. Uważam, że niszczymy nasze polskie lasy, ponieważ papierów mamy przekazywać zbyt wiele. W dobie digitalizacji i cyfryzacji tak naprawdę powinno się to robić w formie zeskanowania dokumentów. Jeśli się tego nie zacznie robić, to po prostu wszyscy na tym stracimy bardzo. I to na pewno papieru już jest za dużo. Rozumiem, że one są potrzebne, ale nie muszą być w formie papierowej przekazywane: kopie, kopie kopii, tylko może to być robione na zasadzie skanowania, obróbki odpowiedniej. My jesteśmy do tego przygotowani, u nas nawet niepełnosprawni są w stanie to robić.

Korzystnym rozwiązaniem byłaby zmiana zapisu dotyczącego przekazywania przez samorządy województw dofinansowania w wysokości minimum 10% dla ZAZ na prowadzoną przez te podmioty działalność w taki sposób, aby ich interpretacja była jednoznaczna i nie dawała możliwości marszałkom województw na odmowę przekazania tych środków ZAZ.

Po pierwsze, dostosować te kwestie nie tyle finansowe, (...) co zapisów prawnych uszczegółowionych bardziej, żeby one były ze sobą bardziej spójne i tutaj dużą rolę właśnie nasi mocodawcy, decydenci tych, których wybieramy w wyborach, żeby mieli większą świadomość tego wsparcia, mówię o tych 10% chociażby (...), żeby nie było tak, że jedni dostają, a inni nie, bo ten system w takim pozostawia takie furtki prawne.

Do złagodzenia niekorzystnej sytuacji ekonomicznej wielu ZAZ z pewnością przyczyniłoby się uwzględnianie podczas naliczania wysokości przyznawanego dofinansowania ze środków PFRON aktualnych cen oraz wysokości płacy minimalnej.

Urealnić te dotacje do cen obowiązujących i do kosztów obowiązujących w danym roku w naszym kraju.

Pozytywne efekty przyniosłoby również wskazanie jednego źródła finansowania ZAZ, co usprawniłoby przekaz środków i ich rozliczanie oraz pozwoliło na uniknięcie problemów, które wynikają z istnienia różnych źródeł finansowania ZAZ.

Przede wszystkim powinno być jedno źródło finansowania i wtedy nie ma problemu ze sprawozdawczością, nie ma problemu z kwalifikowaniem kosztów itd., itd. A tych źródeł w tej chwili my osobiście mamy cztery. Może też dlatego, że jesteśmy zapobiegliwi i dostajemy te pieniądze z różnych źródeł, ale w tej chwili takie dotacyjne pieniądze są z czterech źródeł, co jest bardzo skomplikowane przy rozliczaniu. I przy jednej księgowej tylko, bo nikogo więcej do tego nie mamy.

Należałoby również wprowadzić zmiany w obowiązujących zapisach prawnych, które określiłyby w sposób jednoznaczny i bezsporny status ZAZ i należne im z tego tytułu prawa i obowiązki. Ujednolicone powinny zostać również zapisy znajdujące się w tych dokumentach, aby zasady były dla wszystkich przejrzyste i spójne.

(...) Ale najgorzej, że nie ma takiej jednej wyroczni, nie wiem, wyznaczenia tego wszystkiego, bo czasami mamy jakąś taką zagwozdkę, coś się dzieje w danym momencie, piszemy gdzieś tam, właśnie czy do ministerstwa o interpretację danego zapisu i też nie dostajemy informacji. I w zasadzie nie wiadomo, jak postąpić w danym momencie, a za chwilę być może to się zmieni i okaże się, że to jeszcze inaczej powinno być niż było. To tak trochę czasami w niektórych momentach (...).

1.7.2. Ocena uprawnień przysługujących niepełnosprawnym pracownikom

Zgodnie z obowiązującymi regulacjami niepełnosprawni pracownicy mający orzeczenie o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności mają prawo do¹⁰:

– **dotatkowej przerwy w pracy** – uprawnienie to dotyczy każdego niepełnosprawnego pracownika bez względu na orzeczony stopień niepełnosprawności, którego dobowy czas pracy wynosi co najmniej 6 godzin; ma on prawo do dodatkowej przerwy 15-minutowej w pracy, którą wykorzystać może na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek; czas takiej dodatkowej przerwy jest wliczany do czasu pracy;

– **dotatkowego urlopu wypoczynkowego** – przysługuje on w roku kalendarzowym każdej osobie niepełnosprawnej w stopniu znacznym lub umiarkowanym w wymiarze 10 dni roboczych;

¹⁰ Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 11 maja 2011 r. w sprawie jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (DzU z 2011 r., nr 127, poz. 721 z późn. zm.) rozdz. 4.

– **korzystania ze zwolnienia od pracy** – każda osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do skorzystania z takiej możliwości z zachowaniem prawa do wynagrodzenia; wymiar zwolnienia od pracy maksymalnie może wynieść 21 dni roboczych i powinien zostać przeznaczony na uczestnictwo w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku, a także na wykonanie badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających oraz uzyskanie zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy; zwolnienie to przysługuje osobie niepełnosprawnej tylko wówczas, gdy czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy;

– **wykonywania pracy w skróconym wymiarze czasu pracy** – czas pracy zatrudnionych w ZAZ osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności wynosi co najmniej 0,55 z 40 godzin na tydzień i 8 godzin dziennie wymiaru czasu pracy; wymiar czasu pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności może być na wniosek zespołu programowego zwiększony do wysokości 0,8 z 35 godzin w tygodniu i 7 godzin na dobę;

– **racjonalnych usprawnień w miejscu pracy** – polegają na przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do potrzeb szczególnych niepełnosprawnych pracowników wynikających z ich dysfunkcji zgłoszonych pracodawcy; usprawnienia dotyczyć mogą przystosowania pomieszczenia (likwidacja barier architektonicznych), odpowiedniego wyposażenia (np. sprzęt biurowy sterowany głosem – ułatwienie dla osób niewidomych, umożliwienie skorzystania z alternatywnych form komunikacji – zatrudnienie tłumacza języka migowego), jak również ustalenia czasu pracy, podziału zadań, oferty edukacyjnej lub integracyjnej. Ich zakres zależy od rodzaju niepełnosprawności i zgłoszonych potrzeb. W niektórych przypadkach wystarcza przeniesienie stanowiska pracy, miejsca rekrutacji lub szkolenia z piętra na parter. Pracodawca może odmówić ich wprowadzenia, jeżeli nie pozwalają na to jego własne możliwości organizacyjne i finansowe bądź też wówczas, gdy koszty przeprowadzenia takich zmian lub dostosowań nie są w wystarczającym stopniu refundowane ze środków publicznych.

Zdaniem uczestników wywiadów uprawnienia te z racji stopnia niepełnosprawności zatrudnionych w ZAZ osób niepełnosprawnych i ich charakteru są potrzebne i nie ma wśród nich praw, które byłyby zbędne i zasługiwały na usunięciu. Osoby te niejednokrotnie wymagają dłuższego odpoczynku, gdyż poziom uszkodzenia organizmu nie pozwala im na wykonywanie pracy bez przerwy przez dłuższy czas. Muszą mieć również możliwość uczestnictwa w turnusach rehabilitacyjnych oraz systematycznych zabiegach rehabilitacyjnych czy też wizyt u lekarzy specjalistów po to, aby niepełnosprawność się nie pogłębiała.

Ograniczenie w zakresie czasu pracy osoby niepełnosprawnej i prawo pracownika do wykonywania pracy; nie, to jest myślę bardzo dobry przepis, w tej chwili zadziałali troszeczkę na korzyść pracodawcy, zwiększono ten czas pracy do 8 godzin na dobę, ale lekarz medycyny pracy, czy lekarz prowadzący może wystawić zaświadczenie, że powiedzmy, ten czas powinien być skrócony do 7 godzin. Jak najbardziej tutaj uważam, że jest to w gestii lekarza, jeśli lekarz zdecyduje, że dana osoba powinna krócej pracować, jest to uzasadnione, także jak najbardziej to powinno zostać.

(...) nie są w stanie się skupić dłużej niż na przykład przez 2–3 godziny. I potrzebują tej dodatkowej przerwy. Czasami nawet... Znam takie osoby, które pracują z takimi przerwami bardzo częstymi, ale króciutkimi, ale często, czyli co 2–3 godziny, bo to rzeczywiście ma dla nich wielkie znaczenie. Wystarczy po prostu wziąć na przykład tetraplegika, który musi się położyć w międzyczasie, zejść z wózka i położyć się na płasko, żeby rozprostować kości. Bo on nie jest w stanie siedmiu godzin czy sześciu wytrzymać na wózku w tej samej pozycji.

Skrócony czas pracy, wykonywanie pracy w ograniczonym to mają. To jest pozytywny wpływ. Oczywiście dodatkowy urlop jak najbardziej. Przy tej ilości pracowników nie burzy to harmonogramu pracy, a wiem, że te przerwy w pracy są potrzebne. Bo ja widzę czasem, że

osoba niepełnosprawna już chodzi i mówi, że chciałaby kilka dni wolnego. My dopasowujemy tę pracę, bo jednak są potrzebne te dni wolne, bo rzeczywiście jakby ich nastawienie często to jest lepsze, jeżeli mają więcej tego wolnego. Więc uważam, że to jak najbardziej (...).

Ponadto w przypadku ZAZ skrócony wymiaru czasu pracy osób niepełnosprawnych, prawo do dodatkowej przerwy oraz dłuższy okres urlopu wypoczynkowego czy też zwolnienie od pracy nie stanowi problemu, jeśli w sposób przemyślany organizuje się pracę. Podczas planowania pracy uwzględniają oni wszystkie te uprawnienia niepełnosprawnych pracowników i dostosowują wykonywane zadania zawodowe do istniejących potrzeb i pojawiających się sytuacji. Elastyczność w przyznawaniu dodatkowego wymiaru urlopu wypoczynkowego i zwolnienia od pracy zależy od zajmowanego stanowiska w ZAZ i zakresu obowiązków zawodowych w nim wykonywanych. Osoby, których nieobecność mogłaby negatywnie wpływać na prowadzoną przez ZAZ działalność, muszą informować o takich potrzebach ze znacznym wyprzedzeniem. Pozwala to na takie zaplanowanie pracy, aby w jak najmniejszym stopniu zakłócała prowadzoną działalność. Dzięki temu, że planują i rozumieją sytuację swoich niepełnosprawnych pracowników zapis ten nie stanowi dla ZAZ bariery uniemożliwiającej sprawne funkcjonowanie i wypracowanie zysków. Ponadto w ZAZ tylko w stosunku do nielicznych niepełnosprawnych pracowników istnieje potrzeba uwzględniania dodatkowej przerwy w pracy ze względu na ich czas pracy. Najczęściej bowiem nie przekracza on 6 godzin dziennie.

U nas nikt nie pracuje powyżej 6 godzin, co najmniej 6 godzin. Osoba, która pracuje na 0,8 etatu, a tyle może być maksymalnie w ZAZ, pracuje dokładnie 5 godzin 36 minut, co oznacza, że w ogóle jej ten przepis nie dotyczy (...).

(...) Czyli po prostu tak naprawdę te osoby, które są bardzo zaangażowane w wykonywanie konkretnych zleceń, muszą mieć planowane te dni dodatkowe, nie mogą ich wziąć z dnia na dzień, ponieważ my wykorzystujemy ich możliwości i według tego, co oni potrafią, bierzemy odpowiednie zlecenia. Więc dla nas są to pracownicy, którzy rzeczywiście realizują zlecenia. Natomiast takie osoby, których praca tak naprawdę nie ma wielkiego wpływu na realizację zleceń, no to biorą te dni wolne wtedy, kiedy chcą i tak naprawdę dla nas to nie ma wielkiego znaczenia. Taka jest praktyka. Prawo do korzystania ze zwolnienia od pracy – chodzi o turnus rehabilitacyjny, tak? No, to jest taka sama sytuacja jak z tym dodatkowym urlopem wypoczynkowym (...).

Problemem związanym z tymi uprawnieniami jest sytuacja materialna osób niepełnosprawnych, która nie zawsze pozwala im na korzystanie z nich. Gospodarstwa domowe nie zawsze stać na to, aby co roku wysyłać znajdujące się w nich osoby niepełnosprawne na turnusy rehabilitacyjne. Nawet wówczas, gdy mogą na ten cel uzyskać dotacje z zakładowego funduszu aktywności nie potrafią poradzić sobie ze zorganizowaniem takiego wyjazdu. Osoby zarządzające ZAZ też nie zawsze chcą takie turnusy organizować, ograniczając się jedynie do pomocy przy samodzielnym załatwianiu formalności. Nie zawsze też ZAZ, które proponują swoim niepełnosprawnym pracownikom wyjazd na turnus rehabilitacyjny, znajdują osoby zainteresowane takim wyjazdem. Uczestnicy wywiadów, którzy spotkali się z taką sytuacją w swoich ZAZ uznali, że zwolnienie od pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym można by w związku z tym ewentualnie pominąć lub też zapisy dotyczące tego uprawnienia złagodzić.

(...) wbrew pozorom wcale nie dla wszystkich, bo tych osób po prostu nie stać na to, żeby jeździły co roku na turnusy rehabilitacyjne, bo one są płatne. Nie mówiąc już o tym, że co prawda mają u nas prawo do dofinansowania, ale nie mają w rodzinach umiejętności organizowania sobie tych turnusów rehabilitacyjnych. A my takich turnusów nie organizujemy, ponieważ uważamy, że te osoby muszą się oderwać od pracy, a nie być w towarzystwie znowu tych samych osób niepełnosprawnych i jeszcze na urlopie. Tak samo jak my jako instruktorzy. Sta-

ramy się, żeby osoby samodzielnie sobie załatwiały turnusy rehabilitacyjne i samodzielnie jeździły na nie (...).

Niekiedy zmiany wprowadzane przez ustawodawcę w zapisach określających katalog praw niepełnosprawnych pracowników i zasady ich przyznawania wprowadzają na początku zamieszanie. Było to widoczne w ostatnio wprowadzonych zmianach dotyczących wymiaru czasu pracy – zapis dotyczący posiadania potwierdzenia w formie zaświadczenia lekarskiego, że niepełnosprawny pracownik powinien pracować w skróconym wymiarze czasu pracy. ZAZ zmuszone zostały do wysłania swoich pracowników po takie zaświadczenia, gdyż większość zatrudnionych w nich osób nie jest w stanie pracować dłużej niż 6 godzin.

(...) Co mi tylko wprowadziło zamieszanie, to musiałam 50 osób wysłać do medycyny pracy i medycyna pracy na tym zarobiła 45 złotych od jednego (...) i tak te osoby, które chciały dłużej pracować, (...) dlaczego nagle wprowadzono ten czas? (...) nagle zrobiono z 35, czyli 7-godzinny, 8-godzinny czas pracy dziennie, a tutaj jest takie ograniczenie, prawda, że nie można osoby zatrudnić na więcej, niż 0,8 etatu. Bo tutaj jest 0,55, ale tutaj nie ma dodatkowej części, że to jest od 0,55 do 0,8 etatu, czyli nie mogę na pełny etat tej osoby. Mogę ją zatrudnić na 8 godzin dziennie, ale to jest 0,8 razy 8, to jest tyle, czyli to jest 8 razy 8, 6 godzin i tam ileś minut.

Wszystkie nadane przez ustawodawcę uprawnienia niepełnosprawnych pracowników niestety mają wpływ na pozycję konkurencyjną tej zbiorowości na rynku pracy. Zapisem, który w największym stopniu może zniechęcać pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych jest prawo do dodatkowego wymiaru urlopu wypoczynkowego i zwolnienia od pracy. Powoduje to, że pracodawca musi liczyć się z długim okresem usprawiedliwionej nieobecności pracownika, co może niekorzystnie wpływać na organizację pracy w firmie i rodzi dodatkowe koszty, które trzeba uwzględnić w budżecie przedsiębiorstwa. Konieczność reorganizacji pracy w przedsiębiorstwie i dodatkowe koszty generować może również skrócony wymiar czasu pracy niepełnosprawnych pracowników. Uprawnienie to, choć w założeniu pierwotnym miało ułatwić aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych, w rzeczywistości obniża ich pozycję konkurencyjną na rynku pracy, przyczyniając się raczej do dezaktywizacji zawodowej, której podłożem jest zniechęcenie długotrwałymi i bezowocnymi poszukiwaniami.

(...) Na pewno bardzo duży wpływ i negatywny, tu myślę już o innych pracodawcach, bo przez 8 lat wiem, dlaczego tak trudno nam jest zatrudniać na otwartym rynku – pracodawcom najbardziej nie podoba się ilość urlopów. Czyli rzeczywiście, bo tutaj osoby niepełnosprawne korzystają, tak jak my wszyscy zgodnie z Kodeksem pracy 20 – 26, ustawa pozwala na dodatkowe 10 dni urlopu i jeszcze dodatkowo 21 dni urlopu na turnus. Rzeczywiście, jak to wszystko razem zliczymy, jeśli osoba niepełnosprawna faktycznie chciałaby z tego wszystkiego skorzystać, to jest rzeczywiście, biorąc pod uwagę rok, to być może nawet 3 miesiące i też należy pamiętać, że osoby niepełnosprawne korzystają ze zwolnień lekarskich dosyć często. I tutaj jest to chyba najbardziej zauważane przez pracodawców (...).

Głównym powodem tak negatywnego wpływu praw niepełnosprawnych pracowników do dodatkowej przerwy w pracy, zwolnienia od pracy i dłuższego wymiaru urlopu wypoczynkowego na skłonność pracodawców do zatrudniania osób, którym one przysługują jest kierowanie się przez pracodawców kryteriami czysto ekonomicznymi. Pracodawcy zmuszeni są bowiem do myślenia o prowadzonej działalności w tych właśnie kategoriach, gdyż sytuacja finansowa podmiotu wyznacza jego pozycję na rynku. Jego usługi i produkty muszą być konkurencyjne, co oznacza zapewnienie nie tylko wysokiej ich jakości, ale również niskiej ceny, która pozwala na konkurowanie z innymi firmami oferującymi ten sam asortyment czy zakres usług. Pracodawcy nie kierują się podczas naboru nowych pracowników dobrem społecznym, ale kosztami produkcji czy świadczonych usług, które nie mogą przekroczyć progu opłacalności. Powoduje to, że pracodawcy dążąc do maksymalizacji zysku i minimalizacji kosztów pracy zainteresowani są zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, ale tylko tych, które są w stanie pracować tak samo i na tych samych zasadach, co pozostali pracownicy.

(...) dla pracodawców jednak bardziej jest to pewna przeszkoda, ale myślę, że to jest niestety kwestia mentalności. Jednak nasi pracodawcy nadal, głównym ich kryterium jest zysk i koszty a nie jakby wyjście społeczne. Czyli stwierdzenie, że jednak tej osobie niepełnosprawnej należą się jakieś przywileje. A ja myślę, że powinny się im należeć. Trzeba dać po prostu tym osobom niepełnosprawnym szansę. Ale jest to na pewno przeszkoda. Te dodatkowe przywileje to zawsze jest jakaś przeszkoda w zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej.

1.7.3. Oczekiwania dotyczące zmian istniejącego systemu wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Przyjrzyjmy się teraz temu, jak uczestnicy wywiadów ocenili wpływ na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych propozycji zmian zaprezentowanych przez badaczy. Na początek omówione zostanie stanowisko uczestników wywiadów w kwestii wprowadzenia większej elastyczności czasu pracy.

1.7.3.1. Zwiększenie elastyczności czasu pracy osób niepełnosprawnych

ZAZ stosują różne elastyczne formy rozliczania czasu pracy. To, które z nich będą wykorzystywane, zależy od charakteru prowadzonej działalności ZAZ oraz stopnia i charakteru niepełnosprawności. Elastyczne formy rozliczania czasu pracy mogą być stosowane w przypadku tych pracowników, których dysfunkcja organizmu pozwala na zrozumienie zasad takiego sposobu rozliczania czasu pracy i pozwala na świadome decydowanie, czy taka forma im odpowiada. Wśród stosowanych przez ZAZ form rozliczania czasu pracy znajduje się zadaniowy czas pracy. Forma ta stosowana jest przez podmioty świadczące różnego rodzaju usługi, gdzie czas pracy zależy od zmiennego zapotrzebowania. Stosowany jest również podstawowy i równoważny czas pracy. Wówczas czas pracy jest rozliczany odpowiednio w trzymiesięcznym lub miesięcznym okresie.

No, na pewno muszą to być osoby, które na tyle zrozumieją taki zadaniowy czy elastyczny czas pracy, że one zrozumieją, że jednego dnia nie przychodzą do pracy, ale następnego dnia są dłużej (...) to muszą być osoby, które będą wiedziały, na czym to polega, czyli świadomie do tego podchodzą (...).

Pracują też, co drugi dzień, więc tak zmianowo układamy, żeby to nie było zbyt dużym obciążeniem dla stanu zdrowia.

Osoby zarządzające ZAZ nie widzą więc potrzeby uelastycznienia czasu pracy niepełnosprawnych pracowników w większym stopniu niż jest to dopuszczalne obecnie. Bardzo często podmioty te sięgają po te formy rozliczania czasu pracy zatrudnionych u siebie niepełnosprawnych osób. Wybór ten ma swoje uzasadnienie ze względu na częste nieobecności pracowników spowodowane pogorszeniem się stanu zdrowia oraz długi okres urlopu. Ponadto często rodzaj niepełnosprawności i charakter prowadzonej działalności wymaga pracy w krótszym wymiarze czasu pracy. Wprowadzenie możliwości rocznego okresu rozliczania czasu pracy dla ZAZ nie będzie rozwiązaniem, które usprawniłoby prowadzenie działalności i rozliczanie czasu przepracowanego przez zatrudnione w tych podmiotach osoby.

W tej chwili tak to działa, także myślę, że nic zmieniać nie należy. Pracujemy na Kodeksie pracy, tak jak wszystkie inne firmy i tutaj myślę, że może zostać tak, jak jest, chyba że mówimy o tych ostatnich przepisach, które słyszymy w telewizji, że jest chęć zmian, powiedzmy na roczne rozliczenie czasu pracy, pewnie dla pracodawcy będzie to wygodniejsze, jak najbardziej. Natomiast u nas w tej chwili stosujemy trzymiesięczny okres rozliczenia czasu pracy, działa to bardzo dobrze, także w moim odczuciu nie musi być to akurat zmienione.

Wśród uczestników wywiadów pojawiły się również osoby, dla których zwiększenie elastyczności czasu pracy niepełnosprawnych osób nie jest w ogóle odpowiednim sposobem rozliczania wykonywanych przez nich obowiązków zawodowych. Stosowanie ich mogłoby

wprowadzić zamieszanie i zdeorganizować stosowany dotychczas, sprawdzony sposób organizacji czasu pracy.

To by było dość trudne, dlatego że są różne osoby, one by z tego korzystały, że dzisiaj nie przyjdę czy zadzwoniłyby, to by rozburzało bardzo pracę. Nie wydaje mi się, żeby elastyczny czas pracy był dla pracownika niepełnosprawnego dobry, bo jednak pracują w schematach.

Pozytywne efekty natomiast mogłoby przynieść zwiększenie elastyczności zatrudnienia w przypadku pracodawców z otwartego rynku pracy, gdyż mogłoby przyczynić się do wzrostu ich zainteresowania osobami niepełnosprawnymi oraz skłonności do zatrudniania osób mających orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Dla niepełnosprawnych pracowników ZAZ stosowanie elastycznych form rozliczania czasu pracy jest czymś naturalnym i oczywistym. Zatrudnienie ich w takich formach u innego pracodawcy nie wymaga więc przekonywania. Oni te formy doskonale znają i wiedzą, na jakich zasadach się to odbywa.

Myślę, że może byłby to jakiś impuls do zatrudniania, gdyby można było uelastyczyć, bo wydaje mi się, że osoby niepełnosprawne, które są zatrudniane w naszym na przykład zakładzie, one wiedzą, że charakter naszej działalności wymaga elastyczności. Trzeba przyjąć oczywiście zgodnie ze wszelkimi przepisami, czas pracy jest przestrzegany, natomiast zdają sobie sprawę, że ten czas pracy jest zmianowy i oni są już do tego przyzwyczajeni. Myślę, że dla nich czas pracy jakiś taki bardziej uelastyczniony, gdzie dzięki temu pracodawca mógłby ich zatrudnić, na pewno korzystnie byłby przez nich odebrany, tak jest. Jakby ceną za zatrudnienie było uelastyczenie rynku pracy, to jak najbardziej myślę, że byłoby to korzystnie przyjęte przez jedną i drugą stronę.

Należy tutaj jednak zaznaczyć, że nie dla wszystkich osób niepełnosprawnych większa elastyczność rozliczania czasu pracy przyniosłaby pozytywne i szybkie efekty. Są bowiem schorzenia, które uniemożliwiają szybkie przystosowanie się do zmian. Dotyczy to szczególnie osób upośledzonych umysłowo i cierpiących na niektóre choroby psychiczne. W ich przypadku zmiany rozliczania czasu pracy czy miejsca zatrudnienia powinny być wprowadzane stopniowo i polegać na powolnym ich przyzwyczajaniu.

(...) łatwiej jest mimo wszystko dotrzeć, wytłumaczyć na pewno osobom niepełnosprawnym ruchowo. Osoby intelektualnie, często dla nich wyłącznie to, że jest miejsce pracy, ich zadania to jest łatwiej im przyjąć. Natomiast jakby wszelkie zmiany nagle, gwałtowne to są dla nich trudne do przyjęcia.

1.7.3.2. Propozycje zmian dotyczące katalogu schorzeń szczególnych

W celu podniesienia pozycji konkurencyjnej osób niepełnosprawnych na rynku pracy został wprowadzony katalog tzw. schorzeń szczególnych utrudniających wykonywanie obowiązków zawodowych. Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne cierpiące na te choroby mogą obniżyć wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych¹¹. Mogą również liczyć na wyższe dofinansowanie do ich wynagrodzeń. Katalog tych chorób jest ściśle określony. Zaliczone do nich zostały: choroba Parkinsona, stwardnienie rozsiane, paraplegia, tetraplegia, hemiplegia, znaczne upośledzenie widzenia (ślepotą) i niedowidzenie, głuchota, głuchoniemota, nosicielstwo wirusa HIV, choroba AIDS, epilepsja, przewlekłe choroby psychiczne, upośledzenie umysłowe, miastenia, późne powikłania cukrzycy¹². Podczas przeprowadzania badań uczestnicy wywiadów zostali zapytani o to, czy ich zdaniem pracodawcy

¹¹ Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 11 maja 2011 r. w sprawie jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (DzU z 2011 r., nr 127, poz. 721 z późn. zm.) art. 21, pkt 4.

¹² Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 września 1998 r. w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania (DzU z 1998 r., nr 124, poz. 820 z późn. zm.) § 1.

zatrudniający osoby cierpiące na schorzenia zaliczone do szczególnych, powinni mieć możliwość uzyskania wyższych dofinansowań niż te, które obowiązują obecnie, lub też być w szczególny sposób traktowane w niektórych zapisach znajdujących się w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Uzyskane odpowiedzi były różne.

Wśród badanych były osoby, które uważały, że wszystkie schorzenia znajdujące się obecnie na liście schorzeń szczególnych wymagają wsparcia w postaci wyższego dofinansowania ze względu na związane z nimi ograniczenia w wykonywaniu pracy zawodowej. Pracodawca decydujący się na zatrudnienie takiego pracownika musi liczyć się z koniecznością ponoszenia wyższych kosztów produkcji czy świadczonych usług i niską frekwencją. Jeśli więc zabraknie środków, dzięki którym różnica między kosztami pracy związanym z jej wykonywaniem przez zdrowego pracownika a pracownika cierpiącego na jedną z tych chorób nie będą wyrównywane właśnie przez dofinansowanie, nie będą mieli oni żadnych szans na znalezienie zatrudnienia nie tylko na otwartym rynku pracy, ale również w ZPCh.

Wszystkie powinny, bo tu takich gro nieszczęść (...), bo nawet zastanawiam się nad tym upośledzeniem umysłowym, ale też, bo przecież przychodzą takie chwile, że trzeba zostawić pracę, usiąść z tą osobą, bo ona dzisiaj akurat nie będzie pracować i już. I nie wiem, jak mógłby sobie pozwolić, kto z pracodawców mógłby sobie pozwolić na tego typu przestoje w produkcji. Czy choroby psychicznej, czy rzut choroby w SM-ie, czy, no, są tutaj... miastenia. To jest, mamy też zatrudnioną panią z miastenią, to wiem, że co jakiś czas szpital jest nieodzowny i musimy się z tym liczyć, że nie ma tej pani, trzy miesiące czasami nie ma. Tak, że to jest poważna sprawa, poważna choroba i powinny być jednak inaczej traktowane. Tak, że trudno też powiedzieć: „To niech nie pracują i niech siedzą w domu”. Bo to nie o to przecież chodzi. Chodzi o to, żeby jednak były aktywne, żeby na miarę swoich możliwości przychodziły do pracy.

Pojawiły się również opinie, że narzucenie listy samych schorzeń bez określenia ich rzeczywistego wpływu na możliwość wykonywania pracy zawodowej jest rozwiązaniem złym. Osoby, u których takie choroby zostały zdiagnozowane nie zawsze wpływają negatywnie na organizację pracy w firmie ze względu na częste nieobecności spowodowane nasileniem się objawów chorobowych. Nie zawsze też wymagają zatrudnienia asystenta. Są również nowe metody leczenia oraz środki farmakologiczne, które łagodzą objawy chorobowe i poprawiają możliwości samodzielnego funkcjonowania tych osób, zarówno w środowisku pracy, jak i poza nim. Wyższe środki finansowe powinny więc być kierowane do pracodawców, którzy zatrudniają osoby z wymienionymi schorzeniami, a w przypadku których występuje lekooporność, przez co wspomaganie leczeniem farmakologicznym nie przynosi pożądanych efektów. Większe dotacje powinny również być kierowane do podmiotów zatrudniających osoby, u których mimo prowadzonego leczenia i prowadzonej rehabilitacji medycznej choroba postępuje, powodując obniżanie zdolności do wykonywania pracy zawodowej. Znaczenie mają tutaj również cechy indywidualne i poziom uzyskanej samodzielności przez osobę niepełnosprawną. Zakres i jakość wykonywanych obowiązków zawodowych w przypadku dwóch osób cierpiących na to samo schorzenie może być bardzo różny. W związku z tym różny powinien być zakres oferowanego wsparcia. Zapis powinien uwzględniać te różnice i pozwalać na kierowanie środków tam, gdzie jest to konieczne i opierać się na rzeczywistych potrzebach niepełnosprawnych osób i dodatkowych kosztach ponoszonych przez zatrudniającego ich pracodawcę. Każdy związany z tym wydatek powinien być udokumentowany i na tej podstawie powinny być przekazywane środki na pokrycie dodatkowych kosztów pracy związanych z zatrudnianiem takiej osoby.

(...) Tutaj jest kwestia takich potrzeb związanych z wykonywanym przez tę osobę zawodem bądź wykonywaną pracą. To nie ma znaczenia choroba, tylko ma znaczenie bardzo indywidualne podejście do osoby niepełnosprawnej. Osoba z paraplegią potrafi świetnie funkcyjono-

wać. Ja znam osoby z paraplegią świetnie funkcjonujące, które są urzędnikami i potrafią sobie świetnie radzić, potrafią tyle rzeczy zrobić, że ja chyba tyle nie potrafię. A znam też takie osoby z paraplegią, które nie potrafią wsiąść na wózek. (...) tak naprawdę, gdybyśmy tutaj teraz wymienili takie choroby, to dlaczego do tego nie dodać, nie wiem, osób z jakimiś innymi schorzeniami, które powiedzą: moment, moment, ale osoba, która jest np. hemofilikiem, dlaczego ona nie może być tutaj wymieniona? Jej tutaj nie ma. To nie ma jak gdyby wielkiego znaczenia schorzenie. Tutaj jest kwestia funkcjonalności, funkcjonowania danej osoby przy jej schorzeniu w konkretnym zawodzie, jaki wykonuje.

Wśród badanych były również osoby, które uważały, że znajdujące się na liście schorzeń szczególnych choroby można podzielić na takie, które wymagają wyższego dofinansowania i takie, które takiego działania nie wymagają. Ich zdaniem na wyższe dofinansowanie zasługują pracodawcy zatrudniający osoby, u których zdiagnozowano chorobę Parkinsona, stwardnienie rozsiane, paraplegię, tetraplegię, hemiplegię lub miastenię. Według nich są to właśnie te schorzenia, które w największym stopniu podnoszą koszty pracy ze względu na niższą wydajność i ryzyko częstych nieobecności w pracy. Z kolei w przypadku osób z upośledzeniem widzenia kierowanie wyższego dofinansowania dla pracodawcy nie zawsze jest uzasadnione, gdyż stanowią one grupę, która doskonale odnajduje się w środowisku pracy. Są pracownikami wydajnymi i zaangażowanymi w wykonywanie swoich obowiązków zawodowych.

(...) Nie wszystkie, bo tutaj, tak jak widzę, mamy część osób z takimi schorzeniami i ja bym tutaj podzieliła na pewno na 2 grupy (...) ze znacznym upośledzeniem widzenia, to jest grupa osób, które uważam, że nie musi być jakieś większe dofinansowanie, dlatego że z mojego doświadczenia te osoby, które wymieniałam, one wspaniale sobie radzą w środowisku pracy i nie widzę tutaj, aby pracodawcy w jakiś szczególny sposób nie chcieli tych osób zatrudniać. Natomiast osoby, tutaj jak choroba Parkinsona, stwardnienie rozsiane, paraplegię, tetraplegię, hemiplegię, miastenię, to tutaj tak. Tutaj myślę, że tak, aby te osoby znajdowały zatrudnienie, myślę, że tak, tutaj powinno być jakieś dodatkowe dofinansowanie (...) tak, aby zachęcić pracodawców, aby również te osoby mogły znaleźć pracę. Bo tutaj na pewno wiąże się to z mniejszą wydajnością, czyli pracodawca aby miał jakąś większą rekompensatę przy zmniejszonej wydajności pracy.

Do schorzeń, które wymagają wyższego dofinansowania dla pracodawcy zaliczone zostały również schorzenia psychiczne i upośledzenie umysłowe. Osoby cierpiące na te schorzenia często spotykają się z niechęcią i brakiem zrozumienia nie tylko osób znajdujących się w ich otoczeniu czy pracodawców, ale również ze strony najbliższej rodziny. Bardzo często są w sposób negatywny i stereotypowy postrzegane przez społeczeństwo i dyskryminowane. Ze względu na skalę dysfunkcji osoby te mogą wymagać opieki i wsparcia również poza miejscem pracy. To, co dla większości osób jest zrozumiałe, dla nich takie nie jest, dlatego też wymagają często pomocy asystenta podczas załatwiania spraw w urzędach, wizyty u lekarza, a niekiedy nawet podczas zakupów. Ze względu na te ograniczenia zwrócono uwagę również na konieczność poszerzenia zakresu oferowanego wsparcia o ułatwienia związane z funkcjonowaniem w środowisku lokalnym i dofinansowaniem tych działań. Podkreślona również została konieczność zwiększenia limitu środków, które pracodawcy mogą przeznaczyć na inwestowanie w rozwój zawodowy tych dwóch grup niepełnosprawnych pracowników. Skierowanie tych osób na różne formy kształcenia pozaformalnego wymaga niejednokrotnie pokrycia kosztów związanych z zatrudnieniem asystenta, który będzie im pomagał w dotarciu oraz w trakcie procesu kształcenia.

Schorzeń psychicznych (...) upośledzenie umysłowe, myślę, że tych schorzeń, bo tym osobom jest wyjątkowo ciężko, (...) kiedy nie mają wsparcia ze strony osób bliskich znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej, a już nie mówiąc o rynku pracy.

Myślę, że to oprócz tego wsparcia finansowego powinny być też jakieś ułatwienia związane z ich codziennym życiem. Jakies większe wsparcie ze strony państwa. Nie wiem. Już pomi-

jając jakieś ulgi dotyczące na przykład zatrudnienia. Trudno mi jest w tej chwili powiedzieć, w jaki sposób to powinno być skonstruowane. Natomiast ulgi dla pracodawców, którzy decydują się na zatrudnienie takiej osoby. Na jakieś, na przykład, dofinansowanie szkolenia. Na przykład zapewnienie przez jakiś pierwszy okres opiekuna, sfinansowanie pensji opiekuna, który wprowadzałby takiego pracownika.

Uczestnicy wywiadów nie byli jednomyślni również w kwestii możliwości poszerzenia listy schorzeń specjalnych. Wśród nich były osoby, które uważały, że wymaga ona poszerzenia o mukowiscydozę oraz choroby przewlekłe, czyli chorób, w przypadku których pomimo regularnego leczenia farmakologicznego i rehabilitacji występują okresowe nasilenia objawów utrudniające, a niekiedy nawet uniemożliwiające wykonywanie pracy zawodowej.

Raczej nie. Przynajmniej w tej chwili nie kojarzę takiego schorzenia.

Mukowiscydoza (...) dlatego że też co jakiś czas jednak taka osoba wymaga szczególnego leczenia, zaopatrzenia medycznego i przy nasilających się gdzieś zapaleniach płuc czy jakichś innych dolegliwościach, to już musiałby się lekarz tu bardziej wypowiedzieć niż ja, ja tylko tak patrząc z boku to wiem, że te osoby też powinny być wzięte pod uwagę. Czyli ludzie z przewlekłymi chorobami, bo nie wszystkie choroby są tutaj wymienione.

Wysokość dofinansowania przysługującego pracodawcy zatrudniającemu osoby niepełnosprawne cierpiące na te schorzenia powinno być takie samo, jak w przypadku osób, u których zdiagnozowano choroby znajdujące się obecnie na liście schorzeń specjalnych.

Powinno być na poziomie tych innych rzadkich chorób, schorzeń.

W badanej zbiorowości znalazły się również osoby, które były przekonane, że tworzenie listy schorzeń szczególnych jest działaniem zbędnym, a w niektórych przypadkach bezzasadnym. Zapisy znajdujące się w dokumentach prawnych powinny być sformułowane w sposób precyzyjny, jasny i prosty pozwalający na kierowanie środków finansowych tam, gdzie jest to rzeczywiście konieczne. Ich przyznanie nie powinno zależeć od choroby, ale od ograniczeń, jakie ona powoduje w wykonywaniu obowiązków zawodowych. Uważali również, że aktualna lista schorzeń szczególnych jest bardzo obszerna i nie ma potrzeby jej poszerzania o kolejne choroby.

Dosyć szeroki zakres tych schorzeń pani przeczytała. Nie jestem w stanie odpowiedzieć na to pytanie, czy jeszcze jakieś schorzenie tutaj mogłoby być dołączone do tej listy.

Nie. Im bardziej się rozdrobnimy w przepisach, tym się bardziej będziemy w tych przepisach gubić. Przepisy powinny być jasne, proste, czytelne i bardzo, bardzo ogólne. A ewentualnie powinny być dodatkowe formy wspomożenia tych osób w inny sposób (...).

1.8. Podsumowanie

ZAZ są podmiotami zajmującymi szczególne miejsce w systemie rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych. Stanowią jeden z pośrednich etapów włączania tej zbiorowości w otwarty rynek pracy i ich integracji społecznej. Wypełnianie zakresu powierzonych im zadań i roli w systemie rehabilitacji nie jest łatwe. Stanowią bowiem specyficzne miejsce pracy dla osób niepełnosprawnych. Z jednej strony ZAZ prowadzą działalność gospodarczą, a więc muszą konkurować z innymi podmiotami i walczyć o utrzymanie lub poprawę swojej pozycji konkurencyjnej na rynku. Z drugiej strony posiadanie statusu ZAZ zobowiązuje do zatrudniania znacznej liczby osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym lub umiarkowanym i zapewnienia im warunków pracy zgodnych z ich możliwościami i potrzebami. W celu wyrównania szans na rynku tych podmiotów zostało przygotowanych wiele instrumentów finansowych w postaci dofinansowań czy zwolnień z uiszczania obowiązkowych opłat, np. podatków. Niestety nie jest on na tyle drożny i stabilny, aby wspierać wszystkie ZAZ w realizowanych przez nich zadaniach w taki sposób, jak wymagałaby tego sytuacja

każdego z nich. Sposób ubiegania się i przekazywania przez PFRON środków nie zawsze pozwala im na przeznaczanie ich na rozwiązywanie pojawiających się na bieżąco problemów. Sformalizowany sposób pozyskiwania środków i jego przebieg wymaga planowania ze znacznym wyprzedzeniem działań i ciągłego zwracania uwagi na spełnianie wymogów warunkujących utrzymanie statusu ZAZ, co znacznie spowalnia proces aktywizacji i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych i ogranicza możliwości szybkiego reagowania na pojawiające się problemy. Zastrzeżenia budzi także sposób naliczania wysokości dofinansowania ze względu na nieuwzględnianie rzeczywistych cen i nieaktualizowanie wysokości płacy minimalnej będącej podstawą naliczania dofinansowania wynagrodzeń zatrudnionych w tych podmiotach niepełnosprawnych pracowników. Problem stanowi również sztywny katalog możliwości wydatkowania środków znajdujących się w ZFA oraz nieprecyzyjny i zbyt wieloznaczny sposób określenia przez ustawodawcę zasad pokrywania ponoszonych przez te podmioty wydatków i źródeł, z których mogą być one pokrywane. Ponadto wymienione w dokumentach prawnych rodzaje wydatków nie zawsze pokrywają się z kosztami ponoszonymi w rzeczywistości przez ZAZ. Nie zawsze też ZAZ mogą liczyć na środki z urzędów wojewódzkich. Władze regionalne nie zawsze są skłonne do przekazania dofinansowania w wysokości 10% środków znajdujących się w ich dyspozycji. Zdarza się nawet, że nie przekazują tych środków wcale. Powoduje to, że sytuacja finansowa ZAZ jest trudna i ogranicza im możliwości tworzenia nowych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych. Dlatego też należałoby poszerzyć i uelastyczyć sztywny katalog kwalifikowalnych wydatków środków uzyskiwanych z PFRON-u oraz tych znajdujących się w ZFA. Pozwoliłoby to ZAZ na przeznaczanie posiadanych środków finansowych zgodnie z istniejącymi potrzebami. Doprecyzowania wymaga także sposób pokrywania ponoszonych przez te podmioty wydatków oraz zakres źródeł, z jakich mogą one zostać pokryte. Należałoby również dopuścić możliwość finansowania działań nieuwjętych w opracowanych wcześniej planach, dzięki czemu ZAZ mogłyby rozwiązywać nieprzewidziane wcześniej problemy na bieżąco. Zmiany wymaga także sposób naliczania wysokości dofinansowania. Metoda powinna uwzględniać aktualne w bieżącym roku ceny i wysokość płacy minimalnej. Należałoby również wprowadzić zmiany w dokumentach prawnych pozwalające na traktowanie przekazywanych przez władze regionalne dofinansowań w wysokości 10% środków znajdujących się w ich dyspozycji jako zadań obowiązkowych.

Kolejny problem stanowi uzależnianie przyjmowania nowych pracowników w umowach podpisywanych przez te podmioty z przedstawicielami władz regionalnych od wyników prowadzonej rehabilitacji zawodowej i społecznej. Ponieważ w przypadku większości niepełnosprawnych pracowników ZAZ proces ten jest bardzo długi, liczony w latach, a w przypadku niektórych przejście do pracy w ZPCh czy na otwarty rynek pracy nigdy nie będzie możliwe, rotacja pracowników jest więc niewielka. Możliwości prowadzenia rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych ograniczają również warunki lokalowe podmiotu. W wielu ZAZ liczba zatrudnionych osób jest już tak duża, że nie ma możliwości tworzenia nowych stanowisk pracy. Jeśli są zatrudniani nowi pracownicy, to głównie wówczas, gdy pojawia się wakat. Nie oznacza to jednak, że wszystkie ZAZ się nie rozwijają. Są wśród nich podmioty działające bardzo prężnie, których produkty i/lub usługi są wręcz poszukiwane na rynku, co przyczynia się do zwiększania liczby pracowników i pozyskiwania w razie konieczności kolejnych budynków. Są również i takie, którym udaje się pozyskać środki na rozszerzenie zakresu prowadzonej działalności o kolejne produkty lub usługi. Należy tutaj jednak podkreślić, że odnoszenie takich sukcesów wymaga zrozumienia i ścisłej współpracy władz regionalnych i lokalnych z ZAZ oraz sytuacji na rynku pozwalającej na rozwój działających na danym obszarze podmiotów gospodarczych. Bez tego rozwój ZAZ i zwiększanie liczby niepełnosprawnych pracowników jest zadaniem niezwykle trudnym.

Istnienie na danym terenie ZAZ nie oznacza jeszcze, że każda zainteresowana osoba niepełnosprawna będzie miała możliwość podjęcia w nim zatrudnienia. Problem stanowi bowiem wciąż zbyt mała liczba ZAZ w porównaniu z istniejącymi potrzebami. W niektórych rejonach kraju pracownicy ZAZ są dowożeni ze znacznie oddalonych miejscowości. Ponadto ograniczenie stanowi charakter działalności prowadzonej przez te podmioty. Co prawda ZAZ są często podmiotami wielobranżowymi, ale nie zawsze charakter prowadzonej działalności gospodarczej i jej zakres pozwalają na zatrudnienie zgodne z posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi, możliwościami, potrzebami i predyspozycjami niepełnosprawnych w stopniu znacznym lub umiarkowanym mieszkańców danego obszaru. Dlatego też należałoby podjąć działania mające na celu zwiększenie liczby działających ZAZ, szczególnie na tych obszarach, gdzie bardzo mocno odczuwany jest ich brak. Ważne jest również, aby podczas tworzenia nowych ZAZ czy poszerzania zakresu prowadzonej przez nich działalności, decyzje dotyczące jej rodzaju i charakteru opierały się na rzetelnej analizie potrzeb lokalnego lub co najwyżej regionalnego rynku pracy. Pamiętać należy, że ZAZ są etapem pośrednim w rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych. Dlatego też nowo tworzone ZAZ czy działy w tych podmiotach powinny umożliwiać uzyskanie kwalifikacji i umiejętności poszukiwanych przez pracodawców działających na danym obszarze. Nie może odbywać się to w taki sposób, jak dotychczas, kiedy to tworzone ZAZ oferowały możliwość uzyskania kompetencji zawodowych niegwarantujących uzyskania zatrudnienia ze względu na zupełnie inne potrzeby działających na tym obszarze pracodawców w ramach otwartego rynku pracy czy ZPCh.

Jeśli chodzi o bariery związane z dopasowaniem kwalifikacyjno-zawodowym osób niepełnosprawnych do potrzeb rynku pracy, należy tutaj zauważyć, że znacznie większym problemem jest w przypadku wielu osób ich całkowity brak. Sytuacja ta jest wynikiem między innymi niewydolności dwóch systemów rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz kształcenia osób niepełnosprawnych. Jeszcze do niedawna osoby niepełnosprawne mogły się kształcić głównie w szkołach specjalizujących się w edukacji osób z określonymi dysfunkcjami. Szanse na kształcenie zawodowe mieli raczej nieznaczne, ze względu na niechęć pozostałych szkół do ich przyjmowania, niski poziom kształcenia w szkołach specjalnych, a także nieprzystosowanie budynków szkół do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych oraz brak wiedzy i umiejętności zatrudnionej w nich kadry dydaktycznej potrzebnej podczas pracy z niepełnosprawnymi uczniami. Na brak możliwości kształcenia wpływ mają również postawy najbliższej rodziny i opiekunów osób niepełnosprawnych. Niepełnosprawność członka rodziny bywa postrzegana jako kara i traktowana jest jako coś wstydliwego, co należy ukrywać przed resztą społeczeństwa. Postawą zupełnie odmienną, ale przynoszącą te same negatywne konsekwencje jest nadopiekuńczość rodziny i próba ochrony niepełnosprawnej osoby przed otoczeniem, które traktowane jest jak źródło zła. Ograniczenie stanowi również dysfunkcja organizmu, która niekiedy jest tak znaczna, że wyklucza możliwość kształcenia w szkołach zawodowych.

Kolejną grupą są osoby z niepełnosprawnością nabytą, których dysfunkcja organizmu pozbawiła możliwości wykonywania dotychczasowego zawodu. Powoduje to, że ZAZ przyjmując do pracy osobę niepełnosprawną, muszą ją najpierw przeszkolić. A więc podmioty te w rzeczywistości pełnią dwie funkcje: zakładu pracy i instytucji edukacyjnej. I tutaj pojawia się kolejny problem. ZAZ prowadzące działalność gospodarczą zaliczaną do rzadko występującej na danym terenie mogą mieć problemy z pozyskaniem trenerów mających kwalifikacje i umiejętności potrzebne do przygotowania niepełnosprawnych pracowników do wykonywania pracy zawodowej. Zadanie wykształcenia pracowników jest trudniejsze wówczas, gdy działające na tym samym terenie i o tym samym profilu podmioty gospodarcze traktują ZAZ jako potencjalnego konkurenta. Nie chcą dzielić się wiedzą, którą mają. Wówczas pozyskanie trenera jest związane z koniecznością szukania go nawet w innym regionie kraju, co znacznie spowalnia podejmowane działania i niekorzystnie wpływa na sytuację ekonomiczną podmiotu.

Podmioty spotykające się z problemem pozyskania trenerów dla swoich pracowników wykorzystują również do celów edukacyjnych elektroniczne formy kształcenia, np. kursy e-learningowe. Niestety forma ta nie może być adresowana do wszystkich osób niepełnosprawnych. Osoba kształcąca się w ten sposób musi posiadać niezbędne kompetencje z zakresu obsługi komputera i Internetu oraz poziom sprawności umysłowej pozwalający na samodzielne kształcenie się w ten sposób.

Kolejną barierą związaną z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych niepełnosprawnych pracowników ZAZ jest uzależnianie kierunków i zakresu kształcenia od potrzeb podmiotu oraz zaniechanie inicjowania i organizowania aktywności edukacyjnej po uzyskaniu zespołu dysponującego kompetencjami zawodowymi niezbędnymi do prowadzenia produktywniej i przynoszącej zyski działalności tego podmiotu. Postawa taka ogranicza osobom niepełnosprawnym możliwości rozwoju zawodowego, jak również ich szanse na znalezienie zatrudnienia w ZPCh lub w podmiotach działających w ramach otwartego rynku pracy. Na szczęście nie jest ona charakterystyczna dla wszystkich ZAZ. Są również wśród nich podmioty, które podczas wyboru oferty kształcenia dla swoich pracowników kierują się potrzebami lokalnego rynku pracy, chcąc w ten sposób podnieść ich pozycję konkurencyjną i zwiększyć szansę na znalezienie zatrudnienia, gdy będą gotowi do opuszczenia ZAZ. Inwestowanie w rozwój zawodowy pracowników ZAZ ogranicza również liczbę środków, które na ten cel mogą przeznaczyć z ZFA. Nie zawsze ich ilość pozwala na zorganizowanie potrzebnych szkoleń dla niepełnosprawnych pracowników. Należałoby więc zwiększyć możliwości finansowania nie tylko szkoleń, ale w ogóle kształcenia zawodowego niepełnosprawnych pracowników ZAZ. Sytuację poprawiłoby umożliwienie tym podmiotom dostosowania wysokości przeznaczanych na ten cel środków do rzeczywistych potrzeb, a nie ograniczenie ich do progów procentowych, które w rzeczywistości jedynie ograniczają aktywność edukacyjną ZAZ i hamują rozwój zawodowy zatrudnionych w nich osób niepełnosprawnych.

Preferowaną formą kształcenia niepełnosprawnych pracowników są kursy i szkolenia organizowane w ZAZ. Rozwiązanie takie ma zalety, ale również wady. Do zalet niewątpliwie należy zaliczyć niższe koszty związane z brakiem konieczności dowozu uczestników kształcenia do miejsca, w którym będzie się ono odbywało. Pozytywną stroną takiego rozwiązania jest na pewno również możliwość wykonywania podczas zajęć praktycznych ćwiczeń na stanowisku pracy, na którym będzie później taka osoba pracowała, a także odczuwany mniejszy dyskomfort psychiczny związany z przebywaniem w dobrze znanym otoczeniu. Wadą takich rozwiązań jest to, że nie sprzyjają one integracji społecznej z resztą społeczeństwa i ograniczają możliwości poznawania świata znajdującego się poza ZAZ. Nic więc dziwnego, że osoby niepełnosprawne bardzo często nie są zainteresowane odejściem z ZAZ. Boją się tego, co może ich czekać u innego pracodawcy, że nie spełnią stawianych im wymagań. Zdają sobie również sprawę z tego, że będą musieli się wykazać większą samodzielnością nie tylko podczas wykonywania swoich obowiązków zawodowych, ale również w życiu prywatnym. Skala roztaczanej nad nimi opieki i pomocy, jaką otrzymują w ZAZ jest bowiem znacznie większa, niż ta, na którą mogą liczyć w ZPCh, nie mówiąc już o otwartym rynku pracy. Przez takie postawy ograniczają możliwość własnego rozwoju zawodowego i blokują dostęp innym osobom czekającym na wolne miejsca w ZAZ. Sytuacji tej nie poprawia również niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Wpływa ona w znacznym stopniu na skuteczność prowadzonego w ZAZ procesu rehabilitacji społecznej i zawodowej oraz kształcenia zawodowego. Szkolenia przynoszą efekty w postaci zatrudnienia w ZPCh lub na otwartym rynku pracy dopiero wówczas, gdy są prowadzone na potrzeby pracodawcy zainteresowanego zatrudnieniem konkretnej osoby na dane stanowisko pracy. W innych sytuacjach znalezienie zatrudnienia dla osoby niepełnosprawnej jest niezwykle trudne, pomimo wykorzystywania przez ZAZ bardzo wielu sposobów poszukiwania pracy. Barierą ograniczającą możliwości kształcenia zawodowego jest również rodzaj dysfunkcji, który uniemożliwiać może nabycie

nowych umiejętności i kwalifikacji (np. w przypadku uszkodzenia pamięci świeżej i trwałej) lub też jest związany z koniecznością cyklicznego ich powtarzania w przypadku nasilenia się objawów chorobowych. Należałoby więc wprowadzić zmiany w samym przebiegu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych. W przypadku osób niepełnosprawnych, które uzyskały poziom umiejętności zawodowych i samodzielności wykonywania zadań zawodowych pozwalający na opuszczenie ZAZ i przejście do ZPCh lub pracodawcy działającego na otwartym rynku pracy, należałoby wprowadzić działania obniżające poziom odczuwanego strachu przed taką zmianą. Mogłyby to być dodatkowe spotkania z psychologiem, staże lub praktyki odbywane u innych pracodawców czy wysyłanie na zastępstwo za nieobecnego pracownika do innej firmy czy ZPCh. Osoby zatrudnione w ZAZ muszą bowiem mieć możliwość wyjścia poza środowisko tego podmiotu. Działania takie powinny przyczynić się nie tylko do zmniejszenia lęku przed zmianą, ale również do zwiększenia integracji społecznej tej zbiorowości. Częstsze kontakty z pracodawcami z otwartego rynku pracy również mogłyby się przyczynić do zmiany sposobu postrzegania osób niepełnosprawnych i zwiększenia skłonności do ich zatrudniania.

Jednak samo przeszkolenie nie wystarcza, niejednokrotnie zatrudnienie nowego pracownika wymaga również przystosowania stanowiska pracy do jego potrzeb i możliwości. Wymaga to znacznych nakładów kosztów i posiadania wiedzy o ograniczeniach i możliwościach ich kompensowania związanych z wykonywaniem pracy przez osoby z określonymi dysfunkcjami. Odpowiednie wyposażenie stanowiska pracy wymaga więc czasu i bywa niezwykle kosztochłonne. Należy tutaj zwrócić uwagę również na to, że przystosowanie stanowiska pod potrzeby konkretnego pracownika może nieść ze sobą ograniczenia jego wykorzystania w późniejszym okresie przez inne zatrudnione osoby. Sytuacja ta niesie ze sobą dodatkowe niebezpieczeństwo. ZAZ mogą bowiem podczas selekcji pracowników szukać osób, których zatrudnienie nie będzie wymagało ponownego inwestowania środków w dostosowanie stanowiska pracy. Stosowanie takich praktyk wpłynęłoby z pewnością na ograniczenie szans już i tak stosunkowo niewielkich na zatrudnienie osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym i umiarkowanym.

Narzucony ZAZ przez ustawodawcę wymóg zatrudniania głównie osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym lub umiarkowanym bądź też ze schorzeniami szczególnymi wymusza również stosowanie różnorodnych metod rekrutacji nowych pracowników. Zakres tych metod jest znacznie szerszy niż w przypadku pracodawców z otwartego rynku pracy. Podczas poszukiwań nowych pracowników mających orzeczenie o niepełnosprawności wykorzystują poza PUP i mediami również własne zaplecze, kontakty z WTZ, MOPS, ŚDS, MOPR, organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych. Podobnie jak podmioty działające w ramach otwartego rynku pracy tworzą także bazę ofert osób niepełnosprawnych wpływających od zainteresowanych podjęciem pracy w ZAZ. Kandydaci podczas rekrutacji poddawani są selekcji. Zanim podjęta zostanie decyzja o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej są analizowane jej kwalifikacje zawodowe i dotychczasowe doświadczenie. Sprawdza się również jej predyspozycje i poddaje egzaminowi praktycznemu. Podczas podejmowania decyzji uwzględnia się również zainteresowania niepełnosprawnego kandydata i ich zgodność z prowadzonym profilem działalności ZAZ. Działanie takie niesie ze sobą dwa rodzaje konsekwencji. Pozwala na dopasowanie do potrzeb, możliwości, predyspozycji, oczekiwań i zdolności osoby niepełnosprawnej do stanowiska pracy, ale też jednocześnie ogranicza możliwości rehabilitacji zawodowej osób, które ze względu na swoje zainteresowania i predyspozycje nie nadają się do wykonywania pracy na wakującym stanowisku. Bardzo często bowiem w najbliższej okolicy nie ma drugiego ZAZ, którego profil prowadzonej działalności pozwoliłby na zatrudnienie na innym, bardziej odpowiednim stanowisku pracy. Sytuacja z tym związana ma również inne negatywne konsekwencje. Ogranicza bowiem możliwości osób niepełnosprawnych do uzyskania zawodu. Mogą uzyskać kwalifikacje zawodowe, które oferuje im ZAZ, a te z kolei ograniczają się zazwyczaj do trzech, czterech zawodów lub

też jedynie określonych czynności związanych z prowadzoną w tym podmiocie działalnością. Sytuacja ta z kolei niekorzystnie wpływa na możliwości znalezienia zatrudnienia w ZPCh czy na otwartym rynku pracy.

Proces rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych utrudnia brak możliwości płynnego przejścia jej kolejnych etapów. Na niektórych obszarach osoby niepełnosprawne nie mają możliwości podjęcia pracy w ZPCh ze względu na brak podmiotów mających ten status. Zdarza się również, że pomimo istnienia ZPCh są one pomijane ze względu na występujące w nich nieprawidłowości lub też całkowicie odmienny od ZAZ kierunek i charakter prowadzonej działalności. Podczas tworzenia ZAZ i wyboru kierunku działalności nie zawsze uwzględnia się możliwości znalezienia pracy i zgodności kwalifikacyjno-zawodowej niepełnosprawnych pracowników z potrzebami działających na tym samym obszarze ZPCh. W wyniku tego powstała luka zaburzająca przebieg procesu rehabilitacji zawodowej i społecznej. Problem stanowi również nie najlepsza kondycja ekonomiczna wielu ZPCh. Podmioty mające problemy finansowe często decydują się na redukcję zatrudnienia, w wyniku czego tracą swój status lub też świadomie z niego rezygnują, a zwolnienia niepełnosprawnych osób są efektem tej decyzji, co jeszcze bardziej pogarsza i tak już niełatwą sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Jeśli chodzi o podmioty z otwartego rynku pracy, to również znaczenie ma sytuacja ekonomiczna podmiotu, ale również jego wielkość i organizacja pracy. Niestety prawa niepełnosprawnych pracowników przygotowane po to, aby ułatwić im wykonywanie pracy są również barierą zniechęcającą pracodawców z otwartego rynku pracy do ich zatrudniania. Największy problem stanowi prawo do dłuższego urlopu wypoczynkowego oraz zwolnienia od pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym. Długa nieobecność pracownika stanowić może problem w przedsiębiorstwie. Zatrudniając pracownika niepełnosprawnego pracodawca musi mu dobrać stanowisko pracy w taki sposób, aby mógł wykonywać obowiązki zawodowe zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy, ale również, aby jego nieobecność nie wprowadzała zakłóceń w działalności podmiotu. Nie jest to zadanie łatwe, a w przypadku mikropodmiotów i niektórych stanowisk pracy może być wręcz niewykonalne.

Barriere utrudniające aktywizację zawodową tkwią nie tylko w otoczeniu osób niepełnosprawnych. Ich źródłem mogą być również oni sami. System wartości zinternalizowany w procesie socjalizacji i pozycja, jaką w nim zajmuje wykonywanie pracy zawodowej ma ogromny wpływ na postawy członków tej grupy społecznej w tym zakresie. Zbiorowość ta różni się bowiem pod tym względem. Znajdują się w niej osoby chętnie podejmujące pracę, bardzo aktywne i zaangażowane w wykonywanie swoich obowiązków zawodowych. Są jednak również osoby, które wkładają w pracę znacznie mniej energii, niż pozwala im na to ich organizm i raczej nie są zainteresowane pracą zawodową. Wpływ na produktywność niepełnosprawnych pracowników ma również stan zdrowia i możliwości organizmu, szczególnie w momentach pogorszenia się sprawności. Jednakże nie wpływają one na zaangażowanie pracownika w wykonywanie powierzonych mu obowiązków zawodowych. Wpływ na postawy osób niepełnosprawnych wobec pracy ma również staż pracy i wiek oraz miejsce zamieszkania, choć wpływ tej ostatniej zmiennej jest najsłabszy. Niepełnosprawni pracownicy potrafią być również roszczeniowi i okazywać brak zrozumienia dla zasad obowiązujących w ZAZ i innych współpracowników. Najczęściej problem ten występuje w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną i chorobami psychicznymi. Trudno jest im wytłumaczyć istniejące zależności i racjonalne powody istnienia różnic między poszczególnymi pracownikami w sposób, który byłby dla nich zrozumiały i spowodowałby, że zaakceptowałyby istniejącą sytuację. Dlatego też podczas rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych należałoby również położyć nacisk na kształtowanie postaw pracowniczych. Korzystnym rozwiązaniem byłaby organizacja zajęć z psychoterapeutą, podczas których podnieśliby własną samoocenę, stali się bardziej asertywni. Zajęcia takie z pewnością poprawiłyby relacje między pracownikami,

obniżyły poziom roszczeniowości i przyczyniły się do zrozumienia zasad obowiązujących w ZAZ dotyczących redystrybucji środków.

Do pozytywnych działań podejmowanych przez osoby zarządzające ZAZ należy zaliczyć ich aktywność w inicjowaniu i prowadzeniu współpracy. Zakres i charakter tej współpracy jest bardzo szeroki. Dotyczy ona pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego. Podejmują wspólnie z innymi podmiotami i organizacjami działania promujące osoby niepełnosprawne, organizują również różne formy kształcenia zawodowego. Współpraca polega również na wymianie barterowej bądź przeprowadzaniu transakcji polegających na zakupie towarów lub usług. Zakres prowadzonej współpracy i jej skuteczność zależy od gotowości do zaangażowania się w nią podmiotów, z którymi ZAZ chcą współpracować. Dlatego też w zależności od tego, jakie są postawy podmiotów gospodarczych, instytucji i organizacji pozarządowych znajdujących się w najbliższym otoczeniu ZAZ, i oczywiście samych ZAZ, ta współpraca może się różnie układać.

Analiza zebranego materiału pozwoliła na identyfikację mocnych i słabych stron ZAZ. Ich syntetyczne zestawienie zaprezentowano w tabeli 1.

Tabela 1

Mocne i słabe strony ZAZ

Mocne strony	Słabe strony
• Wysoki wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz osób cierpiących na schorzenia szczególne • Dostosowane budynki i stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych • Pomoc instruktorów i innych współpracowników • Możliwość korzystania z rehabilitacji medycznej • Zapewniona opieka medyczna • Szeroki zakres poszukiwań nowych pracowników • Stosowanie elastycznych form organizacji czasu pracy • Respektowanie praw pracowników niepełnosprawnych i ich umiejętne uwzględnianie w planach • Szeroki zakres współpracy z instytucjami i organizacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych • Wiele źródeł finansowania i uzyskiwania dotacji	• Zbyt niska liczba podmiotów w porównaniu z potrzebami • Brak informacji o dalszych losach osób niepełnosprawnych opuszczających ZAZ • Bardzo niski poziom i skala rotacji niepełnosprawnych pracowników • Wysoka skala rozciąganej opieki nad osobami niepełnosprawnymi • Warunki lokalowe ograniczające możliwości dalszego rozwoju podmiotu • Uzależnienie rekrutacji i selekcji kandydatów na pracowników od profilu i charakteru prowadzonej działalności podmiotu • Nieuwzględnianie potrzeb lokalnego rynku pracy podczas podejmowania decyzji o charakterze i rodzaju prowadzonej działalności • Ograniczanie kierunków kształcenia pracowników jedynie do potrzeb podmiotu • Organizowanie szkoleń jedynie na terenie ZAZ • Szttywny katalog wydatków, nieuwzględniający wszystkich potrzeb • Nieaktualne dane dotyczące cen i wysokości wynagrodzenia stanowiące podstawę podczas liczenia algorytmu • Zasady przyznawania środków znajdujących się w dyspozycji wojewody • Brak jednolitego sposobu interpretacji zapisów regulujących zasady tworzenia, działania i finansowania ZAZ • Wysokie jednostkowe koszty prowadzonej działalności i zatrudnienia • Niewielki wpływ na integrację społeczną

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań IDI wśród reprezentantów ZAZ.

CZĘŚĆ 2

DETERMINANTY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH Z PERSPEKTYWY ZPCh

Zakłady pracy chronionej (ZPCh) należą do podmiotów gospodarczych działających w ramach tzw. zamkniętego rynku pracy. Podmioty te według Andrzeja Barczyńskiego są rodzajem specyficznej umowy społecznej zawieranej między pracodawcą i państwem, który można określić w następujący sposób: „Państwo zwalnia się z części obowiązków wobec osoby niepełnosprawnej w zakresie rehabilitacji zawodowej i społecznej, zobowiązania te przejmuje pracodawca, ale w zamian Państwo tworzy temu pracodawcy warunki kompensujące niezgodność i koszty związane z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej”¹³.

W rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych ZPCh zajmują szczególne miejsce. Są ostatnim etapem przejściowym między chronionym a otwartym rynkiem pracy, pozwalającym na przystosowanie się do nowych wymagań. Do ich zadań należy również integracja zawodowa osób niepełnosprawnych. Zgodnie z założeniami systemu rehabilitacji zawodowej i społecznej, wszyscy niepełnosprawni pracownicy ZPCh, u których wystąpiła poprawa zdolności do pracy, powinni przejść do pracy na otwartym rynku.

Nie każdy podmiot gospodarczy może uzyskać status ZPCh. Decyduje o tym reprezentant władz regionalnych – wojewoda. O status ZPCh mogą ubiegać się średnie i duże podmioty gospodarcze¹⁴, które działają na rynku co najmniej od roku i w ciągu co najmniej pół roku przynajmniej połowę zatrudnionych przez nich osób stanowią te mające orzeczenie o niepełnosprawności. Zgodnie z obowiązującymi wymogami wśród nich co najmniej 1/5 stanowić powinny osoby mające orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym lub znacznym. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych może być niższy i wynosić 30%, ale tylko wówczas, gdy zatrudnione są osoby niewidome, psychicznie chore lub upośledzone umysłowo mające orzeczenie o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności.

Od ZPCh wymaga się również, aby budynki, w których działają te podmioty, i znajdujące się w nich pomieszczenia oraz stanowiska pracy niepełnosprawnych pracowników były przystosowane do ich potrzeb i możliwości. Niepełnosprawni pracownicy zatrudnie-

¹³ A. Barczyński, *Zakłady pracy chronionej w polskim systemie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, Dział Wydawnictw KIG-R, Warszawa 2001 r., s. 57.

¹⁴ Zatrudniające w przeliczeniu na pełen etat co najmniej 25 osób.

ni w ZPCh muszą mieć zapewnioną doraźną i specjalistyczną opiekę medyczną i usługi rehabilitacyjne. Powinny mieć również możliwość skorzystania z poradnictwa.

Podmioty mające status ZPCh są zwolnione z płacenia niektórych podatków (od nieruchomości, rolnego i leśnego oraz czynności cywilnoprawnych bezpośrednio związanych z prowadzeniem ZPCh i opłat (poza opłatą skarbową i opłat o charakterze sankcyjnym). Mogą również ubiegać się o przyznanie dofinansowania ze środków PFRON-u maksymalnie połowy oprocentowania kredytów bankowych wykorzystanych na prowadzenie rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych. ZPCh mogą także uzyskać zwrot dodatkowych kosztów wynikających z zatrudniania osób niepełnosprawnych, które poniosły na rozbudowę lub budowę obiektów i pomieszczeń znajdujących się w ZPCh, transport i obsługę administracyjną. Warunkiem ubiegania się o te środki finansowe jest posiadanie 50% wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Podmioty te są zobowiązane również do posiadania zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (ZFRON). Tworzony jest on ze środków pochodzących z różnych źródeł. Głównymi dochodami ZFRON są zwolnienia: z podatku od nieruchomości, podatku rolnego i leśnego, podatku od czynności cywilnoprawnych, opłat z wyjątkiem opłaty skarbowej i opłat o charakterze sankcyjnym¹⁵ oraz części zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych (w pierwszym przedziale skali podatkowej), a także zapisów i darowizn, odsetek od środków zebranych na rachunku bankowym funduszu oraz części niezamortyzowanej środków pochodzących ze zbycia środków trwałych zakupionych ze środków PFRON. Rodzaj źródeł tworzących ZFRON zależy od liczby zatrudnionych osób niepełnosprawnych oraz poziomu i charakteru ich niepełnosprawności. Te podmioty, których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 50% i co piąty spośród nich ma orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym lub znacznym tworzą ZFRON wyłącznie ze zwolnień z części zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych. Na fundusz przeznaczyć mogą 60% środków. Pozostałe 40% przekazywane jest na PFRON. Fundusz ten tworzony jest z większej ilości źródeł w ZPCh, w których 30% niepełnosprawnych pracowników to osoby niewidome, psychicznie chore lub upośledzone umysłowo zaliczone do umiarkowanego lub znacznego stopnia niepełnosprawności. Mogą one tworzyć go również ze środków pochodzących z należnych im zwolnień z podatków od nieruchomości, rolnego i leśnego, czynności cywilnoprawnych oraz opłat. Wyjątek stanowią opłaty skarbowe i o charakterze sankcyjnym. W przypadku tych podmiotów wyższe są również kwoty. Większość, bo aż 90% środków uzyskanych z tego tytułu przeznaczyć mogą na ZFRON, jedynie pozostałe 10% muszą przekazać na PFRON.

Środki ZFRON są przekazywane na bankowy rachunek rozliczeniowy utworzony specjalnie na ten cel. Na zagospodarowanie znajdujących się w funduszu środków pochodzących ze zwolnień podatkowych ZPCh mają czas do końca następnego roku kalendarzowego. W przypadku ich niewykorzystania są przekazywane do PFRON. Mniej czasu podmioty te mają na wydanie wpływających do funduszu środków z tytułu zwolnień z podatków i opłat oraz kwoty pobranych zaliczek na podatek dochodowy od osób fi-

¹⁵ Do opłat o charakterze sankcyjnym zalicza się m.in. opłaty eksploatacyjne, opłaty za korzystanie ze środowiska, opłaty produktowe i depozytowe. Rodzaje opłat sankcyjnych wymienione są w rozporządzeniu Ministra Finansów z dnia 7 lipca 2004 r. w sprawie wykazu opłat o charakterze sankcyjnym (DzU z 2004 r., nr 161, poz. 1682). Zmiany wprowadzone do tego dokumentu prawnego znajdują się w dwóch rozporządzeniach: rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 6 kwietnia 2006 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykazu opłat o charakterze sankcyjnym (DzU z 2006 r., nr 64, poz. 451) oraz rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 14 października 2009 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykazu opłat o charakterze sankcyjnym (DzU z 2009 r., nr 183, poz. 1428).

zycznych. Jeśli nie wydadzą ich w ciągu roku, na początku następnego roku kalendarzowego muszą przekazać je do PFRON.

Środki znajdujące się w ZFRON przeznaczone mogą być na finansowanie rehabilitacji zawodowej, społecznej i medycznej zatrudnionych w ZPCh niepełnosprawnych pracowników. Finansowanie obejmuje wydatki związane z ubezpieczeniem niepełnosprawnych pracowników, wyposażeniem stanowisk pracy i przystosowaniem ich otoczenia do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych, tworzeniem, modernizacją, remontem, rozbudową i utrzymaniem bazy rehabilitacyjnej, socjalnej i wypoczynkowej, podstawową i specjalistyczną opieką medyczną, poradnictwem i usługami rehabilitacyjnymi. Z tego źródła pokrywane mogą być również koszty poniesione z tytułu wypłacenia dodatkowych wynagrodzeń pracownikom znającym język migowy i posługującym się nim oraz wynagrodzenia lektorów dla pracowników niewidomych, inwestycji w rozwój zawodowy pracowników lub ich przekwalifikowanie. Środki te mogą być również przeznaczone na dowożenie do pracy i z pracy osób niepełnosprawnych oraz zakup samochodów potrzebnych do tego celu, organizację turnusów rehabilitacyjnych i usprawniających, działalność sportową, rekreacyjną i turystyczną, pomoc indywidualną dla osób niepełnosprawnych, a także finansowanie części kosztów wprowadzania nowoczesnych technologii i prototypowych wzorów oraz programów organizacyjnych proporcjonalnie do liczby zatrudnionych osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Z tego źródła finansowane mogą być również opracowane przez komisje rehabilitacyjne indywidualne programy rehabilitacji osób niepełnosprawnych.

Do pracowników ZPCh zaliczone mogą być również osoby niepełnosprawne wykonujące pracę nakładczą, gdy ich ustalone wynagrodzenie jest:

- przynajmniej równowartością najniższego wynagrodzenia w stosunku do osób, dla których stanowi ona jedyne źródło dochodu lub
- równe jest co najmniej połowie najniższego wynagrodzenia w przypadku pozostałych pracowników wykonujących pracę nakładczą.

Czas pracy osób wykonujących pracę nakładczą w ZPCh nie może przekraczać wymiaru jednego etatu i jest równy ilorazowi ustalonego i najniższego wynagrodzenia.

Przyjrzyjmy się, jak w praktyce wygląda prowadzona przez ZPCh działalność.

2.1. Charakterystyka badanej zbiorowości

Na potrzeby projektu przeprowadzono badania ZPCh. Wykorzystano do tego celu jedną z jakościowych metod badawczych – pogłębione wywiady indywidualne (IDI). Badaniem objęto 10 ZPCh, w których przeprowadzono wywiady z osobami zajmującymi kierownicze stanowiska lub wskazanymi przez nich pracownikami mającymi informacje z zakresu prowadzonej przez podmiot polityki personalnej. Wśród rozmówców znaleźli się: członek zarządu, prezes, wiceprezes, właściciel, dyrektor, specjalista ds. personalnych, ekonomicznych i osób niepełnosprawnych, księgowa, kadrowa.

Wszystkie badane podmioty istnieją na rynku już co najmniej od 8 lat. W badanej zbiorowości odnotowano pojedyncze przypadki podmiotów funkcjonujących od lat 8, 10 oraz 14, 23, a także 24 i 63. Znalazły się również dwa podmioty działające na rynku od 20 lat i dwa, które funkcjonują od lat 22. Tylko cztery spośród badanych firm uzyskało status ZPCh w momencie powstania. W przypadku sześciu pozostałych, przekształcenie w ZPCh nastąpiło w późniejszym okresie. Rozpiętość czasu między powstaniem podmiotu a uzyskaniem statusu ZPCh była dość duża i wahała się od roku od 47 lat. Wszystkie badane podmioty, które prowadziły swoją działalność krócej niż 20 lat (cztery ZPCh), uzyskały status ZPCh już w momencie powstania.

Najliczniejszą grupę wśród badanych ZPCh stanowiły podmioty małe i średnie (po cztery ZPCh). Tylko dwa podmioty były duże – jeden zatrudniał 251 osób, a drugi 531 pracowników.

Wśród poddanych badaniu ZPCh znalazły się podmioty komercyjne, spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (2 podmioty), cywilna (1 podmiot) i jawna (2 podmiot) oraz spółka akcyjna (1 podmiot). W badanej zbiorowości znalazł się jeden zakład produkcyjno-handlowy, i jeden zakład produkcyjny, a także jedna spółdzielnia produkcyjna.

Większość zatrudnionych w badanych ZPCh stanowiły osoby mające orzeczenie o lekkim lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Liczba pracowników niepełnosprawnych w stopniu znacznym wahała się między 1 a 6 osób. Świadczy to o niskiej skłonności w tych podmiotach do zatrudniania tej grupy osób niepełnosprawnych. Jeśli chodzi o zatrudnienie osób niemających orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, to w przypadku tych podmiotów sytuacja wyglądała bardzo różnie. W badanej zbiorowości znalazły się bowiem podmioty, które zatrudniały niewielu takich pracowników. Ich udział w strukturze zatrudnienia w przypadku dwóch ZPCh wynosił 4% i 9,3%. W większości udział ich jednak nie przekraczał 50% w całej zbiorowości pracowników. Jedynie w dwóch przypadkach był on nieco wyższy i wyniósł 51,6% i 52%. Zatrudnieni byli na bardzo różnych stanowiskach pracy. Zajmowali nie tylko stanowiska kierownicze i administracyjne, ale również stanowiska robotnicze takie, jak: robotnik wykwalifikowany, pracownik fizyczny, maszynista maszyn offsetowych, krawcowa czy kierowca. Osoby takie były również pracownikami ochrony, handlowcami i serwisantami. Zatrudnieni w ZPCh specjaliści również nie mieli orzeczeń o stopniu niepełnosprawności.

Udział niepełnosprawnych pracowników w strukturze pracowników badanych ZPCh wahał się od 48% aż do 90,7%. W większości badanych ZPCh zbiorowość niepełnosprawnych pracowników różnicował poziom i rodzaj dysfunkcji. Jedynie w dwóch strukturach zatrudnionych osób niepełnosprawnych była jednorodna pod względem charakteru niepełnosprawności. Zatrudniali oni tylko osoby z niepełnosprawnością ruchową. W jednym z tych podmiotów niepełnosprawni pracownicy zatrudnieni byli na stanowiskach produkcyjnych, a w drugim wykonywali zawód szwaczki, opiekunki, sprzątaczkę oraz dozorcę. We wszystkich badanych podmiotach, w których zbiorowość niepełnosprawnych pracowników różniła się rodzajem dysfunkcji również były zatrudniane osoby z uszkodzeniami narządów ruchu. Wśród niepełnosprawnych pracowników były też osoby, u których zdiagnozowano choroby psychiczne, o podłożu neurologicznym oraz osoby upośledzone umysłowo. Zatrudniane były również osoby niewidome, niedosłyszające, z wadami wrodzonymi, a także osoby z chorobami układu krwionośnego, oddechowego oraz nowotworową. Tylko w przypadku dwóch ZPCh osoby niepełnosprawne były pracownikami administracyjno-biurowymi. W jednym zatrudniona była pielęgniarka mająca orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. W pozostałych ZPCh osoby niepełnosprawne zatrudniane były na stanowiskach robotniczych. W jednym z takich podmiotów osoby niepełnosprawne zajmowały się wyłącznie sprzątaniami, a w drugim byli to pracownicy ochrony. W trzech ZPCh byli zatrudnieni wyłącznie na stanowiskach produkcyjnych. Większość zatrudnionych w badanych podmiotach niepełnosprawnych osób miała dość długi staż pracy. Średni staż pracy wahał się bowiem od 6 do 10 lat. Tylko w jednym ZPCh staż pracy niepełnosprawnych pracowników był bardzo krótki i wyniósł jedynie 12 miesięcy. W jednym z badanych podmiotów nie udało się osobie przeprowadzającej wywiad uzyskać informacji na ten temat. Większość badanych ZPCh to podmioty produkcyjne. Jeden podmiot prowadził działalność mieszaną produkcyjno-usługową. Trzy badane ZPCh prowadziły działalność usługową.

2.2. Warunki pracy oferowane niepełnosprawnym pracownikom w ZPCh

Jednym z wymogów narzuconych przez ustawodawcę dla podmiotów ubiegających się o uzyskanie statusu ZPCh poza osiąganiem wyznaczonej wartości wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest dysponowanie budynkami i pomieszczeniami przystosowanymi do potrzeb i możliwości niepełnosprawnych osób¹⁶. Również stanowiska pracy niepełnosprawnych pracowników muszą być w taki sposób przygotowane, aby mogli oni bez problemu wykonywać swoje obowiązki zawodowe. Niepełnosprawni pracownicy powinni mieć również zapewnioną doraźną i specjalistyczną opiekę medyczną, a także usługi rehabilitacyjne i możliwość skorzystania z poradnictwa. Na tego rodzaju działania ZPCh otrzymują dofinansowania z PFRON. Na sfinansowanie koniecznych zmian w infrastrukturze budynków, zakup nowego wyposażenia czy dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika wymagającego podjęcia takich działań mogą również przeznaczać środki znajdujące się w ZFRON. Tworzenie nowych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych finansowane jest również ze środków przeznaczanych na indywidualne programy rehabilitacji, których celem jest zmniejszenie ograniczeń zawodowych będących konsekwencją dysfunkcji organizmu osoby niepełnosprawnej. Źródłem finansowania działań w tych zakresach mogą być również programy finansowane z EFS. Nic więc dziwnego, że wszystkie badane podmioty inwestowały środki w dostosowanie budynków i miejsc pracy niepełnosprawnych pracowników do ich potrzeb. Najczęściej polegały one na dostosowaniu budynków, w których mieściły się ZPCh do potrzeb zatrudnionych w nich osób niepełnosprawnych ruchowo. Inwestycje dotyczyły przebudowy wejść, szatni, toalet, łazienek i ich odpowiedniego wyposażenia, zmiany wyłączników, zbudowania podjazdów, montowania wind i schodolazów, antypoślizgowych posadzek. W niektórych podmiotach konieczne było wydzielenie i wyposażenie pomieszczenia na ambulatorium. Jeśli chodzi o charakter i zakres inwestycji związanych z dostosowaniem stanowiska pracy, to zależał on od branży, rodzaju i charakteru prowadzonej działalności oraz stanowiska pracy. Inwestycje w tym przypadku polegały na zakupie potrzebnych elementów wyposażenia konkretnego stanowiska pracy. Dotyczyły zakupu urządzeń i maszyn produkcyjnych przystosowanych w taki sposób, aby mogły obsługiwać je osoby niepełnosprawne oraz mebli i sprzętu komputerowego. Podmioty te zapewniały również możliwość dowozu do pracy osób niepełnosprawnych wymagających tego rodzaju wsparcia.

Na pewno dostosowanie budynku administracyjnego, winda dla osób niepełnosprawnych, żeby mogli po prostu wjechać. Podjazd dla osób niepełnosprawnych, parking. Jest też posadzka antypoślizgowa specjalna. No i to chyba wszystko, tak mi się wydaje. No i w ogóle cały budynek administracyjny jest dostosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych, żeby ktoś na wózku mógł wjechać, nie ma problemu.

¹⁶ Osoby niepełnosprawne mają również prawo do wykonywania pracy na stanowisku dostosowanym do ich potrzeb i możliwości. Racjonalne usprawnienia w miejscu pracy dotyczyć mogą przystosowania pomieszczenia (likwidacja barier architektonicznych), odpowiedniego wyposażenia (np. sprzęt biurowy sterowany głosem – ułatwienie dla osób niewidomych, umożliwienie skorzystania z alternatywnych form komunikacji – zatrudnienie tłumacza języka migowego), jak również ustalenia czasu pracy, podziału zadań, oferty edukacyjnej lub integracyjnej. Ich zakres zależy od rodzaju niepełnosprawności i zgłoszonych potrzeb. W niektórych przypadkach wystarcza przeniesienie stanowiska pracy, miejsca rekrutacji lub szkolenia z piętra na parter. Pracodawca może odmówić ich wprowadzenia, jeżeli nie pozwalają na to jego własne możliwości organizacyjne i finansowe bądź też wówczas, gdy koszty przeprowadzenia takich zmian lub dostosowań nie są w wystarczającym stopniu refundowane ze środków publicznych.

Nowe maszyny są zakupione, w ogóle są w pełni zautomatyzowane i praktycznie wysiłek fizyczny, to jest żaden dla takich osób niepełnosprawnych. No, na przykład mnie wyposażono w lepszy komputer, bo ja też jestem niepełnosprawna, no, meble mi pokupowano nowe, co tam (...).

W badanej zbiorowości znalazły się również pomioty, które na bieżąco podejmują działania związane z dostosowaniem stanowisk pracy do potrzeb i możliwości pracujących na nich osób niepełnosprawnych. Inwestycje te dotyczą głównie zakupu nowoczesnych urządzeń pozwalających na uzyskiwanie wyższej produktywności niepełnosprawnych pracowników.

(...) np. zakupujemy bardziej nowoczesne urządzenia, gdzie łatwiej tym osobom jest obsługiwać te urządzenia. To jest główny rozwój w kierunku zatrudnienia i polepszenia warunków osób niepełnosprawnych (...) cały czas pracujemy nad dostosowaniem stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych. Oczywiście, nie ukrywam, że związane jest to ze zwiększeniem ich wydajności pracy.

Należy tutaj jednak zwrócić uwagę na to, że zakres tych inwestycji ograniczony jest liczbą środków, które ZPCh udaje się na ten cel pozyskać lub przeznaczyć z ZFRON. Jeśli więc sytuacja wymagałaby inwestycji, na które dofinansowanie nie przysługuje, to prawdopodobnie nie zostałyby one zrealizowane w ogóle.

(...) przede wszystkim to, na co braliśmy dofinansowania (...).

Kolejny problem stanowi zakres inwestycji związanych z wyposażeniem i dostosowaniem stanowiska pracy niepełnosprawnego pracownika. Nie zawsze są to inwestycje w jednoznaczny i bezsporny sposób dotyczące niepełnosprawnych pracowników. Niekiedy rodzaj zakupionego sprzętu może budzić wątpliwości. Trudno jest bowiem ocenić czy zakupiony sprzęt ma na celu dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb i możliwości zatrudnionego niepełnosprawnego pracownika, czy też może chodzi o doposażenie firmy w brakujący lub bardziej nowoczesny sprzęt. W niektórych ZPCh ze względu na prowadzony charakter działalności i branżę oraz stopień zautomatyzowania produkcji zakupiony sprzęt jest taki sam dla niepełnosprawnego pracownika i dla osoby nieposiadającej orzeczenia o niepełnosprawności, co znacznie utrudnia ocenę charakteru podjętej inwestycji.

Instalacja telewizji przemysłowej, monitorów, alarmu, dostosowaliśmy specjalne fotele do osób, które mają i biurka, które mają schorzenia związane z narządami ruchu. I to właściwie są najważniejsze rzeczy, bo w tym momencie już technika tak poszła do przodu, że psy ani inne takie rzeczy nie wchodzi już w rachubę.

(...) zamontowanie klimatyzacji na produkcji. Klimatyzowane są wszystkie wydziały, część tych, które są przeznaczone dla osób niepełnosprawnych.

Sytuacja ta może przyczyniać się do powstawania nadużyć. Przypadki istnienia takich nadużyć potwierdzają wyniki kontroli przeprowadzonych przez Najwyższą Izbę Kontroli (NIK) czy Państwową Inspekcję Pracy (PIP). Przeprowadzone przez NIK w 2002 r. kontrole w wybranych ZPCh wykazały, że w niektórych środki przeznaczone na wyposażenie i dostosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych wykorzystano głównie na zakup maszyn i urządzeń, zwiększając w ten sposób trwałość majątku firmy. W najbardziej rażących przypadkach na ten cel w latach 2000–2002 przeznaczono 94,2% wszystkich środków zgromadzonych w ZFRON¹⁷. Podczas kontroli prowadzonej przez PIP w 2006 r. w ZPCh stwierdzono występowanie barier architektonicznych dla osób niepełnosprawnych w 12% badanych ZPCh. Z kolei w 16% kontrolowanych ZPCh podczas organizacji

¹⁷ Informacja o wynikach kontroli gospodarowania zakładowym funduszem rehabilitacji osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej Łódź, styczeń 2003 r. (nr ewid. 196/2002), s. 27, <http://www.nik.gov.pl/kontrole/wyniki-kontroli-nik/kontrole,870.html> [dostęp 22.09.2013].

stanowisk pracy osób niepełnosprawnych nie uwzględniono w pełni ich potrzeb i możliwości¹⁸. Występowanie nieprawidłowości w tych zakresach zostało również odnotowane podczas kontroli przeprowadzonej w 2010 r. w ponad 2,3 tys. zakładów zatrudniających 104 tys. osób niepełnosprawnych przez łódzki oddział PIP. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło przystosowania obiektów i pomieszczeń do potrzeb niepełnosprawnych pracowników oraz obsługi maszyn niewyposażonych w urządzenia ochronne¹⁹.

Kolejny problem dotyczący zakresu inwestycji stanowi ich ograniczenie w niektórych ZPCh wyłącznie do potrzeb zatrudnionych w nich niepełnosprawnych pracowników. W podmiotach takich przyjęcie do pracy osoby niepełnosprawnej z charakterem niepełnosprawności innym niż ten, który występuje u zatrudnionych osób niepełnosprawnych może wymagać poniesienia znacznych nakładów inwestycyjnych związanych z dostosowaniem budynku i jego infrastruktury oraz stanowiska pracy. To z kolei zmusza pracodawców dążących do minimalizowania kosztów zatrudnienia nowych pracowników do uwzględniania podczas selekcji kandydatów charakteru i zakresu niepełnosprawności oraz wynikających z nich możliwości wykonywania pracy zawodowej. Sytuacja taka ogranicza możliwości uzyskania zatrudnienia osobom niepełnosprawnym z dysfunkcjami, które nie występują u pracujących w ZPCh niepełnosprawnych osób. To rodzi nierówności i utrudnia płynne przechodzenie przez kolejne etapy rehabilitacji społecznej i zawodowej.

(...) W naszej firmie nie występuje zjawisko, gdzie osoby niepełnosprawne nie poruszają się na wózkach inwalidzkich. W związku z tym nie ma potrzeby montowania podjazdów. Nie ma potrzeby zmieniania konstrukcji naszego budynku. Wszelkie wytyczne co do struktury BHP, związanej z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych są spełnione. Konkretnie, głównie tu chodzi o ambulatorium i o stołówkę. To były dwie najważniejsze rzeczy, które musieliśmy dostosować. Jakby ta cała reszta zawiera również osoby, które zatrudniały. Przechodzą specjalistyczne badania, które w sposób jednoznaczny określają nam, czy dana osoba może pasować na dane stanowisko pracy.

Sytuacja ta dotyczyć może nie tylko poziomu dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych budynków i pomieszczeń zajmowanych przez ZPCh, ale również stanowisk pracy. Z wypowiedzi niektórych uczestników badania wynika, że ZPCh dążąc do minimalizacji kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych, starają się zatrudnić na wakujące stanowisko po niepełnosprawnym pracowniku osobę, której dysfunkcja organizmu nie będzie wymagała wprowadzenia kolejnych zmian.

Raczej staramy się, tak powiem szczerze, jeżeli jest potrzeba, żeby zatrudnić osobę niepełnosprawną, to przyjmujemy taką osobę, które warunki pracy są stworzone, żebyśmy mogli tę osobę przyjąć. Mając możliwość wyboru, to wybieramy osobę, która nie będzie generowała nakładów na to, żeby to stanowisko dostosowywać.

Niepełnosprawni pracownicy ZPCh wymagający wsparcia i pomocy podczas wykonywania swoich obowiązków zawodowych mogą liczyć na pomoc instruktorów oraz innych współpracowników, a także najbliższej rodziny. Grupa niepełnosprawnych pracowników wymagających wsparcia nie jest jednak zazwyczaj liczna. Najczęściej pomoc ta udzielana jest w początkowym okresie zatrudnienia. Zakres jej dotyczy przede wszystkim wprowadzenia nowego pracownika w obowiązki zawodowe lub też nauczania go ich wykonywania. Po takim przeszkoleniu pracownicy wykonują już swoje obowiązki samodzielnie. W ZPCh nie są również zatrudniani asystenci osób niepełnosprawnych.

¹⁸ Informacja o wynikach kontroli pomocy publicznej udzielanej pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne oraz organizacjom pozarządowym działającym na rzecz osób niepełnosprawnych, Warszawa kwiecień 2007 r. (nr ewid. 16/2007), s. 66–67, <http://www.nik.gov.pl/kontrole/wyniki-kontroli-nik/kontrole,954.html> [dostęp 22.09.2013].

¹⁹ PIP: niepełnosprawni pracownicy bez ochrony http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/542702, pip_niepelnosprawni_pracownicy_bez_ochrony.html [dostęp 22.09.2013].

To jest tzw. wydział pracy chronionej, oni pracują na tzw. obróbce ręcznej (...), gdzie są bardzo proste czynności manualne wykonywane. Jakies takie, założymy zaczep, stawianie w sprężynie. Jedna czynność, jeden ruch i trochę monotonii jest. Bo ileś tam sztuk. Bo jakiś tysiąc, 2 tysiące razy. Ale tę samoczynność wykonujemy, mechaniczne działanie. Ale trzeba troszeczkę czasu poświęcić, więcej niż osobie zdrowej, żeby się tę prostą czynność nauczyć.

Instruktorami najczęściej są pracownicy ZPCh mający doświadczenie w wykonywaniu pracy na tym samym lub podobnym stanowisku pracy, co osoba przechodząca szkolenie. Do pełnienia obowiązków zawodowych przygotowują ich również kierownicy działów lub też brygadziści. Nie zatrudnia się osób z zewnątrz w celu przeszkolenia pracowników niepełnosprawnych, gdyż podejmowane działania i potrzeby ZPCh w tym zakresie nie wskazują na istnienie takiej potrzeby.

To są osoby doświadczone. One zarówno są instruktorami, jak i ustawiaczami w naszym zakładzie. Czyli przygotowują przyrządy do tych prostych operacji. Ale jednocześnie poświęcają swój czas, żeby nauczyć wykonawstwa na tych przyrządach. Bo dany przyrząd, jakiś tam określony przyrząd jest, nie będę wchodzić w szczegóły, jego trzeba dostosować do danego wyrobu. On go dostosowuje, ale jednocześnie przeprowadza takie szkolenie stanowiskowe, dotyczące wykonania tego wyrobu.

Wpływ na to, czy nowo zatrudniony niepełnosprawny pracownik będzie potrzebował pomocy i wsparcia podczas wykonywania swoich obowiązków zawodowych oraz okres udzielania tej pomocy zależy od charakteru niepełnosprawności i stopnia uszkodzenia organizmu. W przypadku niektórych schorzeń szkolenie takiego pracownika będzie trwało dłużej, w innych znacznie krócej. Nie zmienia to jednak faktu, że bez względu na to, ile zajmie to czasu, osoba taka musi nabyć umiejętności potrzebne do wykonywania swoich obowiązków zawodowych w stopniu pozwalającym jej na samodzielne ich wykonywanie. ZPCh nie są raczej zainteresowane przedłużaniem umów o pracę osobom wymagającym stałego wsparcia i pomocy podczas pracy.

Ja myślę, że tutaj chodzi, nie tyle o dane schorzenie, tylko o procent uszczerbku na zdrowiu, bo są schorzenia takie, które są bardzo skomplikowane i te zdolności manualne tych osób są ograniczone. One muszą wtedy posilkować się osobami, które zajmują się tymi osobami. Z tym że to nie jest tak, że te osoby wykonują pracę i one muszą ciągle posilkować się tą pomocą. Kwestia jest przeszkolenia. Do każdej wykonywanej pracy trzeba przeszkolić te osoby. Jest część osób, które są niesprawne intelektualnie. Więc tu trzeba troszeczkę więcej czasu poświęcić. Dlatego mamy tzw. instruktorów, którzy się tym zajmują.

Należy tutaj jednak zaznaczyć, że deklarowany wysoki poziom samodzielności osób niepełnosprawnych zatrudnionych w ZPCh jest wynikiem przyjętych kryteriów podczas selekcji nowych pracowników. Jak sami rozmówcy przyznali, zatrudniane są osoby, których dysfunkcja organizmu pozwala na samodzielne wykonywanie pracy zawodowej od momentu przyjęcia do pracy lub też po okresie wprowadzenia go w jego obowiązki zawodowe. Takie postawy osób zarządzających ZPCh wskazują na to, że podmioty te kierują się podczas dokonywanych wyborów przede wszystkim rachunkiem ekonomicznym. Z jednej strony wskazuje to na niewypełnianie do końca roli, jaką wyznaczono tym podmiotom w polskim systemie rehabilitacji społecznej i zawodowej. Z drugiej jednak strony są one ostatnim elementem systemu dzielącym osoby niepełnosprawne od otwartego rynku pracy, na którym zasady gry nie uwzględniają kompromisów. Zasady wykonywania pracy zawodowej i stawiane pracownikom wymagania powinny więc w jak największym stopniu być zbliżone do tych, jakie obowiązują na otwartym rynku pracy, aby osoby niepełnosprawne mogły ocenić swoje możliwości jako pracownika i szanse na znalezienie pracy w podmiotach działających w ramach otwartego rynku pracy.

W tej chwili unikamy zatrudniania osób takich z niepełnosprawnością. Nie mówię o stopniu niepełnosprawności, tylko o możliwościach zastosowania tych osób do poszczególnych prac. Ja zatrudniam osoby, które potrafią wykonywać jedną, lub dwie czynności. Przy danym rynku, przy tej gospodarce, która jest w tej chwili, nie mogę sobie pozwolić na taki koszt. Raczej szukałbym osoby bardziej sprawnej fizycznie, która nie wymaga tego typu.

Niepełnosprawni pracownicy ZPCh mogą liczyć również na pomoc pozostałych osób zatrudnionych w firmie. Zakres tej pomocy zależy od rodzaju dysfunkcji. Osoby chore psychicznie czy upośledzone umysłowo mogą wymagać ciągłego nadzorowania wykonywania pracy i wskazywania kolejnych zadań do wykonania. W takich sytuacjach wyznaczany jest jeden z pracowników wykonujących pracę na tym samym lub podobnym stanowisku. W przypadku osób z dysfunkcjami narządów ruchu charakter udzielanej pomocy jest inny. Dotyczyć może pomocy w przemieszczaniu lub dostarczeniu materiałów czy narzędzi do stanowiska pracy. Zakres tej pomocy jest więc w przypadku tych osób inny i może być ona udzielana przez każdego z pracowników. Nie ma więc potrzeby wyznaczania konkretnej osoby. Liczba niepełnosprawnych osób wymagających pomocy innych pracowników zatrudnionych w ZPCh jest różna. W badanych podmiotach maksymalnie udział ich wyniósł 40%.

Taki pracownik na przykład ze schorzeniem psychicznym potrzebuje takiego wsparcia w pracy, powiedzieć, co ma robić, nadzorować go cały czas. A znowu pracownik ruchowy potrzebuje takiej fizycznej pomocy.

(...) jedyna pomoc, to jest taka czysto międzyludzka. Na przykład pan, który ma potrzebę, problemy z poruszaniem się, pracuje tam na dole na serwisie, no to ktoś mu coś poda. Kolega, który nie słyszy, no to coś mu się napisze, czy tam na migi będzie się pokazywać. Takie po prostu przyjazne.

Konieczność pomocy w wykonywaniu obowiązków zawodowych przez niepełnosprawne osoby bywa również związana z charakterem pracy. Są prace wymagające wysokiej sprawności organizmu. Z takimi sytuacjami ZPCh radzą sobie przez łączenie pracowników wykonujących te same zadania zawodowe w pary. Osoba niepełnosprawna pracuje wówczas razem z pracownikiem niemającym takiego orzeczenia.

Wykonują samodzielnie i korzystają z pomocy, bo tu są wspierani przez osoby zdrowe. Jeżeli jest na przykład noc i na zmianę nocną lekarz wydał zgodę, to musi być pracownik, który pomoże mu po prostu przy patrolowaniu, żeby się nie potknął, czy jak ma słaby wzrok to sprawdzić, czy dobrze widział.

Asystentami niepełnosprawnych pracowników są również członkowie ich najbliższej rodziny. Jeśli osoby te dążą do osiągnięcia przez niepełnosprawnego członka rodziny jak najwyższego poziomu samodzielności zawodowej i życiowej, starają się wówczas wspierać ich we wszystkich możliwych zakresach. Pomagają w dotarciu do pracy, przygotowaniu miejsca pracy czy uzyskaniu kwalifikacji zawodowych. Nie zmienia to jednak faktu, że nie są to pracownicy poszukiwani przez ZPCh i raczej niechętnie w tych podmiotach zatrudniane.

Było dwóch chłopaków, rodzice byli architektami i oni sami robili, chcieli, żeby te dzieci usamodzielniać i oni byli z downem, oni sobie dojechali, całą toaletę, wszystko zrobili koło siebie, ale... no i oni pracują jeszcze dalej po piekarniach, ale każdy patrzy przez nich jak, no, na litość.

Jeśli sytuacja tego wymaga, ZPCh decydują się niekiedy na zatrudnienie tłumaczy języka migowego. Konieczność ta jest wynikiem zatrudnienia w podmiocie osób niesłyszących przy jednoczesnym braku wśród pracowników osób posługujących się tym językiem. Nie jest to jednak działanie podejmowane przez ZPCh za każdym razem, gdy pojawi się taka potrzeba. Na zatrudnienie tłumacza języka migowego decydują się wów-

czas, gdy pojawia się możliwość uzyskania dofinansowania na ten cel. Niekiedy źródłem finansowania są realizowane przez stowarzyszenia działające na rzecz osób niepełnosprawnych projekty promujące zatrudnienie osób z dysfunkcją słuchu. Niestety nie zawsze przynosi to oczekiwane efekty, gdyż wraz z końcem możliwości zewnętrznego finansowania takiego działania umowa z tłumaczem jest rozwiązywana. Ponadto najczęściej tłumacz języka migowego zatrudniany jest w celu wykonania określonego zadania np. tłumaczenia podczas wstępnego instruktażu nowych pracowników. Problem związany z komunikacją z niesłyszącymi pracownikami ZPCh najchętniej rozwiązują przez stosowanie środków doraźnych, np. pisanie informacji i poleceń służbowych na kartkach. Jeśli pracowników niesłyszących jest więcej, decydują się na inicjowanie szkoleń nauki języka migowego dla części pozostałych pracowników. Na szkolenia takie kierowane są osoby bezpośrednio nadzorujące pracę niepełnosprawnych pracowników z dysfunkcją słuchu i osoby zajmujące kierownicze stanowiska.

Właśnie przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, to była grupa osób, nie pamiętam, jak się ta organizacja nazywała, to przy instruktażu wstępnym był tłumacz języka migowego.

Pierwsze spotkanie, to była propozycja. Był tłumacz migowy. Ja przedstawiłam warunki pracy, jak to wygląda. Że jest to praca na produkcji, jaki jest zakres tych prac.

To był taki projekt w zeszłym roku – „4 kroki”. On dotyczył zatrudnienia i aktywizacji osób niedosłyszających. Skorzystaliśmy z tego programu (...) Ten projekt zakładał pomoc przy wdrożeniu, w tej fazie zatrudniania. Zakładał pomoc tłumacza. Projekt się skończył i pomoc się również skończyła. Także umyli ręce, że tak powiem.

Komunikacja jest za pomocą kartki i długopisu. W ten sposób się komunikujemy. Jesteśmy w trakcie organizowania kursu języka migowego. Dla osób nadzorujących pracę. Dla liderów, referentów.

Skłonność osób zarządzających ZPCh do zatrudniania osób niepełnosprawnych wymagających pomocy podczas wykonywania pracy zależy od dotychczasowego doświadczenia. Jeśli zatrudnienie takich osób nie stanowiło dla podmiotu i jego pracowników zbyt dużego obciążenia, wówczas są bardziej skłonne do zatrudnienia kolejnej osoby wymagającej takiego wsparcia. Jeśli natomiast sprawowanie opieki nad nimi rodzi wiele problemów, wówczas ZPCh będzie unikał zatrudniania takich osób ponownie. Częściej na zatrudnienie niepełnosprawnych pracowników wymagających pomocy i nadzoru podczas wykonywania obowiązków zawodowych decydują się podmioty, których kadra zarządzająca nie kieruje się wyłącznie rachunkiem ekonomicznym, ale dostrzega również znaczenie wyznaczonej takim podmiotom roli w systemie rehabilitacji społecznej i zawodowej.

Na początku, jak byli po tych szkołach specjalnych paru, ale to była porażka (...) musiałem się nimi z żoną zajmować (...) i tak oni robili to, co chcieli.

My jesteśmy ZPCh, to jest nasza praca, takich pracowników zatrudniamy.

Osoby takie są również zatrudniane wówczas, gdy pracodawca ubiega się o uzyskanie dofinansowania lub ulgi, której przyznanie warunkowane jest zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Niekiedy bodźcem do podjęcia takiej decyzji jest chęć pomocy osobie, która znalazła się w trudnej sytuacji życiowej.

Tam komuś do ulgi to jest potrzebne czy coś, no, to trzyma tego wszystkiego. Poza tym jednemu ojciec zmarł, a drugiemu nie wiem, też ktoś tak bliski zmarł (...).

Czynnikiem, który w największym stopniu blokuje możliwość zatrudniania trenerów lub opiekunów osób niepełnosprawnych przez ZPCh są ograniczone możliwości finansowe. Dodatkowe zatrudnienie takich osób podnosi koszty działalności, co może mieć negatywny wpływ na pozycję konkurencyjną na rynku. Na pojawienie się w ZPCh zainteresowania zatrudnieniem instruktorów lub opiekunów osób niepełnosprawnych wpłynąć

mogłoby wprowadzenie możliwości uzyskania dofinansowania kosztów zatrudnienia takich osób oraz poprawa kondycji ekonomicznej podmiotu.

W momencie, kiedy byśmy mieli dofinansowany koszt zatrudnienia tych instruktorów (...). Ja muszę być konkurencyjny na rynku. A żeby być konkurencyjny, ja muszę mieć małe koszty.

2.3. Polityka personalna

Zewnętrzna rekrutacja nowych pracowników, planowane zatrudnienie oraz zwolnienia, a także skłonność do inwestowania w rozwój zawodowy pracowników należą do grupy podstawowych elementów prowadzonej przez podmioty gospodarcze polityki personalnej. Analizując działania podejmowane między innymi w tych zakresach przez osoby zarządzające firmą, można określić kulturę firmy i priorytetowe wartości, którymi kierują się osoby odpowiedzialne za zarządzanie zasobami ludzkimi znajdującymi się w firmie. Również ZPCh, pomimo narzuconych przez ustawodawcę wymogów warunkujących uzyskanie i utrzymanie statusu ZPCh, różnią się między sobą rodzajem i zakresem polityki personalnej. Przyjrzyjmy się, jak wygląda to w praktyce.

2.3.1. Rekrutacja i selekcja

Pomimo tego, że ZPCh należą do podmiotów działających w ramach zamkniętego rynku pracy, to stosowane przez nich metody i sposoby rekrutacji nie różnią się w większości przypadków od tych, które są wykorzystywane przez podmioty gospodarcze działające w ramach otwartego rynku pracy. Stosowane metody są takie same zarówno dla osób niepełnosprawnych, jak i osób niemających orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Obsadzenie wolnych stanowisk pracy najczęściej jest związane z przeprowadzeniem rekrutacji zewnętrznej, polegającej na poszukiwaniu nowych pracowników poza przedsiębiorstwem.

(...) Cała procedura wygląda tak samo, jak w przypadku osób zdrowych. Tu nie ma żadnego, jakiejś różnicy.

Poszukiwanie nowych pracowników odbywa się często przez zamieszczanie ogłoszeń w lokalnych mediach i Internecie. ZPCh korzystają również z usług pośrednictwa pracy oferowanych przez PUP. W momencie pojawienia się potrzeby obsadzenia wolnego lub utworzonego stanowiska zgłaszają swoją ofertę pracy do tych instytucji rynku pracy. Oferta jest następnie umieszczana w bazie ofert pracy i na tablicy ogłoszeń znajdującej się w danym urzędzie. Spośród osób zarejestrowanych w systemie jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy, przez pracowników PUP są wybrani kandydaci, którzy następnie są kierowani na rozmowę kwalifikacyjną. ZPCh uczestniczą również w targach pracy organizowanych przez publiczne służby zatrudnienia. Stanowią one cenne źródło informacji o potencjalnych kandydatach na pracowników, szczególnie w przypadku osób niepełnosprawnych. Podczas poszukiwania nowych pracowników ZPCh korzystają również z pomocy i wsparcia innych, współpracujących z nimi podmiotów.

(...) Raczej polega to na ogłaszaniu się, tutaj czy w lokalnych mediach czy w urzędzie pracy. Zapraszani są kandydaci na rozmowę, no i tak są wybierani (...).

Przede wszystkim przez PUP i przez inne firmy zaprzyjaźnione.

ZPCh mają również własne bazy z danymi zawierającymi informacje o potencjalnych kandydatach na pracowników. Bazy te są tworzone dzięki ofertom pracy, które wpływają do tych podmiotów bezpośrednio od osób niepełnosprawnych, ale również od PUP, organizacji pozarządowych działających na rzecz osób niepełnosprawnych i innych podmiotów i instytucji zajmujących się rehabilitacją społeczną i zawodową osób niepełnospraw-

nych. Mogą mieć formę elektroniczną lub też stanowić zbiór dokumentów aplikacyjnych składanych w wersji papierowej przez osoby zainteresowane podjęciem pracy w ZPCh. W momencie pojawienia się wakatu, podmioty te bardzo często korzystają z zasobów znajdujących się w tych bazach. W takim przypadku kandydaci poddawani są tzw. rekrutacji zamkniętej. Pracownicy ZPCh podczas ich przeglądania dokonują pierwszej selekcji potencjalnych kandydatów. Jedynie osoby spełniające stawiane poszukiwanemu pracownikowi wymagania są informowane o wolnym stanowisku pracy i zapraszane na rozmowę kwalifikacyjną.

(...) korzystamy z tego, że bardzo dużo osób niepełnosprawnych przychodzi do nas samodzielnie, w poszukiwaniu pracy. Zostawiają jakieś swoje CV. Więc jeżeli chcemy zatrudnić jakąś osobę niepełnosprawną, to też przeglądamy sobie ankiety i ewentualnie wybieramy sobie osobę, którą zapraszamy na rozmowę.

Bardzo często dla uzyskania lepszych efektów w ZPCh podczas rekrutacji pracowników wykorzystuje się co najmniej dwie metody jednocześnie.

Ja sobie prowadzę taką ewidencję curriculum vitae wszystkich pracowników. Jak również współpracujemy z urzędem pracy.

ZPCh nie mają większych problemów z rekrutacją nowych pracowników. Liczba ofert wpływających do nich od osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia w tych podmiotach oraz PUP i innych instytucji, podmiotów i organizacji zajmujących się problematyką osób niepełnosprawnych znacznie przewyższa potrzeby. Tak duże zainteresowanie podjęciem pracy w ZPCh jest wynikiem generalnie trudnej sytuacji na rynku pracy, niskiej skłonności pracodawców z otwartego rynku pracy do zatrudniania osób niepełnosprawnych, a także coraz mniejszych możliwości podjęcia pracy w tych podmiotach ze względu na zmniejszającą się ich liczbę. Po zmianach wprowadzonych w 2012 r., związanych z podniesieniem wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych dla ZPCh, część z nich utraciła swój status ze względu na brak możliwości spełnienia tego warunku. Niektóre podmioty rezygnowały z niego z powodów ekonomicznych.

Chętnych jest tak dużo, że nawet jeżeli ta osoba niepełnosprawna akurat nie może być zatrudniona na tym stanowisku, to inna osoba niepełnosprawna. Naprawdę, dużo osób się zgłasza i mówi, że ZPCh jest w tej chwili tak mało, że zgłaszają się tutaj do nas, akurat do naszego zakładu jest dużo osób chętnych.

Zasady selekcji kandydatów są różne i zależą od branży, w ramach której prowadzona jest działalność przez podmiot, tego czy poprzednio na wolnym stanowisku zatrudniona była osoba niepełnosprawna i sposobu dostosowania stanowiska do potrzeb poprzedniego pracownika. Znaczenie ma również struktura zatrudnionych w firmie osób i to, w jakim stopniu spełnia ona wymogi dotyczące wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, oraz zakres obowiązków, jaki będzie wymagany na wakuującym stanowisku. Jak niektórzy rozmówcy sami przyznali, ZPCh umieszczają w swoich ofertach pracy, szczególnie tych składanych w PUP, dodatkowe kryterium w postaci wymogu posiadania orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Kryterium tym często kierują się również podczas selekcji kandydatów. Pierwszeństwo często mają osoby mające orzeczenie o stopniu niepełnosprawności.

Zaznaczamy, że poszukujemy osób z grupą inwalidzką. Oczywiście mile widziane są osoby, które przychodzą.

Niepokojący jest natomiast fakt, że kryteria wyboru poszukiwanych pracowników różnicuje zakres czynności, które będą wykonywane na danym stanowisku. Powoduje to, że struktura zatrudnionych w ZPCh pracowników jest podzielona na osoby nieposiadające orzeczeń o stopniu niepełnosprawności wykonujące skomplikowane czynności, zajmujące stanowiska kierownicze, i osoby niepełnosprawne wykonujące najczęściej czynności proste, zatrudnione głównie na stanowiskach robotników wykwalifikowanych i niewykwalifi-

fikowanych. Pod tym kątem prowadzona jest również rekrutacja i selekcja. Jak przyznają rozmówcy, obsadzając stanowisko, na którym pracownik wykonuje proste czynności manualne, preferują osoby mające orzeczenie o niepełnosprawności.

(...) Jeżeli są to stanowiska, gdzie czynności wykonywane są proste manualnie, to oczywiście naciskamy na to, żeby to była osoba niepełnosprawna.

Poza tym prowadzona w ZPCh procedura selekcyjna dla każdego kandydata jest taka sama. Najczęściej głównym kryterium selekcji są kwalifikacje zawodowe oraz doświadczenie.

Nie ma tutaj różnicy między osobą skierowaną, która sama do nas dotarła. Liczą się kwalifikacje, gdzie pracował.

Są bardzo podobne. Bo to jest kwestia przysposobienia tej osoby do pracy. Wiadomo, że osoba niepełnosprawna będzie wymagała szkolenia, badań. Osoba pełnosprawna również będzie tego potrzebowała (...).

Z każdym z kandydatów jest przeprowadzana rozmowa kwalifikacyjna. Istotne znaczenie ma również ocena lekarza o możliwości wykonywania pracy na stanowisku pracy, na które jest poszukiwany pracownik. W przypadku osób niepełnosprawnych znaczną wagę ma dodatkowe kryterium, jakim jest charakter niepełnosprawności. Może on dyskwalifikować taką osobę z możliwości podjęcia pracy na danym stanowisku. Ten czynnik może więc mieć znaczenie ograniczające możliwości znalezienia zatrudnienia, a tym samym aktywizacji zawodowej członków tej zbiorowości.

Chyba jedyne zróżnicowanie dotyczy tego, czy osoby niepełnosprawne mogłyby pracować na określonym stanowisku, prawda? No bo jeżeli któreś wymaga jakichś specjalnych kwalifikacji czy kierunkowego wykształcenia, to jednak tu trzeba jakoś to odsiać albo jeśli stan zdrowia jest z tym związany. Bo trudno, żeby ktoś pracował na magazynie, jeśli ma schorzenie kręgosłupa.

Jest rozmowa z taką osobą. Są badania wstępne. Więc to też lekarz medycyny pracy decyduje, czy taka osoba, na takim stanowisku w takich warunkach, które my mamy, może podjąć to zatrudnienie. Czy są jakieś ograniczenia. Więc to też jest od tego uzależnione (...).

Charakter niepełnosprawności może dyskwalifikować osobę niepełnosprawną nie tylko z powodu istniejących przeciwwskazań medycznych. ZPCh są podmiotami, które podczas dokonywania zmian kadrowych kierują się także rachunkiem ekonomicznym i aktualnymi potrzebami. Dlatego też podczas selekcji kandydatów uwzględnia się konieczność inwestycji związanych z dostosowaniem stanowiska pracy do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika. Dążąc do minimalizacji kosztów związanych z podejmowaniem działań w tym zakresie, najczęściej decydują się na zatrudnienie osób, których dysfunkcja organizmu nie wymaga ponoszenia tych kosztów lub też inwestycje te nie wymagają zbyt dużych nakładów. Gdy sytuacja tego wymaga, obsadzenie stanowiska może wiązać się z całkowitym brakiem konieczności dostosowania stanowiska do potrzeb i możliwości pracownika.

Jakie miejsce, to taką osobę. Bo czasami wygląda to tak, że potrzebujemy kogoś na już. Jeżeli plan produkcji zakłada zwiększenie zatrudnienia, to nie ma czasu na inwestycje i dostosowywanie stanowisk. Jak jest w tej chwili dostosowane, no to do takich miejsc pracy już konkretnie osób poszukujemy. Więc jeżeli niektóre osoby mają takie znaczne ograniczenia, no to wtedy musimy zrezygnować z przyjęcia takiej osoby.

W niektórych ZPCh w procedurze selekcyjnej nie uwzględnia się stopnia niepełnosprawności niepełnosprawnego kandydata na pracownika. Dla ZPCh istotne znaczenie ma sprawność kandydata i stopień samodzielności podczas wykonywania przyszłych obowiązków zawodowych. Oceniany jest bowiem pod kątem przydatności dla przedsiębiorstwa, a stopień niepełnosprawności nie zawsze jest wymiernym miernikiem tej oceny.

Jak się kandydaci zgłaszają, to oceniamy. Bo my musimy, jako kierownik danej komórki musi ocenić, czy ta osoba będzie przydatna. Bo sam stopień niepełnosprawności, czy on jest lekki, umiarkowany, czy znaczny, to tak naprawdę (...) nie wiemy, jak sprawny jest ten człowiek realnie. Jak przydatny do stanowiska pracy, które proponujemy.

Podczas dokonywania oceny przydatności kandydatów na wolnym stanowisku pracy poddawani są egzaminowi praktycznemu. Polega to na zleceniu wykonania jakiegoś zadania lub też przepracowania jednego dnia na obsadzonym stanowisku pracy. Działanie to pozwala ZPCh na dokonanie oceny kwalifikacji i umiejętności zawodowych oraz pozazawodowych kandydata, jego stosunku do pracy. Kandydaci z kolei mogą w ten sposób przekonać się, czy praca na takim stanowisku im odpowiada i czy będą w stanie ją bez przeszkód wykonywać.

(...) każdy pracownik dostaje szansę, przychodzi na dzień próby i się określa, czy pasujemy do siebie, czy nie pasujemy, czy widzi tę pracę, czy nie widzi tej pracy.

2.3.2. Skłonność do inwestowania w rozwój zawodowy niepełnosprawnych pracowników

Możliwość znalezienia pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi w przypadku osób niepełnosprawnych w ZPCh są ograniczone. Wszystko zależy od branży i charakteru działalności gospodarczej prowadzonej przez podmioty znajdujące się w miejscowości, w której osoba niepełnosprawna mieszka lub w jej najbliższym sąsiedztwie. Nie zawsze możliwości zatrudnienia oferowane przez lokalny chroniony rynek pracy są zgodne z posiadanymi kwalifikacjami i umiejętnościami osób niepełnosprawnych. Sytuacja ta, jak wynika z przeprowadzonych badań, bardzo często zmusza osoby niepełnosprawne do wykonywania pracy niezgodnej z kwalifikacjami zawodowymi. Kolejny problem stanowi jakość tych zasobów pracy. Przyjęcie nowego pracownika do ZPCh bardzo często jest związane z koniecznością poniesienia dodatkowych kosztów związanych z ich przekwalifikowaniem lub uzupełnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych. Uczestniczący w wywiadach przedstawiciele ZPCh zwracali uwagę na to, że zgłaszający się do nich niepełnosprawni kandydaci niejednokrotnie nie mają żadnych kwalifikacji zawodowych i to nie tylko w sensie praktycznym, ale również formalnym. Często ich edukacja kończy się na szkole podstawowej (w przypadku osób w średnim wieku i starszych) lub gimnazjum (młodzież). Jeśli natomiast mają jakieś doświadczenie zawodowe, to nie mają dokumentów potwierdzających kompetencje zawodowe.

(...) Jeżeli ktoś skończył technikum budowlane i wykonuje pracę obsługi automatu, to czy jest zgodne z kwalifikacjami? No nie bardzo. My mamy tak specyficzną, wąską specjalizację produkcji sprężyn, że ciężko jest nam uzyskać osobę młodą i doświadczoną, która akurat w tej branży pracowała. Zajmuje się produkcją sprężyn. To nie jest tak popularna produkcja, jak założymy, obróbka... Tutaj musimy niestety nauczyć pracownika. Czyli kwestia jest... Bardziej patrzymy, czy ma rozwinięty zmysł techniczny.

Ponieważ ZPCh nie zawsze mogą liczyć na znalezienie nowego pracownika niepełnosprawnego z kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi spełniającymi ich potrzeby i oczekiwania są zmuszone do inicjowania i organizowania różnych form kształcenia pozwalającego na uzupełnienie braków w tym zakresie. Najczęściej są to szkolenia wewnętrzne prowadzone w ZPCh przez innych pracowników lub bezpośrednich przełożonych. Nowo zatrudnione osoby niepełnosprawne są więc często przeszkalane w ZPCh i uczone wykonywania poszczególnych czynności na własnym stanowisku pracy. Taki sposób kształcenia daje możliwość uzyskania umiejętności zawodowych potrzebnych do samodzielnego wykonywania obowiązków zawodowych. Niestety nie pozwala na uzyskanie dokumentów potwierdzających w sposób formalny ich posiadanie. Niektóre ZPCh

dostrzegają ten problem i umożliwiają swoim pracownikom przystąpienie do egzaminów czeladniczych po zakończeniu nauki zawodu.

Zdobyły, część z nich zdobyła papiery czeladnicze, bo zdawała egzamin w cechu i były tam trzy czy cztery osoby głuchonieme, zdobyły.

Osobami szkolącymi jesteśmy my, jako kadra kierownicza. Jak również pracownicy z większym doświadczeniem. W zależności od stanowiska, jakie ta osoba będzie miała piastować. Te osoby przeszkala bezpośredni zwierzchnik.

Szkolenia nowo przyjętych pracowników odbywają się podczas trzymiesięcznego okresu próbnego. W pierwszym miesiącu nowo przyjęci pracownicy są intensywnie uczeni. Kolejne dwa miesiące to okres próbny, podczas którego jest sprawdzana zgodność stanowiska pracy i wykonywanych na nim obowiązków z predyspozycjami i możliwościami pracownika oraz sposób i jakość realizowanych zadań zawodowych. Po trzech miesiącach pracownik jest oceniany. Jeśli jego ocena jest pozytywna, podpisywana jest kolejna umowa o pracę, jeśli natomiast negatywna, wówczas nie otrzymuje on propozycji dalszego zatrudnienia.

Mamy zasadę, że zatrudniamy osobę na trzy miesiące na okres próbny. Generalnie, te trzy miesiące to jest okres ochronny, że oni się uczą. Natomiast z doświadczenia wiem, że ten okres trwa nie dłużej niż miesiąc – półtora. Gdzie przechodzi szereg szkoleń, od stanowiskowych do BHP. Po trzech miesiącach decydujemy, czy ta osoba spełnia nasze oczekiwania i czy ona czuje się zadowolona z tego, co proponujemy. Zarobki i wtedy jest decyzja i podpisujemy umowę na dłuższy czas.

ZPCh inwestują w rozwój zawodowy swoich niepełnosprawnych pracowników również wtedy, gdy podmiot decyduje się na zakup nowych, bardziej nowoczesnych urządzeń i narzędzi. Wówczas osoby zatrudnione na stanowiskach pracy, które w te urządzenia będą wyposażone, są kierowane na szkolenia z ich obsługi.

Jeżeli nawet, wie pan, były zakupione jakieś maszyny, to były przeprowadzane szkolenia i tym samym podwyższały się praktycznie kwalifikacje zawodowe pracownika niepełnosprawnego.

2.3.3. Skłonność do zatrudniania nowych pracowników

Na skłonność do zatrudniania nowych pracowników w ZPCh wpływ mają czynniki o podłożu ekonomicznym. Działania w tym zakresie są podejmowane tylko wówczas, gdy pojawia się taka konieczność. Najczęściej sygnałem do planowania zatrudnienia nowych pracowników jest realizacja planów inwestycyjnych związanych z poszerzeniem zakresu prowadzonej działalności gospodarczej czy też wzrostem popytu na jego produkty lub usługi przewyższające jego aktualne możliwości. W takich sytuacjach najczęściej podejmowane są decyzje o utworzeniu nowych stanowisk pracy czy zwiększeniu zatrudnienia w przedsiębiorstwie. Znaczenie ma także sytuacja ekonomiczna podmiotu. Te ZPCh, które mają problemy finansowe, będą raczej dążyć do redukcji zatrudnienia, niż decydować się na zatrudnienie nowych osób. Kolejnym powodem planowania zatrudnienia nowych pracowników jest naturalna rotacja pracowników związana z odejściem pracownika z pracy z powodu nabycia prawa do pobierania świadczeń emerytalnych lub też podjęcia decyzji o odejściu z ZPCh. Najczęściej plany dotyczą zatrudnienia pojedynczych osób. Zatrudnienie większej liczby pracowników planowane jest tylko w przypadku poszerzania zakresu prowadzonej działalności i związanego z tym utworzenia nowych stanowisk pracy.

Generalne zatrudnienie nowych pracowników można podzielić na 2 rzeczy: albo zapotrzebowanie, które wynika w firmie ze względu na jej rozwój i tu bym powiedział, że nie. Natomiast druga kategoria, to jest uzupełnienie pracowników, którzy się w naturalny sposób wykruszają. Albo odchodzą, albo przechodzą na emerytury.

Planowanie zatrudnienia z dużym wyprzedzeniem ogranicza ZPCh niestabilność na rynku i systematyczny wzrost kosztów produkcji czy świadczonych usług. W sytuacji gdy nie wiadomo, jak będą się kształtowały koszty działalności podmiotu w najbliższej przyszłości trudno jest planować przyjęcie nowych pracowników. Niestabilna sytuacja ekonomiczna podmiotu oraz jego niska pozycja konkurencyjna na rynku również negatywnie wpływa na skłonność do planowania zatrudnienia nowych osób.

Nic panu nie możemy powiedzieć, bo dlatego jaka będzie sytuacja. Wie pan, gazy, prądy, mąki.

(...) chciałabym, ale w tym momencie jest trudna sytuacja na rynku i konkurencja jest duża (...).

Głównym powodem nieposiadania planów zatrudnieniowych w ZPCh jest brak potrzeby zatrudnienia nowych pracowników. Nawet jeśli pojawia się konieczność sezonowego zwiększenia zatrudnienia, będącego wynikiem wzrostu w krótkim okresie zapotrzebowania na produkty i usługi oferowane przez ZPCh, wówczas podmioty te decydują się na uzupełnienie braków kadrowych przez przyjęcie na praktyki lub staż uczniów bądź studentów. W ten sam sposób zapewnia się ciągłość prowadzonej działalności w okresie urlopowym. Ponieważ osoby niepełnosprawne mają prawo do dodatkowego wymiaru urlopu wypoczynkowego oraz maksymalnie 21 dni zwolnienia od pracy, ZPCh mogą mieć problemy z organizacją pracy pozwalającą na zachowanie ciągłości produkcji czy świadczenia usług. W takich sytuacjach również wspomagają się praktykantami i stażystami.

W tej chwili nie ma takiego zapotrzebowania. (...) Bo w tej chwili jest sezon urlopowy. Praktyk studenckich. Te osoby, które będziemy przyjmować, to jest na okres wakacji, praktyki i w ten sposób. Żeby zwiększyć zatrudnienie celowo, to nie.

W podmiotach, które nie mają planów zatrudnieniowych, nowi pracownicy są rekrutowani wówczas, gdy dojdzie do pogorszenia się stanu zdrowia obecnie zatrudnianej osoby, co uniemożliwi jej wykonywanie dotychczasowych obowiązków zawodowych lub też wymagać będzie długiego okresu hospitalizacji i leczenia. W takich sytuacjach ZPCh musi działać szybko. Zatrudnienie dotyczy wówczas pojedynczych osób. Problem największy stanowi niska przewidywalność takich sytuacji. Nigdy nie wiadomo, kiedy będzie trzeba z powodu złego stanu zdrowia zastąpić dotychczasowego pracownika nowym.

Był jeden dzień na zabieg, później nie było go trzy tygodnie, ja też nie mogę powiedzieć, co on, jak on się będzie czuł. Lepiej mieć wszystko poukładane.

To, czy ZPCh planować będzie zatrudnienie osoby niepełnosprawnej czy też osoby niemającej orzeczenia o niepełnosprawności zależy od aktualnej struktury zatrudnionych osób oraz stanowiska pracy. Mówiąc inaczej, wpływ na preferowanych przez ZPCh kandydatów mają aktualne w danym momencie potrzeby podmiotu. Jeśli wartość wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych nie pozwala na zatrudnienie kolejnych osób niemających orzeczenia o niepełnosprawności, gdyż groziłoby to jego obniżeniem i utratą statusu ZPCh, wówczas w planach zatrudnieniowych podmiotu nie są oni uwzględniani w ogóle. ZPCh starają się bowiem na stanowisko po osobie niepełnosprawnej zatrudnić kolejną osobę niepełnosprawną. Ze względu na obowiązujące wymogi w tym zakresie starają się również zatrudniać osoby ze schorzeniami zaliczanymi do szczególnych. Z tytułu ich zatrudnienia mogą uzyskać wyższe dofinansowanie i zatrudniać niższy odsetek pracowników niepełnosprawnych.

Nie [planuję zatrudnienia osób sprawnych], mam komplet.

Chętnie zatrudniamy ze stopniem umiarkowanym, ze schorzeniami psychicznymi, umysłowymi, bo to są osoby, które my w związku z ustawą o rehabilitacji musimy zatrudniać, żeby wskaźniki utrzymywać, żeby być ZPCh. Więc to jest taka ciągła walka o tego pracownika.

Istotne znaczenie może mieć również poziom kwalifikacji kandydata. ZPCh może bowiem potrzebować osoby mające określone, specjalistyczne kompetencje zawodowe. W takich sytuacjach decydującym kryterium są kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie zawodowe kandydata. Posiadanie statusu osoby niepełnosprawnej lub jego brak nie ma w takich przypadkach żadnego znaczenia.

(...) To jest stanowisko pracy szlifierz. To nie jest takie stanowisko, gdzie mogę zatrudnić każdą osobę, przeszkolić i ona będzie wykonywała. Bo gdybyśmy taką osobę zatrudniali, to oczywiście naciskałbym na to, żeby to była osoba niepełnosprawna. Ja w tej chwili muszę zapewnić zabezpieczenie produkcji, tak że przyjmę osobę także zdrową. Chodzi mi bardziej o doświadczenie tej osoby niż to, czy jest osobą sprawną, czy nie.

Niektóre ZPCh podczas planowania zatrudnienia biorą pod uwagę zarówno zatrudnienie osób mających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, jak również osób, które takiego orzeczenia nie mają. W takich sytuacjach czynnikiem decydującym jest poziom kwalifikacji i umiejętności zawodowych. Zdarza się również, że ze względu na charakter prowadzonej działalności przez ZPCh, muszą zostać zatrudnieni pracownicy nieposiadający orzeczeń o stopniu niepełnosprawności. Ich zadaniem jest wspieranie osób niepełnosprawnych w ich codziennych obowiązkach i ścisła współpraca z nimi.

Na pewno kwalifikacje są ponad orzeczeniem o niepełnosprawności, więc jeżeli to będzie pracownik z grupą, a bardziej wykwalifikowany, to wybierzemy bardziej wykwalifikowanego. To orzeczenie nie ma aż tak dużego znaczenia.

Bo takie osoby są potrzebne celem niesienia pomocy osobom niepełnosprawnym, bo wiele czynności oni nie są w stanie wykonać, te osoby zdrowe uzupełniają z życzliwości. Na przykład, jeżeli osoba ma słaby wzrok, to jest pomoc ze strony osoby zdrowej, czy nie dosłyszysz, to też jest ta osoba zdrowa potrzebna, żeby ewentualnie mieć kontakt, czy wytłumaczyć coś.

W badanych podmiotach znalazły się również i takie, które planowały w najbliższym czasie zatrudnić wyłącznie osoby niepełnosprawne. W takich sytuacjach często podczas selekcji kandydatów jednym z branych pod uwagę kryteriów jest rodzaj dysfunkcji, gdyż ze względu na zakres obowiązków wymaganych od osoby, która będzie pracować na obsadzonym stanowisku osoby cierpiące na określone schorzenia nie będą mogły zostać zatrudnione.

Będziemy zwracali uwagę i priorytet mają osoby ze stopniem niepełnosprawności, gdyż ta praca wielu osobom sprzyja w rehabilitacji społecznej.

Osobę o dobrym wzroku, dobrym słuchu i sprawności rąk i nóg. Poza tym, nie może być to osoba ze schorzeniem cukrzycowym, bo wtedy wymagają dodatkowej opieki (...). Nasza praca polega na ochronie fizycznej, więc musimy w miarę być sprawni.

Niektóre ZPCh podczas planowania zatrudnienia preferują osoby z niepełnosprawnością lekką lub umiarkowaną. Powodem takich decyzji jest charakter prowadzonej działalności i branża, w której działa podmiot. Wykonywanie pracy na stanowiskach, na których znajdują się urządzenia przemysłowe wprowadza jednak ograniczenia w zakresie poziomu uszkodzenia organizmu. Te czynniki są więc brane pod uwagę podczas tworzenia planów zatrudnieniowych.

Na pewno nie w znacznym. Bo to ogranicza możliwość zagospodarowania takiej osoby w środowisku naszej pracy, gdzie tu są maszyny w ruchu. Wiadomo, że tu jest potrzebna pewna koordynacja. Pewna mobilność.

Potencjalni niepełnosprawni pracownicy w ZPCh zatrudniani byłiby głównie na stanowiskach robotniczych. W badanej zbiorowości znalazły się również takie podmioty, w których przewiduje się zatrudnienie osoby niepełnosprawnej na każdym wolnym stanowisku pracy, pod warunkiem że mają odpowiednie kompetencje zawodowe.

(...) jeszcze jedna będzie przychodziła, bo przechodzi nam sprzątaczką w czerwcu na emeryturę (...).

To mogą być stanowiska i dla pracowników umysłowych, i fizycznych. Nie ma tu zróżnicowania i w biurze również tych pracowników zatrudniamy.

Podczas poszukiwania kandydatów najczęściej planuje się wykorzystanie różnych sposobów rekrutacji, np. zamieszczanie ogłoszeń w mediach czy Internecie. Szczególnie cenionym źródłem informacji o potencjalnych pracownikach niepełnosprawnych są nieformalne kontakty kadry zarządzającej ZPCh. Badane podmioty nie zawsze są skłonne do korzystania w przyszłości podczas poszukiwania kandydatów na pracowników z usług pośrednictwa pracy oferowanych przez PUP.

Przez ogłoszenie, ewentualnie kontakty między bliskimi, gdyż urzędy pracy w ogóle nie spełniają naszych oczekiwań, ewentualnie przez ogłoszenia w Internecie, czy w prasie, czy w innych.

ZPCh starają się wybrać kandydatów, którzy będą mogli bez przeszkód wykonywać swoje obowiązki zawodowe na istniejącym stanowisku pracy bez konieczności ponoszenia dodatkowych kosztów związanych z jego ewentualnym dostosowaniem do potrzeb i możliwości nowego pracownika. Dopuszczają również możliwość poniesienia tego rodzaju inwestycji, ale jej wysokość zależy od możliwości finansowych podmiotu. Niekiedy wyposażenie stanowiska pracy jest tak nowoczesne, że wymaga jedynie wprowadzenia niewielkich zmian w celu dostosowania do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika lub też nie wymaga ich wcale.

Zależy, jakie to będzie schorzenie. Jeśli, na przykład, będziemy mieli pracownika, który, nie wiem, będzie miał schorzenie neurologiczne, będzie potrzebował fotela, specjalnego biurka, to jak najbardziej jesteśmy w stanie takie koszty ponieść.

Cały czas rozbudowujemy przecież ten monitoring, telewizję przemysłową, alarmy, no i wszystkie elektroniczne sposoby. Poza tym radiotelefony, wszelkie środki łączności, które są konieczne do kontaktu i z biurem, z pracownikami, przełożonymi i z kontrahentem.

2.3.4. Zwolnienia

W ZPCh, podobnie jak w podmiotach działających w ramach otwartego rynku pracy, zdarzają się zwolnienia pracowników. Powody i sposoby rozwiązywania stosunku pracy są również takie same w obu grupach podmiotów gospodarczych. Pracownicy ZPCh mogą więc utracić pracę zgodnie z art. 52 Kodeksu pracy §1, pkt 1, który dopuszcza możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wcześniejszego wypowiedzenia, jeśli pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Z wypowiedzi osób uczestniczących w wywiadach wynika, że zwolnienia te dotyczą najczęściej osób nadużywających alkoholu oraz niestosujących się do obowiązujących zasad pracy w ZPCh.

(...) rotacja jest tak duża, jak w każdej firmie. Są różne powody wypowiedzeń. Więc myślę, że jak w każdej normalnej firmie.

(...) nie dostosowały się do regulaminu pracy, ani Kodeksu pracy, wypijała alkohol podczas pełnienia służby, czy schodząc ze stanowiska pracy, zupełnie w nieodpowiednim czasie.

Kolejnym powodem utraty miejsca pracy może być wygaśnięcie okresu, na jaki obowiązywała umowa o pracę. Dotyczy to osób zatrudnianych na czas określony, których umowy z różnych powodów nie zostały przedłużone.

(...) to było związane z upływem czasu, na który umowy były zawarte (...).

Zdarza się również, że umowa o pracę jest rozwiązywana za obustronną zgodą (za porozumieniem stron).

(...) Porozumienie stron, chyba ze 3 osoby (...).

Osoby niepełnosprawne zwalnia są również wówczas, gdy nie spełniają stawianych im oczekiwań przez pracodawcę. Umowa o pracę jest rozwiązywana z osobami, które nie są w stanie poradzić sobie z obowiązkami zawodowymi oraz nie jest przedłużana z nowymi pracownikami, którzy się nie sprawdzili.

Jeśli stwierdzimy, że ktoś nie radzi sobie na tym stanowisku pracy, czy też inne okoliczności wskazują na taką potrzebę, żeby z takim pracownikiem się rozstać, to jest normalne, że zwalniamy. To jest logiczne. W każdym zakładzie są zatrudnienia i zwolnienia.

(...) Praca na magazynie to raczej kilka miesięcy, tak? To jest kwestia tego niesprawdzenia się.

Argumentem pozwalającym ZPCh na zwolnienie pracownika niepełnosprawnego jest pogorszenie się stanu jego zdrowia uniemożliwiające mu wykonywanie obowiązków zawodowych na zajmowanym stanowisku pracy. Bardzo często jest to związane z koniecznością poddania się trwającemu przez długi okres leczeniu i długotrwałej nieobecności w pracy. W przypadku niektórych schorzeń pogorszenie się stanu zdrowia może być dość uciążliwe dla pozostałych współpracowników. Sytuacja taka dotyczy głównie osób cierpiących na choroby psychiczne. ZPCh starają się nie tracić kontaktu z takimi osobami i w razie wystąpienia poprawy stanu zdrowia są gotowe zatrudnić je ponownie, jeśli tylko pojawi się taka możliwość, czyli wakat.

To było schorzenie psychiczne. I tutaj jakieś problemy może prywatne, to się nawarstwiało wszystko i osoba bywała agresywna do współpracowników, wulgarnie się zwracała. To już nieporadność była. I też bardzo często przebywała na zwolnieniach lekarskich. Bardzo często i długo. To było też pół etatu. Także stwierdziliśmy, że ta pani powinna troszkę zadbać o stan zdrowia i tak ustaliliśmy, że jeżeli ta sytuacja zdrowotna się jej poprawi, to, jeśli będzie potrzeba zatrudnienia, to będziemy mieli na uwadze. Bo jesteśmy w stałym kontakcie z tą panią. Także informuje nas na bieżąco, co się u niej dzieje. My też pytamy, czy jest lepiej.

Podstawą do rozwiązania stosunku pracy jest również zgon pracownika.

(...) I zgon. Tak 2 przypadki mieliśmy.

Zdarzają się również przypadki rezygnacji niepełnosprawnych pracowników z pracy w ZPCh. Powody podjęcia takiej decyzji są różne. Może nim być pogorszenie stanu zdrowia do tego stopnia, że znacznie utrudnia wykonywanie pracy zawodowej. Osoby, które znalazły się w takiej sytuacji często przebywają na długich zwolnieniach lekarskich. Niekiedy powodem jest całkowita utrata zdolności do wykonywania pracy zawodowej. Przed rozwiązaniem stosunku pracy przynoszą do ZPCh orzeczenie od lekarza potwierdzające zaistnienie takiej sytuacji.

Przebywanie na zwolnieniu lekarskim przez dłuższy okres, a później orzeczenie przez lekarza orzecznika o trwałej niezdolności do podejmowania pracy w naszej firmie.

(...) zwolnienia nie, nie to, że szef zwalniał, tylko ludzie niepełnosprawni, na przykład dwie osoby odeszły.

Zdarza się, że pracownicy ZPCh utrzymują kontakt z osobami, które zdecydowały się na rezygnację z pracy z powodu pogłębienia się dysfunkcji organizmu. Nie zawsze udaje się ten kontakt utrzymać, ale w niektórych przypadkach jest on podtrzymywany przez obie strony: ZPCh i byłego pracownika.

(...) była pani, która miała problemy z nogami. Była po bardzo ciężkim wypadku samochodowym. I do tej pory mamy z tą panią kontakt. Po prostu taka nić przyjaźni się zawiązała między nami. Ta pani jest na rencie, jest bardzo schorowana obecnie. Ale pamięta o naszej firmie i my też pamiętamy.

2.4. Poziom konkurencyjności ZPCh na rynku

ZPCh ze względu na wymagania dotyczące struktury zatrudnienia mogą otrzymywać dofinansowania i są zwolnione z części opłat, które muszą płacić pracodawcy. Podmioty te są zwolnione z płacenia niektórych podatków (od nieruchomości, rolnego i leśnego oraz czynności cywilnoprawnych bezpośrednio związanych z prowadzeniem ZPCh i opłat (poza opłatą skarbową i opłat o charakterze sankcyjnym). Mogą również otrzymywać dofinansowanie połowy oprocentowania kredytów bankowych wykorzystanych na prowadzenie rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych oraz zwrot dodatkowych kosztów wynikających z zatrudniania osób niepełnosprawnych, które poniosły na rozbudowę lub budowę obiektów i pomieszczeń znajdujących się w ZPCh, transport i obsługę administracyjną. Zaletą ZPCh jest również to, że podmioty zatrudniające co najmniej 25 osób w przeliczeniu na pełen etat mogą obniżyć należne wpłaty na PFRON dzięki zakupom usług lub produktów w ZPCh (wyjątek stanowi działalność handlowa). Warunkiem jej uzyskania jest terminowe uiszczenie należności i uzyskanie z ZPCh informacji o kwocie należnego obniżenia²⁰. Wszystkie te ulgi i dofinansowania mogą mieć wpływ na pozycję konkurencyjną ZPCh na rynku oraz ich kondycję ekonomiczną. Zapytaliśmy więc uczestników wywiadów o ich stanowisko w tej sprawie. Uzyskane odpowiedzi wskazują jednak na rozbieżne podglądy i doświadczenia w tym zakresie. Okazuje się, że tylko dla części rozmówców tak szerokie wsparcie stanowi czynnik wspomagający te podmioty w podejmowanych działaniach i wpływa na ich pozycję konkurencyjną na rynku.

Za czynnik poprawiający pozycję konkurencyjną ZPCh na rynku uznano możliwość obniżenia kwoty, którą muszą wpłacić do PFRON-u wszystkie firmy zatrudniające powyżej 25 osób w przeliczeniu na pełen etat, w których udział osób niepełnosprawnych wśród zatrudnionych osób nie wynosi 6% oraz szkół, uczelni i innych placówek edukacyjnych, w których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych nie osiąga 2%. Dzięki takiej możliwości ZPCh, z ekonomicznego punktu widzenia, są bardzo ważnym partnerem, z którym współpraca może pozwolić na obniżenie kosztów produkcji lub świadczonych usług dla pozostałych podmiotów. Współpraca w tym zakresie często jest inicjowana przez podmioty gospodarcze z otwartego rynku pracy.

(...) Pewnie, że wpływ jest, bo to zmniejsza koszty. Ale tu odgrywa jeszcze rolę ta ulga, gdzie przy dużych firmach są składki na PFRON odprowadzane. I tam oni, właściwie kwoty odprowadzanych składek mogą sobie odliczyć z naszych usług. Czyli to jest atut tak naprawdę dla nas, bo klient ma tańsze te usługi, de facto. My fakturując usługi, on sobie pomniejsza składki – przy dużych firmach, dużych kontraktach, jakie my obsługujemy, to klienci najczęściej spore kwoty płacą tych składek. I to przede wszystkim.

Uważano również, że możliwość uzyskania wielu ulg i dofinansowań może także przyczyniać się do wzmocnienia pozycji ekonomicznej ZPCh, a tym samym poprawiać ich sytuację i poziom konkurencyjności na rynku. Dzięki takim możliwościom ZPCh mogą również być konkurencyjne, jeśli chodzi o cenę oferowanych wyrobów czy usług. Pozwalają na wyrównanie podwyższonych kosztów działalności związanych z zatrudnianiem znacznej liczby osób niepełnosprawnych, dzięki czemu ceny ich wyrobów nie przewyższają tych, które oferują pozostałe podmioty działające w ramach tej samej branży.

To się przekłada na zasadzie dźwigni. Jeżeli mamy gorszą wydajność, więc nie możemy zmusić. Jak to robią inne zakłady, do wykonania normy, bez względu na to, jaki jest

²⁰ Zasady obniżania wpłaty reguluje art. 22 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 11 maja 2011 r. w sprawie jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (DzU z 2011 r., nr 127, poz. 721 z późn. zm.).

czas pracy, to dofinansowanie pokrywa różnicę między końcową ceną, a tą, która znajduje się w sprzedaży u klienta. To jest dość ważny element. Jeżeli on by zniknął, to pewnie też byśmy pewne decyzje podejmowali, jeżeli chodzi o jakieś tam działy w firmie. Ponieważ trzeba było się z tego powodu..., że straciłoby to sens konkurencyjności. Trzeba by było wprowadzić systemy, które pozwoliłyby na uzyskanie ceny kalkulacyjnej. Ja się posługuję kalkulacją wewnętrzną firmy. Czynnikiem dopłat jest u nas czynnikiem kalkulacyjnym. Jeśli nie jest wyrobiona norma, wchodzi czynnik wypłaty doliczany do czynnika kalkulacji i wiadomo, co się dzieje.

Pomimo tak pozytywnej oceny wpływu istniejących ulg i dofinansowań oraz możliwości uzyskania kwoty obniżenia niektórzy uczestnicy wywiadów zwracali uwagę na to, że te wszystkie możliwości mają coraz mniejszy wpływ na poprawę pozycji konkurencyjnej ZPCh na rynku. Wprowadzone w ostatnich latach zmiany znacznie ograniczyły ich zakres oddziaływania i skuteczność. To, że utrzymują się na rynku i stanowią konkurencję dla innych podmiotów działających w tej samej branży zawdzięczają nawiązanym dotychczas kontaktom i współpracy.

Jesteśmy zakładem starym i współpracujemy ze starymi kontrahentami, którzy mają prawo do korzystania z ulg uzyskanych wcześniej przed wejściem ustawy.

Nie wszyscy uczestnicy byli tego samego zdania. W badanej zbiorowości znalazły się również osoby, które uważały, że te wszystkie ulgi i dofinansowania, które mogą uzyskać ZPCh nie mają wpływu na ich pozycję konkurencyjną na rynku. Podmioty te mają wyższe koszty prowadzenia działalności gospodarczej, gdyż muszą zatrudnionym niepełnosprawnym pracownikom zapewnić opiekę medyczną i możliwość rehabilitacji usprawniającej. Z racji swojego statusu muszą prowadzić dodatkową dokumentację, którą składają do PFRON-u. Ponadto muszą płacić wszystkie należne pochodne wynagrodzenia takie, jak składki na ubezpieczenie zdrowotne, emerytalne, odprowadzać zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych i inne potrącenia obowiązkowe wynikające z tytułów egzekucyjnych i wykonawczych. Dodatkowo koszty działalności ZPCh podnoszą uprawnienia niepełnosprawnych pracowników mające wpływ na organizację pracy. Wysokość tych dofinansowań nie zawsze też pozwala na pokrycie podwyższonych kosztów działalności ZPCh.

Ja płacę ZUS-y, podatki, każdy ma umowę o pracę, ja nie mam szarej strefy.

Dodatkowe urlopy, po prostu jest normalnie umowa o pracę i to wszystko, co się z tym wiąże, z tym wszystkim jest, pielęgniarka, dokumentacje, to wszystko to jest.

2.5. Zakres podejmowanej współpracy

Niezwykle ważnym zagadnieniem w przypadku prowadzonej w ZPCh rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych jest skłonność kadry zarządzającej tych podmiotów do podejmowania współpracy i jej zakres. Ze względu na szczególną sytuację i pozycję zajmowaną w procesie rehabilitacji zawodowej i społecznej członków tej zbiorowości, ZPCh powinny charakteryzować się inicjowaniem i prowadzeniem szerokiej współpracy z różnymi instytucjami, pracodawcami czy organizacjami w celu wspierania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Przyjrzyjmy się, jak wygląda to w rzeczywistości?

ZPCh w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych współpracują przede wszystkim z PUP. Współpraca w tym zakresie z OPS raczej nie jest podejmowana. Osoby kierujące ZPCh często nie dostrzegają potrzeby włączania OPS do działań związanych z rekrutacją niepełnosprawnych pracowników. Nie wiedzą, w jaki sposób ta współpraca miałaby wyglądać, i jak sami przyznali, nie próbowali jej nawet inicjować. Nie za-

mierzają również robić tego w przyszłości. Uważają bowiem, że OPS nie są instytucjami, które mogłyby wspierać ZPCh podczas rekrutacji nowych pracowników. Wykorzystują do tego celu inne, uznawane przez nich za bardziej skuteczne metody poszukiwania nowych pracowników.

(...) nie widzę efektów takiej współpracy. Ja nie mam informacji, w czym mógłby nam taki ośrodek pomóc.

Jeśli już działania takie występują, to stanowią one przypadki jednostkowe. Kontakty z OPS są wówczas wykorzystywane do poszukiwania nowych pracowników mających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności oraz pozyskania dodatkowych środków potrzebnych na pokrycie kosztów związanych z koniecznością dostosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości pracujących na nim osób niepełnosprawnych. ZPCh współpracujące z OPS w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnej są z niej zadowolone.

Współpracujemy w zakresie stworzenia nowych stanowisk pracy. W tym roku mamy podpisaną na cztery stanowiska. W zeszłym roku podpisaliśmy, one funkcjonują jeszcze, całkiem sympatycznie to wygląda – to znaczy sama współpraca.

Należy jednak podkreślić, że wśród badanych osób zarządzających ZPCh znalazły się również i takie, które dostrzegły potencjał tkwiący w OPS i choć same do tej pory współpracy z OPS w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych nie podejmowały, to jednak deklarowały zainteresowanie inicjowaniem takich działań. Niestety były to zaledwie dwie osoby. Niemniej zwróciły one uwagę na dwa ważne aspekty dotyczące roli, jaką mogłyby odegrać OPS w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Przede wszystkim mogłyby stanowić ogromne wsparcie dla ZPCh działających w niedużych miejscowościach czy na obszarach, gdzie znalezienie pracownika niepełnosprawnego sprawia tym podmiotom znaczne trudności. Zadaniem OPS w takich przypadkach byłoby przekazywanie informacji o niepełnosprawnych mieszkańcach okolicznych miejscowości, którzy mogliby podjąć pracę w ZPCh. Kolejny ważny problem, na który zwrócił uwagę jeden z uczestników badania, dotyczy sposobu obsługi pracodawców poszukujących informacji czy pomocy w OPS. Instytucje te są prowadzone w sposób tradycyjny, a petenci bywają traktowani z rezerwą, a nawet lekceważeni. Ważne jest w związku z tym, aby pracownicy OPS zmienili sposób obsługi swoich klientów i wyszli naprzeciw ich potrzebom i oczekiwaniom. Mogliby także sami inicjować współpracę z ZPCh i zgłaszać się do nich, gdy pojawi się u nich osoba niepełnosprawna mogąca podjąć pracę w tych podmiotach.

My byśmy chcieli uzyskać dane kandydatów, którzy by chcieli pracować. Bo to nie jest tak, że ci kandydaci walą drzwiami, oknami i chcą pracować (...) nie wszyscy się zgłaszają [do PUP]. I czasami po prostu te wakaty stoją w tej prasie i się nikt naprawdę nie zgłasza.

Ośrodki społeczne powinny same się zgłaszać do ZPCh. Powinni wyjść jak niektórzy urzędnicy, nawet tutaj mam przykład, pani z urzędu pracy sama do mnie przyszła. To nie jest na telefon: „A co pan chce ode mnie?”. Dosyć tego, (...) urzędnik jest dla pracowników, do szukania pracy dla ludzi, a nie na odwrót (...). Ludzie powinni wychodzić naprzeciw pracodawcom, a nie żeby do nich dzwonić i się prosić.

Nieco inaczej wygląda sytuacja, jeśli chodzi o inicjowanie i podejmowanie współpracy przez ZPCh z PUP. Przy czym nie chodzi tutaj o sam fakt współpracy tych podmiotów z PUP, a o ich efekty i zakres. ZPCh można podzielić na dwie zasadnicze grupy:

– podmioty, które nie są zadowolone ze sposobu świadczenia usług przez pracowników tych instytucji rynku pracy i uważają, że podejmowane przez nich działania nie są skuteczne²¹;

– podmioty, których współpraca z PUP układa się dobrze, aczkolwiek ta grupa uczestników wywiadów była mniej liczna²².

Bez względu na to, czy mamy do czynienia z grupą zadowolonych, czy też niezadowolonych ZPCh, zakres i sposób prowadzonej współpracy z PUP jest dokładnie taki sam, jak w przypadku podmiotów działających w ramach otwartego rynku pracy.

(...) to jest na takiej samej zasadzie, jak przy zatrudnianiu osób zdrowych. To nie ma różnicy, czy to jest ukierunkowane na osoby niepełnosprawne, czy zdrowe (...).

Współpraca ZPCh z tymi instytucjami rynku pracy polega przede wszystkim na korzystaniu z usług świadczonych przez PUP w zakresie pośrednictwa pracy. Przy czym ogranicza się ona głównie do zgłaszania do PUP ofert pracy. Oferty te są następnie umieszczane na tablicy ogłoszeń znajdującej się w urzędzie oraz w internetowej bazie ofert pracy. Pracownicy PUP również przeglądają własną bazę danych w poszukiwaniu osób, które mogłyby spełniać oczekiwania pracodawcy poszukującego pracownika. Jeśli znajdą odpowiedniego kandydata kierują go na rozmowę do ZPCh.

(...) głównie chodzi o pozyskiwanie pracowników, jeżeli jest zapotrzebowanie na zatrudnianie jakiejś osoby, to zgłaszamy do urzędu pracy i wtedy korzystamy z bazy danych, którymi oni dysponują (...).

Niestety bardzo często okazuje się, że osoba ta w rzeczywistości nie spełnia oczekiwań pracodawcy lub też zainteresowana jest jedynie uzyskaniem potwierdzenia, że nie zostanie w ZPCh zatrudniona, czy też przyjęta na staż, co pozwoli jej zachować posiadany status w PUP i prawo do dalszego pobierania przyznanych świadczeń z tytułu posiadania statusu osoby bezrobotnej. Zdarza się również, że pracownicy PUP kierują kandydatów do pracodawców, których oferta jest niezgodna z ich oczekiwaniami oraz kompetencjami zawodowymi. Osoby, które kierowane są przez te instytucje do ZPCh, są często niedoinformowane. Pracownicy PUP nie zawsze przekazują im informacje o tym, na czym polega odbywanie stażu w przedsiębiorstwie, okresie jego trwania czy sposobie wynagradzania za pracę i jego wysokości.

(...) kandydaci, którzy są kierowani na staż. Przychodzą, kompletnie nie wiedzą, na czym polega staż. (...) Jak jest płatny, jak długo trwa, jakie my mamy oczekiwania wobec takiego kandydata. Także osoby, które są zatrudnione w urzędach pracy, nie robią takiego wywiadu z tymi ludźmi. Nie dostosowują ofert pracy do ich oczekiwań i kwalifikacji. Bardzo często wygląda to tak, że osoby przychodzą i zwracają się do mnie z taką prośbą, że-bym ja to skierowanie im podpisała, że to ja rezygnuję z tego kandydata, a nie ta osoba, bo nie otrzyma zasiłków, zostanie wyrejestrowana z urzędu pracy. Natomiast mówi, że nie jest zainteresowana takim stażem, czy ofertą pracy.

Niekiedy dzięki pracownikom PUP udaje się zatrudnić osobę posiadającą odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe, dzięki czemu ZPCh mogą pozwolić sobie na redukcję kosztów związanych z zatrudnieniem nowego pracownika i jego przeszkoleniem. W takich sytuacjach skraca się również okres osiągnięcia przez nowego pracownika maksymalnej produktywności. Przypadki jednak tak skutecznej współpracy nie zdarzają się zbyt często.

²¹ (...) jeśli chodzi o współpracę z urzędami pracy, uważam, że ona jest trudna (...).

(...) nieskuteczne są w ogóle PUP-y i właściwie tylko chcą, żeby przybić pieczętkę, żeby pracownik nazbierał pieczętek, wrócił do nich i mieli święty spokój (...).

²² jest bardzo pomocny (...) naprawdę jesteśmy zadowoleni.

Urząd pracy ma dużą bazę danych. Zgłasza się duża ilość chętnych. I dzięki temu można bardzo łatwo zaszeregować spośród tej bazy danych konkretne osoby pod konkretne nasze potrzeby. Bo często się zdarza, że osoba niepełnosprawna, która przyjdzie do nas do firmy, ma doświadczenie w branży poligraficznej. A to jest dla nas bardzo dobrze, ponieważ nie tracimy czasu na szkolenie takiego pracownika. Przysposobienie trwa relatywnie krócej aniżeli osoby, które nie miały styczności z naszą branżą.

Zdarza się, że współpraca ZPCh z PUP ma szerszy charakter i dotyczy działań związanych z koniecznością dostosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika. ZPCh przyjmują również stażystów kierowanych przez PUP.

(...) doposażenia stanowiska pracy (...).

W tej chwili składaliśmy wnioski o staże (...).

Skuteczność współpracy między ZPCh i PUP podnosi możliwość korzystania z usług pośrednictwa pracy prowadzonej przez tego samego pracownika PUP w długim czasie. Sytuacja ta pozwala na bliższe poznanie potrzeb ZPCh i szybkie reagowanie na pojawiające się potrzeby. Zna specyfikę pracy w danym podmiocie i wymagania kadry zarządzającej stawiane osobom tam zatrudnionym. Sytuacja taka pozwala na powstawanie trwałych więzi społecznych między kadrą zarządzającą ZPCh a pracownikami PUP.

Jest ten sam pracownik od wielu lat (...) i ja już wiem, dobrze, mam, co potrzebuję, jakie typy ludzi, jaką wszystkiego specyfikę.

Uczestnicy wywiadów, którzy byli niezadowoleni ze współpracy prowadzonej z PUP zwracali uwagę na to, że jest ona przede wszystkim trudna. Zakres aktywności podejmowanej przez pracowników tych instytucji rynku pracy ogranicza się do określonych w dokumentach prawnych standardów świadczenia usług²³. Sztywne trzymanie się prawnie uregulowanych zasad i sposobów prowadzenia usług rynku pracy powoduje, że nie zawsze mogą być te usługi świadczone zgodnie z oczekiwaniami i potrzebami ZPCh. PUP brakuje elastyczności, która w kontakcie z takim klientem jest niekiedy bardzo potrzebna. Sztywne trzymanie się procedur powoduje, że wszystkie działania muszą mieć swoje wymierne i formalne potwierdzenie, co z kolei wymaga również czasu i wypełnienia mnóstwa dokumentów. Tak znaczna biurokracja z kolei wydłuża okres poszukiwania pracowników i komplikuje cały proces.

To nie jest kwestia „podoba”. Oni wykonują swoje obowiązki. Jeżeli jest zgłoszenie naszego zapotrzebowania, to w miarę szybko reagują na tę sytuację i co tu się może podobać? Robią to, co mają robić.

Strasznie dużo jest formalnych spraw, papierologii, (...).

ZPCh zarzucały również pracownikom PUP podejmowanie działań mających na celu poprawienie statystyk dotyczących aktywizacji zawodowej osób zarejestrowanych w tych instytucjach, bez uwzględniania rzeczywistych efektów i skuteczności tych działań. Oferty pracy przekazywane osobom niepełnosprawnym są bowiem często niezgodne z ich kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi. Nie są również uwzględniane ich zainteresowania i predyspozycje. Natomiast dobrze wygląda to w zestawieniach statystycznych, gdzie podaje się liczbę osób poddanych aktywizacji zawodowej, a więc również i tych, których skierowano do pracodawcy. To, że osoba taka nie miała żadnych realnych szans na uzyskanie tego stanowiska pracy, ze względu na niedopasowanie kwalifikacyjno-zawodowe, w statystykach nie jest już uwzględniane. Wpływa to niestety na niską sku-

²³ Szczegółowo zasady i warunki prowadzenia przez PUP usług rynku pracy w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i udzielania informacji zawodowej, a także pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz organizacji szkoleń zostały określone w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy (DzU z 2010 r., nr 177, poz. 1193 z późn. zm.).

teczność usług świadczonych przez PUP w zakresie pośrednictwa pracy i zniechęca zarówno stronę podaźową, jak i popytową rynku pracy do korzystania z nich.

(...) urząd pracy musi zaktywizować osoby niepełnosprawne. I to jest tak – wysyłają, odhaczamy. Osoba zaktywizowana. Bo dostała ofertę pracy. Niekoniecznie zgodnie z kwalifikacjami, umiejętnościami i oczekiwaniami tej osoby. To jest tak, żeby odsunąć od siebie i niech się ta osoba sama martwi czy zakład pracy. Takie głosy też słyszę od osób, które tutaj przychodzą. Że nie ma tam rozmowy i te oferty nie są dostosowane do zainteresowań tych ludzi.

Negatywnie została oceniona przez uczestniczących w wywiadach pracowników ZPCh skuteczność działań edukacyjnych inicjowanych i organizowanych przez PUP. Instytucje te nie zawsze kierują się podczas wyboru kierunku organizowanego kształcenia rzeczywistymi potrzebami rynku pracy. Powoduje to, że do pracodawców są kierowane osoby, które mimo zakończonego szkolenia nie spełniają wymogów kwalifikacyjno-zawodowych, gdyż kierunek kształcenia, którego byli uczestnikami, znacznie odbiega od potrzeb pracodawcy. Należy tutaj podkreślić również to, że szkolenia te mogą być organizowane dla znacznej grupy osób uprawnionych do uczestnictwa w nich. Kolejny problem dotyczy dokonywania złych decyzji podczas selekcji kandydatów zainteresowanych uczestnictwem w różnych formach kształcenia organizowanych przez PUP. Nie zawsze kierunek kształcenia jest zgodny z posiadanym wykształceniem i predyspozycjami uczestnika kształcenia.

Wszyscy kandydaci, niezależnie od tego, na jakie stanowisko kandydują, mają kurs na wózek widłowy. Ponieważ w którymś roku były robione w urzędzie pracy kursy na wózek widłowy i wszyscy mają. Czy to pan zgłasza się na handlowca czy na pracownika gospodarczego czy na magazyniera – wszyscy mają kurs wózka widłowego.

(...) zgłosił się do nas z grafiką komputerową. Tam było odwrotnie – tak? Czyli człowiek, który bardziej by pasował do tego wózka widłowego miał grafikę komputerową. I pojęcia o niej zero.

Kolejny problem mający negatywny wpływ na zakres i wyniki prowadzonej współpracy między PUP a ZPCh jest związany z nadmiernym obciążeniem obowiązkami pracowników tych instytucji rynku pracy. Powoduje to, że nie zawsze są w stanie poświęcić tyle czasu na rozwiązanie problemu, jak by tego wymagała sytuacja. Duża liczba klientów oczekujących pomocy od PUP w porównaniu z liczbą zatrudnionych w tych instytucjach rynku pracy pracowników powoduje, że mogą pojawić się problemy z pozyskaniem potrzebnych informacji ze względu na ograniczone możliwości kontaktu.

Skłonności ZPCh do inicjowania i kontynuowania współpracy z PUP podnieść może przede wszystkim poprawa jej skuteczności. Wszystkie proponowane zmiany przez uczestników wywiadów można sprowadzić do tego jednego stwierdzenia – PUP powinny zmienić zasady i kryteria doboru uczestników różnych form kształcenia. Wybór kierunku z kolei powinien opierać się na rzetelnej diagnozie sytuacji na rynku pracy i potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych jego strony popytowej.

Nawet szkoląc – szkolenia – podnosząc ich kwalifikacje, powinni tak naprawę patrzeć wstecz. Osoba, która jest mechanikiem pojazdów samochodowych – no, pewnie nie będzie grafiką komputerową. Także to, to jest paradoks.

Do poprawy sytuacji przyczyniłoby się również bardziej uważne dobieranie kandydatów do wpływających ofert pracy od pracodawców. Ich kwalifikacje i umiejętności powinny w jak najwyższym stopniu być zgodne z oczekiwaniami i potrzebami pracodawców poszukujących nowych pracowników. Powinny być to osoby naprawdę zainteresowane podjęciem zatrudnienia, a nie jedynie uzyskaniem potwierdzenia, że pracodawca, do którego zostali skierowani nie jest zainteresowany ich zatrudnieniem. Ale nie tylko, oferty pracy poka-

zywane osobom poszukującym powinny również uwzględniać ich predyspozycje zawodowe.

(...) uważam, że powinni bardziej się skupić na osobach poszukujących pracy. Dostosować miejsca pracy do ich kwalifikacji, zainteresowań. To się powinno głównie zmienić. Ja nawet nie mówię z punktu widzenia pracodawcy, chociaż to też by ograniczyło tutaj mniej mojego czasu, zaangażowania, bo przychodzą osoby, które zupełnie nie są zainteresowane pracą, a ja muszę się spotkać, podpisać skierowanie.

Korzystne efekty przyniosłyby częstsze bezpośrednie kontakty pracowników PUP z ZPCh. Przebieg współpracy byłby łatwiejszy, a jej efekty lepsze, gdyby pracownicy PUP częściej nawiązywali bezpośrednio kontakt z osobami odpowiedzialnymi za prowadzoną politykę personalną w tych podmiotach. Ich wizyty w ZPCh pozwoliłyby na zapoznanie się ze specyfiką pracy w takim podmiocie i jego potrzebami. Taki bezpośredni kontakt pozwala na sprawniejsze wypełnienie dokumentów i zmniejsza prawdopodobieństwo popełnienia błędu, gdyż wszystkie niejasności są wyjaśniane od razu, a rozbieżności łatwo identyfikowane.

(...) niech częściej wychodzą do ludzi, do pracodawców, niech się umawiają z nimi, niech się nie zniechęcają, niech będą ludźmi dla ludzi.

PUP powinny w większym stopniu i zakresie podejmować działania aktywizujące osoby bezrobotne. Przy czym jedną z tych form powinno być kierowanie ofert osób poszukujących pracy i bezrobotnych do pracodawców poszukujących nowych pracowników. Pracownicy tych instytucji rynku pracy powinni również prowadzić systematycznie diagnozę potrzeb na kwalifikacje i umiejętności lokalnego rynku pracy i porównywać kompetencje zawodowe osób zarejestrowanych w bazach danych jako bezrobotne i poszukujące pracy.

(...) uważam, że powinien mieć rozpoznany rynek bezrobotnych i niepełnosprawnych, i powinien ich uaktywnić. Jak inaczej uaktywniać, jak nie podsyłać nam ofert tych osób. Oczywiście współpraca nie może polegać na tym, że ja taką osobę muszę zatrudnić. Kwestia czy spełnia moje wymagania.

ZPCh współpracują również z organizacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych. Współpraca ta opiera się jednak głównie na wzajemnej pomocy i wymianie doświadczeń.

(...) są jeszcze stowarzyszenia osób niepełnosprawnych, nie będę wymieniał teraz nazw, gdzie, powiem, bardziej wykorzystują tę sytuację, pomóżcie nam, a my pomożemy wam (...).

2.6. Ocena postaw osób niepełnosprawnych wobec pracy z perspektywy ZPCh

Wpływ na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych ma zinternalizowana hierarchia potrzeb i miejsce, jakie zajmuje na niej wykonywanie pracy zawodowej. To z kolei wpływa na postawy członków tej zbiorowości wobec pracy oraz skłonność do podejmowania aktywności edukacyjnej. Dlatego też zagadnienia te były również poruszane podczas przeprowadzanych wywiadów.

2.6.1. Postawy osób niepełnosprawnych wobec pracy

Zbiorowość osób niepełnosprawnych jest wewnętrznie zróżnicowana między innymi ze względu na postawy wobec pracy. To, czy będą one osobami aktywnymi zawodowo oraz jakie znaczenie będzie miało dla nich wykonywanie pracy zawodowej zależy od tego, jaką pozycję taka aktywność zajmuje w ich hierarchii wartości. To z kolei wpływa na

sposób wywiązywania się ze swoich obowiązków zawodowych. Ogromne znaczenie w tym przypadku mają osoby z bliskiego i dalszego otoczenia osoby niepełnosprawnej. To one mają wpływ na proces socjalizacji i ukształtowanie systemu wartości osoby niepełnosprawnej. Istotny jest także moment pojawienia się dysfunkcji organizmu. Może on pojawić się już w momencie urodzenia lub w okresie dzieciństwa, ale także znacznie później, gdy system wartości jednostki jest już ukształtowany i miała ona już możliwość wykonywania pracy przynoszącej dochód²⁴. Nie pozwala to więc ocenić postawy osób niepełnosprawnych wobec pracy w sposób jednoznaczny. W zbiorowości tej są osoby bardzo zaangażowane w wykonywanie pracy zawodowej, dla których praca ma nie tylko znaczenie instrumentalne, ale również transcendentalne. Praca stanowi dla nich nie tylko źródło dochodu, ale również daje możliwość podniesienia własnej samooceny i zaznaczenia swojej obecności w społeczeństwie²⁵. Wykonywanie pracy zawodowej daje również możliwość integracji społecznej tej zbiorowości z resztą społeczeństwa. Praca dla osób niepełnosprawnych stanowi doskonały sposób na nawiązywanie nowych kontaktów społecznych.

Podzielę to na dwie części. Nasi pracownicy to jest jednak ten zespół dobrany tak, żeby on, tutaj fajnie wszystko pracowało razem. I tych problemów nie ma. Natomiast spotykamy się z naprawdę różnymi postawami, jeśli chodzi o rekrutację. Od, naprawdę, ludzi, którzy chętnie by wszystko robili nawet, jeżeli nie posiadają kwalifikacji i naprawdę z prawdziwą desperacją przychodzą po tę pracę, po takie osoby, jak na przykład jeden pan mi zapadł w pamięci – on był kierowcą, jeździł TIR-ami za granicą. Przyzwyczajony był, tak mi się wydaje przynajmniej, do dość sporej pensji. Zgłosił się do nas, jako chętny do pracy na stanowisko – pracownik gospodarczy. Był wielce, wielce oburzony, że jako osoba niepełnosprawna będzie na tym stanowisku zarabiał mniej niż 4 tysiące złotych brutto.

Bo są osoby wdzięczne, bo są osoby pogodne i zadowolone, że wychodzą z domu, że mają cel wyjścia, spotkania się z ludźmi, czują się potrzebne.

Są również osoby całkowicie nieprzygotowane do roli pracownika. Ich zachowanie i wygląd są niezgodne z przyjętymi standardami w środowisku pracy czy rolą zawodową, którą wyznaczają poszczególne prace. Wykonują powierzone im zadania zawodowe niezgodnie z otrzymanymi instrukcjami, a ich tempo pracy jest nierównomierne. Niekiedy

²⁴ Na ten temat pisali między innymi: H. Larkowa, Człowiek niepełnosprawny. Problemy psychologiczne, PWN, Warszawa 1987; A. Hulek, Teoria i praktyka rehabilitacji inwalidów. Analiza w aspekcie fizycznym, psychologicznym, społecznym i zawodowym, PZWL, Warszawa 1969; M. Sokołowska, A. Ostrowska, red., Socjologia kalectwa i rehabilitacji. Wybrane problemy, IFiS PAN, Warszawa 1976; A. Ostrowska, J. Sikora, Z. Sufin, Sytuacja ludzi niepełnosprawnych w Polsce, IFiS PAN, Warszawa 1994; A. Ostrowska, B. Szczepankowska, Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych – stan i potrzeby, w: B. Szczepankowska, A. Ostrowska, Problemy niepełnosprawności w poradnictwie zawodowym, Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego, CBRRON, Warszawa 1998; A. Ostrowska, J. Sikora, B. Gąciarz, Osoby niepełnosprawne w Polsce w latach dziewięćdziesiątych, ISP, Warszawa 2001; S. Kostrubiec, Potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia, w: Polskie doświadczenia w rehabilitacji zawodowej i zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, Ogólnopolska Konferencja Naukowa, Warszawa 20 października 2003 r., KIG-R, Warszawa 2003; M. Garbat, M.A. Paszkowicz, Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych w systemie zabezpieczenia społecznego, w: Polskie doświadczenia w rehabilitacji zawodowej i zatrudnieniu..., op. cit.; I. Poliwczak, Wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy, KIG-R, IPiSS, Warszawa 2007; M.A. Paszkowicz, Wybrane aspekty funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2009; K. Pawłowska, Motywacja osób niepełnosprawnych do podjęcia i utrzymania pracy zawodowej, „Bezpieczeństwo Pracy” 2010, nr 7–8.

²⁵ Na temat znaczenia pracy w życiu osób niepełnosprawnych szerzej pisali również: J. Gałkowski, *Praca i człowiek*, Instytut Wydawniczy PAX, 1980; R. Ossowski *Zagrożenia dla osób niepełnosprawnych w procesie adaptacji psychicznej*, w: J. Auleytner, J. Mikulski, red., *Polityka społeczna wobec osób niepełnosprawnych – drogi do integracji*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna, Towarzystwo Wiedzy Powszechnej w Warszawie, Warszawa 1996.

próbują sami decydować o zakresie wykonywanych obowiązków. Często okazują zniecierpliwienie i niezadowolenie. Nie przyjmują wobec wykonywania pracy właściwej postawy, motywacji, nawyków i zachowania. Nie potrafią również ocenić w sposób obiektywny własnych możliwości i ograniczeń. Zdarza się, że są niezdyscyplinowani, nie informują, np. pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy lub też o niej w ogóle nie uprzedzają.

Pewnych zadań nie będą wykonywać, bo oni nie chcą, im się nie chce. Tego nie będą robili. Wybierali sobie zadania, które oni mogą robić. Chociaż nie mieli przeciwwskazań do innych prac. Sami sobie wybierali.

(...) często było tak, że nie wiadomo, co się z osobą dzieje. Po prostu nie przyszła do pracy. A na drugi dzień się pojawiła i nie czuła się w obowiązku, żeby się wytłumaczyć, dlaczego dzień wcześniej w pracy jej nie było. Czy przyjść i wypisać kartę urlopową. To się zdarza bardzo często, że nie przychodzą do pracy.

Uczestnicy wywiadów zgodnie twierdzili, że jednak większość osób niepełnosprawnych to osoby zainteresowane podejmowaniem pracy i dobrze wywiązujące się ze swoich obowiązków zawodowych. Uważali, że pracownicy ci są sumienni, pracowici, zdyscyplinowani, szanują swoją pracę i silnie angażują się w jej wykonywanie. Ponadto produktywność niepełnosprawnych pracowników i wydajność jest taka sama, jak w przypadku osób niemających orzeczenia o niepełnosprawności, a czasem bywa, że nawet większa.

Ja mogę się wypowiedzieć tylko w samych superlatywach o tych osobach. Są to osoby sumienne, punktualne, pracowite, są to osoby, które na każdym kroku pokazują nam, że warto na nie stawiać. Są to osoby, które szanują swoją pracę. Bardzo się z nią utożsamiają.

Dla mnie osoba niepełnosprawna jest bardziej produktywna niż osoba pełnosprawna (...).

Podkreślano znaczenie, jakie ma właściwy dobór stanowiska pracy do możliwości i predyspozycji osoby niepełnosprawnej oraz w razie zaistnienia takiej potrzeby wprowadzanie zmian w sposób przemyślany mający na celu jego dostosowanie do potrzeb i możliwości niepełnosprawnego pracownika. Bez tych działań trudno jest w pełni wykorzystać tkwiący w tych pracownikach potencjał.

Jeżeli stanowisko pracy będzie odpowiednio dostosowane, w większości przypadków można osiągnąć wydajność tych osób na poziomie osób zdrowych. Tylko to jest dużo większym kosztem przygotowania stanowiska pracy.

Tak wysoki poziom zadowolenia z pracy wykonywanej przez osoby niepełnosprawne ma również swoje uzasadnienie czysto praktyczne. Chodzi bowiem o politykę personalną prowadzoną w ZPCh. Podmioty te, podobnie jak przedsiębiorstwa działające w ramach otwartego rynku pracy, dokonują selekcji swoich pracowników i okresowej oceny. Jeśli pracownik nie wywiązuje się ze swoich obowiązków i nie spełnia oczekiwań pracodawcy, umowa o pracę nie jest przedłużana lub też jest rozwiązywana w przypadku osób zatrudnionych na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Bo ci, co mają chęci, pracują, a ci, co nie mają chęci, to się rozstajemy.

Uczestnicy wywiadów nie byli natomiast zgodni, co do tego, czy wpływ na zróżnicowanie postaw w tym zakresie ma stopień niepełnosprawności, płeć, wiek, sytuacja rodzinna i miejsce zamieszkania. Wśród osób uczestniczących w wywiadach były osoby, które uważały, że czynniki te nie mają większego wpływu na postawy osób niepełnosprawnych wobec pracy i takie, które dostrzegały istnienie zależności między nimi. Ich zdaniem poziom niepełnosprawności wpływa na skłonność osób niepełnosprawnych do aktywności zawodowej. Wpływ ten może być bezpośredni lub pośredni. Niektórzy uczestnicy wywiadów zwracali uwagę na istnienie schorzeń, które znacznie utrudniają nie tylko wykonywanie pracy zawodowej, ale również mogą utrudniać w znacznym stopniu internalizację pozytywnych cech pracownika (np. osoby z upośledzeniem umysłowym).

Schorzenia, które mają, przede wszystkim zależy, bo są schorzenia, które utrudniają wręcz wykonywanie danych czynności.

Wpływ stopnia i poziomu niepełnosprawności na postawy osób niepełnosprawnych wobec pracy dotyczy również sytuacji na rynku pracy i postaw pracodawców. Chodzi o poziom bezrobocia i niechęć pracodawców do zatrudniania osób mających orzeczenia o stopniu umiarkowanym lub znacznym niepełnosprawności. Przy wysokim bezrobociu szanse na znalezienie zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych są niewielkie. Pracodawcy mają więc możliwość dokonywania najkorzystniejszych wyborów z perspektywy firmy i nie są one związane z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, a szczególnie tych, u których orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności. Chyba że osoba ta jest w stanie pracować tak samo jak osoba zdrowa. Długi okres bezowocnego poszukiwania pracy może zniechęcać osoby niepełnosprawne do dalszego podejmowania działań w tym zakresie. Sprzyja to przechodzeniu do zasobu osób biernych zawodowo i motywuje do utrzymywania się jedynie z przyznanych świadczeń należnych z tytułu niepełnosprawności.

(...) przy stopniach znacznych i umiarkowanych mają mniejszą motywację do podejmowania pracy, szukania pracy, założenia, że i tak mnie nikt nie zatrudni. To jest takie podejście osób. Po rozwoju niepełnosprawności nie znajdują zatrudnienia. Oczywiście są na tym wikie socjalnym, gdzie są dużo mniejsze dochody, jak w przypadku, gdyby podjęły tę pracę. Zauważyłem, to jest moje ogólne spostrzeżenie, że pracodawcy chcą zatrudniać osoby niepełnosprawne, ale tak powiem z przekorą, sprawne. Czyli stopień niepełnosprawności – tak, ale to mają być osoby sprawne, które mogą pracować.

Do czynników różnicujących wewnątrznie zbiorowość osób niepełnosprawnych zaliczone zostały także ich indywidualne cechy osobowościowe, miejsce zamieszkania oraz sytuacja rodzinna. Uczestnicy wywiadów zwrócili uwagę na to, że chętniej podejmują pracę osoby niepełnosprawne na obszarach, gdzie występuje wysoki poziom bezrobocia, a szanse na znalezienie pracy są niewielkie, ze względu na niewielką liczbę zlokalizowanych tam podmiotów gospodarczych. Osoby takie w większym stopniu doceniają możliwość pracy i są bardziej zaangażowane w jej wykonywanie. Również posiadanie rodziny może wpływać mobilizująco na osoby niepełnosprawne. Osoby takie bardziej starają się w pracy, gdyż są współodpowiedzialne między innymi za sytuację materialną gospodarstwa domowego.

Chyba cechy osobowościowe. Tak mi się wydaje, że to tak samo jak z pracownikami pełnosprawnymi. Są tacy i tacy, jedni zadowoleni z pracy, drudzy niezadowoleni.

(...) osoba [posiadająca własną rodzinę] idąca do pracy, poza tym też mająca jakieś swoje fundusze zupełnie inne poczucie wartości ma.

Zdarza się, że niekiedy to właśnie problemy osobiste mobilizują do większego angażowania się w pracę zawodową. Jest ona traktowana wówczas, jak lekarstwo, które pozwoli na poradzenie sobie z trudnymi sytuacjami i wyborami.

Mamy takiego pracownika, który ma problemy rodzinne, zawaliło mu się życie. Ja to mam wrażenie, że ta osoba jeszcze bardziej garnie się do pracy. Jest to osoba, która ucieka do pracy. Stara się nie brnąć w te smutki, tylko stara się skupić tylko i wyłącznie na pracy (...).

Sytuacja rodzinna może również wpływać niekorzystnie na wykonywanie pracy zawodowej. Pojawiające się problemy mogą wpływać na obniżenie wydajności i jakości pracy. Niekiedy mogą być one również przenoszone do miejsca pracy.

(...) Są ludzie, co pracują tu po 18–20 lat i się z nimi nic nie dzieje a są, co mają po 2–3 miesiącach, bo mu rodzice pieniądze biorą, bo tam mamusia mu tamto weźmie. To tak, jak oni mają swoje rodzinne problemy przenoszące tu (...), a nikt im nie będzie tego rozwiązywał, bo to są ich pewne sprawy.

Jedna z osób udzielających wywiadu zwróciła uwagę na to, że postawy osób niepełnosprawnych wobec pracy zależą również od pracodawcy, od tego, w jaki sposób on traktuje tę grupę pracowników. Jeśli bowiem jest nieuczciwy, nie może liczyć na zaangażowanie pracowników w jej wykonywanie i powinien się spodziewać prób dochodzenia swoich praw.

(...) wszystko zależy od tego, jak pracodawca potraktuje osobę niepełnosprawną. Czy chce ją wykorzystać, czy jej nie chce wykorzystać. Jeżeli jest w porządku do niej, ja nigdy nie miałem żadnej rozprawy przez osoby niepełnosprawne, ponieważ nikomu nie zrobiłem nigdy krzywdy (...).

Uczestnicy wywiadów zwrócili również uwagę na uzależnienie od alkoholu, co także dotyczy zbiorowości osób niepełnosprawnych. W zbiorowości tej są osoby, które mają z tym problemy, co z kolei w negatywnie wpływa na ich zaangażowanie w pracę i produktywność.

Ten też sobie wyszedł, to kupił sobie 10 piw, chodził gdzieś w żywopłot kładł. I żona przyjechała na kontrolę, ledwo na nogach stoi. A on mówi, że nie jest tak bardzo pijany (...).

Zdania uczestników wywiadów dotyczące roszczeniowości osób niepełnosprawnych były podzielone. Były wśród nich osoby, które uważały, że pracownicy niepełnosprawni nie są roszczeniowi, jak również i takie osoby – tych była większość – które były przeciwnego zdania. Osoby, które uważały, że osoby niepełnosprawne są roszczeniowe, zwracały uwagę, że niektóre osoby niepełnosprawne, świadome swoich ograniczeń, celowo zaniżają własne możliwości i próbują wykorzystać orzeczenie o niepełnosprawności. Za postawy roszczeniowe uczestnicy wywiadów uznali oczekiwanie od ZPCh wypłacania wyższych wynagrodzeń przy niewielkim zainteresowaniu potrzebami podmiotu, a także zgłaszanie do organizacji zajmujących się wspieraniem osób niepełnosprawnych sytuacji, które uznali za próbę wykorzystania ich przez pracodawcę. Są również w tej zbiorowości osoby, które uważają, że im wszystko się należy i oczekują większych osłon socjalnych.

Oni sobie zdają sprawę z tego, jakie oni mają prawa i to też będą egzekwować. Czy to będzie osoba faktycznie chora, czy tylko posiadająca grupę z MOPS-u czy z ZUS-u. Z ZUS-u trudniej oczywiście zawsze dostać, MOPS-owską łatwiej. Każda osoba wie, jakie są jej prawa i wykorzystują wszystko na maksa.

(...) jak wprowadzono to netto i brutto, każdy chciał brutto, nie netto. Latały po Związku Głuchoniemych, że się ich oszukuje, cygani i że ich nie dopłaca. Jak coś więcej jest do roboty wszystkiego, to każdy na urlop. Jak zepsują, wszystkie są winne tylko nie oni. Tak jak ludzie, normalnie, wie pan, tylko to wykorzystują, że mają niepełnosprawność.

(...) ogólnie chciałyby mieć większą opiekę, osłonę socjalną (...) niektóre niepełnosprawne uważają, że im się należy dlatego, że są osobami niepełnosprawnymi (...).

Nie wszystkie osoby niepełnosprawne znają zasady wydatkowania środków znajdujących się w ZFRON. Nie wszystkie też wiedzą, na jakie cele mogą być one przeznaczone. Sytuacja ta prowadzi do powstawania konfliktów między niepełnosprawnymi pracownikami a osobami zarządzającymi ZPCh. Osoby niepełnosprawne ubiegają się niekiedy o przyznanie dotacji z tego funduszu na cele, na które środki te nie mogą być wydatkowane.

Przed wszystkim takich świadczeń z ZFRON. Chcieliby uzyskiwać dotacje na cele, które nie zawsze są zbieżne z rozporządzeniem. No, niestety, w nadmiarze po prostu.

Uczestnicy wywiadów nie byli również zgodni, co do tego, w jaki sposób potraktować wymagania osób niepełnosprawnych dotyczące respektowania ustawowo przyznanych im praw do dłuższego wymiaru urlopu wypoczynkowego, dłuższej przerwy w pracy czy prawa do zwolnienia od pracy. Dla jednych była to cecha pozytywna, świadcząca o ich

asertywności. Druga grupa uważała takie zachowanie za przejaw nadmiernej roszczeniowości i próbę wykorzystania swojej sytuacji.

Myślę, że raczej nie. Że są to raczej osoby ugodowe. A jeżeli są roszczeniowe to w pozytywnym słowa znaczeniu. Wymagają tych minimów, które musimy zapewnić. Musimy przestrzegać praw pracowniczych. Jeśli chodzi o roszczenia, to tylko w tej kwestii. Nie ma wielkich wymagań z ich strony, bóg wie, jakich.

(...) Wśród tej grupy pojawiło się dwóch takich jakby przewodniczących, którzy jakby zaczęli buntować resztę i reprezentowali taką bardzo roszczeniową postawę. Że oni są niepełnosprawni, im się należy więcej (...).

Zdarzają się jednak przypadki nadużywania posiadanych uprawnień.

Są świadome tego, co im się należy. I nawet tych uprawnień swoich nadużywają. No, bo to jest ta półgodzinna przerwa. Zdarzało się, że to się przedłużyło. I przychodziły po czasie.

Znalazły się wśród nich także osoby, które uważały, że osoby niepełnosprawne w porównaniu z pracownikami niemającymi orzeczenia o niepełnosprawności są w mniejszym stopniu roszczeniowe.

2.6.2. Produktywność i jakość

Z przeprowadzonych badań wynika, że zatrudnienie osoby niepełnosprawnej wcale nie oznacza mniej produktywnego pracownika. Niekiedy sytuacja ma się zupełnie inaczej, to właśnie niepełnosprawne osoby są bardziej produktywnymi i zaangażowanymi w wykonywanie swoich obowiązków zawodowych pracownikami. Również jakość wykonywanych produktów czy świadczonych usług przez pracowników niepełnosprawnych nie musi odbiegać od tej, jaką osiągają osoby niemające orzeczeń o stopniu niepełnosprawności. Może być ona wysoka lub też niska. Wszystko zależy od pracownika, jego chęci i postaw wobec pracy zawodowej oraz w przypadku osób niepełnosprawnych właściwego doboru stanowiska pracy i jego przystosowania zgodnego z potrzebami i możliwościami pracującej na nim osoby niepełnosprawnej.

(...) osoby bardziej zaangażowane i wydajniejsze. Może w ten sposób. Nie wpływa to w dużym stopniu na ich pracę. Ta niepełnosprawność. Tylko właśnie to wszystko zależy od chęci. Bo osoby niedosłyszające poza tym, że nie słyszą, nie mówią, innych takich upośledzeń nie mają. Są zdrowe fizycznie i pracę mogą wykonywać bardzo dobrze. Z tym, że nie zawsze im się chce (...).

(...) Czasami osoba niepełnosprawna może być bardziej wydajna niż osoba pełnosprawna. To zależy od chęci do pracy, podejścia do pracy (...).

Jeżeli chodzi o jakość pracy, to ja postrzegam jako wyprodukowanie danego produktu, czy mogę założyć, że osoba niepełnosprawna wykona daną partię produktu gorzej, czy więcej braków będzie – nie, to nie uważam tak. Mamy systemy jakości, które eliminują takie niedoskonałości. Ale jednocześnie dobieramy osoby niepełnosprawne do wykonywania danej pracy. Nie mogę sobie pozwolić na zatrudnienie osoby na danym stanowisku, gdzie potrzebuję np. koncentracji uwagi na danym wyrobie, takiej, która ma jakieś problemy psychiczne.

Pojawiły się również wypowiedzi świadczące o tym, że osoby niepełnosprawne nie są wcale w mniejszym stopniu produktywne, gdyż, co prawda, wolniej pracują, ale za to efekt końcowy ich pracy jest lepszy jakościowo.

Jest to nieprawda. Są wolniejsi, ale są dokładniejsi.

Nie brakowało również ocen krytycznych od uczestników wywiadów, według których osoby niepełnosprawne są mniej wydajne od pozostałych pracowników. Uważają bowiem, że ze względu na swoje ograniczenia pracują wolniej, co powoduje że liczba wy-

produkowanych przez nich produktów czy też świadczonych usług jest znacznie mniejsza niż pracowników niemających orzeczeń o stopniu niepełnosprawności.

*Na pewno są w mniejszym stopniu produktywni. My kiedyś takie obliczenia prowadzi-
liśmy, to nawet do 50% mogą być mniej wydajni niż pracownicy pełnosprawni. Można
zobaczyć na przykład, dać pracownika pełnosprawnego i niepełnosprawnego i dać tę sa-
mą halę do pozamiatania. To widać, że ten pracownik niepełnosprawny będzie to robił
wolniej.*

Wpływ na ilość dóbr lub usług wytworzonych przez niepełnosprawnego pracownika ma niestety rodzaj i poziom niepełnosprawności. W przypadku niektórych osób rodzaj dysfunkcji może wymagać dłuższego przekazywania poleceń czy też może powodować, że będzie on jednak potrzebował więcej czasu na wykonanie powierzonego mu zadania czy przygotowanie się do jego wykonania. Sytuacje takie dotyczyć mogą pracowników porozumiewających się językiem migowym, chorych na epilepsję, upośledzonych umy- słowo lub też osób z uszkodzonymi narządami ruchu utrudniającymi im samodzielne przemieszczanie. Jednakże w przypadku większości osób niepełnosprawnych produktyw- ność jest na takim samym poziomie, jak w przypadku pozostałych pracowników.

*Właściwie to jest na tym samym poziomie. Poza tymi drobnymi wyjątkami, gdzie tam, no czasem, tak jak są osoby głuchonieme – no, ten proces zlecenia tego zadania i tak da-
lej, trwa. Taki przypadek tego pana, który ma tę niepełnosprawność związaną z porusza-
niem się – no, tu pewnie, że nigdy ta produktywność nie będzie w 100% tak, jak osoby
pełnosprawnej. Po pierwsze, nie może sam sobie przynieść urządzenia, sam tak naprawdę
zorganizować pracę – to tu to będzie trochę odbiegało. Ale generalnie, to wszystko jest
wyrównane.*

*Zależy od schorzenia. I to, co chodzą, robią wszystko, to są naprawdę...wywiązują się
ogólnie ze swoich obowiązków. Bo, na przykład, jak ktoś ma epilepsję i bierze leki, jeżeli
jest wolny i zostaje mu tam chwilę dłużej w pracy, i to wykonuje, i nie ma potem żadnych
roszczeń, bo wie, zdaje sobie sprawę, że jest wolniejszy, jak ta osoba, co na przykład le-
ków nie bierze, a ma inne schorzenie. To jest wszystko okej. A jak ktoś zrobi to, zrobi tamto,
zrobi tego, idzie w połowie drogi i zapomni, nie wie, po co przyszedł, to wie pan,
z każdym jest udręka (...).*

Uczestnicy wywiadów zwrócili również uwagę na to, że poziom produktywności nie- pełnosprawnych pracowników może ulegać wahaniom z powodu wahań samopoczucia czy sytuacji zdrowotnej. Ilość dóbr i usług wytworzonych przez niepełnosprawnego pra- cownika może być niższa w okresach zaostrzenia się objawów chorobowych związanych z istniejącą dysfunkcją organizmu.

*Są mniej produktywni, bo to zależy od samopoczucia. Bo człowiek zdrowy też ma róż-
ne dni przecież, a coś dopiero osoba ze schorzeniem i zbytnią niepełnosprawnością.*

Poziom wydajności pracowników niepełnosprawnych może również obniżać się wraz z wiekiem. Sytuacja taka wynika z procesów starzenia się organizmu i związanych z tym negatywnych konsekwencji w postaci nasilenia się objawów chorobowych, pojawienia się nowych schorzeń czy też wydłużenia czasu reakcji organizmu na bodźce zewnętrzne, po- gorszeniu ostrości wzroku i słuchu czy też wolniejszemu przyswajaniu wiedzy.

*(...) Wiadomo, że jeżeli osoba jest starsza, to tych sił ubywa. I tylko pod tym wzglę-
dem. Samo zaangażowanie w pracę, to widać, że osoby, które pracują u nas po 10 lat,
mają taki duży staż pracy, to my znamy i wiemy, czego się można po nich spodziewać.
Tylko w wydajności można tutaj zobaczyć różnice.*

Sytuacja rodzinna jest również jednym z czynników mających wpływ na poziom wy- dajności niepełnosprawnych pracowników. Pojawiające się problemy i konflikty w rodzi- nie mogą wpływać negatywnie na ilość dóbr lub usług wytworzonych przez niepełno- sprawnego pracownika. Ale mogą również mieć wpływ pozytywny. Osoby znajdujące się

trudnych sytuacjach życiowych mogą traktować miejsce pracy jako odskocznnię od codziennych problemów rodzinnych. Poświęcają swoją uwagę wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych, co z kolei pozytywnie wpływa na ich poziom produktywności i jakość wykonanej pracy.

Mamy takiego pracownika, który ma problemy rodzinne, zawaliło mu się życie. Ja to mam wrażenie, że ta osoba (...) stara się skupić tylko i wyłącznie na pracy. I robi to jeszcze lepiej, wydajniej i szybciej, i lepiej jakościowo. Pod tym względem wręcz na korzyść dla pracodawcy.

Jeden z respondentów jako powód niskiej produktywności osób niepełnosprawnych wskazał brak czynnika motywującego ich do bardziej wydajnej pracy. Uważał, że uzależnienie wysokości wypłat wynagrodzeń od jakości i produktywności wykonanej pracy poprawiłoby sytuację w tym zakresie. Pod warunkiem oczywiście przystosowania ich stanowisk pracy w taki sposób, aby mogli wykonywać swoje obowiązki zawodowe zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy.

Jeżeli mówmy o motywacji do pracy, różne są formy motywowania, to jest odpowiedź taka, że przecież ja jestem osobą niepełnosprawną. Ode mnie nie powinno się wymagać. Ja uważam, że jeśli się dobrze stanowisko pracy dostosuje, to powinno się wymagać jak od każdego człowieka (...), trzeba dostosować stanowisko pracy, warunki socjalne, ale też nie można efektów pracy zastępować osobą socjalną. Efekt pracy musi być (...). Jak przy zatrudnieniu, jak się zatrudnia i się wypłaca stale wynagrodzenie, a zatrudnia się osoby i wypłaca się stale wynagrodzenie o wartości 60%, a 40% to premia motywacyjna. Jak ktoś ma 100% wynagrodzenia, to pracuje się. Ale jak się ma 60% stałego wynagrodzenia, 40% premii motywacyjnej, to jestem przekonany, że efekty produkcyjne są większe.

Nie zawsze jednak porównanie produktywności osób niepełnosprawnych z pozostałymi pracownikami jest możliwe. Uniemożliwia to sposób organizacji pracy i jej charakter. Podział stanowisk pracy i zakres wymaganych obowiązków na poszczególnych stanowiskach uniemożliwia dokonanie rzetelnego porównania. W niektórych ZPCh zostały nawet opracowane normy, poniżej których produktywność poszczególnych pracowników nie powinna spaść. Ponadto w niektórych podmiotach osoby niepełnosprawne pracują razem z osobami niemającymi orzeczeń o stopniu niepełnosprawności. Wykonują te same czynności i zajmują te same stanowiska pracy, gdyż zatrudnione są na tym samym dziale produkcji. Ocenie natomiast jest poddawana praca całego zespołu, bez dzielenia pracowników na osoby niepełnosprawne i osoby bez orzeczeń. Pomimo tych trudności nie mogą oni dokonać negatywnej oceny pracowników niepełnosprawnych.

Trudno jest ze sobą zestawiać. Bo w naszej firmie istnieje taki podział. Jest to podział na maszynistów maszyn dużych, na osoby, które są ich pomocą, plus osoby z działu kontroli, jakości, czy też ostatecznie ekspedycji towaru. Są to stanowiska produkcyjne, ale nie de facto produkcyjne. To nie są stanowiska, które produkują towar, drukują. Stanowiska, które pakują, wywożą, jeżdżą wózkiem itd. pod tym względem trudno mi zestawiać. Natomiast przez te wszystkie lata pracy utworzyliśmy sobie pewnego rodzaju normy. Ale minimalne normy, nie mogę mieć żadnych zastrzeżeń do tych pracowników niepełnosprawnych. Trzymają się tych norm. Nie ma sytuacji, żeby ta osoba usiadła bezproduktywnie na sali. Jestem osobą, która dużo chodzi i z tymi ludźmi rozmawia. I widzę, że oni się garną do pracy. Tak że tutaj wiadomo, normy drukarza, a państwa są zupełnie inne. Niemniej uwag do ich produktywności nie mam.

Rzetelne porównanie produktywności niepełnosprawnych pracowników z pozostałymi pracownikami uniemożliwia także opracowanie i stosowanie różnych norm w przypadku niektórych zawodów. Podmioty gospodarcze mogą bowiem stosować własne normy, które będą się różniły od tych stosowanych przez innych. Niektóre ZPCh podczas oceny pro-

duktywności swoich pracowników stosują normy opracowane specjalnie dla spółdzielni jeszcze w ubiegłym stuleciu.

(...) nie ma możliwości ustawienia takich samych norm, które są ustawiane dla osób pełnosprawnych. Z różnych powodów. Bo różne firmy stosują różny sposób wykonania normy. Normy, które my stosowaliśmy, to przeszły z czasów historycznych i praktycznych. To są normy, stworzone przez spółdzielczość pracy, a więc w latach 70–80. I jeżeli porównujemy całą filozofię ustawienia norm, to wiadomo, że te normy nie były takie, jak dla osób pełnosprawnych.

2.6.3. Absencja chorobowa

W społeczeństwie utarło się przekonanie o tym, że osoby niepełnosprawne przebywają na zwolnieniach lekarskich częściej i dłużej. To przeświadczenie z kolei obniża pozycję konkurencyjną członków tej zbiorowości na rynku pracy. Pracodawcy nie są zainteresowani zatrudnieniem osób, które przez częste nieobecności mogą dezorganizować pracę²⁶. W związku z tym podczas przeprowadzanych badań zapytano o to, czy zatrudnieni w ZPCh niepełnosprawni pracownicy przebywają częściej na zwolnieniach lekarskich niż pozostałe osoby zatrudnione w tych podmiotach. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że tak. Jednakże osoby zarządzające ZPCh są świadome istnienia takiej sytuacji. Jak sami podkreślali, zatrudniając osobę niepełnosprawną z orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności należy liczyć się z możliwością częstych i długotrwałych nieobecności w pracy, tym bardziej że wpływ na ten okres ma również ich prawo do zwolnienia od pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym lub wykonania badań specjalistycznych, zabiegów usprawniających czy uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego. Nie dotyczy to jednak wszystkich niepełnosprawnych pracowników. Wszystko zależy od rodzaju dysfunkcji organizmu. Konsekwencją niektórych z nich będą właśnie długookresowe i częste nieobecności pracownika, ale są również i takie, które nie będą powodować istnienia takich sytuacji i pracownicy niepełnosprawni nie będą się różnić poziomem absencji chorobowej od pozostałych. Ponadto podkreślano zaangażowanie osób niepełnosprawnych w wykonywanie obowiązków zawodowych i podejmowane starania, aby swoje stanowisko pracy zachować jak najdłużej.

(...) Ci ludzie nie chorują po miesiąc, po półtorej. Ci ludzie idą czasem nawet na pół rok L4 (...).

(...) Osoby niepełnosprawne generują większą absencję chorobową, ale to jest naturalne, bo są niepełnosprawne, mają kłopoty zdrowotne. Czyli związane z rehabilitacją, gdzie wtedy jest zwolnienie chorobowe (...).

Tylko doświadczenia jednego uczestnika wywiadów wskazują na niską absencję chorobową pracowników niepełnosprawnych. Zwrócił on uwagę również na to, że jest ona

²⁶ Na istnienie takich obaw wskazują między innymi wyniki badań przeprowadzonych wśród pracodawców i bezrobotnych osób niepełnosprawnych w 1993 r. przez Bożenę Kołaczek w pracy: *Bezrobocie osób niepełnosprawnych*, w: J. Mikulski, A. Kuzynowski, red., *Systemy rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, PFRON, Warszawa 1994. Istotny wpływ obaw związanych z absencją chorobową osób niepełnosprawnych na decyzje zatrudnieniowe pracodawców potwierdziły także badania przeprowadzone na przełomie lat 1996 i 1997 w wojewódzkich urzędach pracy (WUP) w Polsce w ramach Rządowego Programu Działań na rzecz Osób Niepełnosprawnych i ich Integracji ze Społeczeństwem; I. Kulesza-Rozesłaniec, *Sytuacja osób niepełnosprawnych na lokalnych rynkach pracy*, „Rynek Pracy” 1997, nr 10 (70). Negatywny wpływ tego czynnika na możliwości uzyskania pracy potwierdziły również wyniki badań ilościowych przeprowadzonych w 2009 r. przez SMG/KRC na zlecenie Instytutu Spraw Publicznych przez Jerzego Bartkowskiego, *Charakterystyka społeczno-ekonomiczna zakładów pracy, jako determinanta zatrudniania osób niepełnosprawnych*, w: B. Gąciarz, E. Giermanowska, red., *Zatrudniając niepełnosprawnych. Wiedza, opinie i doświadczenia pracodawców*, ZUS, ISP, Warszawa 2009.

niższa niż pozostałych pracowników. Osoby niepełnosprawne bardziej doceniają możliwość wykonywania pracy zawodowej, a ponieważ nie są raczej poszukiwanymi kandydatami przez pracodawców, starają się wykonywać swoją pracę najlepiej jak potrafią. Mają świadomość, że drugiej pracy szybko nie znajdą.

Paradoksalnie krócej. To jest bardzo ciekawe, zauważyłem to ostatnio, że osoby pełnosprawne mają zwolnienia miesiąc, dwa. A osoby niepełnosprawne tydzień, dwa, a potem wracają, bo chcą pracować. I ja wiem to, nie dlatego, że słyszałem, tylko dlatego, że z tymi osobami jestem związany. Może powiem dlaczego. Miałem 15 lat, teraz 27. Więc pracuję w tej firmie od wczesnej młodości i te osoby, które u nas obecnie pracują, znam wiele lat. Także one mi się zwierzają i wiem, jak te osoby podchodzą do swoich obowiązków.

2.6.4. Kwalifikacje i umiejętności zawodowe osób niepełnosprawnych i ich skłonność do inwestowania w rozwój zawodowy

Zbiorowość osób niepełnosprawnych charakteryzuje się niskim poziomem dopasowania kwalifikacji zawodowych i umiejętności do potrzeb pracodawców. To z kolei prowadzi często do podejmowania przez te osoby pracy niezgodnej z kompetencjami zawodowymi. Niekiedy konieczność zmiany zawodu jest wynikiem pojawienia lub nasilenia dysfunkcji organizmu, która całkowicie wyklucza możliwość wykonywania dotychczasowej pracy. Dlatego też ważne jest, aby osoby niepełnosprawne miały możliwość przekwalifikowania się i systematycznego podejmowania aktywności zawodowej. Istotne jest również, aby zbiorowość ta charakteryzowała się wysokim poziomem skłonności do uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. Przyjrzyjmy się, jak uczestnicy badania oceniają poziom kompetencji zawodowych i skłonność tej zbiorowości do podejmowania aktywności zawodowej.

Analiza przeprowadzonych badań wskazuje, że wykonywanie pracy niezgodnej z posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi wcale nie musi wpływać negatywnie na produktywność i jakość wykonywanej pracy. Jeśli przeprowadzona zostanie rzetelna analiza predyspozycji niepełnosprawnego kandydata i dopasuje się je do stanowiska pracy, wówczas zyskują obie strony. Osoba niepełnosprawna interesującą pracę, w której się będzie sprawdzała, a pracodawca pracownika, z którego będzie zadowolony.

Jest osoba, która ma średnie wykształcenie, zero informatyki i jest lepszym informatykiem niż magister po obronie...To są takie przypadki.

Badania wykazały wiele przeszkód utrudniających osobom niepełnosprawnym znalezienie zatrudnienia zgodnego z posiadanymi kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi. Zaliczyli do nich między innymi rodzaj dysfunkcji. Są schorzenia wykluczające wykonywanie pracy na niektórych stanowiskach. Powoduje to, że osoby niepełnosprawne zmuszone są do podejmowania pracy poniżej posiadanych kwalifikacji zawodowych. Problem ten dotyczy między innymi osób chorych psychicznie, które mimo wysokich i specjalistycznych kwalifikacji ze względu na charakter schorzenia nigdy nie będą mogły pracować w zawodzie wyuczonym. Dodatkowy problem stanowią również obawy pracodawców i nieufność do osób z tego rodzaju dysfunkcjami. Pracodawcy, w tym również z ZPCh, boją się powierzyć odpowiedzialne stanowisko osobie chorej psychicznie.

Nie zawsze, bo są osoby na przykład bardzo dobrze wykształcone, z wykształceniem wyższym, jednakże w związku z tym, że są upośledzone psychicznie, mają schorzenia psychiczne, nie mogą tych stanowisk piastować. Niestety nadają się tylko do pracy fizycznej.

Bardzo często osoby niepełnosprawne decydują się na podjęcie pracy poniżej posiadanych kwalifikacji zawodowych ze względu na brak innych możliwości. Na terenach, gdzie bezrobocie jest wysokie, znalezienie pracy jakiegokolwiek jest bardzo trudne, a co dopiero zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi. Sytuacja

ta zmusza więc osoby zainteresowane podjęciem pracy do ubiegania się o te stanowiska, na które pracodawcy chcą zatrudniać, a które związane są z podjęciem pracy poniżej posiadanych kwalifikacji zawodowych i tym samym zmiany pozycji w hierarchii społecznej na niższą. Decyzje takie nie są łatwe, ale ze względu na okoliczności niejednokrotnie konieczne, gdyż stanowią jedyny sposób na uzyskanie pracy przynoszącej dochód.

(...) W tej chwili jest takie duże bezrobocie, że przychodzą osoby, które zajmowały stanowiska kierownicze, pracowały w biurze, ale nie mogą w tej chwili znaleźć pracy i mówią, że mogą robić cokolwiek (...).

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych poniżej posiadanych kwalifikacji może mieć również dla ZPCh dodatkową zaletę. Osoby takie szybko przystosowują się do nowych obowiązków zawodowych, szybciej też się uczą. Niekiedy zatrudnienie ich pozwala ZPCh ograniczyć koszty związane z zatrudnieniem nowego pracownika, gdyż nie muszą tych osób szkolić.

Różnie to bywa, ponieważ niektórzy kończą, powiedzmy, jakiś określony kierunek, jednak mają jakieś predyspozycje do pracy na innym stanowisku. No i to się sprawdza. I jakby nie potrzeba tutaj żadnych dodatkowych szkoleń, żeby oni tę pracę wykonywali dobrze, sprawnie i produktywnie. Więc niektórzy rzeczywiście pracują nie na swoich, jakby wyuczonych zawodach.

Nie zawsze jednak osoba niepełnosprawna decydująca się na podjęcie zatrudnienia poniżej posiadanych kwalifikacji zawodowych jest zainteresowana jej kontynuacją. Zdarza się, że po przepracowaniu pewnego okresu, rezygnuje z niej i próbuje szukać nowego miejsca pracy, tym razem jak najbardziej zbliżonego do posiadanych kwalifikacji zawodowych.

(...) była taka osoba, która miała wykształcenie, nie pamiętam, wyższego nie miała, ale to było jakieś średnie. Jakies kursy komputerowe itd. No jednak zupełnie się tutaj nie odnajdywała. Chciała pracować. Mówiła, że okej, że nie przeszkadza, że to jest praca fizyczna, po czym na koniec sam się zwolnił ten pan i stwierdził, że jest stworzony do pracy umysłowej, przy komputerze, a nie fizycznej. Więc czasami mają to znaczenie. Natomiast w tej chwili, osoby, które są tutaj zatrudnione nie mają takiego wykształcenia i wcześniej doświadczenia w pracy fizycznej radzą sobie też fantastycznie.

Niepełnosprawność może stanowić również barierę dla dalszego rozwoju zawodowego. Są zawody, w których uzyskiwanie kolejnych, formalnych uprawnień warunkowane jest posiadaniem dobrego stanu zdrowia. Przykładem takiego miejsca pracy jest firma zajmująca się ochroną mienia i osób, gdzie osoby niepełnosprawne pomimo posiadanych kwalifikacji zawodowych i doświadczenia nigdy nie będą miały możliwości ubiegania się o przyznanie licencji potwierdzających uzyskane kompetencje zawodowe.

Kwalifikacje pracownika ochrony, przy czym mają ukończone kursy, natomiast żeby licencję zdobyć, to muszą mieć zdolność lekarską odpowiednią, a do tego niestety już nie mają tych możliwości ze swoim stanem zdrowia.

Uczestnicy wywiadów zwracali także uwagę na istnienie zależności między chęcią podjęcia pracy zawodowej przez osoby niepełnosprawne a skłonnością do godzenia się na zatrudnienie niezgodne z posiadanymi kwalifikacjami. Te osoby, którym zależy na wykonywaniu pracy przynoszącej dochód, a nie mogą znaleźć pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi, chętnie decydują się na podjęcie pracy na stanowiskach niezgodnych z posiadanymi kompetencjami i przekwalifikowanie lub też uzupełnienie brakujących kwalifikacji i umiejętności zawodowych pozwalających na wykonywanie tej pracy. Wynika stąd, że jednym z istotnych czynników odpowiadających za możliwości znalezienia pracy i jej utrzymania w przypadku zbiorowości osób niepełnosprawnych jest pozycja, jaką praca zajmuje w systemie wartości poszczególnych jednostek.

[Chcą] to pracują, nie mają chęci, to nie.

Większość uczestników wywiadów uważała, że kompetencje zawodowe osób niepełnosprawnych nie zawsze odpowiadają potrzebom rynku pracy. Przyczyna tego tkwi w przeszłości. Osoby niepełnosprawne miały ograniczony dostęp do systemu kształcenia, co ograniczało możliwości edukacyjne głównie do szkół specjalnych. Ponadto szkoły zawodowe nie były przygotowane do przyjęcia niepełnosprawnych uczniów. Nie dysponowały budynkami i salami dydaktycznymi, do których osoby te mogły mieć łatwy dostęp. Pracownie, w których odbywała się praktyczna nauka zawodu nie były wyposażone w sprzęt dostosowany do potrzeb i możliwości niepełnosprawnych uczniów. Kadry dydaktycznej szkół brakowało również kompetencji potrzebnych do pracy z nimi. Prowadziło to do zamykania się tych osób w domach i uniemożliwiało uzyskanie kwalifikacji i umiejętności zawodowych pozwalających na podjęcie pracy zawodowej. Dodatkowy problem stanowią stereotypy i postawy polegające na odrzuceniu osób niepełnosprawnych i przypisywaniu im głównie cech negatywnych. Z niechęcią i odrzuceniem osoby niepełnosprawne mogły również spotykać się w domu rodzinnym i społecznościach lokalnych. Niepełnosprawność traktowana była jako coś, czego należy się wstydzić i ukrywać. Wszystko to powodowało, że zdobycie zawodu wymagało włożenia wiele wysiłku i uporu w dążeniu do osiągnięcia tego celu. Osoby niepełnosprawne nie mogły bowiem liczyć na tak znaczne wsparcie w tym zakresie, jak obecnie. Możliwości uzyskania wsparcia finansowego czy też materialnego były znacznie mniejsze.

(...) 15 lat temu, ja to powtarzam po raz kolejny, te osoby niepełnosprawne, te osoby z upośledzeniami, te osoby z grupami inwalidzkimi, one siedziały w domu, zamknięte, bo to była zła osoba, na nich się źle patrzano, na nich mówili, że to jest kara boska. Tak to było wszystko, ukrywane to było. Nie byli wystawiani na świat, nie byli pokazywani. Jak oni mają sobie dzisiaj poradzić w życiu doczesnym? Proszę mi wytłumaczyć, jak oni nie byli kształceni, nie była żadna opieka nad nimi brana. Ja uważam, że nie ma żadnej edukacji dla osób niepełnosprawnych. Kto był troszeczkę mądrzejszy, sam się douczał. Mądrzejsza osoba w sensie takim, że chciała się kształcić, chciała coś ze sobą zrobić. Kursy, szkolenia, inne rzeczy. Mocno wyszarpane, tak bym powiedział, bo pieniądze zawsze sobie musiały same na to zdobyć. Nie, że z dofinansowania. Gminy różne inaczej na nich patrzą. Nie mówię, że każda gmina jest jedna i taka sama. Wszystko zależy od miasta, od miejsca zamieszkania. Byłem ostatnio w ZPCh na Mazurach. Tam, powiem pani, jest bieda. Tam jest bieda. To my mamy tu jeszcze luksus, za przeproszeniem.

Powodem niedopasowania kwalifikacji i umiejętności osób niepełnosprawnych do potrzeb rynku pracy jest również ograniczona możliwość mobilności przestrzennej wielu z nich. Ta bariera wynika nie tylko z ograniczeń powodowanych dysfunkcją organizmu, ale również niedostosowaniami infrastruktury czy ograniczonymi możliwościami korzystania z komunikacji. To utrudnia wielu osobom niepełnosprawnym dotarcie do instytucji szkoleniowych i korzystanie z przygotowanej przez nie oferty edukacyjnej.

Z tym jest różnie. Teraz rynek pracy jest ciężki. A osoby niepełnosprawne? Nie zawsze dysponują odpowiednim wykształceniem. Albo nie mają możliwości, albo z innych przyczyn wynika, że tego wykształcenia im brakuje. Myślę, że nie tylko... Osoby niepełnosprawne na pewno nie są tak mobilne, jeśli chodzi o przekwalifikowanie.

Jeden z uczestników wywiadu zwrócił uwagę na to, że dopasowanie kwalifikacji osób niepełnosprawnych do potrzeb rynku pracy zależy również od ich wykształcenia. Osoby, które skończyły naukę w szkołach zawodowych i mają zawód wyuczony, mają mniejsze trudności ze znalezieniem zatrudnienia.

Z zawodowym albo z wyższym, tu nie mogę powiedzieć ze średnim z tego wszystkiego. Po prostu miałem księgowych, miałem potem, teraz też mam z jedynką gościa, to jest księgowego, wcześniej miałem zwalistego chłopaka z Dębicy, to był... jedyną przyjemność, co można było powiedzieć, że pracodawca inny zadzwonił i można było u niego

bardzo dobrze pochwalić kogoś i chłopak bardzo dużo się u mnie nauczył. Potem poszedł do biura rachunkowego i potem został głównym księgowym w dość dużej firmie i sobie radzi.

2.7. Ocena systemu wsparcia

Podczas prowadzonych wywiadów respondentów poproszono o dokonanie oceny istniejącego systemu wspierania osób niepełnosprawnych. Ocenie zostały poddane następujące instrumenty znajdujące się w obowiązujących w momencie badania dokumentach prawnych:

- dofinansowanie do wynagrodzenia niepełnosprawnego pracownika;
- uprawnienia osób niepełnosprawnych;
- zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej;
- zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej;
- zwrot kosztów szkolenia niepełnosprawnego pracownika;
- zwrot kosztów zatrudnienia osoby pomagającej niepełnosprawnemu pracownikowi w pracy;
- przepisy dotyczące ZFRON-u.

Poproszono ich również o ocenę wpływu na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych następujących rozwiązań:

- uelastycznienie czasu pracy osób niepełnosprawnych;
- poszerzenie katalogu schorzeń szczególnych oraz zwiększenia dofinansowania dla osób cierpiących na znajdujące się w nim obecnie schorzenia;
- likwidacja możliwości uzyskania stałego dofinansowania z tytułu zatrudnienia osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim w zamian za wprowadzenie bardziej elastycznego rozwiązania, opartego np. na koncepcji bonu, który mógłby zostać przez pracownika użyty np. do sfinansowania kosztów dojazdu do pracy, lepszego zaopatrzenia (np. wózek, cyfrowe aparaty słuchowe, oprogramowanie komputerowe ułatwiające pracę albo jak dotychczas do uzyskania przez pracodawcę dofinansowania do wynagrodzenia);
- zmniejszenia dla lekkiego i umiarkowanego stopnia lub odejście od „wieczystego” dofinansowywania na rzecz okresowego dofinansowania dla osób o lekkim lub umiarkowanym stopniu z zachowaniem dotychczasowych zasad dla znacznego stopnia;
- odejście od koncepcji zakładów pracy chronionej – czyli pełne zrównanie praw i obowiązków wszystkich pracodawców;
- zmniejszenie dofinansowania wynagrodzenia pracowników i zwiększenie wydatków na pokrycie innych kosztów związanych z zatrudnieniem (np. asystent, szkolenia, dostosowanie stanowiska, lepsze oprzyrządowanie dla pracownika (np. lepszy wózek, aparaty słuchowe), koszty dojazdu pracownika niepełnosprawnego do pracy).

Przyjrzyjmy się ocenie wpływu praw pracowników niepełnosprawnych na ich pozycję konkurencyjną na rynku pracy.

2.7.1. Uprawnienia niepełnosprawnych pracowników a ich pozycja na rynku pracy

Każdy niepełnosprawny pracownik, którego dobowy czas pracy wynosi co najmniej 6 godzin, ma prawo do dodatkowej 15-minutowej przerwy w pracy, którą wykorzystać może na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas takiej dodatkowej przerwy jest wliczany do czasu pracy. Ponadto czas pracy osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim nie może przekroczyć 40 godzin na tydzień i 8 godzin dziennie. W przypadku osób mających orzeczenie o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności czas pracy

może wynieść maksymalnie 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, ale tylko wówczas, gdy dostarczą pracodawcy zaświadczenie o celowości stosowania skróconej normy czasu pracy, wydane przez lekarza przeprowadzającego badania profilaktyczne pracowników lub też w razie jego braku lekarza sprawującego opiekę nad osobą niepełnosprawną. Osobom niepełnosprawnym w stopniu umiarkowanym lub znacznym przysługują dodatkowe uprawnienia. Mają prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni roboczych w każdym roku kalendarzowym. Dodatkowo mogą również korzystać z możliwości zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku, a także na wykonanie badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających oraz uzyskanie zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy. Wymiar zwolnienia od pracy maksymalnie może wynieść 21 dni roboczych i przysługuje tylko wówczas, gdy czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy²⁷.

Wszystkie te uprawnienia mają wpływ na pozycję osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Mogą bowiem obniżać atrakcyjność tej części zasobów pracy według opinii pracodawców. Wskazują na to wyniki wcześniejszych badań²⁸. Ponadto z punktu widzenia tej zbiorowości są nieodzowne i potrzebne. Uczestników wywiadów poproszono więc o zajęcie stanowiska również w tej kwestii. Uzyskane wypowiedzi wskazują, że uprawnienia osób niepełnosprawnych mogą przyczyniać się do powstawania konfliktów między pozostałą częścią pracowników lub też wśród nich samych. Nie zawsze osoby niemające orzeczeń o stopniu niepełnosprawności znają potrzeby osób niepełnosprawnych i konsekwencje ich dysfunkcji dla możliwości wykonywania pracy zawodowej. Powoduje to, że nie rozumieją, dlaczego ich niepełnosprawni współpracownicy mają dłuższą przerwę w pracy czy też dłuższy wymiar urlopu wypoczynkowego. Powodem pojawienia się konfliktów może być różny zakres uprawnień przysługujących osobom niepełnosprawnym – dla osób

²⁷ Wszystkie te uprawnienia wymienione są w rozdziale 4 obwieszczenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 11 maja 2011 r. w sprawie jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (DzU z 2011 r., nr 127, poz. 721 z późn. zm.).

²⁸ Na negatywny wpływ uprawnień osób niepełnosprawnych na skłonność pracodawców z otwartego rynku pracy do ich zatrudniania wskazują między innymi wyniki uzyskane z badań przeprowadzonych w 2006 r. przez IPiSS. Wynika z nich, że pracodawcy działający w ramach otwartego rynku pracy podczas naborów nowych pracowników odrzucają oferty osób niepełnosprawnych między innymi z powodu konieczności dostosowania stanowiska pracy do możliwości i potrzeb osób niepełnosprawnych. I. Poliwczyk, *Wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych...*, op. cit. Z kolei wyniki badań przeprowadzonych wśród reprezentantów pracodawców, administracji gminnej, NGO, osób niepełnosprawnych i ich rodzin na potrzeby Partnerskiego Projektu „Kluczowa rola gmin w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych” realizowanego w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL wykazały, że głównymi powodami braku zainteresowania pracodawców osobami niepełnosprawnymi są: konieczność poniesienia kosztów związanych z dostosowaniem stanowiska pracy i obiektu, w którym działa firma do potrzeb niepełnosprawnego pracownika, obowiązek zapewnienia opieki medycznej, obawa przed dodatkowymi obowiązkami i konieczność wprowadzenia zmian organizacyjnych w firmie. A. Barczyński, R. Radecki, *Raport z badań. Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2008r. http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/EQUAL/Kluczowa_rola_gminy/Identyfikacja_przyczyn_niskiej_aktywnosci_zawodowej_ON_raport_z_badan.pdf [dostęp 15.09.2013]. Niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych potwierdzają również wyniki badań ilościowych przeprowadzonych w 2011 r. wśród podmiotów gospodarczych działających na terenie województwa łódzkiego. Badania wykazały, że jednym z głównych powodów niezatrudniania osób niepełnosprawnych jest brak środków finansowych potrzebnych na pokrycie kosztów związanych z dostosowaniem stanowiska pracy do możliwości i potrzeb osoby niepełnosprawnej (68% wskazań), z kolei 42% uważało, że zatrudnienie niepełnosprawnego pracownika może zdezorganizować pracę w firmie. A. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, *Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim. Raport końcowy* Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy, WUP, Łódź 2011.

niepełnosprawnych w stopniu lekkim jest znacznie mniejszy, co nie zawsze spotyka się ze zrozumieniem z ich strony.

Tu jest spór. Nie ma rozmów między osobami pełnosprawnymi i niepełnosprawnymi. Chodzi tutaj o to, że brak jest też wiedzy na temat osób niepełnosprawnych i wytłumaczenia tym osobom pełnosprawnym, jakie schorzenia mają osoby znowu niepełnosprawne, dlaczego tak się dzieje, jakie oni mają problemy. Oni się borykają zupełnie z czymś innym (...).

Niekiedy to zmiany wprowadzone w zasadach przyznawania przywilejów są czynnikiem generującym powstawanie konfliktów wewnątrz zbiorowości osób niepełnosprawnych. Przykładem takiej sytuacji są wprowadzone zmiany dotyczące skróconego wymiaru czasu i ograniczenia tego uprawnienia jedynie do tych osób, które dostarczą zaświadczenie lekarskie o konieczności wykonywania pracy zawodowej w krótszym czasie pracy niż 40 godzin tygodniowo i 8 godzin dziennie²⁹. Zapis ten nie zawsze spotyka się z ich strony ze zrozumieniem.

Lepiej tak jak było kiedyś przed 2011 r., że każdy pracował te 7 godzin, a nie, że teraz musi przynieść zaświadczenie, bo to powoduje pewne takie różnicowanie tych pracowników i jakieś tam konflikty w grupie. A tak każdy miał z automatu te 7 godzin i nie było tego problemu. Teraz ten sobie załatwi, a tamten sobie nie załatwi – to jest takie, w grupie, między tymi niepełnosprawnymi to powoduje taki zamęt.

Ponadto wprowadzenie zmian w czasie pracy może utrudniać rozliczanie czasu pracy niepełnosprawnych pracowników zgodnie z obowiązującą organizacją czasu pracy w przedsiębiorstwie. Dotyczy to między innymi podmiotów, które stosują czas równoważny.

Brak mobilności wykorzystania pracownika. Specyfika pewnych firm. Dam pani przykład następujący – jak się ma ten przepis, który ciężko jest wytłumaczyć mi, do czasu równoważnego pracy (...) jest sytuacja tego typu, że ze specyfiki pewnych działań, pracownik musi pracować 12 godzin, w systemie 12, wolne, 12, wolne, 12, wolne. Jeśli to odrutujemy 7-godzinny systemem pracy, to w ogóle to rozwali system.

Generalnie jednak uprawnienia przysługujące niepełnosprawnym pracownikom są w większości ZPCh respektowane i nie wprowadzają dezorganizacji. Podmioty, które uczestniczyły w badaniach, mają status ZPCh od dłuższego czasu, dzięki czemu wypracowały sposoby zarządzania i organizują pracę w taki sposób, że uprawnienia te nie mają dla większości z nich negatywnego wpływu na prowadzoną działalność. Ponadto otrzymują dofinansowania, które rekompensują poniesione straty, choć nie zawsze w takim zakresie, jak tego by oczekiwali i wymagałaby tego ich sytuacja. W niektórych przypadkach sam charakter pracy i przebieg procesu produkcji narzuca moment, w którym przerwa w pracy może wystąpić.

(...) Jak jest chłodniej, pomału ciasto rośnie, to od razu mają przerwę. Jak coś jest szybciej, cieplej, trzeba podgonić, to jest specyfika produkcji. Chcąc nie chcąc, trzeba sobie zrobić przerwę, i tyle, i nie ma innego wyjścia.

(...) planujemy z jakimś wyprzedzeniem. Pracownicy przychodzą i mówią, że planują wyjazd rehabilitacyjny wtedy i wtedy. I my mamy taki grafik i staramy się tak ustawić te turnusy, żeby nieobecność jednego, drugiego nie kolidowała ze sobą na etapach produkcyjnych. To jest dla nas de facto urlop. Planujemy to wcześniej, nie mamy z tym problemów. Nic nas nie zaskoczy. Jest wiele innych możliwości. Np. zatrudnienie klienta i wypełnienie luki. Także jest to utrudnienie, ale nie coś, co jakoś nam bardzo koliduje w produkcji.

²⁹ Poprzednio prawo do skróconego wymiaru czasu pracy przysługiwało wszystkim osobom niepełnosprawnym.

Niektóre uprawnienia niepełnosprawnych pracowników mogą jednak niekiedy przysparzać problemów również ZPCh. Dotyczy to tych podmiotów, w których osoby niepełnosprawne pracują w mieszanych zespołach. Wówczas długość przerwy w pracy może stanowić problem, gdyż osobom niepełnosprawnym znajdującym się w takim zespole przysługuje dłuższa przerwa, podczas gdy pozostałym pracownikom już nie. Sytuacja taka wprowadza zamieszanie i może dezorganizować pracę, gdyż zdarza się, że niepełnosprawni członkowie zespołu schodzą ze swego stanowiska pracy wcześniej niż pozostali pracownicy, co może powodować powstawanie strat w przypadku braku zastępstwa.

Z tymi przerwami, mówiłam. Czasami jest z tym kłopot. Z tą półgodzienną przerwą. Bo te osoby pracują w zespołach (...) tak, żeby nie było takiego poczucia, że są dyskryminowani i izolowani od osób zdrowych. Pracują razem i czasami ta przerwa półgodzinna bywa kłopotliwa. Bo jeśli odejdzie ktoś od taśmy, to musi być zastępstwo zorganizowane, żeby strat nie było. (...) Natomiast, jeżeli chodzi o urlopy dodatkowe, to nie odczuwamy tego, że jest za dużo, czy też u nas nie są nadużywane zwolnienia w pracy na badania.

Niektórym ZPCh problemy sprawiają uprawnienia osób niepełnosprawnych do dodatkowego wymiaru urlopu wypoczynkowego. Trudności sprawia im jego zaplanowanie pozwalające na prowadzenie działalności bez przeszkód. Może również powodować wzrost kosztów produkcji czy świadczonych usług ze względu na konieczność zatrudnienia osób, które zastąpią nieobecnego pracownika. Uprawnienie to sprawia problemy tym podmiotom, które nieregularnie uzyskują zamówienia i nie są w stanie przewidzieć, kiedy pojawi się konieczność realizacji większego zamówienia.

To jest największa przeszkoda ze wszystkich, o których rozmawialiśmy. To są dwa tygodnie robocze. Jest to sporo (...). Dobrze się stało, że zmieniono prawo i ten urlop się wykorzystuje do 30 września. Wcześniej było do końca marca. To były trzy miesiące, obecnie jest dziewięć miesięcy. Także myślę, że to jest na korzyść. (...) jeżeli chodzi o zmiany w przepisach i wydłużenie przymusu wykorzystania tego stażu urlopu do września kolejnego roku, to nam pomogło i ułatwiło zadanie. Natomiast generalnie rzecz biorąc, każdy jednorazowy urlop przy zatrudnianiu 45 osób, w wymiarze 10 dni, pomnożony przez ilość pracowników, stwarza ogromny problem w planowaniu produkcji. Nam jest trudno przewidzieć, co nasz klient sobie zażyczy. Jeśli takiej osoby nam zabraknie, bo będzie na urlopie, to wtedy stwarza się problem i musimy szukać alternatywy w postaci studentów. Dodatkowe koszty, jakie musimy ponieść (...).

Uczestnicy wywiadów uważali jednak, że uprawnienia te są potrzebne osobom niepełnosprawnym, gdyż pozwalają na odpoczynek czy regularną rehabilitację medyczną, dzięki czemu pracownicy ci dłużej zachowują sprawność na poziomie pozwalającym wykonywanie powierzonych im obowiązków zawodowych. W badanej zbiorowości znalazły się osoby, które uważały, że wszystkie uprawnienia niepełnosprawnych pracowników są ważne i mają dla nich jednakowe znaczenie. Choć niektórzy uczestnicy zwracali uwagę na to, że osoby niepełnosprawne nie zawsze korzystają z turnusów rehabilitacyjnych. Dlatego też urlop wypoczynkowy może mieć większe znaczenie dla osób niepełnosprawnych, gdyż korzystają z niego wszyscy, którym on przysługuje.

Uprawnienia do dodatkowego urlopu wypoczynkowego. Bo to jednak pozwala zregenerować siły w wyższym wymiarze niż zwykłemu pracownikowi to pomaga, zdecydowanie. Bo takie turnusy czy jakieś wykonywanie bardziej specjalistycznych – to jest jednak sporadyczna rzecz w porównaniu z tym urlopem.

Zdaniem badanych uprawnienia niepełnosprawnych pracowników do dodatkowej przerwy, dłuższego wymiaru urlopu wypoczynkowego, krótszego wymiaru czasu pracy oraz zwolnienia od pracy nie stymulują aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Czynnikiem motywującym do podjęcia pracy w przypadku tej zbiorowości są cechy oso-

bowe oraz pozycja, jaką zajmuje wykonywanie pracy zawodowej w hierarchii potrzeb poszczególnych jednostek.

Chęć do pracy i uczciwego zarobku jest najważniejszą.

W niektórych ZPCh charakter prowadzonej działalności pozwala na pominięcie uprawnień niepełnosprawnych pracowników do dodatkowej przerwy w pracy ze względu na krótszy wymiar czasu pracy niż ten, który jest wpisany w warunkach określających prawo do korzystania z niego. Chodzi o podmioty, w których czas pracy wynosi maksymalnie 6 godzin. Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawo do dodatkowej przerwy przysługuje jedynie tym niepełnosprawnym pracownikom, których wymiar czasu pracy jest dłuższy niż 6 godzin. Pracodawca w takiej sytuacji nie ma obowiązku wyrażenia zgody na przerwę w wykonywaniu pracy osobom niepełnosprawnym.

W moim wypadku oni pracują po 6 godzin, także robią robotę, idą do domu i nie ma takich. Z nimi nie mam takich problemów (...).

Uczestnicy wywiadów różnie ocenili wpływ uprawnień niepełnosprawnych pracowników na ich poziom atrakcyjności dla pracodawców z otwartego rynku pracy. Do uprawnień, które w największym stopniu obniżają konkurencyjność niepełnosprawnych osób na rynku pracy zaliczyli skrócony wymiar czasu pracy, gdyż może on dezorganizować pracę i przyczyniać się do wzrostu kosztów produkcji lub świadczonych usług. Zwrócili jednak uwagę na to, że w przypadku uwzględniania skróconego wymiaru czasu niepełnosprawnych pracowników podczas organizacji pracy w przedsiębiorstwie, uprawnienie to nie będzie wpływało w negatywny sposób na przebieg pracy i przyczyniało się do wzrostu kosztów produkcji czy świadczonych usług.

(...) W naszym przypadku, jeżeli chodzi o pracę na wydziałach produkcji utrudnia. Ale nie jest to czynnikiem takim, który... Nie zatrudnię tego człowieka, bo on może pracować tylko 7 godzin. Kwestia organizacji pracy. Oczywiście trochę więcej obowiązków będzie musiał wykonać w tych 7 godzinach.

Ograniczenia w zakresie czasu pracy. Jeżeli pracują tylko 7 godzin, czasami, jeżeli to jest praca zmianowa, trzeba wręcz zmienić całą organizację pracy lub nawet czasami zatrudnić dodatkową osobę, żeby jakoś to funkcjonowało.

W badanej zbiorowości znalazły się również osoby, które były przeciwnego zdania uważały, że to uprawnienie nie zniechęca pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Nie determinuję, powiem tak. Te 15 minut, to jest 6 godzin, to około 15 minut... Wg mojej oceny nie ma wpływu na decyzję czy zatrudnić, czy nie.

Uczestnicy wywiadów uważali również, że prawo osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym lub umiarkowanym do zwolnienia od pracy może zniechęcać pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Jednakże wszystko zależy w tym przypadku od obsadzanego stanowiska pracy i wymaganego zakresu obowiązków. Jeśli jest to stanowisko pracy, na którym nieobecność pracownika może prowadzić do dezorganizacji, wówczas osoba niepełnosprawna mająca prawo do korzystania z tego uprawnienia nie będzie brana pod uwagę podczas rekrutacji. Na pewno będzie stanowiło to znaczne utrudnienie w przypadku stanowisk produkcyjnych w małych podmiotach, które nie mają często możliwości zastąpienia nieobecnego pracownika innym. Zwracano uwagę również na to, że uprawnienia do zwolnienia od pracy w większym stopniu mogą zniechęcać pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników niż prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego. W przypadku tego drugiego uprawnienia pracodawca może wcześniej zaplanować nieobecność pracownika i dokonać potrzebnych zmian w organizacji pracy lub też zaplanować wykonanie pewnych zadań przed urlopem pracownika lub po jego powrocie do pracy.

(...) jak to jest pracownik biurowy, który robi to, co ma zrobić w terminie i chodzi na to, i sam go zawożę, to nie ma problemów. Bo korzystają, robią wszystkiego, chłopak miał raka i wyszedł. Jeżeli to jest produkcja, to jest naprawdę duże utrudnienie. To nie jest taśma, duża firma, że można sobie pozwolić na trzymanie dublerów czy tego wszystkiego, bo to są koszty.

Niemniej prawo do dłuższego wymiaru urlopu wypoczynkowego również zostało zaliczone do uprawnień obniżających pozycję konkurencyjną osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Długa nieobecność pracownika prowadzi do dezorganizacji pracy, podwyższenia kosztów pracy, a także spiętrzania się spraw, które trzeba będzie po powrocie z urlopu załatwić. Wpływ tego uprawnienia na atrakcyjność pracownika niepełnosprawnego zależy również od obsadzanego stanowiska. Jeśli zakres obowiązków nie pozwala na długi okres nieobecności, wówczas uprawnienie to będzie obniżało możliwości zatrudnienia osoby niepełnosprawnej w stopniu umiarkowanym lub znacznym.

(...) gdzie nie mam zastępstwa na danych stanowiskach pracy, czyli wąskie specjalizacje, gdzie są komórki jednoosobowe, to się zastanawiam, kim ja zastąpię. Bo mamy takie komórki jednoosobowe, nie ma zastępstw. Tutaj, jak chodzi o ten 2-tygodniowy urlop, gdzie mamy obowiązek udzielenia 14 dni kolejnych wolnych, to ja potrafię te 14 dni wytrzymać bez obsługi tego wydziału. Tylko później ta praca się piętrzy i trzeba sprawniej działać po urlopie.

Uczestnicy wywiadów zwracali uwagę na to, że oba wymienione uprawnienia (dłuższy wymiar urlopu wypoczynkowego i zwolnienie od pracy) osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym lub umiarkowanym negatywnie wpływają na frekwencję tych pracowników, co z pewnością nie wpłynie na zainteresowanie takimi pracownikami wśród pracodawców. Pracodawca musi liczyć się co najmniej z dwumiesięcznym okresem nieobecności pracownika w pracy. A na to nie każde przedsiębiorstwo może sobie pozwolić. Są podmioty, których charakter działalności i wielkość całkowicie wyklucza taką możliwość.

Jeżeli na danym potrzebuję 8 stanowisk pracy i każda z tych osób będzie miała stopień umiarkowany zatrudnienia, czyli ja muszę liczyć, że 8 stanowisk pracy, nieobecności w roku, to jest ileś tam dni. To jest 26 plus 10, to jest 36, do tego 2 tygodnie rehabilitacyjnego urlopu, to wychodzi ponad 50–60 dni. Plus weekendy, to mało czasu pracuje. Do tego dochodzą zwolnienia lekarskie. A przy tych stopniach niepełnosprawności na pewno będą większe.

Niektórzy uczestnicy wywiadów uważali, że zatrudnieniu osób niepełnosprawnych może również nie sprzyjać prawo do dodatkowej przerwy w pracy. Uważali, że może to prowadzić do nadużyć, gdyż nie zawsze charakter i poziom niepełnosprawności uzasadnia jego stosowanie. Są dysfunkcje organizmu, które wymagają, aby osoby, u których one występują częściej w czasie pracy odpoczywały, ale są również i takie, które tego nie potrzebują, a mimo to domagają się korzystania z tego prawa.

Nie jest przeszkodą, jeżeli ktoś jest chory i wykorzystuje to zgodnie z przeznaczeniem, bo jest naprawdę. Ale jak ktoś jest tylko, że wykorzystuje swój przywilej, to jest po prostu źle odbierany i to są zgrzyty.

Do poprawy atrakcyjności osób niepełnosprawnych dla pracodawców przyczynić się może przede wszystkim zwiększenie możliwości uzyskania dofinansowania kosztów ich zatrudnienia oraz kształcenia. Należałoby również usunąć bariery architektoniczne w urzędach i instytucjach, a także wpłynąć na nie, aby również zaczęły zatrudniać więcej osób niepełnosprawnych. Uczestnicy wywiadów proponowali również w większym stopniu uelastyczyć zasady przyznawania tych uprawnień. Pozwoliłoby to na korzystanie z nich tym osobom, które naprawdę tego potrzebują ze względu na swoją sytuację zdrowotną. Ograniczyłoby także ich nadużywanie. Powinno się również zmienić nastawienie

osób niepełnosprawnych do korzystania z należnych im przywilejów. Powinni korzystać z nich tylko wówczas, gdy tego naprawdę potrzebują, a nie dlatego, że mają do tego prawo. Powinni także oceniając swoje możliwości, wykazywać się większym obiektywizmem i zrozumieniem potrzeb, nie tylko innych osób niepełnosprawnych, ale również podmiotów, w których pracują.

Większa pomoc finansowa dla pracodawców, którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne. Większe świadczenia, kursy, szkolenia, dokształcanie ich i naciskanie placówki państwowe, żeby również ich zatrudniała i dostosowywała urzędy i placówki pod osoby niepełnosprawne, a nie tylko i wyłącznie budować piękne schody z kamienia i innych rzeczy (...).

Nie można pewnych rzeczy, bo jak ktoś jest chory, to on nie zrobi więcej, bo on sobie zaszkodzi. Ale jak ktoś może pracować, to żeby pracował, a nie to, że szef się zgodzi na kogoś na 7 godzin i nagle przychodzi mu 20 osób, bo oni też chcą, bo oni też mają drugie grupy. To nie jest rozwiązanie, że wszystko co białe jest czarne, tylko musi być jakaś pewna elastyczność.

2.7.2. Instrumenty wspierające zatrudnianie osób niepełnosprawnych

W celu poprawy konkurencyjności osób niepełnosprawnych na rynku pracy został przygotowany zestaw narzędzi, których zadaniem jest zachęcenie pracodawców do ich zatrudniania. Każdy pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych ogółem w wysokości co najmniej 6% lub prowadzący ZPCh może uzyskać ze środków PFRON miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, o ile został on ujęty w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych prowadzonej przez PFRON, a jeśli ma orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym lub lekkim nie pobiera świadczeń emerytalnych. Pracodawcom przysługuje również prawo do otrzymania zwrotu kosztów poniesionych na dostosowanie stanowisk pracy do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych. Przysługuje ono każdemu pracodawcy, który zatrudni na co najmniej 36 miesięcy osoby niepełnosprawne:

- bezrobotne lub poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu, skierowane do pracy przez PUP;

- pozostające w zatrudnieniu u pracodawcy występującego o zwrot kosztów – dotyczy to tylko osób, których niepełnosprawność powstała w okresie zatrudnienia u tego pracodawcy, z wyjątkiem przypadków, gdy powstanie niepełnosprawności było wynikiem naruszenia przepisów w tym przepisów prawa pracy i zawinione przez pracodawcę lub przez pracownika.

Pracodawcy spełniający te warunki, mogą otrzymać ze środków PFRON zwrot kosztów:

- adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;

- adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy;

- zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;

- rozpoznania przez służby medycyny pracy wymienionych potrzeb.

Pracodawca może jednak uzyskać tylko zwrot poniesionych dodatkowych kosztów wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych, czyli takich, których pracodawca nie poniósłby, zatrudniając osoby pełnosprawne.

Kolejnym narzędziem, którego zadaniem jest stymulowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest możliwość uzyskania zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy niepełnosprawnego pracownika. Warunkiem uzyskania tych środków jest prowadzenie działalności gospodarczej znajdującej się w dobrej sytuacji ekonomicznej przez co najmniej rok. Ocena sytuacji ekonomicznej podmiotu jest dokonywana na podstawie kryteriów określonych w przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących udzielania pomocy publicznej. Pracodawca musi również zatrudnić co najmniej na 3 lata osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w PUP jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu. Powinien także posiadać pozytywną opinię PIPO przystosowaniu stanowiska pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności zatrudnionego pracownika lub w przypadku, gdy zatrudnienie osoby niepełnosprawnej nie wymagało przystosowania o spełnieniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na tym stanowisku.

Pracodawcy mogą również uzyskać refundację ze środków PFRON-u kosztów szkolenia niepełnosprawnych pracowników. Wysokość tego dofinansowania nie może być wyższa niż 80% poniesionych kosztów na ten cel, jednak nie więcej niż wysokość dwukrotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w przeliczeniu na jedną osobę w poprzednim kwartale od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez prezesa GUS. Z tego źródła refundowane mogą być koszty: wynagrodzenia osób prowadzących szkolenie; wynagrodzenia tłumacza języka migowego albo lektora dla niewidomych lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej ruchowo, zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności, koszty podróży osób prowadzących szkolenie i uczestników szkolenia, koszty podróży przewodnika lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności, koszty zakwaterowania i wyżywienia osób prowadzących szkolenie i uczestników szkolenia oraz tłumacza języka migowego albo lektora dla osób niewidomych; koszty usług doradczych, związanych z danym szkoleniem, koszty obsługi administracyjno-biurowej stanowiące wydatki bieżące związane z realizacją szkolenia, koszty wynajmu pomieszczeń związanych bezpośrednio z realizacją szkolenia; 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; koszty materiałów szkoleniowych. W ramach refundacji pracodawca może otrzymać także środki na pokrycie wydatków obejmujących koszty zatrudnienia pracownika, jakie ponosi pracodawca w okresie, w którym pracownik ten uczestniczy w szkoleniu.

Pracodawcom zatrudniającym niepełnosprawne osoby przysługuje również możliwość uzyskania ze środków PFRON zwrotu miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających im komunikować się w pracy z otoczeniem, a także w czynnościach niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania na stanowisku pracy. Wysokość tych środków oblicza się w następujący sposób: dzieli się liczbę godzin przeznaczonych na pomoc osobom niepełnosprawnym przez liczbę godzin pracy osób niepełnosprawnych w danym miesiącu i mnoży uzyskany wynik przez kwotę najniższego wynagrodzenia. Liczba godzin przeznaczonych na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie może przekroczyć 1/5 liczby godzin pracy pracownika w miesiącu.

Powstaje zatem pytanie, czy wszystkie te instrumenty mają wpływ na stymulowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych? Jak wpływają na działanie całego systemu? Zapytano o to uczestniczących w wywiadach reprezentantów ZPCh. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że generalnie istniejący system wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych

oceniali oni negatywnie. Uważali, że wcześniejsze rozwiązania dotyczące ZPCh były lepsze i pozwalały tym podmiotom na rozwój i zwiększanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Ich ocena poprzednich rozwiązań była pozytywna, choć jak sami przyznali pozwalały na powstawanie nadużyć. Natomiast zmiany wprowadzane po 2010 r. mają zdecydowanie negatywny wpływ. Ich zdaniem systematycznie wprowadzane do 2013 r. zmniejszanie dofinansowania wynagrodzeń osób z lekkim i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności³⁰ oraz wykluczenie w 2011 r. z grupy pracowników, na których przysługuje dofinansowanie do wynagrodzeń osób pobierających świadczenia emerytalne, nie jest korzystnym rozwiązaniem. Osoby uczestniczące w wywiadach zwracały również uwagę na to, że dalsze zmiany związane z ograniczaniem wysokości uzyskiwanych dofinansowań i dotacji dla ZPCh z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych doprowadzić mogą do dalszej redukcji liczby tych podmiotów.

Od 2010 r., od jesieni, oceniam źle. Zostało zmniejszone dofinansowanie. I to jest ta ustawa, bo to była zmiana w 2010 r. i ona była rozłożona czasowo. W tej chwili w 2013 ostatnie zmiany wchodzi. Ale zmniejszające. (...)

Biorąc pod uwagę czas historyczny, zdaje sobie pani, że kwestia rozwiązań w stosunku... Mówię cały czas o ZPCh. Kwestia rozwiązań, jeżeli chodzi o ZPCh, były realistyczne, które zostały sprowadzane do jakichś tam sytuacji realistycznych. Pomijam firmy, które to wykorzystywały i brak nadzoru. Natomiast na dzień dzisiejszy, jeśli chodzi o wsparcie, jeśli utrzyma się na poziomie, na jakim jest, to ma to szansę istnienia, jeśli chodzi o istnienie ZPCh. Jeśli jakkolwiek z systemów tych, który na dzień dzisiejszy jest... Można by dyskutować nad jakimiś punktami. Który zostanie zachwiany, uważam, że to będzie równia pochyła, po której się stoczymy w dół.

Uczestnicy wywiadów zwracali również uwagę na to, że obowiązujące obecnie przepisy, regulujące zasady przyznawania i dokumentowania poszczególnych instrumentów wspierających zatrudnianie osób niepełnosprawnych są bardziej skomplikowane, niż te, które obowiązywały wcześniej. Najwięcej problemów przysparza im rozliczanie i dokumentowanie wykorzystania dofinansowania wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników. Zróżnicowanie wysokości dofinansowania i uzależnienie go od stopnia i charakteru niepełnosprawności³¹ spowodowało, że ubieganie się o to dofinansowanie i rozliczenie go wymaga dużo czasu i jest skomplikowane. Może więc sprawiać wiele problemów pracodawcom, którzy nigdy wcześniej tego nie robili. A to z kolei obniża skuteczność i zakres oddziaływania tego narzędzia, którego zadaniem miało być wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych, a nie odstraszenie zainteresowanych ich zatrudnianiem pracodawców. Skomplikowane zdaniem badanych są również zapisy regulujące zasady i warunki przyznawania statusu ZPCh. Ponadto wprowadzone dodatkowo zmiany w strukturze zatrudnienia osób niepełnosprawnych warunkujące uzyskanie i utrzymanie statusu ZPCh również uznane zostały za element destabilizujący system. Poniesienie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych spowodowało, że niektóre ZPCh straciły swój status lub też z niego świadomie rezygnowały.

Porównując w czasie te dofinansowania pracy niepełnosprawnych, kiedyś to było dużo bardziej proste, nie trzeba było ani tyle papierów, ani zastanawiania się. Po prostu to dofinansowanie należało się na każdego zatrudnionego pracownika. Teraz to jest tak skomplikowane, że naprawdę. No jest to trudna sprawa i po prostu żeby się tym dużo zaj-

³⁰ Od stycznia 2012 r. do stycznia 2013 r. wysokość miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim zmniejszyła się o 10 pkt proc. (z 50% do 40%), a osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym aż o 25 pkt proc. (z 125% do 100%).

³¹ Kwoty wysokości dofinansowania wynagrodzenia niepełnosprawnych pracowników zwiększa się o 40% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych chorych psychicznie, upośledzonych umysłowo oraz cierpiących na całościowe zaburzenia rozwojowe, epilepsję oraz niewidomych.

mować trzeba chodzić na szkolenia i sprawdzać. Nie, jest to za skomplikowane ja uważam. Że dla kogoś, kto ma małą firmę, naprawdę jest to odstraszające. Że się nie opłaca tego pracownika zatrudnić, trzeba kogoś zatrudnić, żeby to zrobił, te dofinansowania.

Wymagania, co do utrzymania statusu ZPCh się zmieniły na niekorzyść. Zostały zwiększone te procenty, w tej chwili to jest 50% osób niepełnosprawnych do ogółu. I w tym 20% osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Do czerwca zakłady musiały to wyrównać. Tak że dofinansowanie też się zmniejszyło. Więc raczej te zmiany nie są korzystne. A raczej ZPCh mają coraz trudniej, żeby to utrzymać.

Nieco inaczej wygląda sytuacja, gdy przyjrzymy się dokładnie poszczególnym instrumentom wspierającym zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Zaczniemy może od tego, który wśród uczestników wywiadów wzbudził najwięcej kontrowersji, czyli istniejącej możliwości uzyskania dofinansowania do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego.

2.7.2.1. Dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników

Jest to instrument, którego wpływ na zatrudnienie niepełnosprawnych osób generalnie oceniono pozytywnie. Uważano, że sprzyja on zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, gdyż pozwala na wyrównanie podwyższonych kosztów działalności podmiotu spowodowanych zatrudnianiem tej grupy zasobów pracy. Dzięki niemu ZPCh mogą konkurować z innymi podmiotami działającymi w tej samej branży.

Podkreślano jednak, że zasady przyznawania tych środków i ich rozliczania są bardzo skomplikowane. Ponadto wspomniane zmiany związane z obniżeniem dofinansowania wynagrodzeń osób z lekkim i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności oraz pozabawienie możliwości jego uzyskania dla osób pobierających świadczenia emerytalne, może ograniczać stymulujący wpływ tego instrumentu. Kolejny problem stanowi sposób naliczania dofinansowania. Podczas liczenia uwzględniane są rzeczywiście poniesione miesięczne koszty płacy, czyli podstawą do obliczania wysokości dofinansowania jest wynagrodzenie brutto oraz finansowane przez pracodawcę obowiązkowe składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe naliczone od tego wynagrodzenia i obowiązkowe składki na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Problem stanowi podstawa prowadzonych obliczeń wysokości dofinansowania, którą stanowi najniższe wynagrodzenie. Niestety ZPCh muszą podczas wyliczeń posługiwać się wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w grudniu roku poprzedniego. W 2011 r. i do połowy 2012 r. podstawą naliczania dofinansowania było wynagrodzenie minimalne z grudnia 2009 r. Prowadzi to do zaniżania rzeczywiście poniesionych kosztów zatrudnienia niepełnosprawnego pracownika w bieżącym roku kalendarzowym i często nie pozwala na wyrównanie podwyższonych kosztów zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników³². Jednym słowem przynosi straty i obniża pozycję konkurencyjną ZPCh na rynku. Zmusza te podmioty do podejmowania działań mających na celu ograniczanie wysokości podwyższonych kosztów zatrudnienia.

(...) Tak naprawdę przez te 10 lat czy 11 mojej pracy w tej firmie, to tylko spada. Koszty tak naprawdę pracy rosną, są jakieś tam absurdy typu – kiedyś przy jakimś wskaźniku, tak? Że odwołujemy się do najniższej krajowej, która funkcjonowała w 2008 czy 2009 roku – to dla mnie jest chore (...).

³² Zasady naliczania miesięcznego dofinansowania reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 stycznia 2009 r. w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (DzU z 2009 r., nr 8, poz. 43). Zgodnie z zapisami znajdującymi się w §9 w 2011 r. do końca sierpnia 2012 r. podstawą do naliczania najniższego wynagrodzenia było minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w grudniu 2009 r.

Obowiązujące zasady rozliczania uzyskanego dofinansowania nadal pozwalają na pojawianie się nadużyć. Niekiedy osoby niepełnosprawne zatrudniane są jedynie po to, aby uzyskać przysługujące na nich wysokie dofinansowania.

Oni płacąc, ile tam... musieli jakieś tam kary na pewno płacić coś tam. Brali te osoby, chodziły, sprzątały, stały, nic nie robiły, a miały pensję, żeby po prostu było odliczone. Poza tym niektórzy to bardzo dobrze na tym wyszli, nie wie pan, czy w Rzeszowie po szkole z downem wszyscy, osoby pracują.

Pracodawcy mają również problemy z uzyskaniem informacji na temat tego narzędzia w PFRON. Liczba pracowników zajmujących się tym jest w funduszu zbyt mała do rzeczywistego zapotrzebowania. Powoduje to, że osoby potrzebujące szybko uzyskać informacje, muszą tracić sporo czasu na skontaktowanie się z pracownikiem PFRON-u.

(...) infolinia PFRON-owska w tej kwestii jest naprawdę bardzo kiepska. Ciężko się dodzwonić (...).

Znaczenie tego czynnika i siłę jego oddziaływania na podejmowane decyzje personalne w podmiotach gospodarczych poprawiłoby zapewne podniesienie wysokości dofinansowania. Należałoby również uprościć zapisy regulujące zasady przyznawania i rozliczania dofinansowania wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników. Powinno się również zwiększyć liczbę pracowników PFRON-u udzielających informacji na temat tego instrumentu.

Powiem tak, w dzisiejszych trudnych czasach myślę, że większych dofinansowań. To by było, taki wymierny profit dla pracodawców, byłby dużą dozą optymizmu w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Uprościć te przepisy, uprościć te procedury. Większe wsparcie, na przykład infolinia PFRON-owska w tej kwestii jest naprawdę bardzo kiepska (...).

Korzystne efekty przyniosłaby również kampania informująca o istnieniu takiej możliwości. Nie wszyscy pracodawcy wiedzą o możliwości uzyskania dofinansowania do wynagrodzeń wypłacanych pracownikom niepełnosprawnym. Dobrze przygotowana reklama emitowana w środkach masowego przekazu z pewnością przyczyniłaby się do wzrostu zainteresowania tym instrumentem.

Zdarzają się takie spoty w telewizji, zachęcające do zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Bodajże w TVP Info to widziałem. Uważam, że to dobre, bo wszyscy oglądają telewizję. Nawet w radiu, czy wywiady z telewizji by mogły się sprawdzić. I powiedzą kolejnej osobie i zrobi się cicha reklama z tego.

Przede wszystkim jednak należałoby zmienić podstawę naliczania wysokości dofinansowania do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego. Wysokość płacy minimalnej stanowiąca podstawę do przeprowadzenia wyliczeń powinna być aktualna w momencie ich wykonywania. To pozwoliłoby na uzyskanie środków pozwalających na pokrycie rzeczywiście poniesionych kosztów oraz wzrost płac niepełnosprawnych pracowników.

Niech większą de minimis najniższej średniej krajowej, która jest od roku zmieniana dopiero na 1385 złotych, a jednak płace wzrosły na 1600 złotych. W przyszłym roku mamy 1685 złotych. Proszę zwiększyć de minimis, to może ci ludzie też na to inaczej będą patrzeć i w końcu będziemy mogli dać im większe wypłaty.

2.7.2.2. Zwrot kosztów przystosowania oraz doposażenia stanowiska pracy niepełnosprawnego pracownika

Kolejne dwa instrumenty – możliwość otrzymania zwrotu kosztów przystosowania stanowiska pracy oraz jego wyposażenia – zostały ocenione przez uczestników badania pozytywnie. Uznano je za bardzo istotne narzędzia wspierające zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Podkreślano ich znaczenie dla pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem osób, których charakter i stopień niepełnosprawności wymaga dokonania inwestycji

polegających na przystosowaniu stanowiska pracy i znajdującego się na nim sprzętu do jej potrzeb i możliwości lub też jego wyposażeniu. Bez takiej możliwości znaczna część osób niepełnosprawnych nigdy nie miałaby możliwości na uzyskanie zatrudnienia. Pracodawcy muszą uwzględniać wpływ wszystkich czynników na koszty produkcji, a takie inwestycje bywają niejednokrotnie bardzo drogie.

Jak najbardziej. Jeżeli firma się rozwija, chce zatrudnić kolejne osoby niepełnosprawne, to musi dostosować miejsce pracy, czyli stanowisko pracy. To jest dofinansowanie do tego, żeby stworzyć stanowisko pracy, ale konkretnie pod osobę niepełnosprawną. Czyli to są dodatkowe koszty. Bo tak, jak osoba sprawna, założmy ruchowo, może stanąć do urządzenia produkcyjnego i je wykonywać, gdzie każde urządzenie jest dedykowane osobom zdrowym. Nikt nie robi takich urządzeń dla osób niepełnosprawnych. I trzeba dostosować, czy kwestia podglądów, mocowań, podciągów. Ale kwestia ram, żeby osoba niepełnosprawna mogła się trzymać, zabezpieczać. Czy nawet siedzisko, które musi być specjalne. To kosztuje wszystko (...).

Wadą tych rozwiązań jest natomiast niewielka ilość środków, które na ten cel są przeznaczone przez dysponenta. Niekiedy ich ilość jest tak niska, że nie bardzo wiadomo, na co pracodawcy mogliby je przeznaczyć. Sytuacja ta spowalnia podejmowanie decyzji o dokonywaniu inwestycji w tych zakresach, co z kolei niekorzystnie wpływa na poziom zatrudniania osób niepełnosprawnych wymagających poniesienia wyższych nakładów w celu przystosowania stanowiska pracy czy też jego wyposażenia. Zniechęcająca jest również ilość dokumentów, które musi pracodawca złożyć, ubiegając się o uzyskanie takiej pomocy i podczas dokumentowania sposobu jej wykorzystania. Możliwości wykorzystania tych instrumentów ogranicza również długi okres trwania całej procedury analizowania wniosków i przyznawania środków. Kolejny problem stanowi nieuwzględnianie specyfiki działania firmy. Nie wszystkie podmioty gospodarcze mogą starać się o uzyskanie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej. Charakter prowadzonej działalności i jej specyfika wyklucza bowiem taką możliwość w świetle obowiązujących zasad przyznawania środków na ten cel. Niekiedy żywotność technologiczna zakupionych urządzeń jest krótsza niż wymagany minimalny okres zatrudniania na tym stanowisku pracownika niepełnosprawnego. Ponadto posiadanie przystosowanego stanowiska pracy pod potrzeby konkretnego pracownika niepełnosprawnego bywa kłopotliwe, a nawet ryzykowne. W przypadku konieczności ponownego obsadzenia tego stanowiska pracy pojawia się problem z naborem odpowiedniego kandydata. ZPCh niekiedy w takich sytuacjach starają się znaleźć osobę, dla której wprowadzone zmiany i udogodnienia są wystarczające, a zatrudnienie jej na tym stanowisku nie będzie się wiązało z koniecznością ponoszenia kosztów związanych z wprowadzeniem zmian. Kolejny problem stanowi ryzyko, które ponosi pracodawca w przypadku braku możliwości zatrudnienia na tym stanowisku przez co najmniej trzy lata osoby niepełnosprawnej, gdyż wówczas musi oddać z powrotem uzyskane wcześniej na ten cel środki³³.

(...) te środki, które są przekazywane na dostosowanie stanowisk pracy, są bardzo małe. Nasz urząd miasta, który dysponuje takimi środkami, one są śmieszne. To jest kwota bodajże 70 000 zł na rok, dla wszystkich zakładów, które się zgłoszą – 70 tysięcy, to jest bardzo mało.

³³ Jednym z warunków uzyskania zwrotu kosztów przystosowania stanowiska pracy oraz zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej jest zobowiązanie się pracodawcy do zatrudniania przez co najmniej 36 miesięcy na tym stanowisku pracy osoby niepełnosprawnej. Art. 26 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych obwieszczenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 11 maja 2011 r. w sprawie jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (DzU z 2011 r., nr 127, poz. 721 z późn. zm.).

To najpierw trzeba pisać, czy się dostanie, czy się nie dostanie. Nie wiadomo, kiedy rozpatrzy, a jak się rozpatrzy, to już sezonowość mija. Potem mogę nie mieć pieniędzy albo mają mniej i obcinają. Tak że to jest... nie wiem, czy nawet tyle procentowo, jak pan sobie kupi lepszą maszynę, to jest mniej ludzi. To jest wszystko płynne, to musi być bardziej elastyczne, a nie takie.

(...) W początkowej fazie korzystaliśmy, tylko które zostały założone, w naszej specyfice jest niesprawdzalne. Bo żywotność technologiczna pewnych urządzeń jest krótsza niż czas zamknięcia programu.

Oddziaływanie tych dwóch instrumentów poprawiłoby zwiększenie środków przeznaczanych na przyznawanie zwrotu kosztów przystosowania oraz wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej. Należałoby również uprościć i uelastyczyć procedury składania i rozpatrywania wniosków. Dzięki temu cała procedura mogłaby odbywać się znacznie szybciej.

To musi być bardziej elastyczne i mniej formalności. Bo wystarczy, jak jeden urząd kontroluje, potem przychodzi PIP, dalej to wszystko chodzi, bada, kontroluje wszystko i to jedno, i to samo. Jak jest zaświadczenie lekarskie, to jest, czy badanie, czy wszystkiego i tyle. (...)

2.7.2.3. Zwrot kosztów szkolenia niepełnosprawnego pracownika i zatrudnienie pracownika pomagającego osobie niepełnosprawnej

Uczestnicy wywiadów uważali, że najmniejszy wpływ na wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych ma możliwość uzyskania zwrotu kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego oraz zatrudnienia pracownika pomagającego osobie niepełnosprawnej. Wpływ na to ma zapewne fakt, że ZPCh raczej nie inicjują i nie organizują szkoleń dla swoich pracowników poza siedzibą firmy. Aktywność w tym zakresie podejmowana jest sporadycznie. Wszelkie działania w tym kierunku dotyczą szkoleń prowadzonych na stanowiskach pracy przez innych pracowników. Ponadto są to instrumenty, z których do tej pory badane podmioty nie korzystały i tak naprawdę w niektórych ZPCh kadra zarządzająca nie ma pojęcia o tym, jakie koszty są w ramach tych instrumentów pokrywane. Świadczą o tym wypowiedzi uczestników badania, którzy uzależniali siłę wpływu od możliwości uzyskania zwrotu tych dwóch rodzajów kosztów na skłonność do zatrudniania osób niepełnosprawnych przez wprowadzenie możliwości zaliczenia do kosztów szkolenia wynagrodzenia dla osób prowadzących zajęcia, podczas gdy, zgodnie z obowiązującymi zasadami, koszty takie są jak najbardziej kosztami kwalifikowalnymi.

Z tego możliwość uzyskania szkolenia to nie korzystamy i z tego też nie korzystamy.

Na pewno. Ale w przypadku naszej firmy szkolenie odbywa się poprzez wysłanie na kursy, tylko my to robimy pod jednym dachem. Zatrudniamy na próbę, szkolimy, decydujemy (...).

Niemniej możliwość skorzystania z tych dwóch instrumentów może stanowić czynnik motywujący do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników i inwestowania w ich rozwój zawodowy, ale w znacznie mniejszym zakresie niż omówione instrumenty.

(...) To by było też pomocne, bo na przykład kursy, jeżeli się wysyła na kursy na różne doszkolenia, to jest wsparciem dużym.

Wpływ możliwości uzyskania zwrotu kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego oraz zatrudnienia pracownika pomagającego osobie niepełnosprawnej na wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych poprawiłoby zdaniem uczestników wywiadów zamieszczanie informacji na ten temat na stronach PFRON-u lub też SODIR-u. Należałoby również poprawić przepływ informacji na ten temat. Niektórzy uczestnicy wywiadów zwracali uwagę na brak wiarygodnego źródła informacji na ten temat i osób, które pomogłyby w przygotowaniu wniosku.

Kiedyś chciałam się dowiedzieć na temat możliwości uzyskania zwrotu szkolenia pracownika niepełnosprawnego, to jak dzwoniłam od instytucji do instytucji, wszyscy mnie odsyłali, nikt nic nie wiedział. Była trudność po prostu z uzyskaniem informacji w ogóle, jak to zrobić (...).

Na przykład każdy ZPCh wchodzi raz w miesiącu co najmniej na stronę PFRON-u. Mówimy o tej głównej stronie, oni tam różne informacje dają. I na przykład takie informacje tam... Albo na stronie SOD-owskiej. Po prostu takie strony, na które się wchodzi. Więc jak najbardziej myślę, że tam mogłyby takie informacje się znaleźć.

Korzystne efekty przyniosłoby również uelastycznienie zasad przyznawania tych środków, gdyż obecnie wymagają one poświęcenia znacznych nakładów czasu ze względu na rozbudowaną dokumentację. Procedurę ubiegania się o środki na kształcenie pracowników niepełnosprawnych czy też zatrudnienie pracownika pomagającego osobie niepełnosprawnej uprościłoby wprowadzenie możliwości przekazywania puli środków, z wydatkowania których podmiot korzystający z nich rozliczałby się później.

To trzeba wszystko udokumentować, chodzić, robić, wszystkiego pisać i znów następny pracownik kosztuje. Albo to standardowo wziąć ryczałtowo, że na przykład do takich, do takich rzeczy pewnie tyle i tyle kosztuje (...).

Żeby to było bardziej elastyczne. Bo ileś tam godzin, jeden łącznie tyle, drugi łącznie tyle, a tej formalności, jak żeśmy liczyli coś jeszcze do tego... z księgową wszystkiego, to szkoda, wychodziło, że zostaje 200 złotych (...).

2.7.3. Zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych

Obowiązkiem ZPCh jest posiadanie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (ZFRON). Tworzony jest on ze środków pochodzących z różnych źródeł, a ich ilość i rodzaj zależy od liczby zatrudnionych osób niepełnosprawnych oraz poziomu i charakteru ich niepełnosprawności. Środki ZFRON są przekazywane na specjalne utworzony bankowy rachunek rozliczeniowy. Z funduszu tego finansowane są działania związane z rehabilitacją zawodową, społeczną i medyczną zatrudnionych w ZPCh niepełnosprawnych pracowników. Szczegółowe zasady działania funduszu określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych³⁴. ZPCh doceniają istnienie takiego instrumentu finansowego i uważają, że z punktu widzenia niepełnosprawnych pracowników ma on istotne znaczenie, gdyż zgromadzone środki na koncie ZFRON-u mogą być przeznaczone między innymi na: podstawową i specjalistyczną opiekę medyczną, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne, organizację turnusów rehabilitacyjnych i usprawniających, działalność sportową, rekreacyjną i turystyczną oraz pomoc indywidualną dla osób niepełnosprawnych. Stanowi on więc ogromne wsparcie dla niepełnosprawnych osób i dodatkowe źródło wsparcia dla prowadzonej rehabilitacji medycznej i społecznej.

(...) Pomoc dla osób niepełnosprawnych i tam można dużo fajnych rzeczy zrobić, jak się ma pieniądze. Żeby tym osobom pomóc, żeby się rozwijały zawodowo, żeby zmniejszać ich ograniczenia zawodowe, ale też osoby niepełnosprawne, w związku z tym, że one są ograniczone ruchowo i przeważnie są to osoby mobilne, bo każde schorzenie nie sprzyja temu, żeby się poruszać swobodnie. Można wykorzystywać ten ogólny ZFRON, jest taki, 75% wartości można wykorzystać, do np. turystyki. Fajnym rozwiązaniem jest to, żeby tym osobom niepełnosprawnym coś pokazać, jak się dzieje na świecie. Żeby zobaczyli inne środowisko, nie tylko to, w jakim się otaczają. Uważam, że to jest rozwijające psychiczne dla tych osób. Zmienianie światopoglądu jest super (...).

³⁴ DzU z 2007 r. nr 245, poz. 1810 z późn. zm.

Do zalet przepisów regulujących zasady działania ZFRON zaliczono również to, że o przeznaczeniu tych środków decyduje kadra zarządzająca ZPCh, a nie zatrudnione w nim osoby niepełnosprawne. Pozwala to na kierowanie tych środków do osób i na takie działania, które są rzeczywiście potrzebne.

Dobrze, to przynajmniej jedno, co pracodawcy mogą decydować, co chcą, a nie, że się każdemu wszystko należy.

Obecnie obowiązujące zasady działania tego funduszu nie są jednak oceniane pozytywnie przez osoby zarządzające ZPCh. Wprowadzone w ostatnim czasie zmiany zdaniem uczestników wywiadów miały niekorzystny wpływ na ten instrument finansowy. Szczególnie niekorzystnym posunięciem było nałożenie na ZPCh obowiązku odprowadzania składek na ZUS od przyznawanej pomocy indywidualnej osobom niepełnosprawnym. Z przeprowadzonych badań wynika, że zmiana ta wpłynęła niekorzystnie na zatrudnionych w ZPCh pracowników niepełnosprawnych. W niektórych podmiotach obniżono wysokość przyznawanych środków o wartość wpłacanych składek do ZUS.

Te przepisy teraz się fatalnie zmieniły. Przede wszystkim zmieniła się zasada pomocy indywidualnej dla niepełnosprawnych. Przedtem była to pomoc, która nie była oskładkowana, ani nieopodatkowana, a w tej chwili jest oskładkowana i to już jest problem. Jest nieopodatkowana nadal, ale jest oskładkowana ZUS-em. I teraz to jest problem, bo trzeba stworzyć znowu nowe programy i oczywiście tym niepełnosprawnym o ten ZUS się mniej wypłaca, no bo dlaczego szef ma dopłacać do tego ze swojej kieszeni, bo ZUS nie może refundować ze środków ZFRON-u. Tak że tutaj, to jest fatalny ten przepis.

Ponadto ograniczona została ilość źródeł finansowania tego funduszu. Spowodowało to, że w przypadku niektórych ZPCh ilość wpływających środków zmniejszyła się, co wymogło wprowadzenie ograniczeń w wydatkach. Obecnie środki przeznaczane są jedynie na najważniejsze potrzeby osób niepełnosprawnych związane z rehabilitacją leczniczą. Nie ma już możliwości wykorzystania ich w celu poprawy standardu życia osób niepełnosprawnych i pomocy przy wyposażaniu gospodarstw domowych w sprzęt codziennego użytku.

(...) wcześniej, jakby łatwiej było utrzymać ten status. Nie było aż tyle osób. Dofinansowania były większe. Też większy był wachlarz do finansowych. Ludzie korzystali z dopłat do zakupu sprzętu AGD, RTV, wyposażenia mieszkań. Natomiast w tej chwili jest to ograniczone do takich potrzeb związanych tylko i wyłącznie z niepełnosprawnościami. Dofinansowaniem do leków, dostępu do lekarza. Zakup sprzętu medycznego i do rehabilitacji. Skupia się tylko i wyłącznie na koniecznych zakupach, związanych z niepełnosprawnością konkretną. Wcześniej to była większa swoboda w dysponowaniu środkami. Tutaj naprawdę dużo było możliwości, ludzie korzystali z różnych form dofinansowania.

Uczestnicy wywiadów zwrócili również uwagę na zapisy znajdujące się w dokumentach prawnych regulujących zasady tworzenia i działania ZFRON. Zapisy te są bowiem skomplikowane i niejednoznaczne. Ponadto zmiany wprowadzane w dokumentach prawnych są tak często, że ZPCh nie nadążają za ich śledzeniem. Sytuacja ta wprowadza wiele zamieszania, a także spowalnia podejmowanie decyzji dotyczących wydatkowania środków znajdujących się na koncie funduszu.

Są niejasne, są zawile. Kuriozalne sytuacje, gdy urząd skarbowy, PFRON oraz pełnomocnik Biura do spraw Osób Niepełnosprawnych, Biura Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych – wydają na ten sam temat 3 różne interpretacje. I trzeba sobie wybrać, którą się posługiwać. I to nie są pojedyncze sytuacje, niestety. Ciągłe zmieniające się interpretacje. Przepisy, które wchodzą w oderwaniu od, jakby, tych kwestii osób niepełnosprawnych, które de facto wpływają właśnie na te zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Tak jak ostatnio było coś z pomocą de minimis, gdy korzystamy ze środków ZFRON-owskich i chcemy prosić o wydanie zaświadczenia o pomocy de minimis, teoretycznie mamy 30 dni,

a okazało się, że funkcjonują już przepisy, które mówią, że mamy tylko 7 dni. I już jest problem.

Kolejny problem stanowi możliwość finansowania z ZFRON-u opracowanych przez komisje rehabilitacyjne indywidualnych programów rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Aby móc przeznaczyć środki na taki program, ZPCh musi uzyskać akceptację PFRON-u. Problem polega na tym, że nie ma jasno i precyzyjnie określonych zasad, na jakich decyzje dotyczące kwalifikowalności kosztów realizowanego programu są podejmowane. Powoduje to, że podmiot, który taki program opracował i zrealizował, może uzyskać odpowiedź negatywną i nie będzie miał szansy na zwrot kosztów związanych z tymi działaniami, podczas gdy podobny program rehabilitacji rozpatrywany przez innego pracownika PFRON-u uzyska jego akceptację.

Jedyną rzeczą, która nas w jakiś tam sposób zastanawia, to jest kwestia tych szczęśliwych i nieszczęśliwych programów. Ponieważ te szczęśliwości programów powinny być. Jak to że... Powiedziałbym, one zmuszają pracodawcę do głębszego myślenia, w sensie środków... Jeśli chociaż o ich nieszczęsność, to jest dowolność biurka. Czyli ktoś, kto siedzi w PFRON-ie, a rotacja jest znaczna. Wiedza nie wiem, jaka jest, bo nie znam systemu rekrutacji. Dowolność rozpoznawania programów podobnych z dwóch różnych regionów, może być jeden na tak, drugi na nie. W tym momencie następuje sytuacja, że pani wydatkuje swoje własne środki, które nie podlegają zwrotowi. Więc ponosi pani dodatkowe koszty. Mnie boli, że nie ma jasnych, określonych zasad (...). Kiedyś, jeżeli by sytuacje jakieś tam sporne, to można było do kogoś pojechać, porozmawiać itd. Trudno pracownikowi za biurkiem oceniać kogoś, nie znając jego specyfiki. Co innego zakład, który pracuje od 92 roku, ma jakieś tam sukcesy i dziwne rzeczy poukładane i jak ktoś przyjedzie, to zobaczy, jak to wygląda. A co innego, jak zakład powstał pięć lat temu, bo ktoś miał taki pomysł, nie wiadomo dlaczego. I ten pracownik nie zna historii tego zakładu, ani tamtego. Jednemu odpowiada na tak, drugiemu na nie. Brak analizy przez tych ludzi i informacji z rynku. Gdzieś tam istnieje przecież jakaś baza ZPCh. Można spojrzeć, można zobaczyć, kto, z czego korzystał, czy miał wpadki, czy płaci podatki, czy nie. Różne dziwne rzeczy. I uważam, że ten delikatny aspekt, jeśli chodzi o państwowy fundusz, powinien... Powinno się pochylić nad tym tematem.

Głównymi dochodami ZFRON są zwolnienia: z podatku od nieruchomości, podatku rolnego i leśnego, podatku od czynności cywilnoprawnych, opłat z wyjątkiem opłaty skarbowej i opłat o charakterze sankcyjnym oraz części zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych (w pierwszym przedziale skali podatkowej), a także zapisów i darowizn, odsetek od środków zebranych na rachunku bankowym funduszu oraz części niezamortyzowanej środków pochodzących ze zbycia środków trwałych zakupionych ze środków PFRON. Uczestnicy wywiadów nie byli zgodni co do tego, które źródło finansowania jest najważniejsze. Zaliczyli do tej grupy: zwolnienia z podatków od nieruchomości oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych. Dla jednego z rozmówców wszystkie zwolnienia podatkowe mogące zasilić ZFRON mają takie samo znaczenie. Zwracali jednak uwagę na to, że pozbawienie ZPCh, w których 30% niepełnosprawnych pracowników nie stanowią osoby niewidome, psychicznie chore lub upośledzono umysłowo zaliczone do umiarkowanego lub znacznego stopnia niepełnosprawności, możliwości zasilania ZFRON środkami pochodzącymi z należnych im zwolnień z podatków od nieruchomości, było złym posunięciem.

Na pewno najważniejszy jest ten zwrot, dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników tego..., a poza tym, to nie wiem co tam. Aha, bo na pewno były kiedyś źródła z podatku. Wie pan, kiedyś było tak, że tworzyło się ZFRON z podatku od osób pełnosprawnych i niepełnosprawnych i z podatku od nieruchomości. W tej chwili został potem podatek od niepełnosprawnych (...), a znieśli już ten podatek od nieruchomości, także nie możemy już

sobie odpisywać tego na ten fundusz ZPCh na pewno, ponieważ to jest zniesione. (...) Odpisy od podatku od nieruchomości, to było dobre źródło, ale już nie jest.

(...) Kwestia wpływów na ZFRON mi się nie bardzo podoba. Bo mieliśmy duże wpływy, w związku z ulgą od podatku nieruchomości. W tej chwili, w związku z tym, że nie spełniamy wskaźników, trzeba było zatrudnić osoby niepełnosprawne z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności w dużo większej ilości, niż w tej chwili zatrudniamy. My tych wpływów na ZFRON nie mamy (...).

Zdaniem uczestników wywiadów, w celu poprawy sytuacji należałoby znieść obowiązek odprowadzania do ZUS składek od wysokości środków przyznawanej pomocy indywidualnej osobom niepełnosprawnym. Ponadto dobrym rozwiązaniem byłoby przywrócenie wszystkim ZPCh możliwości wpłacania na ZFRON środków pochodzących z podatku od nieruchomości. Pozwoliłoby im to dysponować większą ilością środków, które mogliby przeznaczać na wsparcie osób niepełnosprawnych. Dobrym rozwiązaniem byłoby także wydłużenie okresu rozliczania wydatkowanych środków z ZFRON do dwóch lat. Obecnie niewykorzystane w danym roku kalendarzowym środki pochodzące ze zwolnień z podatków i opłat oraz kwoty pobranych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych podlegają wpłacie do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Składkowanie czegoś, co jest właśnie dawane ludziom niepełnosprawnym nie powinno być oskładkowane, bo to właśnie uderza tylko w ludzi niepełnosprawnych. Zresztą to nie jest tak do końca powiedziane, tam trwają jakieś tam rozmowy ministerstwa i mają to wyjaśnić, ale ZUS się konsekwentnie trzyma tego, że mają być oskładkowane te pomoce.

(...) na pewno gdyby było większe dofinansowanie, nawet wie pan, ten podatek od nieruchomości, gdyby można było z tego funduszu, to by było wiadomo więcej pieniędzy, które można przekazać niepełnosprawnym.

(...) ten dwuletni okres był całkowicie spokojny, czasami to może być jakaś inwestycja większa, trzeba poczekać, żeby tych środków trochę zebrać. Są programy pomocowe, które z innych źródeł się biorą. Bierze się pod uwagę to, że środki... istnieją w całym tym związku finansowym tworzenia jakiegoś pomysłu. Dlatego ten okres u nas jest za mały.

Korzystnym rozwiązaniem byłoby również poszerzenie źródeł finansowania ZFRON między innymi również o podatek od przychodu. Należałoby również wprowadzić zmiany do sformułowań znajdujących się w dokumentach prawnych regulujących zasady jego tworzenia i wykorzystania. Dokumenty prawne powinny określać w sposób jasny i zrozumiały te zasady. Powinny być również sformułowane na tyle precyzyjnie, aby uniemożliwić interpretowanie ich w różny sposób. Pozytywne efekty przynieść mogłoby również uszczegółowienie zasad tworzenia i oceny indywidualnych programów rehabilitacyjnych oraz przygotowanie wzorów dokumentów, co ujednoliciłoby zakres informacji wpisywanych podczas tworzenia indywidualnych programów rehabilitacji. Pozwoliłoby również na bardziej obiektywne ocenianie tych programów przez pracowników PFRON-u. Dobrym rozwiązaniem byłoby, gdyby oceny tych programów dokonywali pracownicy na poziomie regionu. Pojawiła się również propozycja wprowadzenia większej ilości otwartych katalogów dopuszczalnego zakresu wydatkowania środków z ZFRON-u, pozwalających na dopasowanie ich do rzeczywistych potrzeb ZPCh i zatrudnionych w nim osób niepełnosprawnych.

(...) powinny być te przepisy jaśniejsze, bardziej po prostu... może jakieś rozporządzenia na temat programów rehabilitacyjnych, które by uszczegółowiły tę treść. Bo na przykład jeden artykuł na ten temat to jest dosyć mało. Żeby były jakieś wzory dokumentów. Bo nie ma czegoś takiego, jak wzór indywidualnego programu rehabilitacyjnego tak naprawdę.

Na pewno ograniczyć te przepisy. Zrobić więcej katalogów otwartych dotyczących wydatkowania. A nie tak ściśle określonych. Bo są na przykład – kolejny problem typu, czy z IPR-ów można refundować czy tam finansować kwestie, które są wymienione wprost w pomocy indywidualnej. No to jest bez sensu.

(...) Ja uważam, że pewne rzeczy z punktu widzenia programów powinny być przesunięte niżej w stosunku do pracowników, ja nazywam to pierwszej linii. Więc nie mówię o gminach, ale możemy powiedzieć o województwach. Gdzie z tymi osobami współpracuje się, na co dzień, łatwość dostępu jest, nie ma tej ściany. Te osoby znają firmę, wiedzą, jakie były bolączki. Żyją z nami. A pani Ania, która jest rok albo półtora, albo pan Krzysiu, albo pani Ewa... Rozmawia ze ścianą. Bo on ma założone klapki i sobie działa. Ale uważam, że pewne rzeczy w rozwiązaniach systemowych powinny być przesunięte niżej.

Podczas badań zaproponowano również przywrócenie poprzednich zasad, obowiązujących do 2010 r. dotyczących finansowania i działania ZPCh.

Zostawcie nam przepisy, które były przed 2010 rokiem (...). To pozwalało nam przynajmniej na jakąś egzystencję. Mniej więcej, jakąś. Oddajcie nam, za przeproszeniem, przynajmniej połowę tego podatku, który oddawaliśmy wcześniej (...).

2.7.4. Oczekiwania dotyczące zmian istniejącego systemu wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Przyjrzyjmy się, jak uczestnicy wywiadów ocenili wpływ propozycji zmian zaprezentowanych przez badaczy na poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Najpierw zostanie omówione stanowisko uczestników wywiadów w kwestii katalogu schorzeń szczególnych.

2.7.4.1. Ocena i oczekiwania dotyczące istniejącego katalogu schorzeń szczególnych

Oprócz omówionych wcześniej instrumentów został również opracowany katalog tzw. schorzeń szczególnych, które w największym stopniu utrudniają wykonywanie pracy zawodowej i pracodawcy unikają zatrudniania osób z tymi przypadłościami. Katalog ten jest formą wsparcia osób, u których choroby te zdiagnozowano. ZPCh zatrudniające osoby niepełnosprawne cierpiące na te choroby mogą obniżyć wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz uzyskiwać wyższe dofinansowanie do ich wynagrodzeń³⁵. Mogą również zasilać ZFRON z większej ilości źródeł. Chorobami szczególnymi są: choroba Parkinsona, stwardnienie rozsiane, paraplegia, tetraplegia, hemiplegia, znaczne upośledzenie widzenia (ślepotą) i niedowidzenie, głuchota, głuchoniemota, nosicielstwo wirusa HIV, choroba AIDS, epilepsja, przewlekłe choroby psychiczne, upośledzenie umysłowe, miastenia, późne powikłania cukrzycy³⁶. Jednym z zagadnień poruszanych podczas badań była ocena wpływu poziomu i zakresu obecnego dofinansowania, które może uzyskać pracodawca zatrudniający osoby cierpiące na schorzenia szczególne. Uczestnicy wywiadów zostali zapytani o to, czy pracodawcy zatrudniający osoby z takimi dysfunkcjami powinni mieć możliwość uzyskania wyższych dofinansowań niż obecnie oraz o to, czy katalog ten powinien być poszerzony o inne schorzenia, nieznajdujące się w nim obecnie. Uczestnicy wywiadów mieli różne opinie na ten temat. Znalazły się wśród nich osoby,

³⁵ Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 11 maja 2011 r. w sprawie jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (DzU z 2011 r., nr 127, poz. 721 z późn. zm.) art. 21, pkt 4.

³⁶ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 września 1998 r. w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania (DzU z 1998 r., nr 124, poz. 820 z późn. zm.) § 1.

które uważały, że w przypadku każdego ze schorzeń zaliczonych aktualnie do szczególnych przysługiwać powinna możliwość uzyskania wyższego dofinansowania dla pracodawców zatrudniających osoby cierpiące na te choroby. Wszyscy ci pracownicy wymagają ponoszenia wyższych nakładów finansowych na dostosowanie stanowiska pracy, ponadto ich produktywność nie jest wysoka, co powoduje, że generują wysokie koszty pracy.

To są tak ciężkie choroby, że uważam, że wszystkie powinny mieć dofinansowanie większe.

Są za niskie w stosunku do wymagań, które trzeba spełnić, żeby być ZPCh. Wzrosły wymagania, a dofinansowanie spadło. To jest tak samo, jak w kraju w tej chwili – wszystko jest coraz droższe, natomiast pensje adekwatnie z tym nie idą do góry (...) na pewno trzeba też dostosować stanowisko pracy do tej niepełnosprawności.

Tylko pojedyncze osoby wskazywały choroby szczególne, które powinny mieć wyższe niż obecnie dofinansowanie. Ich zdaniem należy się ono pracodawcom zatrudniającym osoby chore na stwardnienie rozsiane i chorobę Parkinsona. Są to choroby nieuleczalne, wywołujące nieodwracalne zmiany w ludzkim organizmie, które z czasem prowadzą do całkowitego uzależnienia od innych osób. Ma to również swoje konsekwencje dla wykonywania pracy zawodowej. Wraz z rozwojem choroby zmniejsza się samodzielność i możliwości wykonywania pracy zawodowej. Pracownik taki z czasem potrzebuje coraz większego zakresu pomocy i wsparcia na zajmowanym stanowisku pracy i poza nim. Wyższe dofinansowanie powinno również przysługiwać pracodawcom zatrudniającym osoby niewidome i niedowidzące, gdyż w przypadku niektórych podmiotów ich zatrudnienie wiązałoby się z koniecznością ponoszenia znacznych nakładów finansowych na dostosowanie ich stanowisk pracy. Pracodawcy zatrudniający osoby chore psychicznie, na epilepsję oraz upośledzone umysłowo również powinni mieć możliwość uzyskania wyższego dofinansowania, gdyż są to choroby, które nie pozwalają na przewidzenie zachowania pracownika i wymagają często nadzoru. W przypadku epilepsji niebezpieczne są momenty wystąpienia napadu padaczkowego, dlatego pracownicy ci wymagają ciągłej obserwacji.

(...) Na pewno parkinson, bo z parkinsonem przecież to się nie da chyba raczej tak za bardzo pracować.

Myślę, że tutaj najważniejszym upośledzeniem, do którego powinno być wyższe dofinansowanie, to jest to stwardnienie rozsiane. Tutaj może być nagły atak i długotrwałe zwolnienie pracy. Znaczne upośledzenie widzenia, ślepotą oraz niedowidzenie. To byłoby dla naszego zakładu duże utrudnienie. I przewlekłe choroby psychiczne, bo jest to osoba, której do końca nie można powierzyć jakiegoś ważnego stanowiska. Dodatkowo jeszcze ta osoba jest w pewnym sensie nieobliczalna (...).

Zwracano jednak uwagę na to, że wpływ na poziom dofinansowania powinien mieć charakter prowadzonej działalności i branża. Nie dla każdego przedsiębiorstwa wysokość podwyższonych kosztów będzie taka sama. W przypadku jednej firmy będą one niskie, a w przypadku drugiej zatrudnienie takiej osoby w ogóle nie będzie możliwe lub będzie generowało znacznie wyższe koszty. Ponadto znaczenie powinien mieć wpływ schorzenia na wywiązywanie się z obowiązków zawodowych i jego zaawansowanie, gdyż to znacznie różnicuje osoby cierpiące na te same schorzenia. W jednym przedsiębiorstwie mogą one powodować wzrost kosztów produkcji lub świadczonych usług, a w innym nie.

Nam pewne rzeczy nie przeszkadzają, ale w innej firmie już tak nie jest, bo osoba głuchoniema – zresztą nie wiem, czy na taśmie produkcyjnej, czy w ogóle może pracować. Jednak dźwięki i tak dalej – zagrożenie. Pewnie tam też jest problem na produkcji.

(...) jeżeli byłoby większe o 20% dofinansowanie, to i tak bym nie zatrudnił tych osób. Bo nie mam gdzie ich zatrudnić. Muszę mieć osoby w miarę sprawne, jeżeli chodzi o zdol-

ności manualne. Osoba niewidoma to tak naprawdę jest zmysł, który w 80% generuje inne zmysły. Bez jednej ręki, dwóch nóg nawet można sobie poradzić. Ale bez oczu?

Pojawiły się również propozycje schorzeń, które obecnie znajdują się na liście, a które zdaniem niektórych uczestników wywiadów nie powinny się wiązać z możliwością uzyskania wyższego dofinansowania. Zaliczone zostały do nich nosicielstwo wirusa HIV i choroba AIDS, gdyż osoby chorujące na te choroby nie mają problemów w codziennym funkcjonowaniu zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim.

AIDS mnie najbardziej kłuje w oczy. Dlatego, że te osoby nie mają problemów de facto widocznych ze sobą. Na co dzień. Chybabym HIV i AIDS skasował (...) nie przeszkadzają w normalnym funkcjonowaniu.

Zdaniem uczestników wywiadów poza obecnie znajdującymi się na liście schorzeń szczególnych powinny być ciężkie schorzenia neurologiczne i znaczna niepełnosprawność ruchowa.

Schorzenia ciężkie neurologiczne, które nie są zakwalifikowane jako umysłowe, ale takie ciężkie neurologiczne. I myślę znaczne ruchowe. Bo to, że pracownicy ruchowi w tym stopniu znacznym nie mają tych..., to już jest pomyłka po prostu.

Osoby wskazujące na konieczność poszerzenia listy schorzeń szczególnych o wymienione choroby proponowały, aby wysokość dofinansowania w ich przypadku była na takim samym poziomie i regulowana w taki sam sposób, jak w przypadku pozostałych, znajdujących się obecnie w katalogu schorzeń szczególnych.

Niepokojące jest, że nie wszyscy uczestnicy badania potrafili określić swoje stanowisko dotyczące listy schorzeń szczególnych. Ich wiedza ograniczała się głównie do schorzeń, z którymi mieli styczność. Brakowało im natomiast wiedzy o możliwościach wykonywania pracy zawodowej i jej zakresie przez osoby cierpiące na te choroby z zaliczonych obecnie do listy schorzeń szczególnych, z którymi się nie zetknęli. O ile w przypadku pracodawców działających w ramach otwartego rynku pracy brak wiedzy z tego zakresu raczej nie dziwi nikogo, o tyle w przypadku osób zarządzających ZPCh stanowi to już istotny problem.

Z tych chorób to tak naprawdę w naszej firmie zdarzają się tylko osoby z upośledzeniem umysłowym, są 2 osoby. Powikłania cukrzycy chyba 4–5. Paraplegia, tetra- i hemiplegia to nic mi to nie mówi (...).

Ja też nie znam tych, nie spotkałam się z takimi.

2.7.4.2. Zwiększenie elastyczności czasu pracy osób niepełnosprawnych

Kolejny poruszony podczas badań problem dotyczył uelastycznienia czasu pracy na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych. Wyniki badań nie pozwoliły jednak na uzyskanie jednoznacznej odpowiedzi. Zdania uczestników wywiadów dotyczące uelastycznienia czasu pracy osób niepełnosprawnych były podzielone. Były osoby, które uważały, że zmiany takie nie są potrzebne, gdyż obecne rozwiązania się sprawdzają i pozwalają na zorganizowanie pracy w taki sposób, aby przebiegała ona sprawnie i nie generowała dodatkowych kosztów. Nie widziały także podstaw do różnicowania zbiorowości osób niepełnosprawnych i osób nieposiadających orzeczeń o niepełnosprawności.

Myślę, że to nie ma znaczenia. Wszyscy są jednakowo rozliczani i nie ma znaczenia, czy to są osoby niepełnosprawne, czy nie.

(...) uelastycznienie, o jakim wcześniej wspominałem, typu porozumienie z pracownikami, co do pracy i rozpoczynania i kończenia pracy o odpowiednich porach, daje nam możliwość wachlowania sprawami produkcyjnymi, że nie widzę potrzeby zmian.

Były również osoby mające przeciwnie zdanie. Uważały, że w reprezentowanym przez nich ZPCh wprowadzenie zmian mających na celu zwiększenie elastyczności czasu pracy osób niepełnosprawnych jest potrzebne. Dostrzeganie takiej potrzeby związane było

z charakterem prowadzonej działalności i branżą. Potrzeba wprowadzenia tego rodzaju zmian wynikała z niestabilnej sytuacji na rynku pracy i nieregularności wpływających zamówień. Przy czym nie dotyczyło to wyłącznie podmiotów, których specyfika prowadzonej działalności powoduje, że zapotrzebowanie na ich usługi lub produkty zmienia się sezonowo. Istnienie takiej potrzeby deklarowali również przedstawiciele ZPCh, w przypadku których sezonowość nie występuje, ale których produkty i usługi zamawiane są również nieregularnie i trudno jest im przewidzieć, kiedy pojawi się zamówienie wymagające od pracowników pozostania dłużej w pracy. Potrzebę stosowania elastycznych form organizacji czasu pracy deklarowali również reprezentanci podmiotów świadczących usługi opiekuńcze.

U mnie to jest tak, jak jest na tygodniu, w jeden się robi dzień mniej, w drugi się robi dzień więcej i to musi być, żeby to jakoś pokryć. Jak jest każdy wcześniej, idzie, to jest cacy, jak troszkę dłużej, to jest źle. A to by było w miarę dobre.

(...) mamy ten nasz DPS, który znajduje się na drogach. To jest 24 godziny na dobę. Tam nie ma możliwości przerwy, jest opieka nad osobami starszymi, niepełnosprawnymi. Bo taka jest specyfika nasza (...) tam jest system opieki ciągłej – 24 godziny. (...) one muszą pracować 24 godziny. Zaproponowaliśmy dwa rodzaje pracy. Albo państwo pracują osiem godzin codziennie, to jest czas dzienny, wieczorowy i nocy, czy też życzyliby sobie państwo pracę 12-godzinną, a więc przerwa całonocna 12 godzin. (...) [zostało wybrane] 12. Ponieważ pracownik ma cały dzień wolny. Nie musi dojechać (...) Może znaleźć następne zatrudnienie.

Uczestnicy wywiadów proponowali, aby wprowadzić zmiany w sposobie rozliczania czasu pracy pozwalających na jego dopasowanie do potrzeb osób niepełnosprawnych i ZPCh. Korzystnym rozwiązaniem byłoby stosowanie miesięcznego lub dwumiesięcznego okresu rozliczeniowego. Zmiany te powinny ułatwić rozliczanie czasu pracy osób, które z różnych powodów (rodzinnych, gorszego samopoczucia, chwilowego pogorszenia się stanu zdrowia) jednego dnia muszą wcześniej zakończyć pracę. Mogłyby one natomiast odpracować ten czas w innym terminie. Należałoby również umożliwić stosowanie równoważnego czasu pracy. Są podmioty, których specyfika prowadzonej działalności tego wymaga, a pracujące w nich osoby niepełnosprawne chętnie godzą się na taką formę organizacji czasu pracy.

Na przykład w miesiącu lub w dwóch miesiącach. Jeżeli osoba niepełnosprawna przychodzi mi do pracy i po dwóch godzinach czuje się źle, to ja mu mówię: „No to idź do domu”, ale nie mówię mu: „Weź urlop”. W rzeczywistości musi wziąć urlop, bo jest w pracy. No to mówię mu „Idź do lekarza, idź do pielęgniarki” (...). Okazuje się, że ma wysokie ciśnienie, okazuje się, że jakieś inne problemy. Tu jakieś, nie mówię o problemach psychicznych, ale problemy w domu, problemy z tym, problemy z tamtym. Zezwalam na coś takiego, ale ten czas by był do odrobienia na przykład w późniejszym czasie. Elastyczny czas pracy, o którym cały czas mówimy i w sejmie jest, to też tak samo.

Jak sami jednak zaznaczyli, proponowane zmiany nie powinny różnicować zbiorowości osób niepełnosprawnych ani też stanowisk pracy. Powinna istnieć możliwość ich stosowania wówczas, gdy tylko zajdzie taka potrzeba.

Uczestnicy wywiadów wskazywali także na istnienie problemu związanego z wprowadzaniem elastycznych form organizacji czasu pracy. Dotyczył on niechęci osób niepełnosprawnych do godzenia się na takie warunki. Podkreślono jednak, że problem ten nie dotyczy osób pracujących od dłuższego czasu, ale osób nowo zatrudnionych, które niejednokrotnie są również bardzo roszczeniowe.

Biurowi są już przyzwyczajeni, bo wiedzą, co i jakie mają terminy i muszą zrobić (...) już są przyzwyczajeni, bo takie nawyki, bo taka jest potrzeba. A z tymi, no to im teraz nowy, młodszy pracownik, tym jest gorzej. Młodzi są tak szkoleni bardzo roszczeniowo. By-

łem przez przypadek na takim jakimś spotkaniu, to pani, żeby to tak było, tak samo... jak się traktuje pracodawcę jako złodzieja, to po co?

2.7.4.3. Ocena propozycji likwidacji możliwości uzyskania stałego dofinansowania z tytułu zatrudnienia niepełnosprawnych w zamian za wprowadzenie elastycznego rozwiązania

Negatywnie został oceniony przez uczestników wywiadów wpływ na zatrudnienie osób niepełnosprawnych propozycji zlikwidowania możliwości uzyskania stałego dofinansowania z tytułu zatrudnienia niepełnosprawnych w zamian za wprowadzenie elastycznego rozwiązania, np. koncepcja bonu, który mógłby być użyty do sfinansowania kosztów dojazdu do pracy, lepszego zaopatrzenia. Cele, na jakie mogłyby być przeznaczone środki z takiego bonu mają źródło finansowania w ZFRON-ie. Wprowadzenie zmian w takiej formie nie zmieniłoby więc wiele, jeśli chodzi o potrzeby niepełnosprawnych pracowników z zakresu rehabilitacji społecznej i medycznej, czy też możliwości dojazdu do pracy. Przyniosłoby natomiast wiele negatywnych konsekwencji dla ich sytuacji na rynku pracy i sytuacji ZPCh. Osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym i tak nie będą zatrudniane. Pracodawcy skupią się na zatrudnianiu osób mających orzeczenia o pozostałych dwóch stopniach niepełnosprawności. Ponadto proponowana zmiana nie objęłaby wszystkich osób niepełnosprawnych. Zwrócono również uwagę na to, że wysokość świadczeń powinna zależeć od rzeczywistego wpływu schorzenia na wykonywanie pracy, gdyż to, że ktoś ma orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności nie oznacza, że jego dysfunkcja nie będzie miała negatywnego wpływu na wykonywanie pracy zawodowej. Niekiedy te ograniczenia są w tej grupie pracowników większe niż w przypadku osób mających orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Ponadto przy takich zmianach pozycja konkurencyjna osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim obniży się, ponieważ pracodawcy będą woleli zatrudnić osobę niemającą orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, gdyż potencjalnie będzie generować niższe koszty pracy i będzie miała niższą absencję chorobową.

Chory pomysł. Bo to, co ten bon ma pokryć, generalnie jest realizowane z punktu widzenia funduszu, więc powielenie dwóch rzeczy, kosztem odebrania dofinansowania. To jest dla mnie chory pomysł. To jest postawienie kolejnego krzyżyka nad ZPCh i w ogóle otwartym rynkiem pracy.

Myślę, że to nie miałyby pozytywnego skutku. Tak mi się wydaje, bo to dofinansowanie jest na każdą osobę ze stopniem lekkim, 40% tego najniższego wynagrodzenia. Natomiast to dotyczy osób wszystkich, z takich bonów nie każdy by korzystał. Tak samo, jak z możliwości dofinansowania, wyjazdów, leków. To nie byłoby wykorzystywane.

Pracodawcy ich nie będą zatrudniać. Będą szukać dalej ludzi z jedynek, dwójką, tam gdzie państwo każe im zatrudniać te osoby. A ja uważam, że niektóre osoby z trzecią grupą, lekką, są bardziej schorowane jak nawet ci z dwójką.

Jeżeli nie ma dla nich dofinansowania. Mówię o swoich odczuciach. Ja to tak oceniam. Tutaj nie chcę koloryzować, ale ja nie będę zainteresowany zatrudnianiem z lekkim stopniem niepełnosprawności. Bo nie ma z tego tytułu nic, a te osoby... Lekki stopień niepełnosprawności, to się tak ocenia „a to prawie człowiek zdrowy”. Ale prawie robi różnicę. Bo jak postawię sobie osobę z lekkim i osobę zdrową, to na pewno wezmę osobę zdrową. Jakikolwiek schorzenie by to nie było, to ja muszę przewidzieć, że ten człowiek będzie chorował (...). Biorąc pod uwagę to, że te osoby, które by miały umiarkowany i znaczny stopień niepełnosprawności, w kwestii tutaj zmniejszenia tych ograniczeń zawodowych, że doszkalalibyśmy itd. Narzędzia byśmy lepsze dawali. Nie zniweluje to. Zwiększymy bezrobocie na rynku osób niepełnosprawnych. Jestem co do tego przekonany.

Zwrócono również uwagę na to, że wprowadzenie takich zmian mogłoby również generować powstawanie nadużyć, gdyż pracodawcy mogliby próbować wpływać na decyzje niepełnosprawnych pracowników i namawiać, by rezygnowali z tej formy na rzecz pracodawcy. Ponadto część ZPCh w momencie wprowadzenia takich zmian zredukowałaby liczbę zatrudnianych osób niepełnosprawnych, a nawet rezygnowała z posiadanego statusu.

(...) gdyby on miał to wybierać, to myślę, że skończyłoby się na tym, że subtelnie by mu sugerował, aby jednak wykorzystywał to na dofinansowanie dla pracodawcy. I tak by się to pewnie skończyło.

2.7.4.4. Ocena propozycji zmniejszenia dla lekkiego i umiarkowanego stopnia lub odejście od wieczystego dofinansowania do wynagrodzeń na rzecz okresowego dofinansowania wynagrodzeń dla osób o lekkim lub umiarkowanym stopniu z zachowaniem dotychczasowych zasad dla znacznego stopnia niepełnosprawności

Negatywnie oceniono również propozycję zmniejszenia dla lekkiego i umiarkowanego stopnia lub odejście od wieczystego dofinansowania do wynagrodzeń na rzecz okresowego dofinansowania wynagrodzeń dla osób o lekkim lub umiarkowanym stopniu z zachowaniem dotychczasowych zasad dla znacznego stopnia niepełnosprawności. W ZPCh są bowiem zatrudniane głównie osoby z lekkim lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Niepełnosprawnych pracowników w stopniu znacznym jest zwykle niewielu. Ponadto część osób mających to orzeczenie nie chce lub nie potrafi pracować. Niejednokrotnie znalezienie pracownika posiadającego umiarkowany stopień niepełnosprawności i odpowiednie kwalifikacje zawodowe jest bardzo trudne i wymaga wiele czasu. Nie jest to więc rozwiązanie korzystne z punktu widzenia tych podmiotów. Ponadto nie zawsze posiadany stopień niepełnosprawności jest trafnym miernikiem możliwości pracownika. Zdarza się, że zatrudniona osoba niepełnosprawna w stopniu lekkim wymaga większej pomocy i nakładu środków niż osoba mająca orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

W tym znacznym stopniu to jest bardzo mało ludzi zatrudnionych, bo niewielu ludzi ma znaczny stopień. Także ja bym była za tym, żeby jednak nie zmniejszało się to dla tego lekkiego i umiarkowanego.

Wszystkim zabrać, nic nie dawać jest najlepiej, niech sobie każdy sam radzi. Szkolenie, są szkolenia dla osób w cukierni takiej i takiej, trzymiesięczne. I on po trzech miesiącach umie jabłko obrać i blachę wyczyścić, czyli umie g.... Jest murzynem u kogoś, kto robi czarną robotę. Nie ma uczniów... Albo jest dotacja do wszystkiego... poza tym zachowania na znaczny stopień to są tylko nieliczni, co chcą pracować, co umieją pracować i gdzie mogą.

Nie zmniejszałabym, bo osoby niejednokrotnie z lekkim stopniem też potrzebują dużej pomocy i nie tylko z umiarkowanym i ze znacznym, bo niejednokrotnie te oceny nie są też przez lekarzy specjalistów czy komisje trafne, aż tak do stanu zdrowia.

2.7.4.5. Ocena propozycji pełnego zrównania praw i obowiązków wszystkich pracodawców

Propozycja odejścia od koncepcji zakładów pracy chronionej, czyli pełne zrównanie praw i obowiązków wszystkich pracodawców również spotkało się z dezaprobatą uczestników wywiadów. ZPCh stanowią ważny element całego procesu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych. Znajduje w nich pracę wiele osób, które nie mają szans na zatrudnienie w podmiotach działających w ramach otwartego rynku pracy. Nie-

pełnosprawni pracownicy mogą w nich liczyć na większe wsparcie socjalne, opiekę medyczną oraz wsparcie finansowe, których na otwartym rynku nie otrzymają.

W tych ZPCh, ci ludzie niepełnosprawni mają więcej jakichś takich możliwości niż zwykły zakład. A poza tym ZPCh musi się wywiązać z tego, że jak ma pieniądze na koncie ZFRON-u, to musi praktycznie je wykorzystać i wtedy korzysta ten niepełnosprawny. Niechby sobie istniały te ZPCh, bo ludzie tacy niepełnosprawni potrzebują pracy.

Takie rozwiązanie doprowadziłoby do całkowitego zniknięcia z rynku ZPCh oraz redukcji zatrudnienia osób niepełnosprawnych generujących wysokie koszty pracy w podmiotach rezygnujących z tego statusu. Ponadto niepełnosprawni pracownicy straciliby możliwość korzystania z całego zaplecza socjalnego i medycznego oferowanego w ZPCh. Decyzja taka miałaby więc bardzo negatywne konsekwencje dla osób niepełnosprawnych i ich rehabilitacji społecznej i zawodowej.

Nie ma sensu wtedy trzymać takiego zakładu pracy. To tak naprawdę wtedy przekształcamy się w normalną firmę i tak naprawdę korzystamy z tego wszystkiego tak, jak każda inna firma. Czyli wtedy ten status ZPCh nie byłby w ogóle... Zracjonalizowane byłoby zatrudnienie, bo nie oszukujmy się – u nas też są osoby, które są zatrudnione – może nie do końca są aż tak strasznie potrzebne w firmie, ale jednak trzeba utrzymać ten status i te wskaźniki.

Proszę bardzo. Niech sobie wymyślą, że zrównają. Stracą wtedy..., bo nie będą mieli, po co tam być. W takich ilościach, jakich są. Tylko co w zamian? Zrównujemy rynek pracy, ale co za tym idzie? Dla mnie to jest okej. Nie mam funduszu rehabilitacji, bo nie mam, więc ci ludzie i tak stracą uprawnienia dodatkowe, które mają. Filozofia zatrudnienia zmieni się całkowicie w tym momencie. Nie wiem, jakie będzie dofinansowanie. Kwestia obostrzeń związanych z utrzymaniem budynku w określonym standardzie nie będzie mnie interesowało. Proszę bardzo, niech sobie kombinują.

Pełne zrównanie praw i obowiązków wszystkich pracodawców mogłoby również przyczynić się do nasilenia nadużyć i nieprawidłowości. Pracodawcy zainteresowani jedynie skorzystaniem z okazji, jaką daje im możliwość uzyskania dodatkowego źródła środków wykorzystaliby je niezgodnie z przeznaczeniem. Wzrosłaby również skłonność do zatrudniania osób niepełnosprawnych jedynie na papierze, co z pewnością nie poprawiłoby ich sytuacji na rynku pracy, ani też skłonności do aktywności zawodowej.

(...) są firmy komputerowe, co wszystkich z downa zatrudniają, i piszą programy, to jest niemożliwością, ale zgodnie z przepisami tak jest, i dostaną największe finansowania i stanowiska w pracy, i całe rodziny żyją. Mam koleżankę dyrektorkę, co prowadzi, żeśmy razem w szpitalu pracowali i tak są, i to są na całej Polsce, i nikogo z psychiczną chorobą z jedynek pan nie znajdziesz. I oni wszystko wyciągnęli, i komputery, i oprogramowania, wszystko robią, a kto na tym inny siedzi. A takie zakłady, które robią, bo takie molochy, twór komunistyczny jak spółdzielnie RENA, to one chodziły, robiły, guzik, siedział, nic, z tej dotacji se żyły i tylko się obgadywały, to też jest chore. Wyciągnęły budynki, które wynajmują, to... Musi powstać jakiś model, który będzie na przykład miał ZPCh, co spełnia takie warunki, mieć tyle i tyle pieniędzy, i w tym budżecie się chodzić, i zamykać, i robić. (...)

Tylko jeden uczestnik wywiadów uznał takie działanie za sprawiedliwe i niemające negatywnego wpływu na zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Osoba ta uważała, że działanie takie przyczynić się może do zainteresowania wszystkich pracodawców zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.

Myślę, że zaczęłyby zatrudniać więcej niepełnosprawnych, jeśli to dofinansowanie byłoby zrównane.

2.7.4.6. Ocena propozycji zmniejszenia dofinansowania wynagrodzeń pracowników przy jednoczesnym zwiększeniu wydatków na pokrycie innych kosztów

Zmniejszenie dofinansowania wynagrodzenia pracowników, a zwiększenie wydatków na pokrycie innych kosztów związanych z zatrudnieniem, np. asystent, szkolenia, dostosowanie stanowiska, lepsze oprzyrządowanie dla pracownika (wózek, aparaty słuchowe), koszty dojazdu pracownika niepełnosprawnego do pracy uznane zostały za działania zbędne, gdyż wszystkie one są finansowane w ZPCh ze środków znajdujących się na koncie ZFRON-u. Ponadto obniżenie dofinansowania do wynagrodzeń wypłacanych niepełnosprawnym pracownikom zmusiłoby ZPCh do dokonania oceny wydajności pracowników, ich selekcji pod tym kątem i redukcji tych, których zatrudnienie przynosi straty.

Ja bym nie była za tym, żeby zmniejszać to dofinansowanie. Mówię, bo i tak te wszystkie rzeczy są finansowane z tego ZFRON-u, tak że to zmniejszenie byłoby zupełnie niepotrzebne.

Musiabym rezygnować z osób niepełnosprawnych, bo osoby zdrowe, koszty osób zdrowych byłyby niższe niż osób niepełnosprawnych.

Uczestnicy wywiadów uznali, że rozwiązanie takie nie miałoby żadnego wpływu na wzrost zainteresowania wśród pracodawców z otwartego rynku pracy zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, a wręcz przeciwnie mogłoby się przyczynić do ich zwalniania.

Myślę, że nie miałoby to wpływu. Kto chce, to i tak zatrudnia osoby niepełnosprawne i ma z tego tytułu jakieś ulgi.

Obawiam się, że raczej zaczęliby zwalniać. Zaczęłoby to iść w stronę najgorszą z możliwych – powolnego pozbywania się osób.

2.7.4.7. Ocena propozycji podwyższenia wartości wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym i umiarkowanym dla ZPCh

Podwyższenie wartości wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym i umiarkowanym dla ZPCh przyniosłoby zdaniem uczestników wywiadów jedynie negatywne efekty. Wiele podmiotów utraciłoby posiadany status ZPCh. A to z kolei doprowadziłoby do redukcji zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Wszyscy pracownicy, których poziom wydajności jest niski, zostaliby zwolnieni, w celu redukcji kosztów pracy. Większość zwolnionych stanowiłyby osoby niepełnosprawne, które generowały podwyższone koszty produkcji lub świadczonych usług. Podmiot taki utraciłby prawo do uzyskiwania dofinansowań w takim zakresie, jak wówczas, gdy miał status ZPCh. A to z kolei zmusza go do kierowania się rachunkiem ekonomicznym i wprowadzenia zmian, które pozwolą na dalsze funkcjonowanie i przynoszenie zysku.

Tutaj by nastąpiła weryfikacja, ocena wszystkich osób, które są zatrudnione. Bo jednak są osoby, które są nie do końca tak wydajne i na zatrzymaniu tych osób nam zależy. Więc kilka osób by tę pracę straciło.

Wiele ZPCh miało problemy z uzyskaniem wymaganej wartości wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych po wprowadzonych ostatnio zmianach w tym zakresie. Ponadto kolejne podniesienie wartości tego wskaźnika wymusiłoby na ZPCh redukcję zatrudnienia osób niemających orzeczeń o stopniu niepełnosprawności po to, aby zwolnić miejsca pracy dla nowych pracowników mających status osoby niepełnosprawnej, co również nie byłoby dobrym rozwiązaniem. W wielu ZPCh obniżyłoby to jakość znajdujących się w nich zasobów pracy. Ponadto mogłyby mieć problemy z obsadzeniem wolnych stanowisk pracy osobami niepełnosprawnymi w stopniu znacznym i umiarkowanym mającymi kwalifikacje potrzebne na tych stanowiskach. W niektórych ZPCh, specyfika prowadzonej działalności i wymogi stanowiska pracy nie pozwoliłyby na zatrudnienie osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym, nawet gdyby mieli potrzebne kwalifikacje zawodowe, ponieważ nigdy nie uzyskaliby zgody lekarza na jej wykonywanie.

My nie możemy sztucznie stwarzać stanowisk pracy. A to do tego prowadzi, zwiększenie limitów. Żeby ten status utrzymać. My nie jesteśmy z gumy (...).

Na pewno byłby to duży problem. Dlatego, że generalnie rzecz biorąc, w naszej firmie te osoby z konkretnym doświadczeniem, to są osoby pełnosprawne. Osoby niepełnosprawne to jest cała obsługa. Gdybyśmy otrzymali wytyczne, że mamy ten wskaźnik podnieść, to nie jesteśmy w stanie, musielibyśmy zwolnić część osób pełnosprawnych. (...) kadra byłaby na tym samym poziomie. Musielibyśmy pozbywać się osób z fachem.

U nas w firmie, to jest zakład, gdzie osoby, które pracują na hali, są to osoby w ruchu. Ja rozumiem przez stopień upośledzenia, znaczy, osoby, które mają problem z widzeniem, poruszaniem się, problemy kardiologiczne, neurologiczne. I na pewno zatrudnienie takich osób sprawiłoby, że nasza mobilność uległaby obniżeniu. Musielibyśmy zatrudnić osoby albo zwolnić osoby ze stopniem lekkim, które dawały nam odpowiednią wydajność tylko po to, żeby utrzymać wskaźnik na odpowiednim poziomie. Ale nasza firma by na tym ucierpiała. Bo musielibyśmy zatrudnić osoby, na które nas nie stać.

Tylko czterech uczestników wywiadów uważało, że podniesienie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych nie stanowiłoby dla nich żadnego problemu. Jeden z nich wprowadził warunek. Działanie takie nie stanowiłoby w jego przypadku problemu, ale tylko wówczas, gdy limit ten nie przekroczyłby 60%. Nie jest to jednak pomysł, który proponowałby zrealizować.

Patrząc statystycznie, jak sobie wyobrażaliśmy wskaźnik zatrudnienia, jak to się rozkłada, to myślę, że skończyłoby się to na 60 procentach ogółu osób zatrudnionych, w tym 30 powyżej – już by mogło być różnie. Teraz jest 50 i 20, więc gdzie te 10 procent jeszcze, ale później to już będzie naprawdę problem.

Zresztą mówimy na dzisiejszy dzień. Ale tak naprawdę tego wskaźnika, ja bym wolał, żeby nie podnoszono.

2.8. Podsumowanie

ZPCh zajmują szczególne miejsce w systemie rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych. Stanowią ostatni jej etap przed wejściem osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy. Sytuacja tych podmiotów na rynku nie jest łatwa. Uzyskanie i utrzymanie statusu ZPCh wymaga spełnienia określonych warunków. Muszą zatrudniać określony odsetek osób niepełnosprawnych i zapewnić im odpowiednie warunki pracy. Ponadto podmioty te muszą również dbać o wypracowanie zysków. Prowadzona w nich polityka personalna i sposób zarządzania wymaga podejmowania decyzji pozwalających na zachowanie równowagi między narzuconą strukturą zatrudnienia a wartością wytworzonych produktów lub oferowanych usług. Często jest to zadanie bardzo trudne, gdyż podmioty te są bardzo zróżnicowane pod względem formy organizacyjno-prawnej, charakteru prowadzonej działalności i branży. Ponadto kierowanie się zasadami rynkowymi zmusza je nie tylko do konkutowania z podmiotami z otwartego rynku pracy, ale również między sobą.

To zróżnicowanie charakteru prowadzonej działalności i branży wpływa na strukturę zatrudnionych w ZPCh osób niepełnosprawnych. Nie zawsze dysfunkcja organizmu pozwala na zatrudnienie takiej osoby na wolnym stanowisku pracy nawet wówczas, gdy zostaną wprowadzone zmiany mające na celu jego dostosowanie. Istniejące przeciwwskazania medyczne wykluczają niekiedy możliwości wykonywania pracy na tym stanowisku przez osoby mające zdiagnozowane określone schorzenia. Kolejny problem stanowi stosunkowo niska jakość tej części zasobów pracy. Bardzo często osoby ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności legitymują się niskim poziomem wykształ-

cenia lub też nie mają żadnych kwalifikacji zawodowych. Ponadto ich dysfunkcja może pozwalać jedynie na wykonywanie prostych czynności. Wszystko to komplikuje ZPCh obsadzanie wakatów, a osobom niepełnosprawnym znalezienie pracy. ZPCh niejednokrotnie mają problemy ze znalezieniem osoby niepełnosprawnej mającej odpowiednie kompetencje zawodowe, stopień niepełnosprawności oraz zgodę lekarza na zatrudnienie na takim stanowisku pracy.

Kolejny problem stanowi obowiązek przystosowania budynków i stanowisk pracy do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych. Wymagany okres zatrudnienia niepełnosprawnej osoby na stanowisku, na którego dostosowanie ZPCh uzyskał dofinansowanie może również stanowić problem, gdyż nie zawsze pracownik ten chce lub może na nim pracować przez trzy lata. W przypadku zaistnienia takiej sytuacji podmiot musi znaleźć kolejną osobę mającą orzeczenie o niepełnosprawności, takie same lub podobne kwalifikacje zawodowe oraz dysfunkcję organizmu, co nie jest już prostym zadaniem. Z nałożonym na ZPCh obowiązkiem dostosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości pracującej na nim osoby niepełnosprawnej związane jest również stosowanie przez te podmioty praktyk mających na celu ograniczanie takich inwestycji. Szukając oszczędności podczas rekrutacji nowych pracowników, biorą pod uwagę rodzaj i charakter dysfunkcji kandydatów, którzy ubiegają się o zatrudnienie na dostosowanym lub wyposażonym wcześniej, zgodnie z potrzebami osoby niepełnosprawnej poprzednio pracującej na tym stanowisku pracy. Praktyki takie mają negatywny wpływ na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, gdyż ograniczają możliwości zatrudnienia. Podczas selekcji odrzucają kandydaci, których dysfunkcja wymagałaby poniesienia kosztów związanych z przystosowaniem budynku i stanowiska pracy. Mamy więc do czynienia z kilkoma czynnikami mającymi wpływ na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Możliwości znalezienia zatrudnienia ogranicza osobom niepełnosprawnym stosunkowo niska jakość tej części zasobów pracy, brak lub niedopasowanie posiadanych kwalifikacji zawodowych do potrzeb działających na lokalnym rynku ZPCh, stopień i poziom niepełnosprawności oraz charakter prowadzonej działalności przez ZPCh znajdujący się w najbliższej okolicy i jej branża. Istotne znaczenie ma również sposób prowadzonej polityki personalnej w tych podmiotach.

Metody rekrutacji i selekcji są takie same, jak w przypadku osób nieposiadających orzeczeń o stopniu niepełnosprawności. Znacznych problemów podczas selekcji przysparza ZPCh dopasowanie niepełnosprawnego kandydata do stanowiska pracy. Podczas selekcji nie chodzi jedynie o jak najlepsze dopasowanie kwalifikacji i umiejętności zawodowych przyszłego pracownika do potrzeb podmiotu, ale również o jego przydatność i stopień samodzielności. Niestety istniejące orzeczenia o stopniu niepełnosprawności zadania tego nie ułatwiają, gdyż nie zawsze są wiarygodnym miernikiem. Niekiedy lepszym kandydatem na pracownika ze względu na ograniczone możliwości wykonywania zadań zawodowych okazuje się osoba mająca orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności niż osoba niepełnosprawna w stopniu lekkim. Dlatego też należałoby te kwestie doprecyzować i wprowadzić zmiany pozwalające na lepsze dopasowanie oferowanej pomocy do rzeczywistych potrzeb osoby niepełnosprawnej i generowanych przez nią podwyższonych kosztów produkcji czy świadczonych usług przez ZPCh.

Zakres pomocy, na jaki mogą liczyć niepełnosprawni pracownicy podczas wykonywania obowiązków zawodowych w ZPCh jest niewielki. Podmioty najczęściej zatrudniają tylko takie osoby, które po okresie wprowadzenia w obowiązki zawodowe są w stanie wykonywać je samodzielnie. Jeśli sytuacja tego wymaga, pracują w zespołach mieszanych, dzięki czemu mogą liczyć na wsparcie pozostałych współpracowników. Niepokojąca jest również niska skłonność ZPCh do inwestowania w rozwój zawodowy pracowników. Najczęściej kształcenie związane jest z przejęciem obowiązków zawodowych przez

nowego pracownika niepełnosprawnego. Jest ono krótkie, odbywa się na stanowisku pracy i jest prowadzone przez innego pracownika tego podmiotu. Osoby te często nie używają dokumentów potwierdzających posiadanie uzyskanych kwalifikacji czy umiejętności. Dlatego też sytuacja ta wymaga zmiany i wprowadzenia możliwości uzyskiwania tego rodzaju potwierdzenia. Niepełnosprawność stanowi w przypadku niektórych zawodów ograniczenie w uzyskiwaniu awansu i dalszego rozwoju zawodowego. Dotyczy to tych zawodów, gdzie uzyskiwanie kolejnych uprawnień jest związane z koniecznością posiadania dobrego stanu zdrowia.

Bardzo ważną, jeśli nie najważniejszą, determinantą mającą wpływ na zatrudnianie osób niepełnosprawnych jest posiadanie przez ZPCh środków na koncie ZFRON pozwalających na wyrównanie podwyższonych kosztów produkcji lub świadczonych usług związanych między innymi z koniecznością poniesienia inwestycji z racji dostosowania budynków i stanowisk pracy do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych. Z wypowiedzi uczestników wywiadów wyraźnie widać, że skłonność do podejmowania takich działań zależy od ilości środków, które ZPCh może na ten cel przeznaczyć lub też uzyskać z innych źródeł niż ZFRON. Ilość dostępnych środków nie tylko determinuje skłonność do przeznaczania środków na dostosowanie budynków i stanowisk pracy, ale również na wiele innych działań związanych z rehabilitacją zawodową, społeczną czy medyczną niepełnosprawnych pracowników. Jeśli środków takich nie ma, nie są wówczas te działania podejmowane. Nie zawsze też środki te są przeznaczane na wsparcie osób niepełnosprawnych. Zdarza się, że zakupiony sprzęt ma zwiększyć majątek trwały podmiotu, a nie wyrównywać poziom produktywności niepełnosprawnych pracowników, a zakupione urządzenia i maszyny nie są obsługiwane przez osoby niepełnosprawne. Praktyki te świadczą o tym, że system dofinansowania doposażenia miejsca pracy niepełnosprawnego pracownika nie jest na tyle szczelny, aby uniemożliwiać występowanie nieprawidłowości i nadużyć w tym zakresie. Dlatego też należałoby odjąć działania mające na celu wykluczenie zaistnienia tego rodzaju nieprawidłowości.

Również w przypadku skłonności ZPCh do zatrudniania osób niepełnosprawnych największą siłą oddziaływania mają czynniki ekonomiczne. Jedynie podmioty znajdujące się w dobrej sytuacji finansowej decydują się na zatrudnianie nowych pracowników. Najczęściej bodźcem do takich działań jest pojawienie się wakatów, rozwój firmy lub też przewyższający aktualne możliwości wzrost popytu na produkty lub oferowane usługi. Jedynie tego rodzaju sytuacje motywują ZPCh do zwiększenia zatrudnienia, w tym również osób niepełnosprawnych. Najczęściej jednak zatrudnienie to dotyczy pojedynczych osób. Jest to kolejny dowód na to, jak ogromne znaczenie ma w przypadku ZPCh rachunek ekonomiczny i sytuacja gospodarcza na lokalnym rynku oraz kształtowanie się cen nie tylko na środki produkcji, ale również na oferowane przez te podmioty produkty i świadczone usługi. Praktyką stosowaną przez ZPCh, która negatywnie wpływa na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych, jest wspieranie się stażystami i praktykantami w momentach pojawienia się większego popytu na produkty lub usługi. Działanie takie pozwala podmiotowi przetrwać okres większego zainteresowania na rynku przy stosunkowo niskich kosztach pracy, ale nie przyczynia się do poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy. W przypadku ZPCh czynnikiem mającym wpływ na decyzje związane z obsadzeniem wolnego stanowiska pracy osobą mającą orzeczenie o niepełnosprawności jest aktualna struktura pracowników. W sytuacjach kiedy ZPCh grozi utrata statusu z powodu zbyt niskiego poziomu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, wówczas podczas rekrutacji wybierają jedynie osoby mające status osoby niepełnosprawnej i interesujący ich stopień.

Negatywny wpływ na możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy mają przysługujące im uprawnienia do dodatkowej przerwy w pracy, dłuż-

szego wymiaru urlopu wypoczynkowego oraz zwolnienia od pracy. Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej, której takie uprawnienia przysługują, bez wcześniejszej reorganizacji pracy w przedsiębiorstwie może przyczyniać się do zakłóceń w ciągłości prowadzonej działalności i generować straty. Nie są to jednak bariery, z którymi nie można sobie poradzić. ZPCh znają swój zakres obowiązków wobec niepełnosprawnych pracowników związanych z uwzględnianiem przysługujących im praw. Biorą je pod uwagę podczas organizacji pracy i starają się ją zaplanować w sposób jak najbardziej produktywny. Uwzględniają je również podczas podejmowania decyzji dotyczących obsadzania poszczególnych stanowisk pracy. Niestety nie zawsze i nie wszędzie możliwe jest zatrudnienie osoby niepełnosprawnej ze względu na przysługujące tym osobom prawa. Znaczne trudności mogą mieć z tym mikropodmioty, w których często nie ma kto zastąpić nieobecnego przez dłuższy czas pracownika. Problem ten dotyczy również stanowisk pracy, na których pracujące osoby ze względu na zakres pełnionych obowiązków i ich znaczenie w procesie produkcji nie mogą być przez długi czas nieobecne. Te same konsekwencje są związane z absencją chorobową osób niepełnosprawnych. Zatrudniając osobę niepełnosprawną, należy liczyć się z możliwością częstych nieobecności w pracy spowodowanych nasileniem się objawów chorobowych uniemożliwiających jej wykonywanie. Ponieważ sytuacje takie trudno jest przewidzieć, dlatego też mogą stanowić czynnik w równym stopniu obniżający skłonność pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych, co ich prawa.

Istniejący obecnie system wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych paradoksalnie wcale nie spełnia swojej roli. Uczestnicy wywiadów ocenili go bowiem negatywnie. Pomimo tego, że wcześniejsze rozwiązania dotyczące ZPCh nie chroniły przed występowaniem nieprawidłowości i nadużyć, to jednak były lepsze i pozwalały tym podmiotom na rozwój i zwiększanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Do obniżenia pozycji konkurencyjnej na rynku pracy osób niepełnosprawnych przyczyniło się systematycznie wprowadzane do 2013 r. zmniejszanie dofinansowania wynagrodzeń osób z lekkim i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zatrudnianych w ZPCh oraz wykluczenie w 2011 r. z grupy pracowników, na których przysługuje dofinansowanie do wynagrodzeń osób pobierających świadczenia emerytalne. Wprowadzone różnice w wysokości przysługujących dofinansowań do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych jeszcze w większym stopniu skomplikowały całą procedurę. Problem stanowi również sposób naliczania wysokości dofinansowania, a głównie nieaktualna wartość wysokości płacy minimalnej. Jednakże to właśnie ten instrument – dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych został uznany za mający największy wpływ na skłonność pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Instrumentami stymulującymi zatrudnianie osób niepełnosprawnych jest również możliwość uzyskania dofinansowania na dostosowanie lub doposażenie stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej pod warunkiem jednak, że dysponent tych środków będzie miał odpowiednią ich ilość. Obecnie bardzo często ilość tych środków jest zbyt mała w porównaniu z rzeczywistymi potrzebami. Do korzystania z tego instrumentu zniechęca długotrwała i skomplikowana procedura oraz warunkujące ich uzyskanie zobowiązanie do zatrudniania na takim stanowisku niepełnosprawnego pracownika przez co najmniej 3 lata.

W najmniejszym stopniu ZPCh korzystają z możliwości uzyskania zwrotu kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego oraz zatrudnienia pracownika pomagającego osobie niepełnosprawnej. Podmioty te generalnie charakteryzują się niską aktywnością edukacyjną. Inicjują i organizują kształcenie swoich pracowników sporadycznie i polega ono głównie na prowadzeniu szkoleń przez innych pracowników w siedzibie firmy na stanowiskach pracy. Ponadto są to instrumenty, z których do tej pory badane podmioty

nie korzystały i tak naprawdę w niektórych ZPCh kadra zarządzająca nie ma pojęcia o tym, jakie koszty są w ramach tych instrumentów pokrywane. Problemów przysparza również interpretacja niektórych zapisów prawnych, która pozwala na jej dowolność. Uzyskana odpowiedź zależy od tego, kto rozpatruje wniosek, a nie od obiektywnych, jednakowych dla wszystkich zasad. Czynnikiem ograniczającym działalność prowadzoną przez ZPCh jest zwiększanie wartości wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W przypadku niektórych podmiotów charakter działalności wyklucza zatrudnienie kolejnych osób niepełnosprawnych, gdyż podwyższone koszty doprowadziłyby do bankructwa podmioty lub też znalezienie kolejnych pracowników niepełnosprawnych mających potrzebne kompetencje zawodowe byłoby zbyt trudne, a niekiedy wręcz niemożliwe. Ostatnio wprowadzone zmiany w tym zakresie doprowadziły do utraty lub rezygnacji niektórych podmiotów z posiadania statusu ZPCh. Konsekwencją tego było przeprowadzenie restrukturyzacji, w wyniku której część zatrudnionych osób niepełnosprawnych zostało zwolnionych.

Uczestnicy wywiadów wskazywali również wiele rozwiązań, których wprowadzenie powinno zwiększyć atrakcyjność osób niepełnosprawnych dla pracodawców. Proponowano wprowadzenie następujących zmian:

- zwiększenie możliwości uzyskania dofinansowania kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych;
- zwiększenie możliwości uzyskania dofinansowania kosztów kształcenia niepełnosprawnych pracowników oraz ujednolicenie i uelastycznienie zasad przyznawania tych środków, a także umożliwienie rozliczenia pozyskanych na ten cel środków w dłuższym czasie;
- uelastycznienie zasady przyznawania uprawnień należnych niepełnosprawnym pracownikom, dzięki czemu mogłyby z nich korzystać tylko te osoby, które rzeczywiście tego potrzebują;
- zwiększenie wysokości dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników oraz uproszczenie zapisów regulujących zasady jego przyznawania i rozliczania dofinansowania;
- zmiana sposobu naliczania wysokości dofinansowania do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, metoda ta powinna uwzględniać aktualne ceny wysokości wynagrodzenia minimalnego;
- zwiększenie środków przeznaczanych na przyznawanie zwrotu kosztów przystosowania oraz wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej, a także uproszczenie i uelastycznienie procedury składania i rozpatrywania wniosków pracodawców ubiegających się o te środki;
- zniesienie obowiązku odprowadzania do ZUS-u składek od wysokości środków przyznawanej pomocy indywidualnej osobom niepełnosprawnym;
- przywrócenie wszystkim ZPCh możliwości wpłacania na ZFRON środków pochodzących z podatku od nieruchomości;
- wydłużenie okresu rozliczania wydatkowanych środków z ZFRON-u do dwóch lat;
- poszerzenie źródeł finansowania ZFRON-u między innymi również o podatek od przychodu;
- zmiana sformułowań znajdujących się w dokumentach prawnych regulujących zasady tworzenia i wykorzystania ZFRON, aby stały się bardziej przejrzyste i zrozumiałe i nie pozwalały na ich różne interpretowanie;
- uszczegółowienie zasad tworzenia i oceny indywidualnych programów rehabilitacyjnych oraz przygotowanie wzorów dokumentów, a oceny tych programów dokonywali by pracownicy na poziomie regionu;

- wprowadzenie większej ilości otwartych katalogów dopuszczalnego zakresu wydatkowania środków z ZFRON, pozwalających na dopasowanie ich do rzeczywistych potrzeb ZPCh i zatrudnionych w nim osób niepełnosprawnych;

- przeprowadzenie kampanii informującej o istniejących instrumentach wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych oraz możliwego dofinansowania;

- zwiększenie liczby pracowników PFRON-u udzielających informacji pracodawcom i poprawa przepływu tych informacji;

Do zwiększenia skłonności pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych nie przyczyniłoby się wprowadzenie następujących rozwiązań:

- zlikwidowanie możliwości uzyskania stałego dofinansowania z tytułu zatrudnienia niepełnosprawnych w zamian za wprowadzenie elastycznego rozwiązania, np. koncepcja bonu, który mógłby być użyty do sfinansowania kosztów dojazdu do pracy, lepszego zaopatrzenia itp.;

- zmniejszenie do lekkiego i umiarkowanego stopnia lub odejście od wieczystego dofinansowania do wynagrodzeń na rzecz okresowego dofinansowania wynagrodzeń dla osób o lekkim lub umiarkowanym stopniu z zachowaniem dotychczasowych zasad dla znacznego stopnia niepełnosprawności;

- odejście od koncepcji zakładów pracy chronionej, czyli pełne zrównanie praw i obowiązków wszystkich pracodawców;

- zmniejszenie dofinansowania wynagrodzenia pracowników i zwiększenie wydatków na pokrycie innych kosztów związanych z zatrudnieniem, np. asystent, szkolenia, dostosowanie stanowiska, lepsze oprzyrządowanie dla pracownika (wózek, aparaty słuchowe), koszty dojazdu pracownika niepełnosprawnego do pracy.

Działanie takie spowodować by mogło rezygnację większości ZPCh z posiadanego statusu. Wysokość dofinansowania nie będzie już dla nich czynnikiem motywującym do zatrudniania osób niepełnosprawnych, a rezygnacja ze statusu pozwoli na dokonanie cięć i redukcję wydatków związanych z utrzymaniem przychodni, ambulatorium czy posiadania ZFRON. Zmniejszy się również zakres obowiązków związanych z przygotowaniem sprawozdań i rozliczeń. Niestety będzie to miało również negatywne konsekwencje dla pracujących w ZPCh osób niepełnosprawnych, gdyż redukcja zatrudnienia również ich obejmie. Czynnikiem ułatwiającym organizację pracy w podmiotach zatrudniających osoby niepełnosprawne mogłoby być natomiast umożliwienie stosowania bardziej elastycznych form rozliczania czasu pracy.

Przeprowadzone badania wykazały również, że wpływ na sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy mają czynniki indywidualne. Zbiorowość osób niepełnosprawnych, zresztą jak każda inna, jest wewnętrznie zróżnicowana. Poszczególni członkowie tej grupy społecznej różnią się nie tylko stopniem i rodzajem dysfunkcji, ale również cechami osobowościowymi, kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi, przebiegiem procesu socjalizacji czy miejscem, które wykonywanie pracy zawodowej zajmuje w ich hierarchii wartości. Dwie osoby mające orzeczenie o tym samym stopniu niepełnosprawności mogą być w różnym stopniu produktywne i skłonne do podejmowania aktywności zawodowej. Również w przypadku różnych stopni uszkodzenia organizmu, ten wyższy nie zawsze oznacza, że będzie to pracownik wymagający większego wsparcia i mniej produktywny niż osoba mająca orzeczenie o niższym stopniu niepełnosprawności. To z kolei, z jakimi osobami niepełnosprawnymi zetknie się pracodawca i jakie wyniesie doświadczenia ze współpracy wpływa również na skłonność do zatrudnienia ponownego osoby niepełnosprawnej lub też unikania takich sytuacji.

Kolejny problem stanowi infrastruktura i komunikacja. Pomimo dokonanych wielu inwestycji mających na celu dostosowanie infrastruktury i komunikacji znajdującej się w otoczeniu osób niepełnosprawnych w sposób pozwalający im na swobodne przemiesz-

czanie nadal są miejsca, gdzie ich możliwości mobilności przestrzennej są utrudnione. To komplikuje wielu osobom niepełnosprawnym dotarcie do instytucji szkoleniowych i korzystanie z przygotowanej przez nie oferty edukacyjnej, instytucji czy podejmowania zatrudnienia. Dlatego też należałoby kontynuować wprowadzanie zmian ułatwiających osobom niepełnosprawnym swobodne przemieszczanie się i korzystanie z usług różnych podmiotów, w tym również instytucji. Należałoby również usunąć bariery architektoniczne w urzędach i instytucjach, a także wpłynąć na nie, aby również zaczęły zatrudniać więcej osób niepełnosprawnych.

Ograniczeniem w działaniach aktywizujących osoby niepełnosprawne jest zakres współpracy podejmowanej przez ZPCh. Instytucji i organizacji, z którymi współpracują na co dzień, jest znacznie mniej niż w przypadku ZAZ. Niepokojące jest również to, że wśród partnerów wymienianych przez uczestników wywiadów ZAZ nie zostały nigdy wspomniane. Świadczy to o braku płynności przechodzenia osób niepełnosprawnych przez poszczególne etapy rehabilitacji społecznej i zawodowej. Sporadycznie podejmowana jest również współpraca z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych i instytucjami edukacyjnymi. Uzyskane podczas badania informacje wyraźnie wskazują, że zakres prowadzonej współpracy przez ZPCh ogranicza się jedynie do działań, które mogą przynieść korzyści dla działalności prowadzonej przez te podmioty. Dlatego też głównym partnerem są dla nich PUP. Wydaje się jednak, że nie jest to współpraca podejmowana chętnie przez ZPCh, o czym świadczy jej generalnie negatywna ocena wystawiona przez uczestników wywiadów. Bodźcem motywującym do jej inicjowania są zapisy znajdujące się w dokumentach prawnych warunkujących uzyskanie dofinansowań. Jednym z nich jest właśnie zatrudnienie osoby niepełnosprawnej mającej status osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy, a więc zarejestrowanej w PUP³⁷. W tej sytuacji konieczne jest podjęcie działań mających na celu zwiększenie zakresu prowadzonej współpracy przez ZPCh z OPS, PCPR, organizacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych, a przede wszystkim z ZAZ.

Uzyskane wyniki badań pozwoliły na opracowanie syntetycznego zestawienia mocnych i słabych stron ZPCh. Zestawienie to prezentuje tabela 2.

³⁷ Pracodawcom przysługuje między innymi prawo do otrzymania zwrotu kosztów poniesionych na dostosowanie stanowisk pracy do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych oraz jego doposażenie, jeśli zatrudnią co najmniej na 36 miesięcy osoby niepełnosprawne bezrobotne lub poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu, skierowane do pracy przez PUP.

Tabela 2

Mocne i słabe strony ZPCh

Mocne strony	Słabe strony
• Wysoki wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych • Dostosowane budynki i stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych • Pomoc instruktorów i innych współpracowników • Zapewniona opieka medyczna • Wsparcie socjalne i finansowe osób niepełnosprawnych • Respektowanie praw pracowników niepełnosprawnych i ich umiejętne uwzględnianie w planach • Ulgi i liczne dofinansowania • Możliwość obniżenia wysokości wpłat na PFRON dla firm zakupujących w ZPCh produkty lub usługi	• Zbyt niska liczba ZPCh w porównaniu z potrzebami • Wąski zakres poszukiwania i selekcji nowych pracowników • Uzależnienie rekrutacji i selekcji kandydatów na pracowników od profilu i charakteru prowadzonej działalności • Ograniczanie kierunków kształcenia pracowników jedynie do potrzeb podmiotu • Organizowanie szkoleń niepełnosprawnych pracowników głównie na terenie ZPCh • Szttywny katalog wydatków ZFRON, nieuwzględniający wszystkich potrzeb • Nieaktualne dane dotyczące cen i wysokości wynagrodzenia stanowiące podstawę podczas liczenia algorytmu • Brak jednolitego sposobu interpretacji zapisów regulujących zasady tworzenia, działania i finansowania ZPCh • Wysokie jednostkowe koszty prowadzonej działalności i zatrudnienia • Bardzo wąski zakres współpracy z instytucjami i organizacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych oraz z ZAZ • Występowanie nadużyć i nieprawidłowości • Konieczność prowadzenia dodatkowej dokumentacji

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań IDI wśród reprezentantów ZAZ.

WNIOSKI

ZPCh i ZAZ są podmiotami zajmującymi bardzo ważne miejsce w systemie rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych. Ich miejsce i znaczenie w tym systemie oraz zakres kompetencji i obowiązków bardzo precyzyjnie określają zapisy znajdujące się w dokumentach prawnych. Kadra zarządzająca tymi podmiotami dysponuje więc niewielką swobodą i elastycznością przy podejmowaniu decyzji. Nie wolno im podejmować działań niezgodnych z określonymi prawnie ramami i zasadami. W przypadku ich nieprzestrzegania ponoszą różnego rodzaju ustalone prawnie konsekwencje.

Sytuacja tych podmiotów na rynku nie jest łatwa. Uzyskanie i utrzymanie statusu ZPCh czy ZAZ wymaga zatrudnienia określonego, wysokiego odsetka osób niepełnosprawnych i zapewnienia im odpowiednich warunków pracy, co znacznie zwiększa koszty prowadzonej przez nie działalności. Muszą także dbać o wypracowanie zysków i zachowanie równowagi między narzuconą strukturą zatrudnienia, a wartością wytworzonych produktów lub oferowanych usług, co jest często zadaniem niezwykle trudnym. Do tego dochodzi trudna sytuacja gospodarcza kraju. Prowadzona w tych podmiotach polityka personalna wymaga nie tylko znajomości ograniczeń powodowanych przez różnego rodzaju schorzenia i umiejętności pracy z osobami z różnymi rodzajami niepełnosprawności, ale również istniejącego na rynku sprzętu pozwalającego na odpowiednie przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych. Ich kolejną cechą wspólną jest konieczność kierowania się zasadami rynkowymi i konkutowanie z podmiotami z otwartego rynku pracy oraz między sobą.

ZAZ i ZPCh są bardzo zróżnicowane pod względem formy organizacyjno-prawnej, charakteru prowadzonej działalności i branży. Różnią się także poziomem uzyskiwanego wsparcia, strukturą pracowników oraz zakresem wsparcia oferowanego osobom niepełnosprawnym. Zgodnie z założeniami polskiego systemu rehabilitacji społecznej i zawodowej ZAZ są etapem pośrednim między instytucją opiekuńczą, warsztatem terapii zajęciowej lub systemem kształcenia a ZPCh, i podmiotami działającymi w ramach otwartego rynku pracy. Niestety, jak wynika z przeprowadzonych badań, zaplanowane w ten sposób stopniowe wprowadzanie osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy nie funkcjonuje zgodnie z przyjętymi założeniami. ZPCh nie współpracują z ZAZ, a jeśli taka aktywność jest podejmowana, to jej inicjatorem są głównie ZAZ. Również współpraca z ośrodkami pomocy społecznej i organizacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych w przypadku ZPCh jest nieznaczna. Kolejny problem stanowi rozmieszczenie ZPCh i ZAZ oraz rodzaj i charakter prowadzonej przez te podmioty działalności. Po wprowadzonych ostatnio zmianach związanych z podniesieniem wskaźnika zatrudnienia niepełnosprawnych osób w stopniu znacznym lub umiarkowanym dla ZPCh, część z nich utraciła swój status. W ten sposób jeszcze bardziej zaburzony został przepływ osób niepełnosprawnych między ZAZ a ZPCh. ZAZ działające na terenach, na których ZPCh już nie funkcjonują zostały zmuszone do poszukiwania dla zrehabilitowanych osób niepełnosprawnych miejsc pracy od razu na otwartym rynku pracy. Kolejny pro-

blem stanowi całkowite oderwanie od sytuacji na lokalnym rynku pracy podejmowanych decyzji dotyczących rodzaju prowadzonej przez ZAZ czy ZPCh produkcji lub zakresu oferowanych usług. Decyzje takie powinny opierać się na rzetelnie przeprowadzonej diagnozie potrzeb ZPCh i pracodawców działających na otwartym rynku pracy. Powstawanie ZAZ oferujących miejsca pracy i możliwość uzyskania kwalifikacji i umiejętności zawodowych osobom niepełnosprawnym, na które nie istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy jest stratą czasu i środków.

ZPCh i ZAZ różnią się również wymaganiami stawianymi niepełnosprawnym pracownikom. W ZAZ osoby niepełnosprawne uczą się wykonywać konkretny zawód lub czynności. Są one otaczane opieką i mają zapewnione maksymalne warunki potrzebne do rehabilitacji zawodowej, społecznej oraz medycznej pozwalającej na ich optymalne usprawnienie i zaktywizowanie. Rola wyznaczona ZPCh jest trudniejsza, ponieważ stanowią ostatni etap rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, więc od pracowników tych wymaga się samodzielnego wykonywania obowiązków zawodowych, otaczani są również opieką w znacznie mniejszym zakresie niż w ZAZ. ZPCh mają również mniejszy zakres wsparcia finansowego niż ZAZ.

Podmioty te różnią się również sposobem naboru nowych pracowników niepełnosprawnych oraz przyjmowanymi kryteriami selekcji kandydatów. Znacznie szerszy zakres poszukiwań jest charakterystyczny dla ZAZ. Wykorzystują do tego celu nie tylko PUP, media czy Internet, ale również kontakty nieformalne, OPS, szkoły kształcące osoby niepełnosprawne oraz organizacje pozarządowe działające na rzecz osób niepełnosprawnych. Podczas selekcji kandydatów biorą pod uwagę również predyspozycje i zainteresowania kandydata. Inaczej wygląda sytuacja w przypadku ZPCh. W tych podmiotach zakres poszukiwań jest znacznie mniejszy, a głównym kryterium selekcji kandydatów są kwalifikacje zawodowe i umiejętności oraz poziom samodzielności wykonywania obowiązków zawodowych. Zarówno ZAZ, jak i ZPCh niekiedy podczas wyboru nowego pracownika na wcześniej przystosowane stanowisko pracy starają się w taki sposób dobierać nowych pracowników, aby nie trzeba było tych kosztów ponosić ponownie. Praktyki takie ograniczają możliwości aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych z innymi dysfunkcjami organizmu.

LITERATURA

- Barczyński A., *Zakłady pracy chronionej w polskim systemie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, Dział Wydawnictw KIG-R, Warszawa 2001.
- Barczyński A., Radecki R., *Raport z badań. Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2008; <http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/EQU>
- AL/Kluczowa_rola_gminy/Identyfikacja_przyczyn_niskiej_aktywnosci_zawodowej_ON_raport_z_badan.pdf [dostęp 15.09.2013].
- Bartkowski J., *Charakterystyka społeczno-ekonomiczna zakładów pracy jako determinanta zatrudniania osób niepełnosprawnych*, w: B. Gąciarz, E. Giermanowska, red., *Zatrudniając niepełnosprawnych. Wiedza, opinie i doświadczenia pracodawców*, ZUS, ISP, Warszawa 2009.
- Gałkowski J., *Praca i człowiek*, Instytut Wydawniczy PAX, 1980.
- Garbat M., Paszkowicz M.A., *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych w systemie zabezpieczenia społecznego*, w: *Polskie doświadczenia w rehabilitacji zawodowej i zatrudnieniu osób niepełnosprawnych*, Ogólnopolska Konferencja Naukowa, Warszawa 20 października 2003 r., KIG-R 2003.
- Hulek A., *Teoria i praktyka rehabilitacji inwalidów. Analiza w aspekcie fizycznym, psychologicznym, społecznym i zawodowym*, PZWL, Warszawa 1969.
- Informacja o wynikach kontroli gospodarowania zakładowym funduszem rehabilitacji osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej, Łódź, styczeń 2003 r. (nr ewid. 196/2002); <http://www.nik.gov.pl/kontrola/wyniki-kontroli-nik/kontrola,870.html> [dostęp 22.09.2013].
- Informacja o wynikach kontroli pomocy publicznej udzielanej pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne oraz organizacjom pozarządowym działającym na rzecz osób niepełnosprawnych, Warszawa, kwiecień 2007 r. (nr ewid. 16/2007); <http://www.nik.gov.pl/kontrola/wyniki-kontroli-nik/kontrola,954.html> [dostęp 22.09.2013].
- Kołaczek B., *Bezrobocie osób niepełnosprawnych*, w: J. Mikulski, A. Kurzynowski, red., *Systemy rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, PFRON, Warszawa 1994.
- Kostrubiec S., *Potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie rehabilitacji zawodowej i zatrudnieniu*, w: *Polskie doświadczenia w rehabilitacji zawodowej i zatrudnieniu osób niepełnosprawnych*, Ogólnopolska Konferencja Naukowa, Warszawa, 20 października 2003 r., KIG-R.
- Kulesza-Rozesłaniec I., *Sytuacja osób niepełnosprawnych na lokalnych rynkach pracy*, „Rynek Pracy” 1997, nr 10 (70).
- Larkowa H., *Człowiek niepełnosprawny. Problemy psychologiczne*, PWN, Warszawa 1987.
- Morysińska A., Sochańska-Kawiecka M., Kołakowska-Seroczyńska Z., Makowska-Belta E., *Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie łódzkim. Raport końcowy* Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy, WUP, Łódź 2011.
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 11 maja 2011 r. w sprawie jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (DzU z 2011 r., nr 127, poz. 721 z późn. zm.).
- Ossowski R., *Zagrożenia dla osób niepełnosprawnych w procesie adaptacji psychicznej*, w: J. Auleytner, J. Mikulski, red., *Polityka społeczna wobec osób niepełnosprawnych – drogi do integracji*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna, Towarzystwo Wiedzy Powszechnej w Warszawie, Warszawa 1996.
- Ostrowska A., Sikora J., Gąciarz B., *Osoby niepełnosprawne w Polsce w latach dziewięćdziesiątych ISP*, Warszawa 2001.
- Ostrowska A., Sikora J., Sufin Z., *Sytuacja ludzi niepełnosprawnych w Polsce* IFiS PAN, Warszawa 1994.

- Ostrowska A., Szczepankowska B., *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych – stan i potrzeby*, w: B. Szczepankowska, A. Ostrowska, *Problemy niepełnosprawności w poradnictwie zawodowym*, Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego, CBRRON, Warszawa 1998.
- Paszkowicz M.A., *Wybrane aspekty funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2009.
- Pawłowska K., *Motywacja osób niepełnosprawnych do podjęcia i utrzymania pracy zawodowej*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2010, nr 7–8.
- PIP: niepełnosprawni pracownicy bez ochrony; http://praca.gazeta.prawna.pl/artykuly/542702,pip_niepelnosprawni_pracownicy_bez_ochrony.html [dostęp 22.09.2013].
- Poliwczak I., *Wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy*, KIG-R, IPiSS, Warszawa 2007.
- Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 6 kwietnia 2006 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykazu opłat o charakterze sankcyjnym (DzU z 2006 r., nr 64, poz. 451).
- Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 7 lipca 2004 r. w sprawie wykazu opłat o charakterze sankcyjnym (DzU z 2004 r., nr 161, poz. 1682).
- Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 14 października 2009 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykazu opłat o charakterze sankcyjnym (DzU z 2009 r., nr 183, poz. 1428).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 września 1998 r. w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania (DzU z 1998 r., nr 124, poz. 820 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2007 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej (DzU 2007, nr 242, poz. 1776).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (DzU z 2007 r. nr 245, poz. 1810 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 stycznia 2009 r. w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (DzU z 2009 r., nr 8, poz. 43).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy (DzU z 2010 r., nr 177, poz. 1193 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 maja 2003 r. w sprawie algorytmu przekazywania środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych samorządom wojewódzkim i powiatowym (DzU z 2003 r., nr 88, poz. 808).
- Sobczak W., *Ewolucja systemu rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce w latach 1991–2003*, w: *Polskie doświadczenia w rehabilitacji zawodowej i zatrudnieniu osób niepełnosprawnych*, Ogólnopolska Konferencja Naukowa, Warszawa 20 października 2003 r., KIG-R, z. 25, Warszawa 2003.
- Sokołowska M., Ostrowska A., red., *Socjologia kalektwa i rehabilitacji. Wybrane problemy*, IFiS PAN, Warszawa 1976.
- Ustawa z dnia 28 czerwca 2012 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (DzU z 2012 r., nr 0, poz. 986).

SŁOWNIK NAJWAŻNIEJSZYCH TERMINÓW

Lekki stopień niepełnosprawności – orzekany jest w przypadku osób, u których naruszenie sprawności organizmu spowodowało istotne obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności wykazywanych przez osoby o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną. Orzeczenie takie uzyskać mogą również osoby mające ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować za pomocą wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

Umiarkowany stopień niepełnosprawności – orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności przyznawane jest w przypadku osób z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolnych do pracy lub też mogących wykonywać pracę jedynie w warunkach pracy chronionej. Ten stopień niepełnosprawności orzekany jest również w przypadku osób wymagających czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.

Znaczny stopień niepełnosprawności – ten stopień niepełnosprawności uzyskują osoby z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolne do pracy lub zdolne do jej wykonywania jedynie w warunkach pracy chronionej i niebędące w stanie pełnić ról społecznych samodzielnie, wymagające stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.

Warsztaty terapii zajęciowej (WTZ) – są to placówki wyodrębnione organizacyjnie i finansowo, których zadaniem jest stwarzanie osobom niepełnosprawnym, których dysfunkcja organizmu uniemożliwia podjęcie pracy, możliwości poddania się rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie uzyskania lub też przywrócenia umiejętności niezbędnych do podjęcia pracy zarobkowej.

Zakłady aktywności zawodowej (ZAZ) – są podmiotami działającymi w ramach zamkniętego rynku pracy. Są to samodzielne jednostki powołane do życia po to, aby zatrudniać i rehabilitować osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym i umiarkowanym, u których zdiagnozowano autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną. Zgodnie z założeniami miały stanowić element pośredni w systemie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych i przygotowywać je do wejścia najpierw do ZPCh, a później na otwarty rynek pracy. ZAZ są tworzone przez władze lokalne (powiatowe lub gminne) oraz fundacje, stowarzyszenia i inne organizacje społeczne zajmujące się rehabilitacją zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych. Podmioty te są jedną z form prowadzenia przedsiębiorstwa społecznego.

Zakłady pracy chronionej (ZPCh) – podmioty te zajmują szczególne miejsce w rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych, są ostatnim etapem przejściowym między chronionym a otwartym rynkiem pracy, pozwalającym na przystosowanie się do nowych wymagań. Do ich zadań należy również integracja zawodowa osób niepełnosprawnych. Zgodnie z założeniami systemu rehabilitacji zawodowej i społecznej wszyscy niepełnosprawni pracownicy ZPCh, u których wystąpiła poprawa zdolności do pracy, powinni przejść do pracy na rynku otwartym. O przyznaniu statusu ZPCh decyduje reprezentant władz regionalnych – wojewoda. O status ZPCh mogą ubiegać się średnie i duże podmioty gospodarcze, które działają na rynku co najmniej od roku i w ciągu co najmniej pół roku przynajmniej po-

łową zatrudnionych przez nich osób stanowią te mające orzeczenie o niepełnosprawności. Co najmniej 1/5 wśród nich stanowić powinny osoby mające orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym lub znacznym. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych może być niższy i wynosić 30%, ale tylko wówczas, gdy zatrudnione są osoby niewidome, psychicznie chore lub upośledzone umysłowo mające orzeczenie o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności.

Ośrodki pomocy społecznej (OPS) – funkcjonują na szczeblu powiatu lub gminy i na tym poziomie wykonują zadania pomocy społecznej. Wykonując zadania własne gminy, ośrodki te kierują się ustaleniami wójta, burmistrza lub prezydenta miasta. Mogą również kierować wnioskami o ustalenie niezdolności do pracy, niepełnosprawności i stopnia niepełnosprawności do zespołów do spraw orzekania o stopniu niepełnosprawności i zespołów do spraw orzekania o niezdolności do pracy.

Powiatowe centra pomocy rodzinie (PCPR) – to wydzielone w strukturze ośrodków pomocy społecznej samodzielne jednostki organizacyjno-budżetowe, działające na poziomie lokalnym i bezpośrednio podporządkowane zarządowi powiatu. Centrum zarządza kierownik, który jest powoływany przez zarząd powiatu. Wykonują zadania pomocy społecznej na poziomie powiatów. Realizują zadania z zakresu pomocy społecznej, pieczy zastępczej i rehabilitacji społecznej oraz zawodowej mające na celu poprawę funkcjonowania rodziny, zapobieganie i przeciwdziałanie sytuacjom kryzysowym i dysfunkcjonalności rodzin.

Miejskie ośrodki pomocy społecznej (MOPS) – wykonują zadania PCPR w miastach na prawach powiatu. Mogą również nosić nazwę miejskich ośrodków pomocy rodzinie. Do oferowanych przez te podmioty form pomocy należy również przyznawanie dofinansowania kosztów tworzenia i działalności warsztatów terapii zajęciowej, likwidacja barier architektonicznych, w komunikowaniu i technicznych, pokrywanie kosztów uczestnictwa w turnusach rehabilitacyjnych, zaopatrzenia w sprzęt rehabilitacyjny, przedmioty ortopedyczne i środki pomocnicze, sportu, kultury, rekreacji i turystyki osób niepełnosprawnych oraz usług tłumacza języka migowego lub tłumacza – przewodnika.

Środowiskowe domy samopomocy (ŚDS) – to jednostki organizacyjne wchodzące w skład resortu pomocy społecznej. Podmioty te są prowadzone przez samorządy, fundacje, stowarzyszenia. Ich zadaniem jest budowanie sieci wsparcia społecznego osób przewlekle chorych psychicznie i niepełnosprawnych intelektualnie, przygotowanie ich do życia w społeczeństwie i funkcjonowania w środowisku.