



## PRACA A KORONAWIRUS.

# CZY OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI STRACĄ PRACĘ?

Raport z badania osób  
z niepełnosprawnościami

Warszawa, maj 2020

**Opracowanie:**

DR SYLWIA DANIŁOWSKA  
MGR AGATA GAWSKA

---

## **PRACA A KORONAWIRUS.**

### **CZY OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI STRACĄ PRACĘ?**

#### **Realizator:**

Fundacja Aktywizacja

#### **Zespół badawczy:**

Fundacja Aktywizacja; Pion Badań i Rozwoju:

dr Sylwia Daniłowska

mgr Agata Gawska,

Współpraca merytoryczna: mgr Agnieszka Zawadzka

#### **Opracowanie graficzne:**

Agata Gawska

Marcin Grant

#### **Ankieterki:**

Alicja Adamska, Marta Filip, Jolanta Jakubiak, Natalia Kosiorowska, Anna Kałużna, Natalia Niemczyk – Mwakatobe, Joanna Rutowska, Magdalena Sierocka, Agnieszka Szulc, Dorota Szymańska

ISBN 978-83-64734-09-0

## Spis treści

Wstęp.....	4
Potrzeba realizacji badania.....	4
(Nie)elastyczność polskiego rynku pracy na tle innych państw Unii Europejskiej i Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju .....	5
Co z regulacjami rynku pracy w Polsce w wyniku epidemii koronawirusa?.....	8
Czy widać już pierwsze symptomy pogorszenia się sytuacji na rynku pracy w Polsce?.....	9
Metodologia .....	10
Cel badania i kluczowe pytania badawcze .....	10
Uczestnicy badania .....	11
Wykorzystane techniki badawcze i sposób przeprowadzenia badania .....	11
Charakterystyka grupy badanej.....	12
Charakterystyka grupy badanej z uwagi na status na rynku pracy.....	16
Status na rynku pracy.....	16
Osoby pracujące .....	17
Osoby niepracujące.....	18
Obecna sytuacja osób pracujących na rynku pracy .....	23
Wnioski.....	27
Aktualny status na rynku pracy i wpływ epidemii koronawirusa na aktywność zawodową ..	27
Stabilność warunków zatrudnienia w czasie epidemii koronawirusa.....	28
Ryzyko zmian warunków pracy w wyniku epidemii koronawirusa.....	29
Podsumowanie .....	29
Graficzne podsumowanie wyników badania.....	31
Załącznik- wzór ankiety .....	33
Spis infografik, wykresów i tabel .....	36

# Wstęp

## Potrzeba realizacji badania

Wybuch epidemii koronawirusa jest bez wątpienia dużym sprawdzianem dla wielu obszarów życia społeczno-gospodarczego. Jednym z nich jest rynek pracy i stabilność zatrudnienia. Polska, podobnie jak i inne państwa walczące ze skutkami wybuchu epidemii koronawirusa, znalazła się w nowej rzeczywistości - bardzo specyficznej i bardzo wymagającej zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników. W przypadku tej ostatniej grupy na szczególną uwagę zasługują grupy defaworyzowane, w tym osoby z niepełnosprawnościami.

W Fundacji od 30 lat zajmujemy się aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnościami, stale bacznie przyglądamy się sytuacji zawodowej naszych klientów i śledzimy ich losy po zatrudnieniu. Trwałość zatrudnienia oraz jego najważniejsze parametry analizujemy w ramach comiesięcznego badania pt. „Barometr skutecznej aktywizacji”. Według danych barometru na dzień 31 marca 2020<sup>1</sup> 78,9% klientów Fundacji wprowadzonych na rynek pracy 3 i 6 miesięcy wcześniej nadal utrzymywało zatrudnienie. Po ogłoszeniu w Polsce epidemii i w związku z coraz częściej pojawiającymi się sygnałami, że osoby z niepełnosprawnościami tracą pracę, zdecydowaliśmy się na podjęcie tematu i szczegółowe przeanalizowanie sytuacji każdego z naszych klientów, którzy w ostatnim roku skorzystali z naszego wsparcia w obszarze aktywizacji zawodowej i dzięki niemu weszli na rynek pracy. Osoby te, z uwagi na stosunkowo krótki czas od zakończenia udziału w programach aktywizacji zawodowej i relatywnie krótki czas pozostawania na rynku pracy, wymagają bowiem szczególnej uwagi Fundacji w zakresie wsparcia w utrzymaniu zatrudnienia.

Po przeanalizowaniu sytuacji na rynku pracy oraz docierających do organizacji sygnałów od klientów podjęliśmy decyzję o realizacji badania, które odpowie na pytanie o to, czy epidemia koronawirusa przyczyniła się do zmiany ich sytuacji zawodowej - ewentualnej

---

<sup>1</sup> Na podstawie badania „Barometr skutecznej aktywizacji” (N=946); dane na dzień 31 marca 2020r.; badanie realizowane w systemie ciągłym od sierpnia 2019r.

utraty pracy lub zmiany warunków zatrudnienia. Dodatkowo respondenci odpowiedzieli na pytania dotyczące potrzeby skorzystania z dodatkowego wsparcia Fundacji Aktywizacja.

W badaniu wzięły udział 383 osoby z niepełnosprawnościami, które w okresie 01.04.2019 r.- 31.03.2020 r. po zakończeniu udziału w programie aktywizacji zawodowej w Fundacji Aktywizacja znalazły zatrudnienie. W badaniu uwzględniono jedynie uczestników programów aktywizacji zawodowej obejmujących najszerszy katalog usług aktywizacji zawodowej oferowanych przez organizację. Badanie skoncentrowane było wokół następujących obszarów badawczych:

- aktualny status na rynku pracy i ewentualny wpływ epidemii koronawirusa na aktywność zawodową ankietowanych;
- aspekt stabilności warunków zatrudnienia w czasie epidemii koronawirusa wśród pracujących ankietowanych;
- ryzyko zmian warunków pracy w wyniku epidemii koronawirusa wśród pracujących ankietowanych.

Przeprowadzone badanie miało charakter ogólnopolski.

Biorąc pod uwagę wskazane wyżej dochodzące do Fundacji głosy klientów - osób z niepełnosprawnościami, a także zmiany obserwowane na rynku pracy oraz specyficzne uwarunkowania jego funkcjonowania w Polsce, badanie losów zawodowych tej grupy w tym wyjątkowo trudnym gospodarczo czasie, ma w naszej opinii szczególne znaczenie.

### **(Nie)elastyczność polskiego rynku pracy na tle innych państw Unii Europejskiej i Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju**

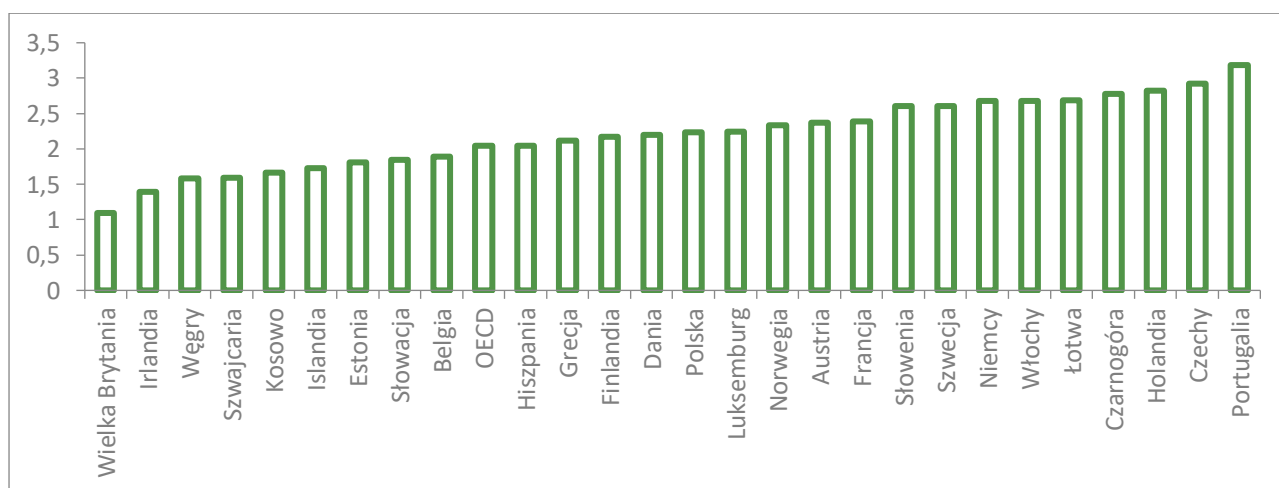
Analizując sposób zachowania się rynku pracy w Polsce, w kontekście ewentualnych zwolnień czy zmiany warunków zatrudnienia w wyniku epidemii koronawirusa, warto uwzględnić szerszy kontekst jego funkcjonowania.

Polska należy do grupy państw o najniższym poziomie elastyczności zatrudnienia wśród państw Unii Europejskiej i Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development). W Indeksie Elastyczności

Zatrudnienia 2020, mierzącym elastyczność umów o pracę regulowanych kodeksem pracy, Polska zajęła 27 miejsce na 41 państw, tym samym plasując się wśród państw o najmniej elastycznym rynku pracy<sup>2</sup>. W poprzednich latach zajmowała 30 miejsce. Indeks ten bierze pod uwagę następujące składowe:

- **łatwość zatrudnienia**, czyli liczbę umów (w tym tych na okres próbny) zawieranych w oparciu o kodeks pracy, a także przepisy regulujące wysokość płacy minimalnej;
- **elastyczność godzin pracy** i regulacje dotyczące czasu pracy i urlopów wypoczynkowych. W ramach tego komponentu analizowany jest poziom swobody w regulowaniu czasu pracy pracowników, w sytuacji gdy w przedsiębiorstwie jest mniejszy nakład pracy związany np. z mniejszą liczbą zamówień itp.;
- **łatwość zwalniania**, czyli regulacje w zakresie wypowiedzania umów o pracę;
- **koszty zwalniania**, czyli np. odprawy pracownicze, wypłata ekwiwalentów za niewykorzystany urlop czy długość okresów wypowiedzenia i związane z tym koszty po stronie pracodawców.

Istotnym parametrem oceny elastyczności rynku pracy jest prawna ochrona zatrudnienia. Jej wysoki poziom w Polsce potwierdzają badania OECD (*Employment Protection Legislation Index*). Według ostatnich dostępnych dla Polski danych z 2013 roku wskaźnik ten wyniósł 2,23 i tym samym uplasował ją w rankingu w grupie państw powyżej średniej OECD.<sup>3</sup>



<sup>2</sup> <https://www.ilri.lt/wp-content/uploads/2019/12/Employment-flexibility-index2020.pdf>

<sup>3</sup> [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL\\_OV](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV)

Biorąc pod uwagę powyższe należy stwierdzić, że obowiązujące w Polsce regulacje dotyczące zatrudnienia na podstawie Kodeksu Pracy oferują pracownikom stosunkowo wysoki poziom ochrony zatrudnienia.

Z uwagi na relatywnie sztywne regulacje w zakresie zatrudnienia standardowego, podlegającego pod wspomniany wyżej Kodeks Pracy, duża część pracodawców rezygnuje z takich form współpracy i oferuje pracownikom zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych.

Dane Głównego Urzędu Statystycznego za 2018 r. wskazują, że w ostatnich latach zwiększyła się liczba osób zatrudnionych wyłącznie na umowach cywilnoprawnych (umowy o dzieło i umowy zlecenie) oraz samozatrudnionych, czyli prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą - w obu przypadkach do takiego samego poziomu – 1,3 mln osób.<sup>4</sup>

Bardzo wysoki udział umów cywilnoprawnych oraz umów na czas określony w Polsce sprawia, że jest ona w czołówce państw o najwyższym odsetku umów krótkoterminowych w Unii Europejskiej. Dane Eurostatu za II kwartał 2019 r. pokazują, że Polska z wynikiem 22,2% pracowników zatrudnionych na podstawie umów krótkoterminowych wśród ogółu zatrudnionych jest na drugim miejscu (po Hiszpanii z wynikiem 26,4%) w Unii Europejskiej.<sup>5</sup>

Jak widać na przedstawionych danych, rynek pracy w Polsce, poza dość mocno chronionym prawnie segmentem pracowników standardowych, ma bardzo duży segment pracowników z dużo niższym poziomem prawnej ochrony zatrudnienia i związanego z tym bezpieczeństwa socjalnego. Biorąc pod uwagę fakt, że poddane badaniu osoby z niepełnosprawnościami w dużej mierze pracują stosunkowo krótko i w znacznej części na podstawie umów terminowych, tym samym są wśród osób szczególnie zagrożonych efektami kryzysu gospodarczego wywołanego przez epidemię koronawirusa.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Główny Urząd Statystyczny, *Wybrane zagadnienia rynku pracy (liczba osób z minimalnym wynagrodzeniem, „samozatrudnieni”, umowy zlecenia, umowy o dzieło). Dane dla 2018 r.*, źródło: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/wybrane-zagadnienia-rynku-pracy-dane-dla-2018-roku,9,7.html>, dostęp: 07.05.2020 r.

<sup>5</sup> Eurostat, *Temporary employees as proportion of total employees in the EU*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20191120-1>, dostęp: 08.05.2020 r.

<sup>6</sup> Według „Badania sytuacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami objętych usługami aktywizacji zawodowej przez Fundację Aktywizacja” z 2019 r., choć aż 93% pracuje na podstawie umowy o pracę, to dominującą umową (w przypadku 76% osób z niepełnosprawnościami) jest umowa na czas określony. Co trzecia osoba badana miała podpisaną umowę o pracę na okres dłuższy niż rok. 35% respondentów przyznało, że ma podpisaną umowę o pracę na okres krótszy niż 12 miesięcy.

## Co z regulacjami rynku pracy w Polsce w wyniku epidemii koronawirusa?

W celu zapewnienia uelastycznienia działalności pracodawcom dotkniętym skutkami epidemii koronawirusa wprowadzono po 20.03.2020 r. w Polsce w ramach tarczy antykryzysowej<sup>7</sup> szereg rozwiązań ułatwiających pracodawcom adaptację w nowych warunkach ekonomicznych. Do najważniejszych zmian z perspektywy pracowników zaliczyć należy:

- 1) możliwość skrócenia dobowego czasu nieprzerwanego odpoczynku dla pracowników pracodawcy dotkniętego skutkami epidemii koronawirusa z obecnych 11 godzin do 8 (z gwarancją oddania pracownikowi równoważnego odpoczynku w okresie 8 tygodni), a tygodniowego czasu takiego odpoczynku – z 35 do 32 godzin.

W porozumieniu ze związkami zawodowymi albo gdy nie ma związków z przedstawicielami pracowników pracodawca może wydłużyć dobowy wymiar czasu pracy do 12 godzin (równoważny system czasu pracy) oraz okres rozliczeniowy do maksymalnie 12 miesięcy;

- 2) ograniczenie nieprzerwanego dobowego odpoczynku;
- 3) zawarcie porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy;
- 4) zawarcie porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż te wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu;
- 5) możliwość zobowiązania pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę oraz do realizowania prawa do odpoczynku w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

---

<sup>7</sup> Na dzień 07.05.2020 r. przyjęto tarczę antykryzysową 1.0, 2.0 i 3.0.



## Czy widać już pierwsze symptomy pogorszenia się sytuacji na rynku pracy w Polsce?

Dane dotyczące sytuacji na rynku pracy w Polsce w marcu i kwietniu 2020 r. pokazują widoczny spadek popytu na pracę. Liczba ofert pracy zgłoszonych w marcu wyniosła 77,6 tys. (jest to najniższy wynik od 5 lat) i jest to spadek o 39,8% względem marca 2019 r. i o 31,1% względem lutego.

Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że na koniec marca 2020 r. w firmach zatrudniających powyżej 10 osób pracowało 6411,7 tys. osób (jest to jedynie o 0,3% więcej niż rok temu, mimo spodziewanego przez ekonomistów wzrostu na poziomie 0,8%).

W porównaniu z lutym 2020 r. liczba osób zatrudnionych zmniejszyła się ok. 34,2 tys. osób, co jest największym spadkiem od 2001 r. Warto dodać, że przytoczone dane GUS nie obejmują osób pracujących w niewielkich firmach usługowych oraz prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą.

Dane GUS nie uwzględniają również osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych czy pracowników tymczasowych. Według szacunków ekspertów, faktyczna skala spadku zatrudnienia w całej gospodarce mogła przekroczyć 100 tys. osób.

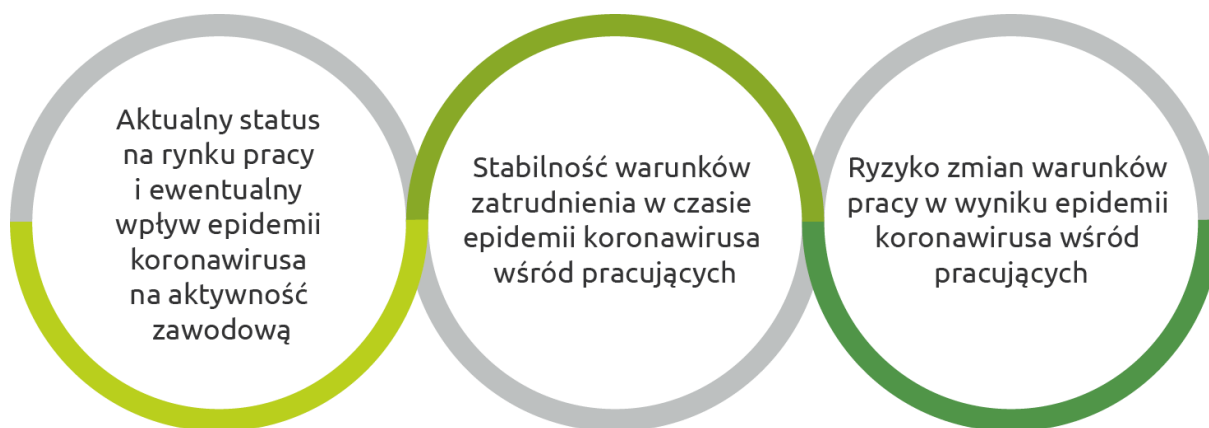
## Metodologia

### Cel badania i kluczowe pytania badawcze

Celem badania było określenie sytuacji zawodowej klientów Fundacji Aktywizacji w dobie epidemii koronawirusa, którzy w okresie 01.04.2019 r. a 31.03.2020 r. po ukończeniu procesu aktywizacji zawodowej podjęli zatrudnienie.

Badanie skoncentrowane było wokół następujących obszarów badawczych:

- aktualny status na rynku pracy i ewentualny wpływ epidemii koronawirusa na aktywność zawodową ankietowanych;
- aspekt stabilności warunków zatrudnienia w czasie epidemii koronawirusa wśród pracujących ankietowanych;
- ryzyko zmian warunków pracy w wyniku epidemii koronawirusa wśród pracujących ankietowanych.



Infografika 1. Obszary badawcze

## Uczestnicy badania

Badani klienci to osoby, które po ukończeniu przez nich procesu aktywizacji zawodowej, podjęły zatrudnienie w okresie pomiędzy 1 kwietnia 2019 r. a 31 marca 2020 r.

Próba badawcza objęła część klientów Fundacji Aktywizacja – tych, którzy uczestniczyli w programach aktywizacji zawodowej współfinansowanych z krajowych środków publicznych, które zawierały najszerzy wachlarz usług<sup>8</sup>.

W badaniu wzięły udział 383 osoby.

Wśród ankietowanych 284 osoby (74,2%) na dzień prowadzenia badania miały status pracujących, a 99 osób (25,8%) pozostawało bez zatrudnienia.

## Wykorzystane techniki badawcze i sposób przeprowadzenia badania

Badanie ilościowe przeprowadzone zostało z wykorzystaniem kwestionariusza wywiadu telefonicznego typu CATI. Wzór zastosowanego w badaniu kwestionariusza stanowi załącznik do niniejszego raportu.

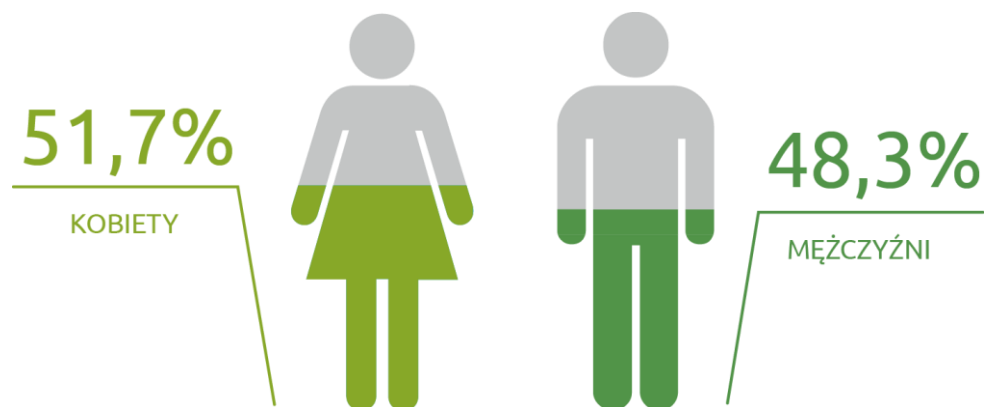
Badanie przeprowadzono w okresie od 15 kwietnia do 30 kwietnia 2020 roku.

---

<sup>8</sup> Badaniem nie objęto klientów Fundacji Aktywizacja korzystających ze wsparcia w ramach projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej.

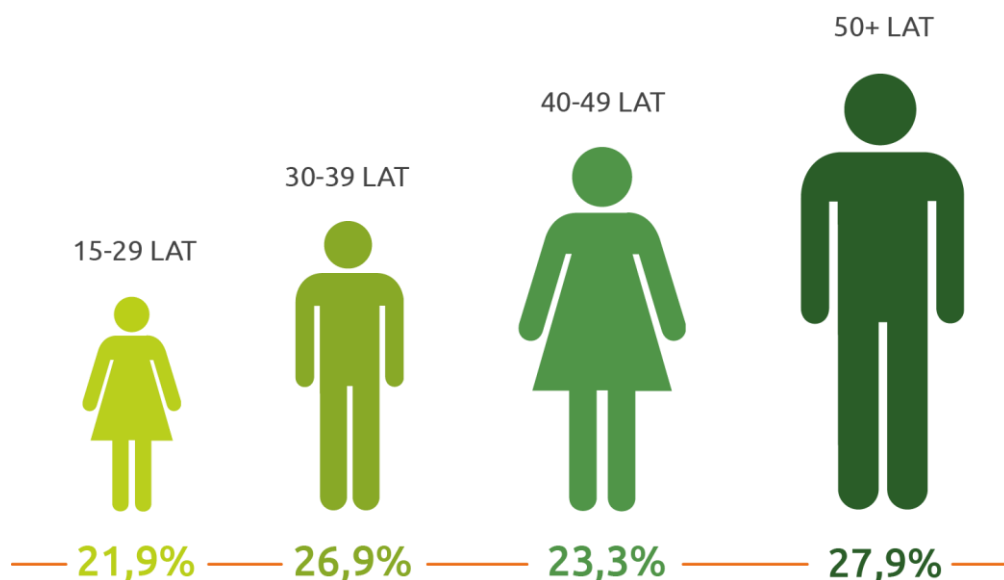
## Charakterystyka grupy badanej

W badaniu wzięły udział 383 osoby. Ponad połowę tej grupy (51,7%) stanowiły kobiety.



Infografika 2. Osoby badane - podział ze względu na płeć (N= 383)

Najwięcej osób z badanej grupy było w przedziale wiekowym 50 lat i więcej (27,9%) oraz w przedziale 30-39 lat (26,9%).



Infografika 3. Osoby badane - podział ze względu na wiek (N= 383)

Pod względem stopnia niepełnosprawności wśród objętych badaniem klientów najliczniejszą grupę stanowiły osoby z orzeczonym stopniem umiarkowanym lub orzeczeniem

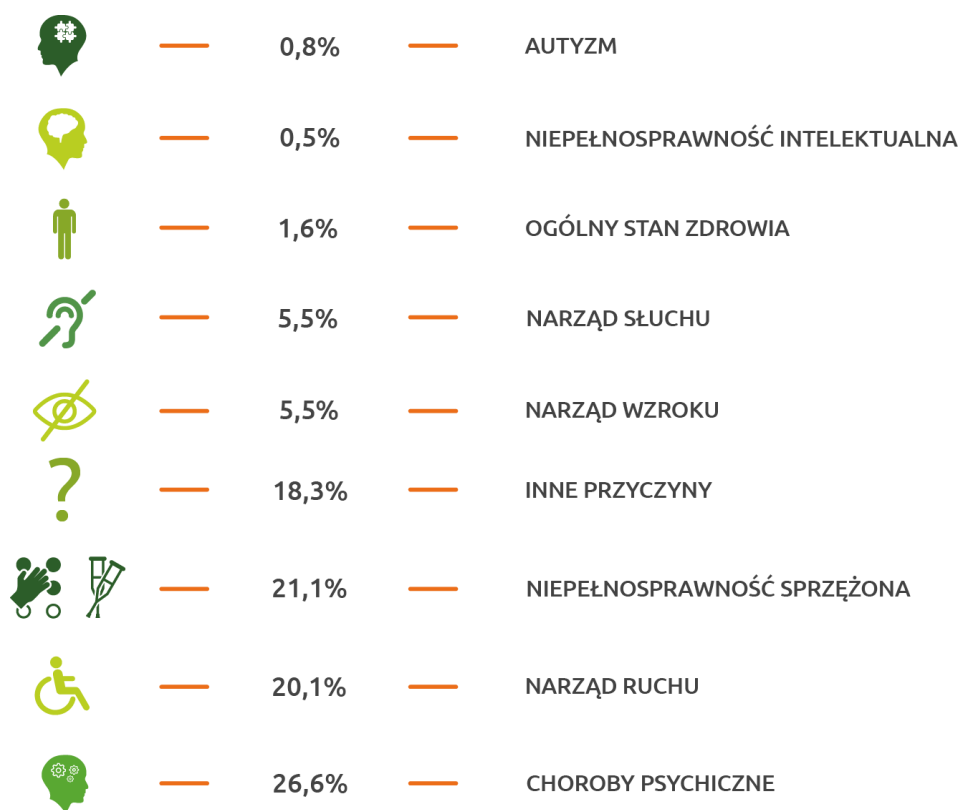
równoważnym (70,8%). Szczegółowy rozkład grupy respondentów w podziale na stopień niepełnosprawności przedstawia poniższa infografika.



**Infografika 4. Osoby badane - podział ze względu na stopień niepełnosprawności (N=383)**

Analiza struktury grupy badanej ze względu na rodzaj niepełnosprawności wyraźnie wskazuje na duży odsetek osób z chorobami psychicznymi (26,6%). Kolejną liczną grupę stanowią osoby z niepełnosprawnością sprzężoną (21,1%) i osoby z niepełnosprawnościami ruchu (20,1%).

Szczegółowy rozkład grupy badanej pod kątem rodzaju niepełnosprawności przedstawia poniższa infografika.



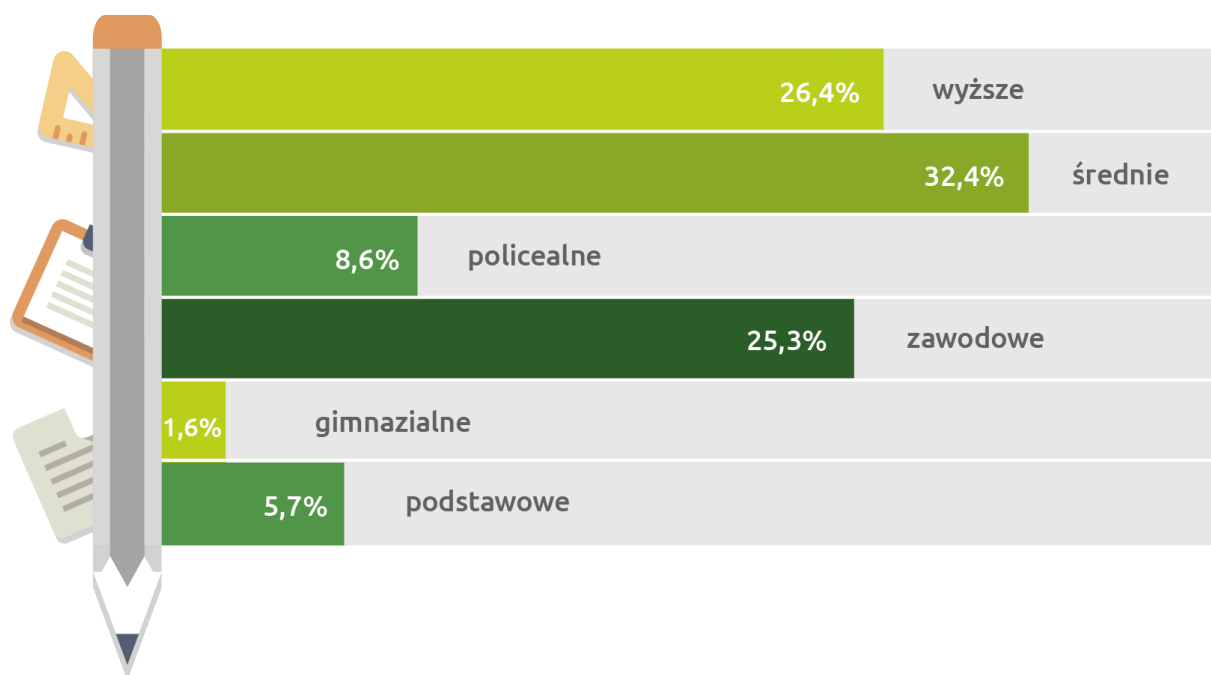
**Infografika 5. Osoby badane - podział ze względu na rodzaj niepełnosprawności (N=383)**

Pod względem zamieszkania najliczniejszą grupę, tj. 72,1% stanowią mieszkańcy miast powyżej 100 tys. Podział respondentów ze względu na miejsce zamieszkania przedstawia poniższa infografika.



**Infografika 6. Osoby badane - podział ze względu na miejsca zamieszkania: miasto/wieś (N=383)**

Najlicniejszą grupę wśród badanych stanowią osoby z wykształceniem średnim (32,4%) oraz wyższym (26,4%), a następnie zawodowym (25,3%).

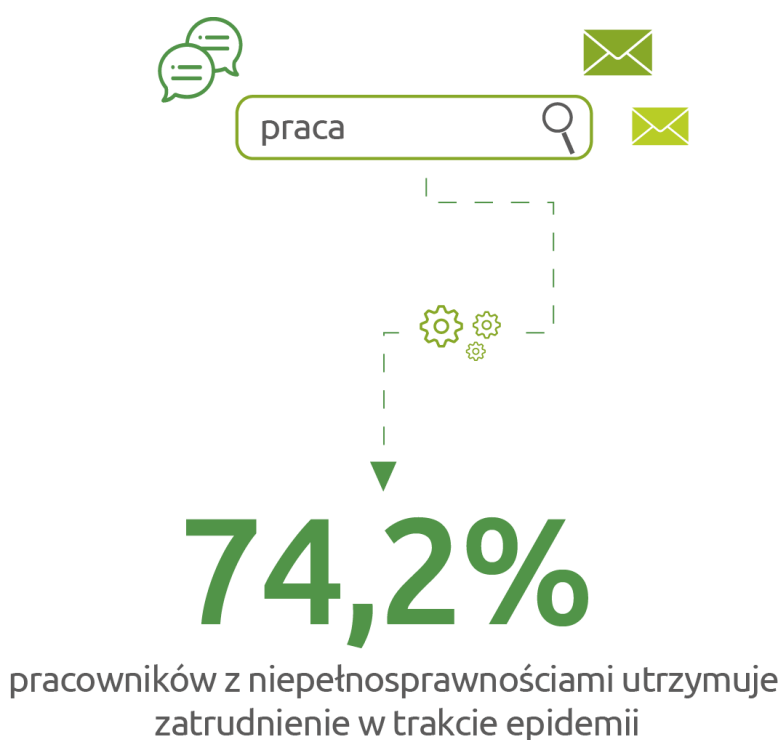


**Infografika 7. Osoby badane - podział ze względu na wykształcenie (N=383)**

## Charakterystyka grupy badanej z uwagi na status na rynku pracy

### Status na rynku pracy

Przeprowadzona analiza pokazała, że w momencie realizacji badania 73,7% klientów Fundacji pracowało, a 26,3% ankietowanych pozostawało bez zatrudnienia.

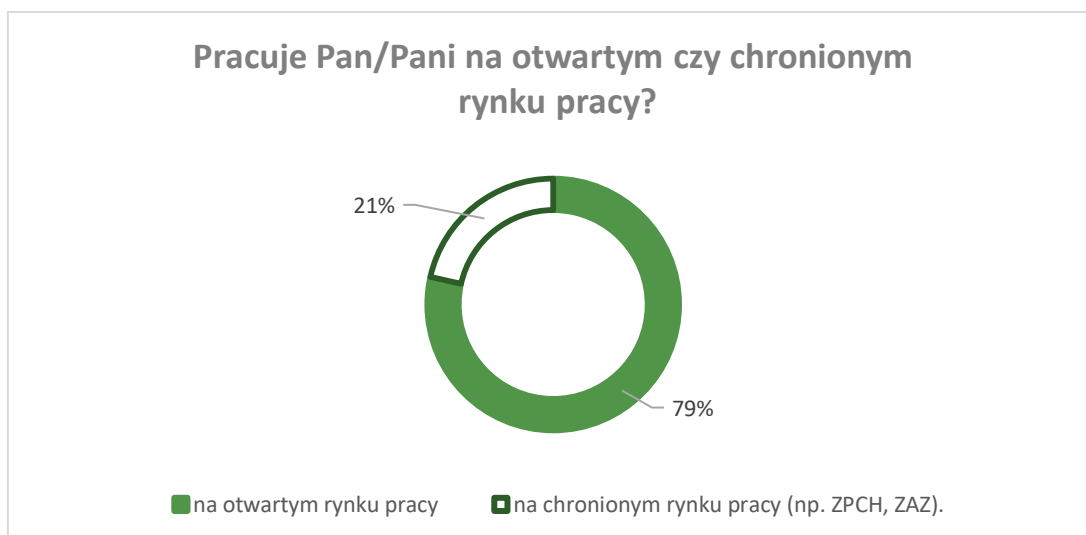


Infografika 8. Czy aktualnie Pan/i pracuje? (N=383)



## Osoby pracujące

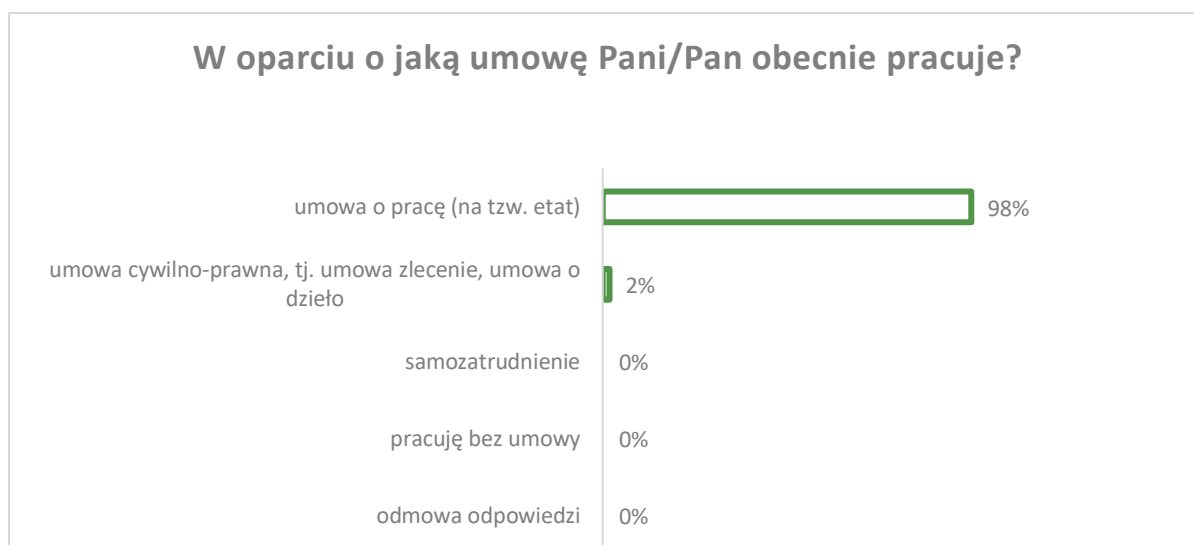
Większość badanych osób (79%) pracuje na otwartym rynku pracy. Na rynku chronionym zatrudnionych jest 21% badanych, co obrazuje poniższy wykres.



**Wykres 1. Osoby badane - zatrudnienie na otwartym i chronionym rynku pracy (N=284)**

W przypadku chronionego rynku pracy ankietowani pracują najczęściej na stanowiskach osób sprzątających i pracowników ochrony. Na rynku otwartym różnorodność stanowisk jest znacznie większa. Najczęściej wskazywane stanowisko pracy to pracownik biurowy. Wśród zatrudnionych znaleźli się również sprzedawcy, rekruterzy, specjaliści kadr i płac, czy pomoc nauczyciela.

98% badanych pracowników z niepełnosprawnościami pracuje w oparciu o umowę o pracę (tzw. etat).



**Wykres 2. W oparciu o jaką umowę Pan/i pracuje? (N=284)**

## Osoby niepracujące

Pogłębiona analiza grupy osób niepracujących, czyli 26,4% wszystkich ankietowanych pokazała, że utrata pracy w wyniku epidemii koronawirusa nie dotyczy osób pracujących na rynku chronionym. Wszystkie osoby, które w okresie 01.04.2019-31.03.2020r. znalazły zatrudnienie na rynku chronionym na dzień badania nadal je utrzymują.

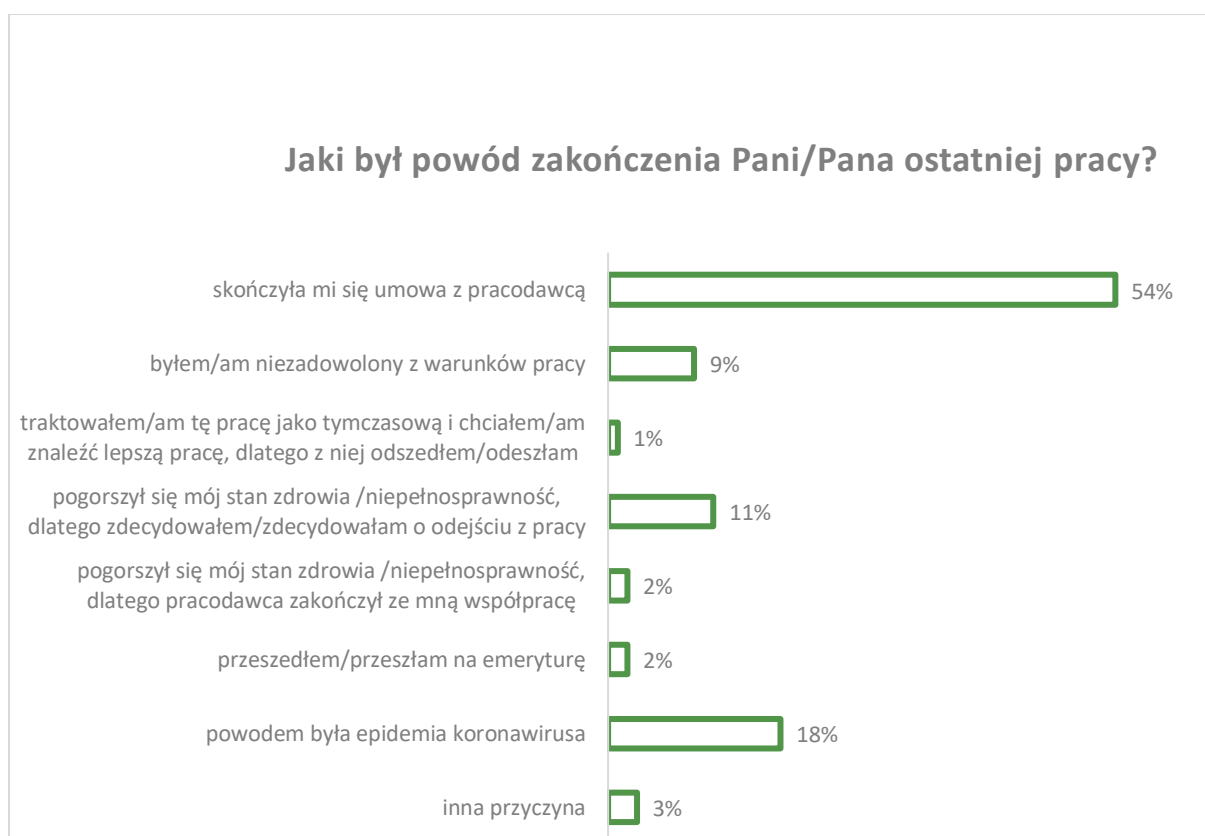
Największą grupę wśród niepracujących ankietowanych stanowią osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (75,8%), następnie lekkim (16,1%) i znacznym (8,1%). Te proporcje są zbliżone do ogólnej struktury ankietowanych pod względem stopnia niepełnosprawności. Nie odnotowano więc widocznej korelacji pomiędzy aktualnym statusem na rynku pracy, a stopniem niepełnosprawności.

Udział badanych z danym stopniem niepełnosprawności w populacji badanej ogółem w porównaniu z udziałem badanych z danym stopniem niepełnosprawności w populacji niepracujących		
stopień niepełnosprawności	udział w badanej populacji	udział w populacji niepracujących
znaczny	10,2%	8,1%
umiarkowany	70,8%	75,8%
lekki	19,0%	16,1%

**Tabela 1. Udział badanych z danym stopniem niepełnosprawności w populacji badanej ogółem w porównaniu z udziałem badanych z danym stopniem niepełnosprawności w populacji niepracujących**

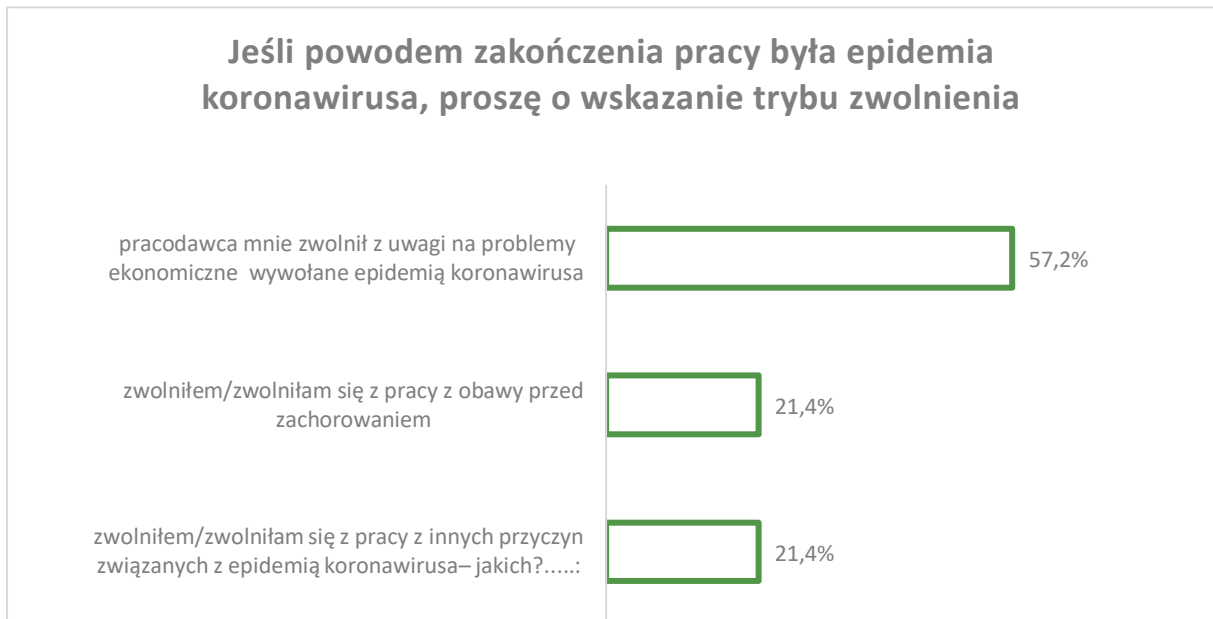
Wśród osób niepracujących ponad połowa (54%) jako przyczynę utraty pracy podała zakończenie czasu trwania umowy zawartej z pracodawcą na czas określony.

18% ankietowanych jako przyczynę zakończenia pracy podała epidemię koronawirusa.



**Wykres 3. Powód zakończenia ostatniej pracy (N=99)**

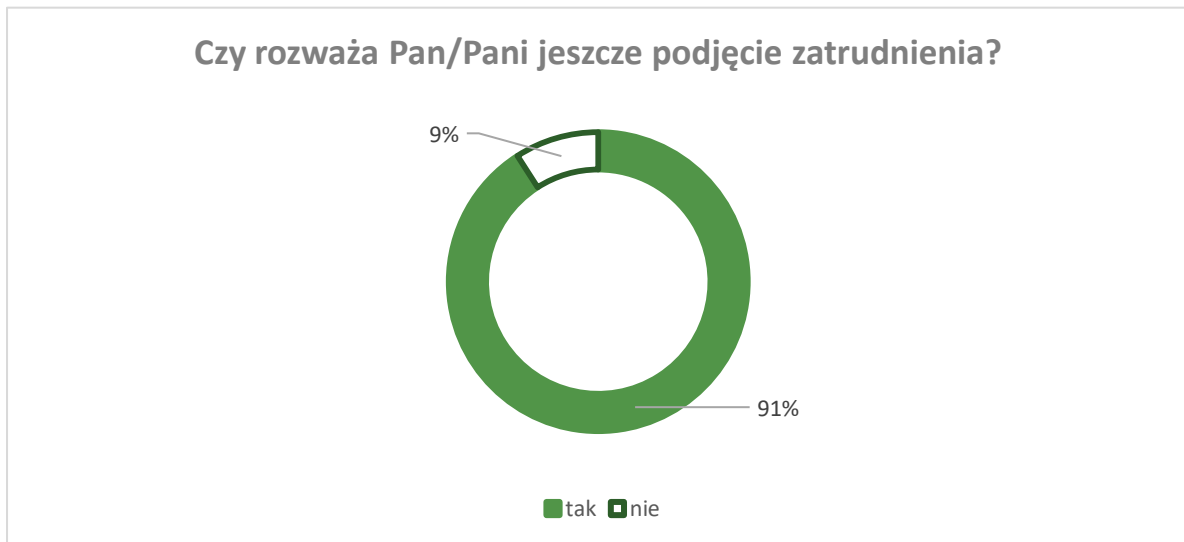
Osoby, które wskazały na utratę pracy w wyniku epidemii koronawirusa, zostały również poproszone o udzielenie bardziej szczegółowej odpowiedzi w zakresie przyczyny utraty pracy. Jako jej główny powód respondenci wskazali zwolnienie przez pracodawcę z uwagi na problemy ekonomiczne wywołane epidemią koronawirusa (57,2%). 21,4% osób odpowiedziało, że zdecydowało się na zwolnienie z pracy z obawy przed zachorowaniem. 21,4% wskazało na inne przyczyny związane z epidemią koronawirusa.



**Wykres 4. Tryb zwolnienia w wyniku sytuacji związanej z koronawirusem (N=14)**

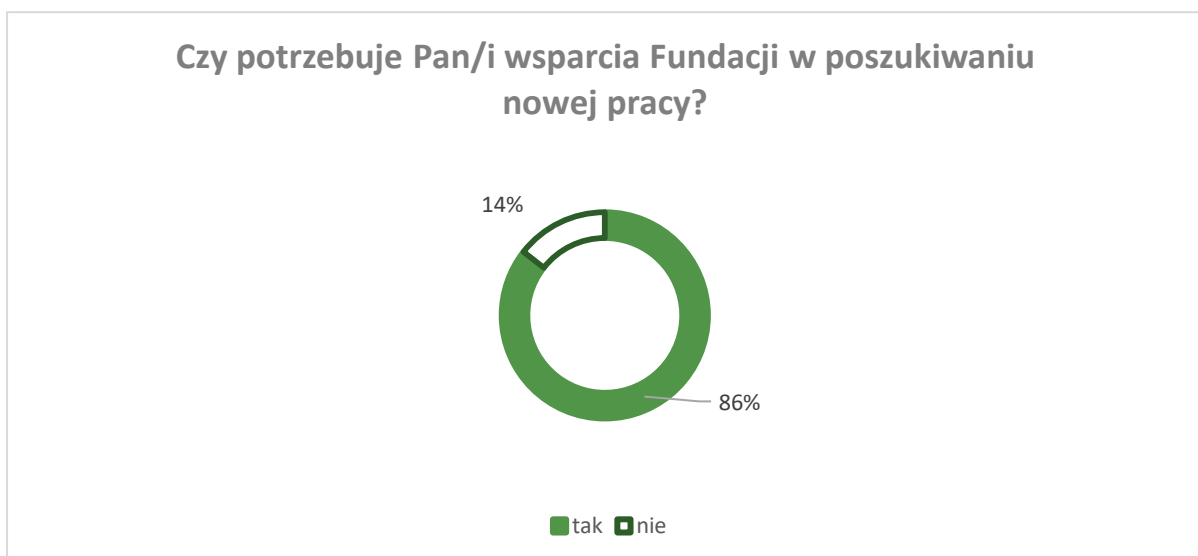
Pogłębiona analiza grupy, która nie utrzymała zatrudnienia z powodu epidemii koronawirusa pokazuje, że sytuacja ta dotyczy głównie osób z wykształceniem średnim (50%) oraz wyższym (33%).

91% osób, które utraciły zatrudnienie rozważa ponowne podjęcie pracy w przyszłości. Największa gotowość do ponownego wejścia na rynek pracy jest deklarowana przez ankietowanych, którzy utracili pracę z uwagi na wywołane epidemią koronawirusa problemy ekonomiczne po stronie pracodawcy, co widać na poniższym wykresie.



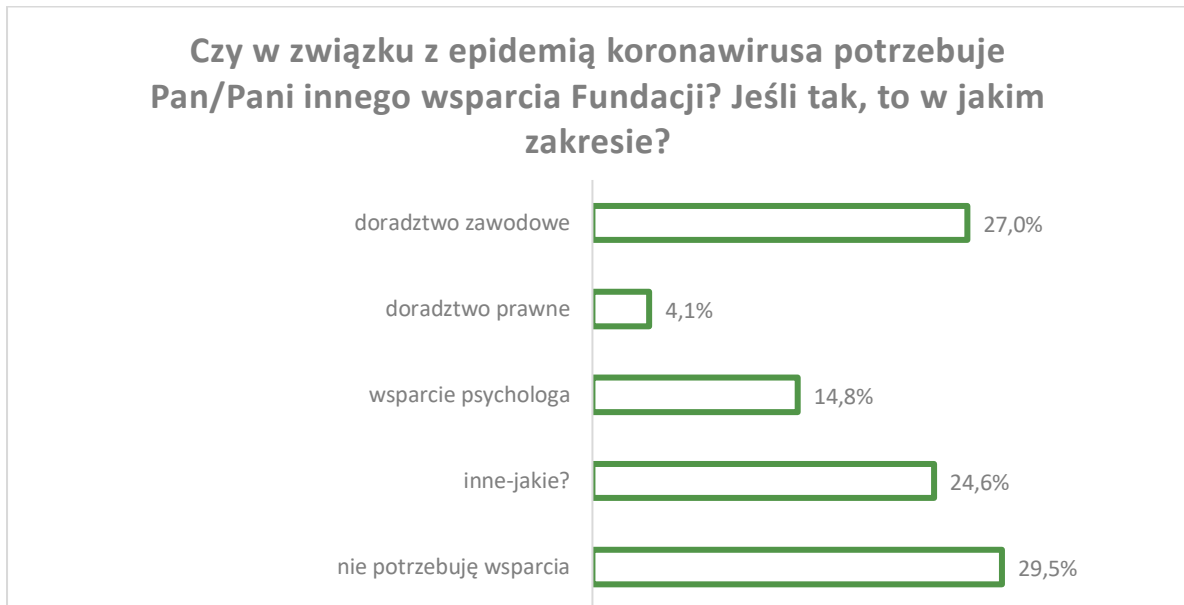
Wykres 5. Czy rozważa Pan/i jeszcze podjęcie zatrudnienia (N=99)

86% ankietowanych pozostających bez zatrudnienia zadeklarowało, że potrzebuje wsparcia Fundacji w poszukiwaniu pracy, 14% nie zgłosiło takiej potrzeby.



Wykres 6. Czy potrzebuje Pan/i wsparcia Fundacji w poszukiwaniu nowej pracy? (N=90)

Poza wsparciem w poszukiwaniu pracy respondenci wskazali na chęć skorzystania z doradztwa zawodowego (27%) i wsparcia psychologicznego (14,8%). 29,5% ankietowanych wskazało, że nie potrzebuje wsparcia.



**Wykres 7. Zapotrzebowanie osób badanych na wsparcie Fundacji w związku z epidemią koronawirusa (poza poszukiwaniem ofert pracy ) (N=99)**

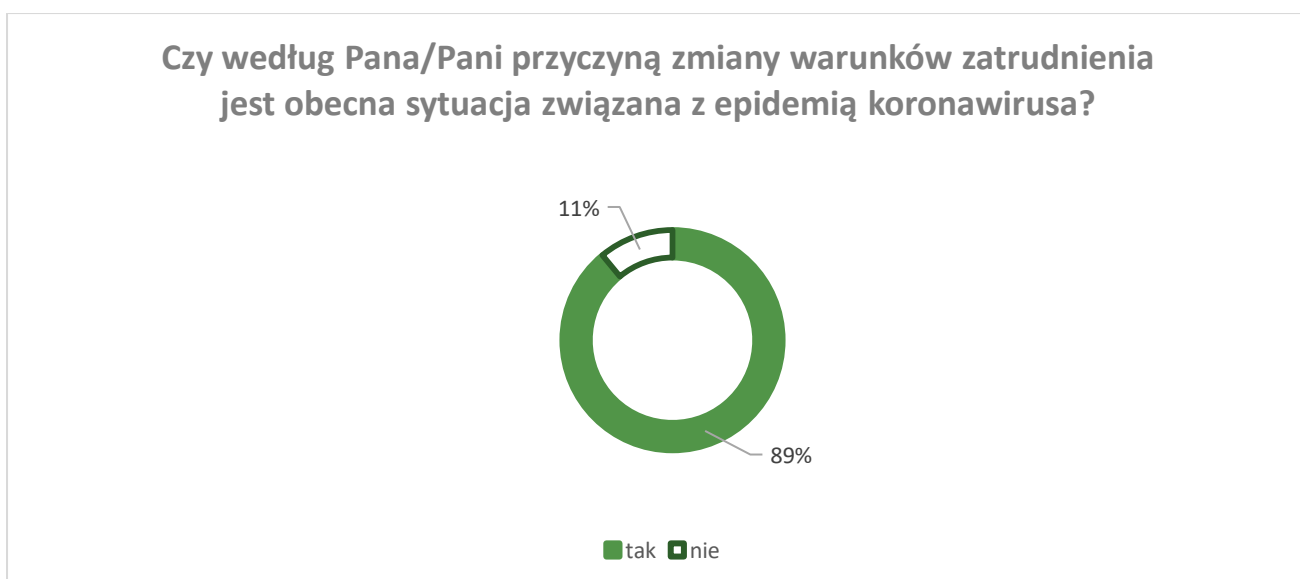
## Obecna sytuacja osób pracujących na rynku pracy

W ciągu ostatniego miesiąca zmiany warunków zatrudnienia doświadczyło 29% badanych zatrudnionych respondentów. W przypadku 71% respondentów warunki zatrudnienia nie uległy zmianie, co pokazuje poniższy wykres.



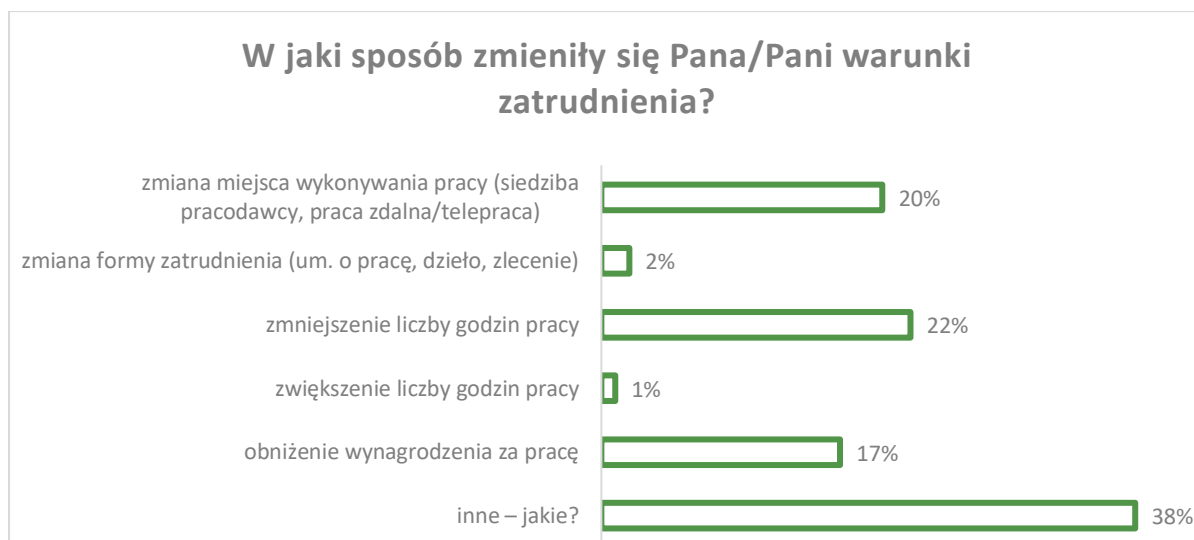
Wykres 8. Czy Pana/i warunki zatrudnienia uległy zmianie w ciągu ostatniego miesiąca (N=284)

89% osób, które doświadczyły zmiany warunków zatrudnienia, jako przyczynę tych zmian podaje epidemię koronawirusa, co widać na poniższym wykresie.



Wykres 9. Czy według Pana/i przyczyną zmiany warunków zatrudnienia jest epidemia koronawirusa? (N=82)

Zmiana warunków zatrudnienia polegała na zmniejszeniu liczby godzin pracy (22%), zmianie miejsca wykonywania pracy (20%), obniżeniu wynagrodzenia (17%) i zmianie rodzaju umowy o pracę (2%). W przypadku 1% ankietowanych zwiększyła się liczba godzin pracy. 38% respondentów wskazało na inny charakter zmian warunków zatrudnienia.

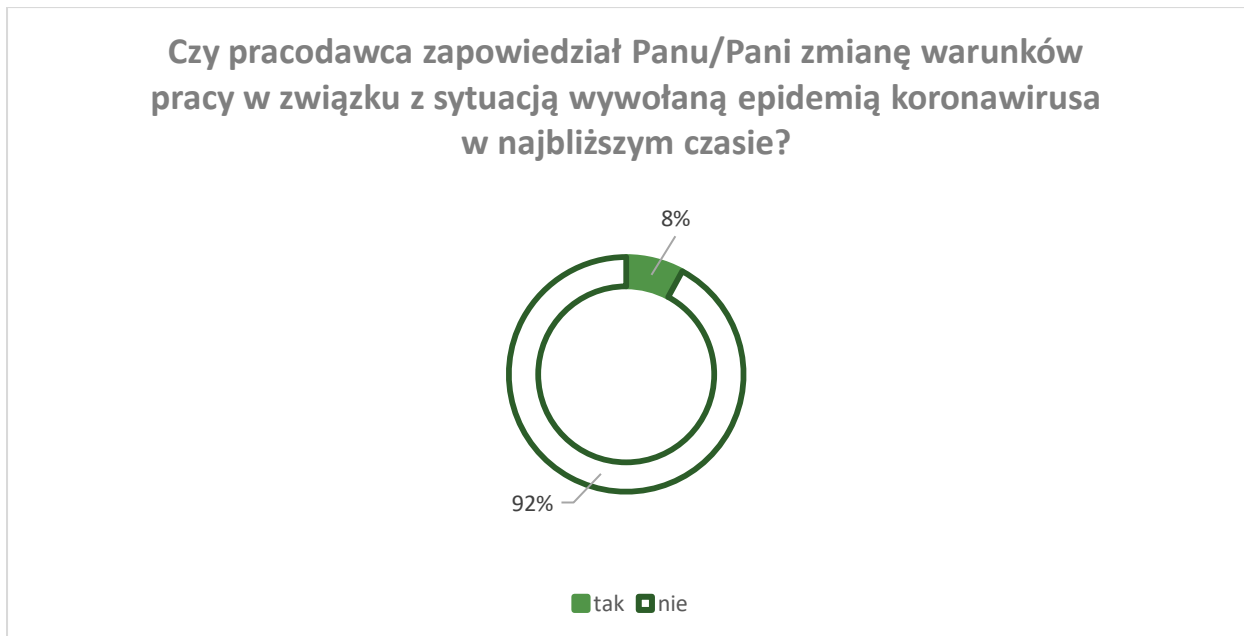


**Wykres 10. Zmiana warunków zatrudnienia osób badanych (N=82)**

Wśród innych zmian najczęściej wymieniano postojowe z zachowaniem wynagrodzenia (20%), urlop (18%), pracę zmianową i w formie dyżurów (18%), zwolnienie lekarskie, w tym na polecenie pracodawcy (15%), a także zwolnienie lekarskie na dziecko (5%).

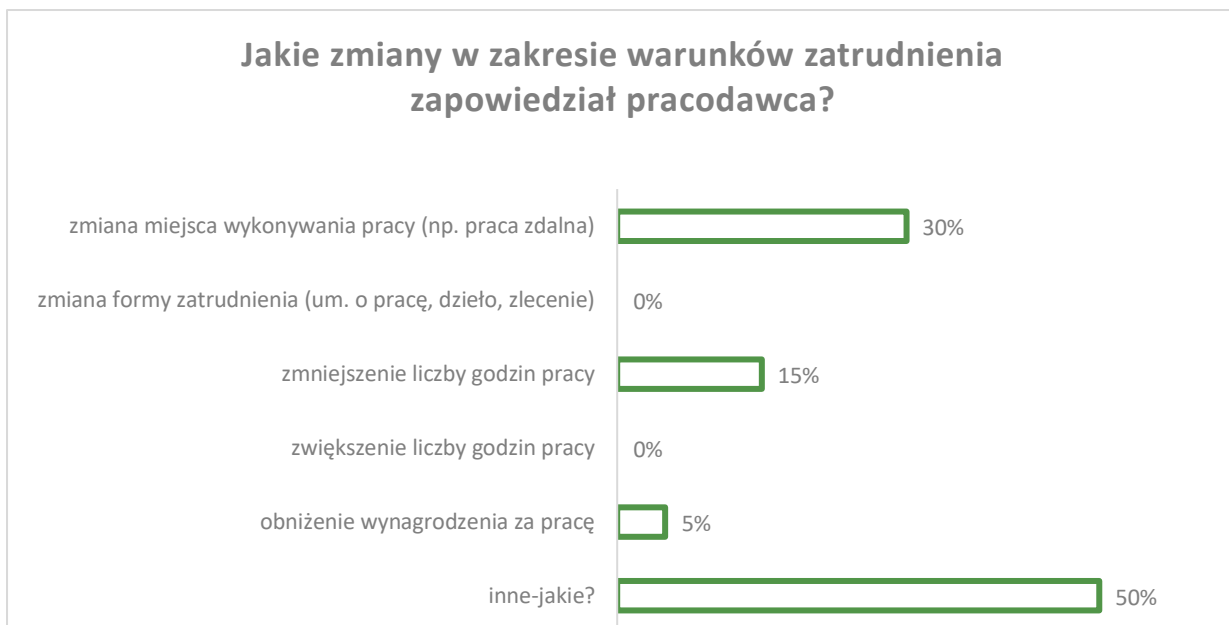


Respondenci dotychczas niedoświadczający zmian w warunkach zatrudnienia zostali zapytani o ewentualną zapowiedź pracodawcy tego typu zmiany w związku z epidemią koronawirusa w najbliższym czasie. Na otrzymanie takiego komunikatu od pracodawcy wskazało 8% badanych.



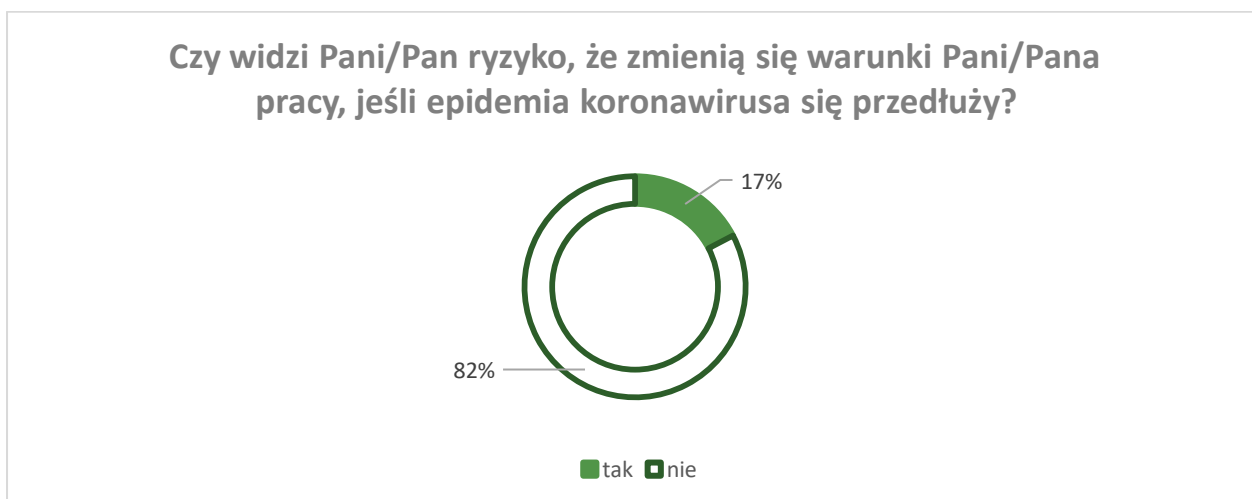
**Wykres 11. Zapowiedź zmiany warunków zatrudnienia (N=202)**

Zapowiadane przez pracodawców zmiany dotyczą: miejsca wykonywania pracy (30%), zmniejszenia liczby godzin pracy (15%) oraz obniżenia wynagrodzenia (5%). W kategorii „inne” respondenci podali ryzyko nieprzedłużenia umowy, brak premii, zmiany zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.



**Wykres 12. Zapowiedziane przez pracodawcę zmiany warunków zatrudnienia (N=16)**

17% badanych wśród tych, którym pracodawca nie zapowiedział zmian warunków zatrudnienia, mimo deklaracji pracodawcy widzi ryzyko takich zmian, co widać na poniższym wykresie.



**Wykres 13. Czy widzi Pan/i ryzyko zmiany warunków zatrudnienia w wyniku przedłużenia się epidemii koronawirusa? (N=186)**

## Wnioski

### Aktualny status na rynku pracy i wpływ epidemii koronawirusa na aktywność zawodową

Wyniki przeprowadzonego badania wskazują, że odsetek osób aktywnych zawodowo wśród badanej grupy klientów Fundacji Aktywizacja (N=383) w trakcie trwania epidemii koronawirusa jest wysoki i wynosi 74,2%. Podobny poziom zatrudnienia wśród klientów Fundacji Aktywizacja, którzy z powodzeniem zakończyli udział w procesie aktywizacji zawodowej, obserwujemy wśród klientów Fundacji od kilku lat. Obecnie dla grupy klientów badanej w cyklu 3 i 6-miesiący po rozpoczęciu zatrudnienia wskaźnik utrzymania zatrudnienia wynosi 78,9%<sup>9</sup>.

Mimo wysokiego odsetka osób pracujących, wśród badanych osób z niepełnosprawnościami odnotowano wysoki odsetek osób, które zaledwie w okresie miesiąca od rozpoczęcia stanu epidemii koronawirusa w Polsce doświadczyły pogorszenia warunków zatrudnienia.

Niski odsetek osób z niepełnosprawnościami, które utraciły pracę w wyniku epidemii koronawirusa może być uwarunkowany stosunkowo krótkim czasem między ogłoszeniem stanu epidemii i wdrożeniem związanych z tym ograniczeń, a czasem badania (badanie rozpoczęto niecały miesiąc po ogłoszeniu stanu epidemii). Dodatkowym czynnikiem ograniczającym efekt utraty pracy przez respondentów może być fakt, że okres wypowiedzenia wynosi do 3 miesięcy i na dzień realizacji badania dana osoba jeszcze pozostawała w zatrudnieniu. Warto także wskazać, że w pytaniu o to, jakie zmiany zapowiedział pracodawca wśród odpowiedzi z kategorii „inne”, pojawiły się informacje o zapowiadanych nieprzedłużeniu umów czasowych oraz planowanych zwolnieniach z powodu sytuacji epidemicznej.

W zakresie utraty zatrudnienia z 26,3% (N=99) niepracujących na dzień badania ankietowanych epidemię koronawirusa jako powód utraty pracy wskazała co 5 osoba badana. W tej grupie główną przyczyną utraty pracy jest zwolnienie przez pracodawcę

---

<sup>9</sup> Na podstawie badania „Barometr skutecznej aktywizacji” (N=946); dane na dzień 31 marca 2020r.; badanie realizowane w systemie ciągłym od sierpnia 2019r.

z uwagi na wywołane przez epidemię problemy ekonomiczne (57%) oraz rezygnacja z pracy z obawy przed zachorowaniem (21%). Tendencję utraty pracy przez Polaków widać także w danych z Urzędów Pracy, które odnotowały znaczny wzrost wniosków o rejestrację jako osoby bezrobotnej.

Epidemia koronawirusa różnicuje status zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnością na otwartym i chronionym rynku pracy. Dokonana analiza wykazała, że zatrudnienie utrzymało 100% badanych z chronionego rynku pracy. Przyczyną takiego stanu rzeczy może być to, że przesłanki finansowe odgrywają szczególnie istotną rolę w polityce zatrudnieniowej osób z niepełnosprawnościami w Polsce i jest to bardzo widoczne w przypadku rynku chronionego. W tym miejscu warto też dodać, że jednym z pierwszych działań podjętych w ramach tarczy antykryzysowej w zakresie osób z niepełnosprawnościami było podniesienie poziomu dofinansowania do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami. Mogło to być dodatkowym czynnikiem wzmacniającym efekt stabilności zatrudnienia na rynku chronionym.

Osoby, które straciły pracę to przede wszystkim pracownicy z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, pracujący na otwartym rynku pracy, wykonujący zadania w różnym charakterze (75,8%).

Nie odnotowano widocznej korelacji pomiędzy aktualnym statusem na rynku pracy, a stopniem niepełnosprawności.

### **Stabilność warunków zatrudnienia w czasie epidemii koronawirusa**

Wśród osób pracujących 1/3 badanych (29%) doświadczyła zmiany warunków zatrudnienia w okresie ostatniego miesiąca. Główne obszary zmian to: zmniejszenie wymiaru czasu pracy (22%), zmiana miejsca wykonywania pracy (20%) i obniżenie wynagrodzenia za pracę (17%). Badani wśród wprowadzonych zmian wymieniali również postojowe, urlop, pracę zmianową lub dyżury, zwolnienie lekarskie, w tym na dziecko (38%). Należy zauważyć, że zmiany w zakresie czasu pracy oraz wynagrodzenia są zmianami, które należy jednoznacznie określić

jako negatywne. Warto także zauważyć, że jak pokazują badania<sup>10</sup>, średnie wynagrodzenie osób z niepełnosprawnością pracujących w pełnym wymiarze oscyluje wokół najniższej kwoty, zatem jego obniżenie może oznaczać poważne ryzyko braku środków na zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych.

Co ważne, epidemię koronawirusa jako przyczynę doświadczanych zmian warunków zatrudnienia wskazuje aż 89% badanych pracowników, co wyraźnie pokazuje, że obecna epidemia zaburzyła stabilność sytuacji zawodowej badanych.

### Ryzyko zmian warunków pracy w wyniku epidemii koronawirusa

Badani pracownicy, którzy nie doświadczyli zmian warunków zatrudnienia, zostali zapytani o ryzyko wystąpienia takich zmian w najbliższym czasie.

Według deklaracji ankietowanych pracodawcy zapowiedzieli, że planują zmiany u 8% badanych z tej grupy. Zapowiadane zmiany będą analogiczne, jak w przypadku grupy, wśród której już wystąpiły i dotyczą zmniejszenia wymiaru czasu pracy (15%), zmiany miejsca wykonywania pracy (30%) oraz obniżenia wynagrodzeń (5%).

Ponadto badanie pokazuje, że 17% badanych z grupy, która nie doświadczyła zmian warunków zatrudnienia, zakłada, że zmiany i tak nastąpią, mimo że pracodawca nie informował, że takie zmiany planuje. Taki wynik może świadczyć o tym, że mimo braku zapowiedzi aktualnie obserwowana przez pracowników sytuacja w miejscu pracy wskazuje na ryzyko wystąpienia tego typu zmian.

### Podsumowanie

Podsumowując wyniki badania należy stwierdzić, że epidemia ma widoczny wpływ na doświadczane przez pracowników zmiany warunków zatrudnienia oraz na obawę pracowników w zakresie wprowadzenia dalszych zmian.

---

<sup>10</sup> Daniłowska, Gawska, Kocejko „Badanie sytuacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami objętych usługami aktywizacji zawodowej przez Fundację Aktywizacja”, marzec 2019

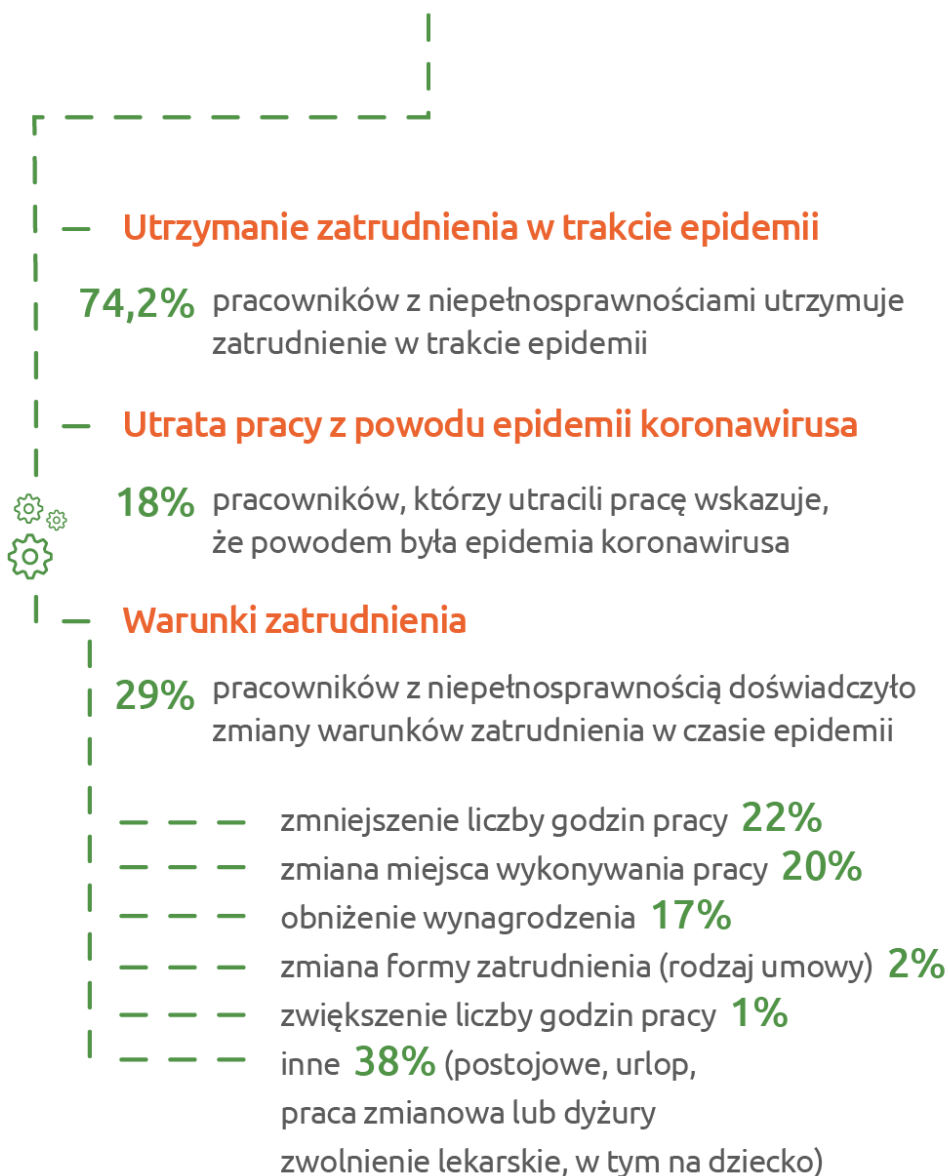
Biorąc pod uwagę, że co 3 pracującą badaną osobę dotknęły zmiany, a u kolejnych zmiany te są zapowiadane, należy stwierdzić, że rynek pracy bardzo szybko zareagował na sytuację epidemiczną w Polsce. Pracodawcy podjęli błyskawiczne decyzje, które miały bezpośredni wpływ na pracowników i stabilność ich zatrudnienia.

Aby ocenić ostateczny wpływ epidemii koronawirusa na rynek pracy i sytuację zawodową osób z niepełnosprawnościami zasadne wydaje się ponowienie tego badania w okresie późniejszym. Dzięki takiej kilkietapowej analizie będzie można ocenić wpływ zmian społeczno-gospodarczych związanych z epidemią koronawirusa na sytuację zawodową osób z niepełnosprawnościami w dłuższej perspektywie czasowej.

## Graficzne podsumowanie wyników badania

### BADANIE WSKAZUJE, ŻE

---





### Powody zmiany warunków zatrudnienia

**89%** osób, które doświadczyło zmian warunków zatrudnienia, wskazuje, że ich powodem był koronawirus

### Warunki zatrudnienia w przyszłości

**8%** ankietowanych pracowników z niepełnosprawnością deklaruje, że pracodawca zapowiedział zmiany warunków zatrudnienia w obszarach:

- — miejsca wykonywanej pracy **30%**
- — zmniejszenia liczby godz. pracy **15%**
- — obniżenia wynagrodzenia **5%**
- — inne **50%** (brak premii, zmiany w zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy)

### koronawirus a ryzyko zmian warunków zatrudnienia w najbliższym czasie

**17%** pracowników z niepełnosprawnością, którym pracodawca nie zapowiedział zmian widzi ryzyko ich wystąpienia





## Załącznik- wzór ankiety

1. Czy aktualnie Pani/Pan pracuje?

a) Tak - *przejdź do pyt. 5*

b) Nie

2. Jaki był powód zakończenia Pani/Pana ostatniej pracy?

skończyła mi się umowa z pracodawcą

byłem/am niezadowolony z warunków pracy

traktowałem/am tę pracę jako tymczasową i chciałem/am znaleźć lepszą pracę, dlatego z niej odszedłem/odeszłam

pogorszył się mój stan zdrowia /niepełnosprawność, dlatego zdecydowałem/zdecydowałam o odejściu z pracy

pogorszył się mój stan zdrowia /niepełnosprawność, dlatego pracodawca zakończył ze mną współpracę

przeszedłem/przeszłam na emeryturę

powodem była epidemia koronawirusa - *przejdź do pyt. 3*

inna przyczyna - jaka?...

3. Jeśli powodem zakończenia pracy była epidemia koronawirusa proszę o wskazanie trybu zwolnienia

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź*

pracodawca mnie zwolnił z uwagi na problemy ekonomiczne wywołane epidemią koronawirusa

zwolniłem/zwolniłam się z pracy z obawy przed zachorowaniem

zwolniłem/zwolniłam się z pracy z innych przyczyn związanych z epidemią koronawirusa– jakich?.....

4. Czy rozważa Pan/Pani jeszcze podjęcie zatrudnienia?

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź*

Tak - *przejdź do pyt.14*

Nie - *przejdź do pyt. 15*

5. Gdzie Pan pracuje? Na otwartym rynku czy chronionym? rynek otwarty (np. biznes prywatny, administracja publiczna, samorządowa, szkoły itp.), chroniony (np. ZPCH, ZAZ).

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź*

Otwartym rynku pracy

Chronionym rynku pracy (np. ZPCH, ZAZ).

6. Na jakim stanowisku Pani/Pan pracuje?

-----

7. W oparciu o jaką umowę Pani/Pan obecnie pracuje?

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź*

umowa o pracę (na tzw. etat)

umowa cywilno-prawna, tj. umowa zlecenie, umowa o dzieło

samo zatrudnienie

pracuję bez umowy

odmowa odpowiedzi

8. Czy Pana/Pani warunki zatrudnienia uległy zmianie w przeciągu ostatniego miesiąca?

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź*

Tak - *przejdź do pyt. 12*

Nie

9. Czy pracodawca zapowiedział Panu/Pani zmianę warunków pracy w związku z sytuacją wywołaną epidemią koronawirusa w najbliższym czasie?

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź*

Tak

Nie - *przejdź do pyt.11*

10. Jakie zmiany w zakresie warunków zatrudnienia zapowiedział pracodawca?

*Zaznacz kilka odpowiedzi*

zmiana miejsca wykonywania pracy

zmiana formy zatrudnienia (um. o pracę, dzieło, zlecenie)

zmniejszenie liczby godzin pracy

zwiększenie liczby godzin pracy

obniżenie wynagrodzenia za pracę

inne – jakie?.....

11. Czy widzi Pani/Pan ryzyko, że zmienią się warunki Pani/Pana pracy jeśli epidemia koronawirusa się przedłuży?

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź*

Tak - *zakończ badanie*

Nie - *zakończ badanie*

12. W jaki sposób zmienią się Pana/Pani warunki zatrudnienia?

*Zaznacz kilka odpowiedzi*

zmiana miejsca wykonywania pracy (siedziba pracodawcy, praca zdalna/telepraca)

zmiana formy zatrudnienia (um. o pracę, dzieło, zlecenie)

zmniejszenie liczby godzin pracy

zwiększenie liczby godzin pracy

obniżenie wynagrodzenia za pracę

inne – jakie?....

13. Czy według Pana/Pani przyczyną zmiany warunków zatrudnienia jest obecna sytuacja związana z epidemią koronawirusa?

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź*

Tak - *zakończ badanie*

Nie - *zakończ badanie*

14. Czy potrzebuje Pan/i wsparcia Fundacji w poszukiwaniu nowej pracy?

*Zaznacz tylko jedną odpowiedź*

Tak

Nie

15. Czy w związku z epidemią koronawirusa potrzebuje Pan/Pani innego wsparcia Fundacji, jeśli tak, to w jakim zakresie?

*Zaznacz kilka odpowiedzi*

doradztwo zawodowe

doradztwo prawne

wsparcie psychologa

inne .....jakie?

nie potrzebuję wsparcia

## Spis infografik, wykresów i tabel

### Infografiki

Infografika 1. Obszary badawcze .....	10
Infografika 2. Osoby badane - podział ze względu na płeć (N= 383) .....	12
Infografika 3. Osoby badane - podział ze względu na wiek (N= 383) .....	12
Infografika 4. Osoby badane - podział ze względu na stopień niepełnosprawności (N=383) .....	13
Infografika 5. Osoby badane - podział ze względu na rodzaj niepełnosprawności (N=383) .....	14
Infografika 6. Osoby badane - podział ze względu na miejsca zamieszkania: miasto/wieś (N=383).....	14
Infografika 7. Osoby badane - podział ze względu na wykształcenie (N=383) .....	15
Infografika 8. Czy aktualnie Pan/i pracuje? (N=383).....	16

### Wykresy

Wykres 1. Osoby badane - zatrudnienie na otwartym i chronionym rynku pracy (N=284).....	17
Wykres 2 W oparciu o jaką umowę Pan/i pracuje? (N=284).....	18
Wykres 3 Powód zakończenia ostatniej pracy (N=99) .....	19
Wykres 4 Tryb zwolnienia w wyniku sytuacji związanej z koronawirusem (N=14) .....	20
Wykres 5 Czy rozważa Pan/i jeszcze podjęcie zatrudnienia (N=99) .....	21
Wykres 6 Czy potrzebuje Pan/i wsparcia Fundacji w poszukiwaniu nowej pracy? (N=90).....	21
Wykres 7 Zapotrzebowanie osób badanych na wsparcie Fundacji w związku z epidemią koronawirusa (poza poszukiwaniem ofert pracy ) (N=99) .....	22
Wykres 8 Czy Pana/i warunki zatrudnienia uległy zmianie w ciągu ostatniego miesiąca (N=284) .....	23
Wykres 9 Czy według Pana/i przyczyną zmiany warunków zatrudnienia jest epidemia koronawirusa? (N=82) .....	23
Wykres 10 Zmiana warunków zatrudnienia osób badanych (N=82) .....	24
Wykres 11 Zapowiedź zmiany warunków zatrudnienia (N=202) .....	25
Wykres 12 Zapowiedziane przez pracodawcę zmiany warunków zatrudnienia (N=16) .....	26
Wykres 13 Czy widzi Pan/i ryzyko zmiany warunków zatrudnienia w wyniku przedłużenia się epidemii koronawirusa? (N=186).....	26

### Tabele

Tabela 1. Udział badanych z danym stopniem niepełnosprawności w populacji badanej ogółem w porównaniu z udziałem badanych z danym stopniem niepełnosprawności w populacji niepracujących .....	19
--	----

