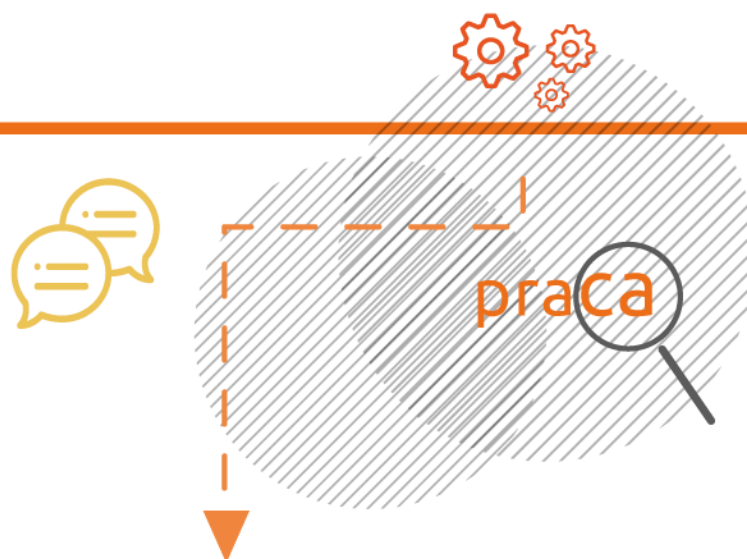




BADANIE SYTUACJI ZAWODOWEJ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI OBJĘTYCH USŁUGAMI AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ PRZEZ FUNDACJĘ AKTYWIZACJA

Raport z badania.

Opracowanie:

DR SYLWIA DANIŁOWSKA

AGATA GAWSKA

MAGDALENA KOCEJKO

Warszawa, marzec 2019

BADANIE SYTUACJI ZAWODOWEJ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI OBJĘTYCH USŁUGAMI
AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ PRZEZ FUNDACJĘ AKTYWIZACJA

Realizator:

Fundacja Aktywizacja

Zespół badawczy:

Fundacja Aktywizacja; Pion Badań i Rozwoju: dr Sylwia Daniłowska, Agata Gawska,
Magdalena Kocejko

Współpraca przy prowadzeniu badania: **Fundacja Idea Rozwoju** - Maciej Koniewski, Paulina
Skórska, Piotr Stronkowski

Opracowanie graficzne:

Agata Gawska

Marcin Grant

Emilia Olejnik - Malinowska

Ankieterzy:

Joanna Rutowska (Kupraszewicz), Paulina Panasiuk, Aleksandra Krzak, Magdalena Mirek,
Magdalena Wilk, Monika Bator, Ilona Wójcik, Monika Rybczyńska, Alicja Adamska, Kamil
Stachowiak, Jolanta Jakubiak, Joanna Makowska, Natalia Niemczyk – Mwakatobe, Agnieszka
Szulc, Joanna Kłos.

ISBN 978-83-64734-04-5

Spis treści

Wykaz skrótów:	4
Definicje:	5
Wstęp	7
Osoby z niepełnosprawnościami na polskim rynku pracy	9
Metodologia	12
1. Cel badania i kluczowe pytania badawcze	12
2. Uczestnicy badania	13
3. Wykorzystane techniki badawcze i sposób przeprowadzenia badania	14
Charakterystyka grupy badanej	15
1. Porównanie klientów Fundacji z ogółem aktywnej zawodowo populacji	18
SYTUACJA OSÓB, KTÓRE PODJĘŁY ZATRUDNIENIE W ODPOWIEDZI NA OFERTĘ PRACY PRZEDSTAWIONĄ PRZEZ FUNDACJĘ	20
1. Charakterystyka grupy badanej	20
2. Usługi aktywizacji zawodowej rodzaje i skala usług udzielonych uczestnikom badania (N=397) ...	23
2.1. Katalog usług oferowanych przez Fundację Aktywizacja badanym klientom	23
2.2. Charakterystyka zakresu i skali wsparcia udzielonego uczestnikom badania (N=397)	28
2.3. Sytuacja zawodowa przed rozpoczęciem korzystania z usług	30
3. Obecna sytuacja na rynku pracy osób, które podjęły zatrudnienie w odpowiedzi na przedstawioną przez Fundację ofertę pracy	31
3.1. Trwałość zatrudnienia	31
3.2. Przyczyny zakończenia pracy w przypadku osób, które nie pracują	35
4. Wpływ zatrudnienia na jakość życia	37
5. Pogłębiona analiza sytuacji zawodowej osób, które utrzymały zatrudnienie (N=284)	39
5.1. Rodzaj wykonywanej pracy	39
5.2. Warunki zatrudnienia	43
5.3. Wynagrodzenie	45
5.4. Świadczenia rentowe	49
5.5. Ocena wybranych elementów jakości zatrudnienia i warunków pracy (N=284)	51
5.6. Pogłębiona analiza sytuacji zawodowej osób zatrudnionych, które pracują obecnie w innym miejscu niż to znalezione przez Fundację Aktywizacja.	55
SYTUACJA OSÓB, KTÓRE PODJĘŁY ZATRUDNIENIE W ODPOWIEDZI NA SAMODZIELNIE POZYSKANĄ OFERTĘ PRACY	60
1. Charakterystyka grupy badanej	60
2. Sytuacja na rynku pracy – przed rozpoczęciem korzystania z usług Fundacji i obecnie	62
Wnioski	64

Podsumowanie wyników badania.....	72
Załącznik - ankieta wzór	74
Spis infografik, wykresów i tabel.....	78

Wykaz skrótów:

PUP – Powiatowy Urząd Pracy

BAEL – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności

GUS – Główny Urząd Statystyczny

PFRON – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

NGO – Non - governmental organization; organizacja pozarządowa

Definicje:

Klient Fundacji Aktywizacja – osoba z orzeczoną niepełnosprawnością, która bierze udział w usługach aktywizacji zawodowej zmierzających do podjęcia i utrzymania zatrudnienia.

Oddziały Fundacji Aktywizacja – 7 Oddziałów terenowych Fundacji zlokalizowanych w Warszawie, Opolu, Białymstoku, Łodzi, Bydgoszczy, Rzeszowie i Poznaniu, świadczących usługi aktywizacji zawodowej osobom z niepełnosprawnościami na terenie całej Polski (każda z placówek prowadzi działania na obszarze 2-3 województw).

Orzeczenie o niepełnosprawności – prawne potwierdzenie statusu osoby niepełnosprawnej na podstawie Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 1997 Nr 123 poz. 776 z późn.zm.). Wyróżniamy 3 stopnie niepełnosprawności: lekki, umiarkowany, znaczny lub odpowiednie orzeczenia równoważne np. dla stopnia znacznego orzeczenie ZUS o całkowitej niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji.

Państwa strony – państwa, które wprowadziły Konwencję OZN o prawach osób z niepełnosprawnościami do krajowego porządku prawnego. Polska ratyfikowała Konwencję w 2012 roku.

Renta – świadczenie pieniężne wypłacane regularnie przez instytucję ubezpieczeniową osobom, które są czasowo lub stale niezdolne do wykonywania pracy zawodowej.

SOD – System Obsługi Dofinansowań. System, który umożliwia podmiotom zatrudniającym osoby z niepełnosprawnościami, prowadzącym działalność gospodarczą oraz rolnikom, przygotowanie i przekazanie informacji o zatrudnieniu, wynagrodzeniu i opłaconych składkach drogą elektroniczną oraz wspomaga procesy dofinansowań do wynagrodzeń i refundacji składek ZUS i KRUS. W języku potocznym określenie SOD oznacza dofinansowanie do wynagrodzeń osób z niepełnosprawnościami, wypłacane pracodawcom przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Usługi aktywizacji zawodowej – zestaw realizowanych w oparciu o wypracowane w organizacji standardy usług wspierających przygotowanie się do podjęcia zatrudnienia oraz jego utrzymania.



**PAŃSTWA STRONY UZNAJĄ PRAWO OSÓB
NIEPEŁNOSPRAWNYCH DO PRACY, NA ZASADZIE RÓWNOŚCI
Z INNYMI OSOBAMI; OBEJMUJE TO PRAWO DO MOŻLIWOŚCI
ZARABIANIA NA ŻYCIE POPRZECZ PRACĘ SWOBODNIE
WYBRANĄ LUB PRZYJĘTĄ NA RYNKU PRACY ORAZ W
OTWARTYM, INTEGRACYJNYM I DOSTĘPNYM DLA OSÓB
NIEPEŁNOSPRAWNYCH ŚRODOWISKU PRACY.**

**PAŃSTWA STRONY BĘDĄ CHRONIĆ I POPIERAĆ REALIZACJĘ
PRAWA DO PRACY, RÓWNIEŻ TYCH OSÓB, KTÓRE STANĄ SIĘ
NIEPEŁNOSPRAWNE W OKRESIE ZATRUDNIENIA, POPRZECZ
PODJĘCIE ODPOWIEDNICH KROKÓW, W TYM NA DRODZE
USTAWODAWCZEJ (...)**

KONWENCJA ONZ O PRAWACH OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI
ARTYKUŁ 27 PRACA I ZATRUDNIENIE

#SKUTECZNAAKTYWIZACJA

Wstęp

Fundacja Aktywizacja to jedna z największych polskich organizacji pozarządowych działających na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Od prawie 30 lat prowadzi działania na rzecz wprowadzenia na rynek pracy i utrzymania zatrudnienia przez osoby z różnymi niepełnosprawnościami. Swoje działania realizuje poprzez szereg usług wspierających, których zakres i kształt zmienia się wraz z wymogami współczesnego rynku pracy. Obecnie realizuje takie usługi aktywizacji zawodowej jak pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, prawne, psychologiczne, job crafting, szkolenia stacjonarne i e-learningowe, zatrudnienie wspomagane, praktyki zawodowe, staże zawodowe, warsztaty umiejętności zawodowych. Od początku istnienia Fundacja pomogła około 30 tysiącom klientów. Tylko w latach 2015-2018 doprowadziła do zatrudnienia 1788¹ osób z różnymi niepełnosprawnościami. Taki zasięg i skuteczność działań zapewnia jej od lat pozycję lidera wśród organizacji działających na rzecz aktywizacji zawodowej.

Celem niniejszego badania było przedstawienie sytuacji zawodowej osób z niepełnosprawnością, które po zakończeniu udziału w usługach aktywizacji zawodowej świadczonych przez Fundację Aktywizacja w latach 2015-2018 podjęły zatrudnienie.

W badaniu wzięły udział 564 osoby z niepełnosprawnością. W ramach tej zbiorowości zostały wydzielone następujące grupy osób: 397 osób, które wskazały, że podjęły zatrudnienie na podstawie ofert pracy przekazanych przez Fundację oraz 167 osób deklarujących, że podjęły zatrudnienie na podstawie samodzielnie pozyskanej oferty pracy.

Badanie skoncentrowane było wokół następujących obszarów badawczych: usługi aktywizacji zawodowej, z których badane osoby z niepełnosprawnościami skorzystały w Fundacji przed wejściem na rynek pracy; trwałość zatrudnienia; warunki zatrudnienia; wynagrodzenie i renta; rodzaj wykonywanej pracy; subiektywne zadowolenie z pracy i jej poszczególnych elementów.

Przeprowadzone badanie miało charakter ogólnopolski.

¹ Liczba 1788 uwzględnia pełne lata 2015-2018 (od stycznia do grudnia), w tym także osoby, które znalazły zatrudnienie dzięki realizacji programów i projektów finansowanych ze środków pozakrajowych. Do badania uwzględniono jedynie uczestników programów aktywizacji zawodowej współfinansowanych ze środków krajowych, które w okresie kwiecień 2015-marzec 2018 znalazły zatrudnienie.

Zrealizowane badanie ilościowe obejmowało następujące techniki badawcze:
analiza danych zastanych oraz 564 wywiadów kwestionariuszowych CATI z osobami z niepełnosprawnościami korzystającymi z usług aktywizacji zawodowej oferowanych przez Fundację Aktywizacja.

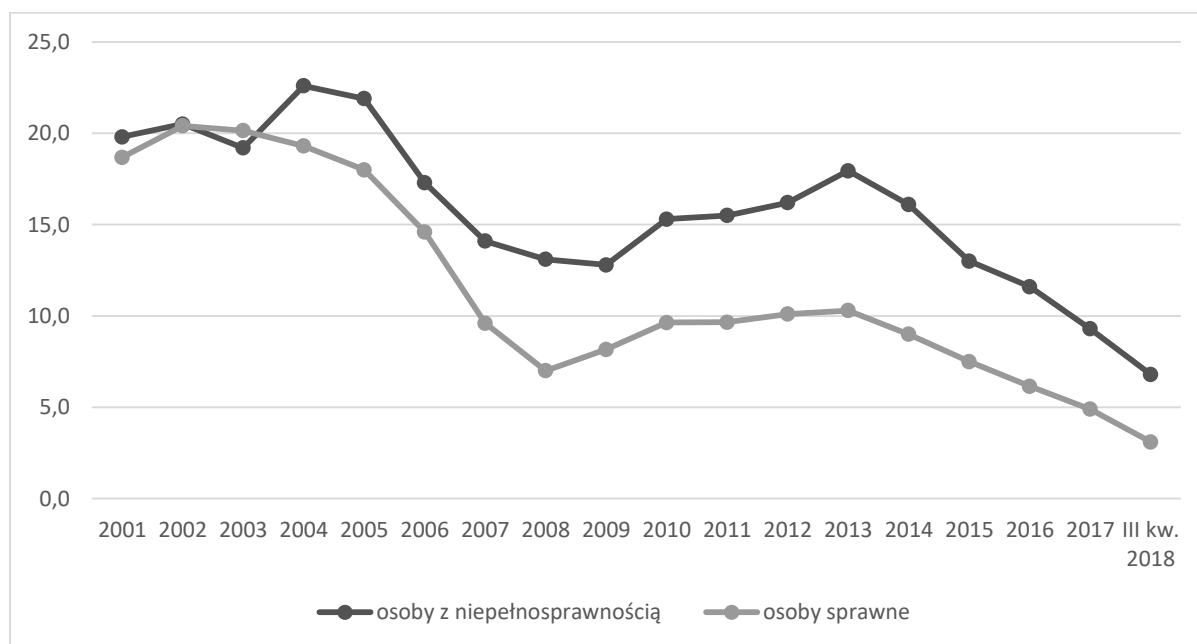
Badanie zrealizowano w okresie od 5 listopada do 7 grudnia 2018 roku.

Raport z badania podzielony jest na następujące części:

- Wprowadzenie
- Osoby z niepełnosprawnościami na polskim rynku pracy
- Opis metodologii badania
- Charakterystyka grupy badanej
- Usługi aktywizacji zawodowej oferowane osobom z niepełnosprawnościami przez Fundację Aktywizacja
- Sytuacja osób z niepełnosprawnościami objętych badaniem na rynku pracy przed rozpoczęciem korzystania ze wsparcia
- Obecny status na rynku pracy osób z niepełnosprawnościami objętych badaniem
- Obecna sytuacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami objętych badaniem
- Wnioski

Osoby z niepełnosprawnościami na polskim rynku pracy

W ostatnich latach obserwuje się poprawę sytuacji na rynku pracy. Systematyczny spadek stopy bezrobocia i rosnący wskaźnik zatrudnienia napawają optymizmem, co można zaobserwować na poniższych wykresach:



Wykres 1 Stopa bezrobocia osób z niepełnosprawnościami i osób sprawnych w wieku produkcyjnym w Polsce według danych BAEL²

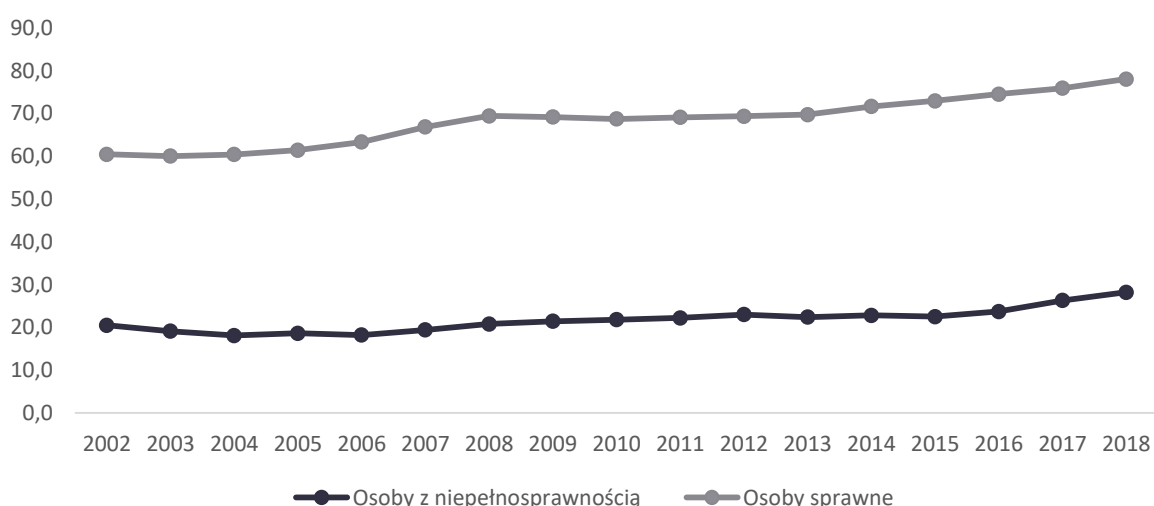
Wydaje się, że obecne dane makroekonomiczne potwierdzają warunki sprzyjające powstawaniu nowych miejsc pracy. Dane Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) pokazują, że począwszy od I kwartału 2016 r., w porównaniu z danymi kwartalnymi dla poprzednich lat, liczba nowo utworzonych miejsc pracy jest znacznie większa od liczby zlikwidowanych miejsc pracy. W III kwartale 2018 r. liczba wolnych miejsc pracy wynosiła 157,2 tys³. Rosnącej liczbie nowych miejsc pracy towarzyszy duża liczba nieobsadzonych stanowisk i rosnące problemy ze znalezieniem kandydatów. Według danych raportu „Niedobór talentów ManpowerGroup” aż 51% pracodawców w Polsce ma problemy ze znalezieniem kandydatów do pracy, dla porównania w Wielkiej Brytanii lub Irlandii problem ten dotyka jedynie 5% pracodawców. Jako główny powód braku obsadzenia wakatów pracodawcy wskazują brak kandydatów.

² Aby osoba została uznana za bezrobotną według badania BAEL, musi spełniać następujące warunki: nie pracowała w okresie badanego tygodnia, przez 4 tygodnie poszukuje aktywnie pracy oraz jest gotowa do podjęcia pracy w badanym lub następnym tygodniu. Dla porównania, w bezrobociu rejestrowym ujmowane są wszystkie osoby zarejestrowane w Powiatowych Urzędach Pracy. Część osób zarejestrowanych w urzędach pracy jako bezrobotni nie jest faktycznie zainteresowana podjęciem pracy, a mimo to pozostaje w ewidencji zazwyczaj w celu otrzymania zasiłku bądź ubezpieczenia społecznego. Według BAEL osoby te są bierne zawodowo, a nie bezrobotne. Przedmiotowe podejście metodologiczne stosowane w BAEL ma bezpośredni wpływ na wyniki prezentowanych danych.

³ GUS, Popyt na pracę w III kwartale 2018 roku, [Link](#), dostęp: 13.03.2019.

Dodatkowym, istotnym czynnikiem determinującym obecną sytuację społeczno-gospodarczą w Polsce jest odchodzenie z rynku pracy powojennego wyżu demograficznego. Według GUS w 2040 roku mediana wieku polskiego społeczeństwa przekroczy już 50 lat. Dodając do tego bardzo niski wskaźnik dzietności (1,48 w 2017 r. według danych EUROSTAT⁴) warunkujący obecny brak możliwości zachowania zastępowalności pokoleń otrzymujemy wyraźny obraz jasnych konsekwencji obserwowanych zjawisk demograficznych dla funkcjonowania rynku pracy – rosnącego problemu braku naturalnego uzupełniania zasobów pracujących przez osoby młode wchodzące na rynek pracy i związanego z tym zmniejszenia potencjalnych zasobów pracy, tj. osób w wieku produkcyjnym oraz rosnącej liczby obywateli w wieku emerytalnym.⁵

W świetle powyższych danych konieczne wydaje się zidentyfikowanie obszarów i grup społecznych, których potencjał nie jest jeszcze w pełni wykorzystany i na których zarówno pracodawcy, jak i kreatorzy polityki rynku pracy powinni się skoncentrować. Dane dotyczące prezentowanego niżej wskaźnika zatrudnienia pokazują, że jedną z tych grup są osoby z niepełnosprawnością. Liczba osób niepełnosprawnych prawnie w tzw. ekonomicznym wieku produkcyjnym (18-59 dla kobiet i 18-64 dla mężczyzn) wynosiła średniorocznie 1 773 tys., co stanowi około 8,0% ludności w tym wieku⁶. Osoby te stanowią więc bardzo duży potencjalny zasób pracy. Biorąc pod uwagę niezwykle niski (nieporównywalny do średniej w Unii Europejskiej) wskaźnik zatrudnienia wśród osób z niepełnosprawnością, co uwidoczniono na poniższym wykresie, oraz dwukrotnie wyższą stopę bezrobocia niż w przypadku osób sprawnych uzasadnione wydaje się stwierdzenie, że to właśnie tego sektora potencjalnych pracowników rynek pracy jeszcze nie dostrzega lub jeśli dostrzega, to w zbyt małym stopniu.



Wykres 2 Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością i osób sprawnych w Polsce

⁴ EUROSTAT, Fertility indicators, dostęp: 21.03.2019 r.

⁵ Niskie bezrobocie a optymizmu brak. Sytuacja na rynku pracy hamuje rozwój przedsiębiorstw, dostęp: 13.03.2019 r.

⁶ [Link do źródła](#)

By zmienić tę sytuację warto podejmować systematyczne badania i analizy ukierunkowane na sprawdzenie, czy i jak te osoby odnajdują się na rynku pracy po wyjściu z programów aktywizacji zawodowej i jaką rolę odgrywają w tym procesie poszczególne podmioty odpowiedzialne za wdrażanie polityki rynku pracy w Polsce.

Metodologia

1. Cel badania i kluczowe pytania badawcze

Celem badania było określenie sytuacji zawodowej klientów Fundacji Aktywizacji po ukończeniu przez nich procesu wsparcia, polegającego na zindywidualizowanym doborze i realizacji usług aktywizacji zawodowej, co doprowadziło do podjęcia zatrudnienia.

Badanie skoncentrowane było wokół następujących obszarów badawczych:



Infografika 1 Obszary badawcze

Kluczowym zagadnieniem w analizie sytuacji zawodowej poddanych badaniu osób z niepełnosprawnościami stanowi trwałość zatrudnienia, rozumiana jako utrzymanie zatrudnienia przez okres powyżej 6 miesięcy⁷.

⁷ Najczęściej badanym okresem tzw. wskaźnika efektywności zatrudnieniowej lub utrzymania zatrudnienia jest okres 3 lub 6 miesięcy. w przypadku niniejszego badania zdecydowano się na zbadanie utrzymania zatrudnienia przez okres dłuższy - powyżej 6 miesięcy, który pokazuje dłuższy efekt zatrudnieniowy.

Kluczowe pytania badawcze:



Jaki status na rynku pracy mają obecnie osoby z niepełnosprawnością, które w okresie 2015-2018 podjęły pracę po zakończeniu udziału w programach aktywizacji zawodowej w Fundacji?



Jaki rodzaj pracy wykonują osoby obecnie aktywne na rynku pracy?



Jakie są kluczowe warunki obecnego zatrudnienia?



Jak badani oceniają swoją pracę i jej wpływ na swoje życie?



Jakie były powody zmiany lub utraty pracy u badanych osób?

Infografika 2 Kluczowe pytania badawcze

2. Uczestnicy badania

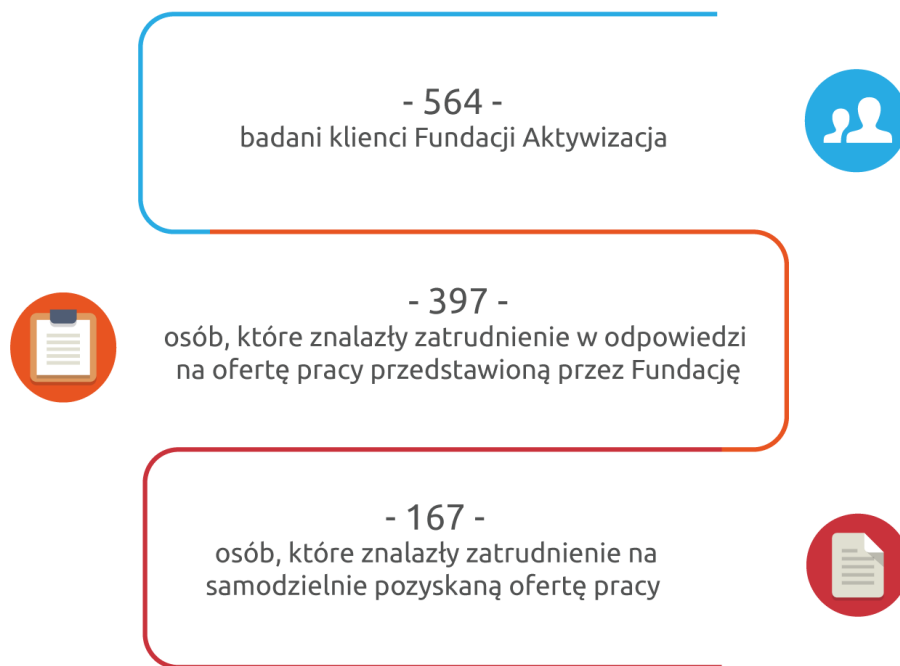
Próba badawcza objęła część klientów Fundacji Aktywizacja – tych, którzy uczestniczyli w programach aktywizacji zawodowej współfinansowanych z krajowych środków publicznych⁸ w okresie od kwietnia 2015 do marca 2018 i którzy po ich ukończeniu podjęli zatrudnienie. W badaniu wzięło udział 733 osoby.

Ostatecznie w badaniu wzięły udział 564 osoby (stopa zwrotu ankiet na poziomie 77%), z których wszystkie są osobami z niepełnosprawnością i skorzystały ze wsparcia Fundacji Aktywizacja w procesie aktywizacji zawodowej. W wyniku badania wyodrębniły się następujące grupy:

- 397 (70,4%) osób wskazało, że podjęło zatrudnienie na podstawie ofert pracy przekazanych przez Fundację,
- 167 (29,6%) osób zadeklarowało, że podjęły zatrudnienie na samodzielnie pozyskaną ofertę pracy.

Podział osób badanych na te dwie grupy został przedstawiony na poniższym schemacie:

⁸ Badaniem nie objęto klientów Fundacji Aktywizacja korzystających ze wsparcia w ramach projektów współfinansowanych ze środków pozakrajowych, w tym Unii Europejskiej.



Infografika 3 Podział grupy badanej

Taki podział grupy uwzględniono w przyjętej strukturze analizy wyników badania w raporcie.

3. Wykorzystane techniki badawcze i sposób przeprowadzenia badania

Badanie ilościowe przeprowadzone zostało z wykorzystaniem następujących technik badawczych:

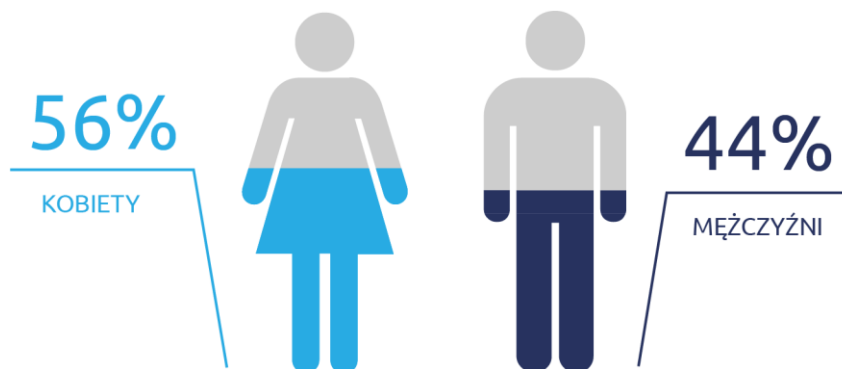
- Analiza danych zastanych dotyczących udzielonego wsparcia;
- Kwestionariusz wywiadu telefonicznego typu CATI.

Wykorzystany w badaniu kwestionariusz ankiety stanowi załącznik do niniejszego raportu.

Badanie przeprowadzono w okresie od 5 listopada do 7 grudnia 2018 roku.

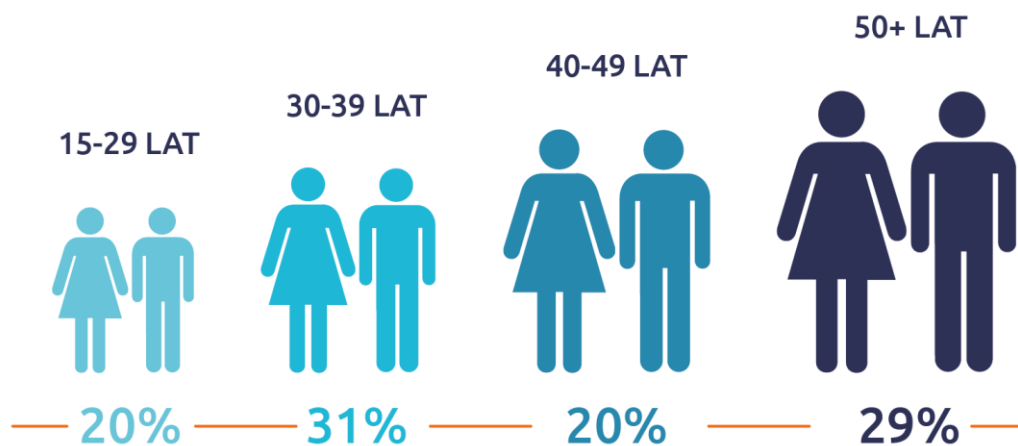
Charakterystyka grupy badanej

W badaniu wzięło udział 564 osoby. Ponad połowę tej grupy (56%) stanowiły kobiety.



Infografika 4 Osoby badane- podział ze względu na płeć (N= 564)

Najwięcej osób z badanej grupy podejmujących zatrudnienie było w przedziale wiekowym 30-39 lat (31%) oraz powyżej 50 roku życia (29%).



Infografika 5 Osoby badane - podział ze względu na wiek (N= 564)

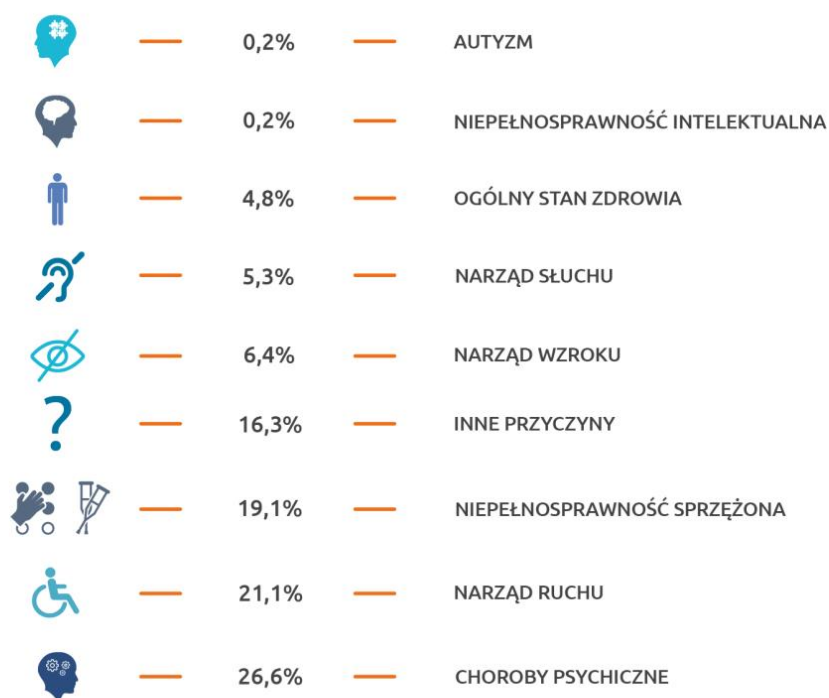
Pod względem stopnia niepełnosprawności wśród objętych badaniem klientów najliczniejszą grupę stanowiły osoby z orzeczoną stopniem umiarkowanym lub orzeczeniem równoważnym (75% badanych). Szczegółowy rozkład grupy respondentów w podziale na stopień niepełnosprawności przedstawia poniższa infografika.



Infografika 6 Osoby badane - podział ze względu na stopień niepełnosprawności (N=564)

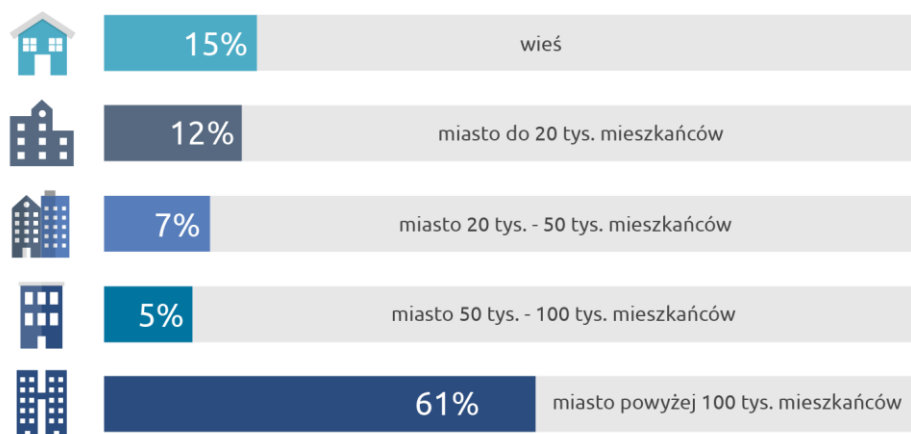
Analiza struktury grupy badanej ze względu na rodzaj niepełnosprawności wyraźnie wskazuje na duży odsetek osób z chorobami psychicznymi (26,6%). Kolejną liczną grupę stanowią osoby ze schorzeniami narządu ruchu i z niepełnosprawnością sprzężoną.

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



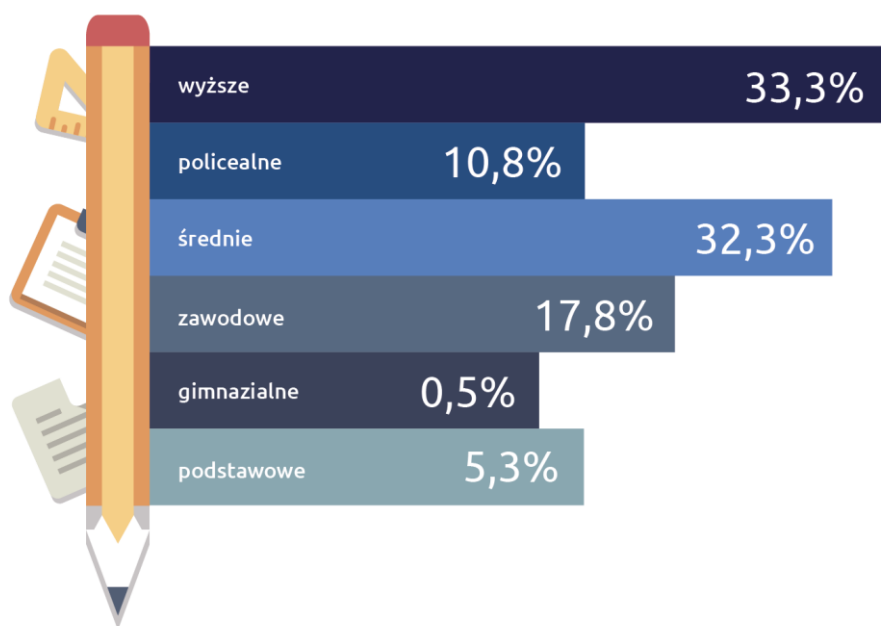
Infografika 7 Osoby badane - podział ze względu na rodzaj niepełnosprawności (N=564)

Pod względem zamieszkania najliczniejszą grupę, tj. 61% stanowią mieszkańcy miast powyżej 100 tys. Jednocześnie stosunkowo duży udział mają mieszkańcy miast do 20 tys. i wsi – odpowiednio 12% i 15%. Podział respondentów ze względu na miejsce zamieszkania przedstawia poniższa infografika.



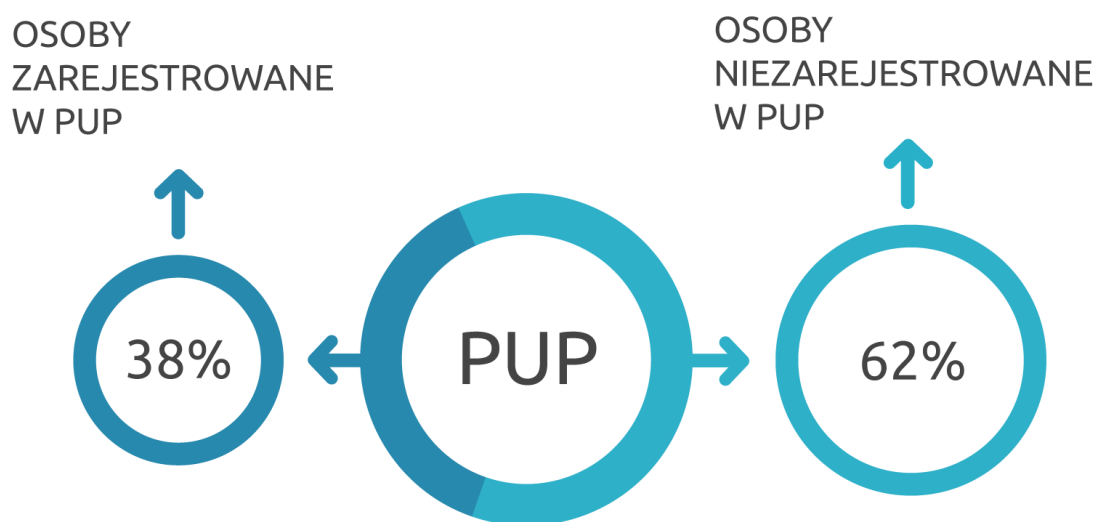
Infografika 8 Osoby badane - podział ze względu na miejsca zamieszkania: miasto/wieś (N=564)

Najliczniejszą grupę wśród badanych stanowią osoby z wykształceniem wyższym (33,3%) oraz średnim (32,3%), a następnie zawodowym (17,8%).



Infografika 9 Osoby badane - podział ze względu na wykształcenie (N=564)

Większość badanych osób z niepełnosprawnościami nie była zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy (62%), co widać na poniższej infografice.



Infografika 10 Osoby badane - podział ze względu na rejestrację w PUP (N=564)

Ze względu na przyjętą strukturę analizy wyników przeprowadzonego badania, istotne jest także scharakteryzowanie poszczególnych podgrup:

- grupy badanej, która podjęła zatrudnienie w odpowiedzi na ofertę pracy przedstawioną przez Fundację (N=397);
- grupy badanej, która podjęła zatrudnienie w odpowiedzi na samodzielnie pozyskaną ofertę pracy (N=167).

Charakterystyka taka została zastosowana w dalszych rozdziałach niniejszego raportu.

1. Porównanie klientów Fundacji z ogółem aktywnej zawodowo populacji

Najwięcej osób z badanej grupy podejmujących zatrudnienie stanowią osoby w przedziale wiekowym 30-39 lat (31%) oraz powyżej 50 roku życia (29%). Dane te nie odbiegają znacząco od wskaźników aktywności zawodowej Polaków ogółem według wieku, gdzie największą aktywność obserwuje się w tych samych grupach wiekowych⁹.

Pod względem stopnia niepełnosprawności wśród objętych badaniem klientów najliczniejszą grupę stanowiły osoby z orzeczoną stopniem umiarkowanym lub orzeczeniem równoważnym (75% badanych). Udział poszczególnych stopni niepełnosprawności

⁹ Dane według Banku Danych Lokalnych stan na 3.01.2019 r. Kategoria: Rynek pracy; Grupa: Aktywność ekonomiczna ludności (dane średnioroczne); Podgrupa: Ludność wg typu aktywności i wieku; Wymiary: Typ aktywności, Wiek, Wartość i precyzja, Lata.

w badanej grupie odbiega od danych BAEL, zgodnie z którymi wśród osób niepełnosprawnych prawnie w ekonomicznym wieku produkcyjnym (odpowiadającym badanej grupie) struktura ta przedstawia się następująco: 23,1% stanowią osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, 47,5% z umiarkowanym, a 29,4% z lekkim.¹⁰ Jednak doświadczenie Fundacji we współpracy z pracodawcami pokazuje, że bardzo duży udział umiarkowanego stopnia niepełnosprawności wynika z dwóch czynników – są to osoby, które mają relatywnie małe przeszkody wynikające z niepełnosprawności w podjęciu zatrudnienia przy jednocześnie stosunkowo wysokim dofinansowaniu do wynagrodzeń dla tej grupy, co jest ważnym czynnikiem dla wielu pracodawców.

Struktura miejsca zamieszkania klientów powiązana jest bezpośrednio z faktem, że Fundacja ma siedziby w siedmiu miastach wojewódzkich: w Warszawie, Łodzi, Opolu, Bydgoszczy, Białymstoku, Poznaniu i Rzeszowie, a udzielane wsparcie w większości przypadków ma charakter bezpośredni.

Dodatkowo warto zauważyć, że analiza struktury grupy badanej ze względu na rodzaj niepełnosprawności wyraźnie wskazuje na duży odsetek osób ze schorzeniami psychicznymi (26,6%), co odpowiada zauważalnej od wielu lat w Fundacji tendencji zwiększania się odsetka klientów z tym rodzajem niepełnosprawności – w latach 2015-2017 odnotowano wzrost z poziomu 17,92% do 24,33%. Kolejną liczną grupę stanowią osoby ze schorzeniami narządu ruchu i z niepełnosprawnością sprzężoną.

Najliczniejszą grupę wśród badanych stanowią osoby z wykształceniem wyższym (33,3%) oraz średnim (32,3%), następnie zawodowym (17,7%). Liczba osób z wykształceniem wyższym odpowiada ogólnym trendom obserwowanym w Polsce, zgodnie z którymi na przestrzeni ostatnich lat wyraźnie widać rosnący odsetek osób z niepełnosprawnościami z wykształceniem wyższym - 12% w II kwartale 2018r.¹¹ w stosunku do 8% z wykształceniem wyższym w 2011 roku.¹²

Większość badanych osób z niepełnosprawnościami nie była zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy (62%). Pomimo braku rejestracji w PUP osoby te zgłaszając się do Fundacji wskazywały na gotowość do działań zmierzających do poszukiwania i podjęcia zatrudnienia.

¹⁰ [Link do źródła](#)

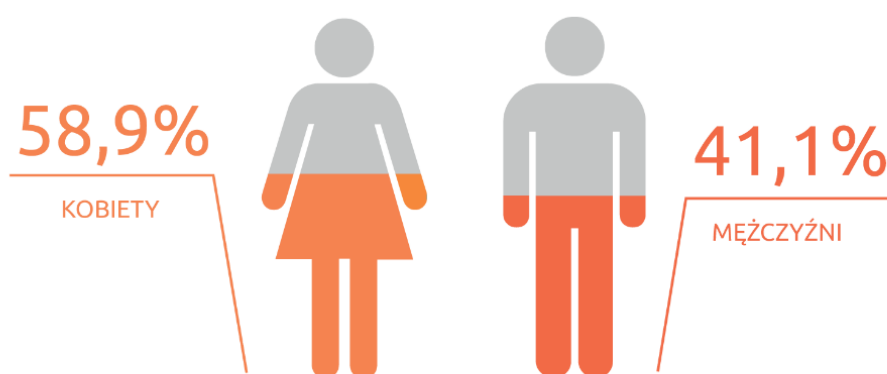
¹¹ [Niepełnosprawni.gov.pl](#); dostęp w dniu 28.12.2018; BAEL 2018r.

¹² Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011; GUS

SYTUACJA OSÓB, KTÓRE PODJĘŁY ZATRUDNIENIE W ODPOWIEDZI NA OFERTĘ PRACY PRZEDSTAWIONĄ PRZEZ FUNDACJĘ

1. Charakterystyka grupy badanej

Spośród 397 osób, które podjęły zatrudnienie w odpowiedzi na ofertę pracy przedstawioną przez Fundację 58,9% stanowią kobiety (234 osoby), a mężczyźni 41% tej grupy (163). Podział klientów ze względu na płeć przedstawiono na infografice poniżej.



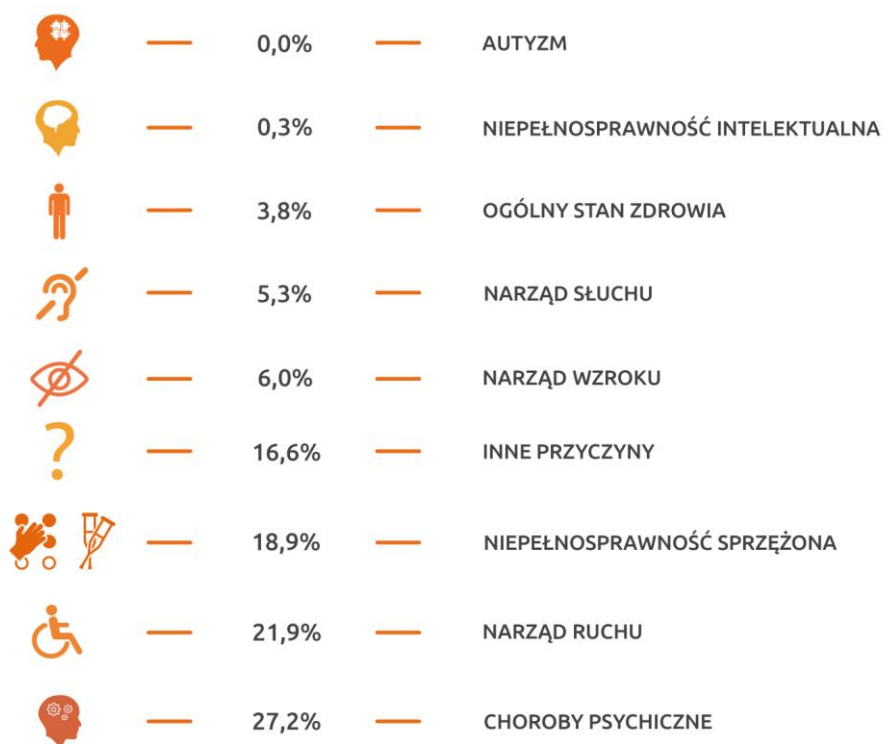
Infografika 11 Podział ze względu na płeć (N=397)

Zdecydowaną większość w tej grupie stanowią osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (75,6%). Osoby z orzeczeniem o stopniu lekkim i znacznym stanowią kolejno 14,1% i 10,3%.



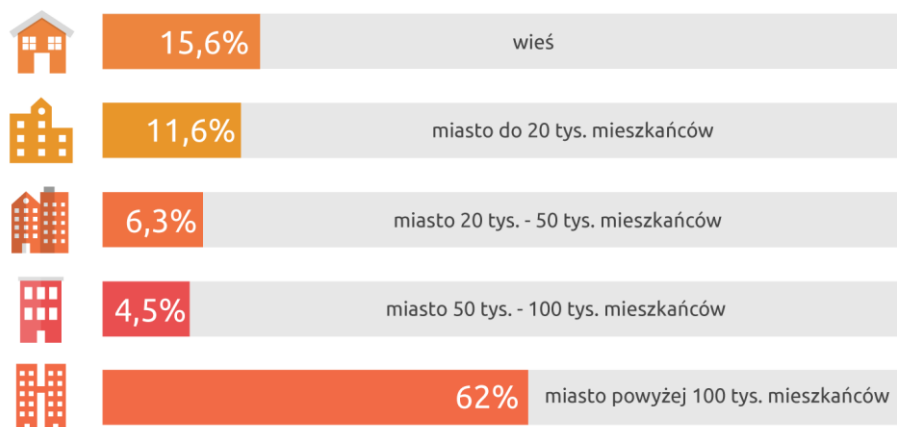
Infografika 12 Podział ze względu na stopień niepełnosprawności (N=397)

Najwięcej spośród osób zatrudnionych w odpowiedzi na ofertę przedstawioną przez Fundację to osoby z orzeczoną diagnozą choroby psychicznej (27,2%, 108 osób) i niepełnosprawnością ruchową (21,9%, 87 osób). W grupie tej prawie nie ma osób z niepełnosprawnością intelektualną (1 osoba) i autyzmem. Podział klientów ze względu na rodzaj orzeczonej niepełnosprawności pokazuje poniższa infografika.



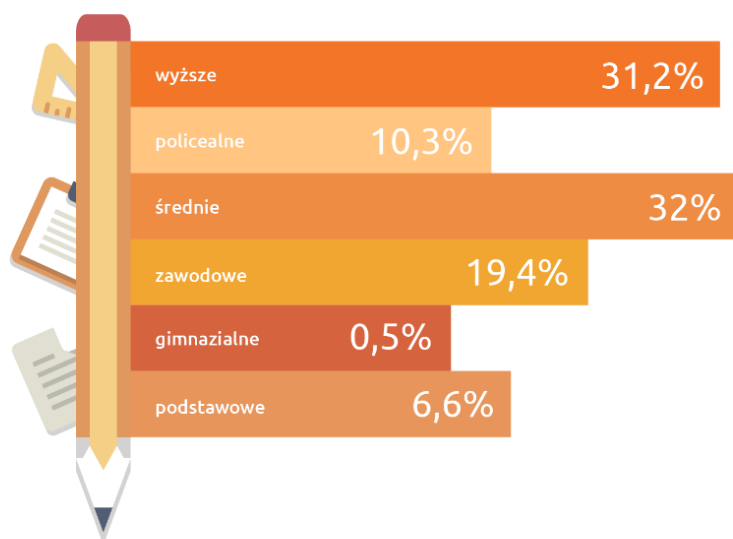
Infografika 13 Podział ze względu na rodzaj niepełnosprawności (N=397)

Wśród badanych, którzy podjęli zatrudnienie w oparciu o ofertę pracy pozyskaną przez Fundację Aktywizacja aż 62% stanowią mieszkańcy miast powyżej 100 tysięcy mieszkańców. Kolejną grupą są mieszkańcy wsi (15,6%) i miast do 20 tysięcy mieszkańców (11,6%). Najmniej reprezentowane są miasta liczące od 50 do 100 tysięcy mieszkańców (4,5%).



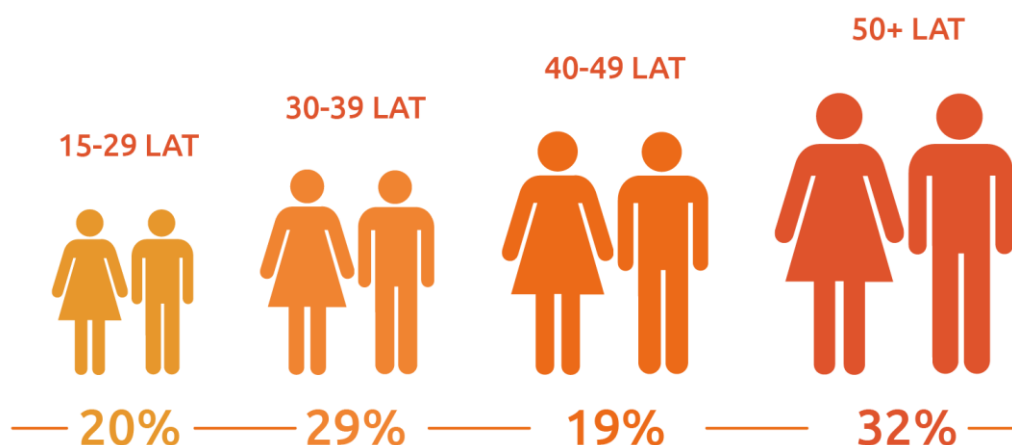
Infografika 14 Podział ze względu na miejsce zamieszkania (N=397)

Większość osób w opisywanej populacji to osoby z wykształceniem wyższym (31,2%) lub średnim (32%). Najmniej liczna grupa posiada wykształcenie gimnazjalne (0,5%) i podstawowe (6,6%). Szczegółowy rozkład grupy w podziale na wykształcenie przedstawia zamieszczona poniżej infografika.



Infografika 15 Podział ze względu na wykształcenie (N=397)

Struktura wiekowa respondentów pokazuje, że najliczniejszą grupą są osoby w wieku 50 lat i więcej (32%) oraz w przedziale wiekowym 30-39 (29%). Osoby młode w wieku od 15 do 19 lat stanowią 20% badanej populacji. Najmniej liczną grupą (19%) są osoby w wieku 40-49 lat.



Infografika 16 Podział ze względu na wiek (N=397)

2. Usługi aktywizacji zawodowej rodzaje i skala usług udzielonych uczestnikom badania (N=397)

2.1. Katalog usług oferowanych przez Fundację Aktywizacja badanym klientom

Badane osoby miały dostęp do usług wspierających ich aktywizację, wśród których znalazły się te bezpośrednio dotyczące aspektu zawodowego, jak i te wspierające aspekty społeczne, często równie ważne w procesie aktywizacji. Wszystkie usługi świadczone przez Fundację są wystandaryzowane, czyli realizowane w ten sam sposób przez personel Fundacji we wszystkich Oddziałach Fundacji.

Wśród usług dostępnych dla osób z grupy badanej należy wymienić:

Diagnoza potrzeb klienta - tworzenie Indywidualnego Planu Działania (IPD)

Tworzenie IPD odbywa się podczas spotkania prowadzonego przez zespół specjalistów, w skład którego wchodzi: doradcy zawodowi, pośrednicy pracy lub job crafterzy. Działanie to ma na celu określenie potrzeb zawodowych lub społecznych Klientów oraz poinformowanie ich o usługach Fundacji i możliwym zakresie uzyskanego wsparcia. Każdy ze specjalistów spotyka się z Klientem/Klientką indywidualnie. Dokument, który zostaje opracowany podczas konsultacji przez zespół specjalistów, ze wskazaniem konkretnego

wsparcia, z jakiego powinien skorzystać Klient/Klientka w trakcie całego procesu aktywizacji zawodowej, jest to tzw. dokument wiodący czyli Indywidualny Plan Działania.

Wdrażanie IPD, w ramach którego świadczone:

a) doradztwo zawodowe;

To usługa realizowana przez doradców zawodowych wspierająca proces aktywizacji zawodowej, polegająca na wsparciu Klienta/Klientki w procesie powrotu na rynek pracy oraz poszukiwaniu pracy.

b) doradztwo psychologiczne;

To usługa realizowana przez psychologów wspierająca proces aktywizacji społecznej i zawodowej Klienta/Klientki, polegająca na wsparciu Klienta/Klientki w radzeniu sobie z problemami i sytuacją utrudniającymi podjęcie pożądanых przez niego działań. Usługa może polegać na udzieleniu Klientowi/Klientce niezbędnych informacji (poradnictwo psychologiczne) lub być elementem dłuższego procesu wsparcia psychologicznego.

c) doradztwo prawne

To usługa odpowiadająca na problemy prawne Klienta/Klientki Fundacji realizowana przez prawników. Polega ona na udzieleniu informacji prawnej lub porady prawnej.

Pośrednictwo pracy

Pośrednictwo pracy to usługa polegająca na udzielaniu wsparcia Klientom w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w znalezieniu pracowników o odpowiednich kompetencjach zawodowych. W ramach usługi pośrednicy pracy dokonują wnikliwej analizy potrzeb Klientów posiadających określone kwalifikacje społeczne i zawodowe, pozyskują oferty pracy i pośredniczą między osobą poszukującą pracy a pracodawcą. Poszczególne elementy pośrednictwa pracy zawierają między innymi:

- przekazanie dokumentów aplikacyjnych Klientów do pracodawcy,
- inicjowanie spotkań między pracodawcami a przyszłymi pracownikami,
- wspieranie całego procesu zatrudnienia Klientów u pracodawcy.

W usłudze pośrednictwa pracy pracodawca stanowi odrębny rodzaj Klienta. Są to wszystkie podmioty zatrudniające pracowników (w tym administracja publiczna), funkcjonujące zarówno na otwartym, jak i chronionym rynku pracy. Pośrednictwo pracy świadczone jest w znaczącej przewadze na rzecz pracodawców otwartego rynku pracy. Proporcje zatrudnienia

Klientów Fundacji pomiędzy rynkiem otwartym a chronionym oscylują wokół proporcji 90%/10%.

Zatrudnienie wspomagane (usługa Trenera pracy)

Zatrudnienie wspomagane to proces przygotowujący osoby z niepełnosprawnościami do wykonywania pracy na otwartym rynku. Jest to forma wsparcia świadczona przez trenerów pracy, których zadaniem jest zapewnienie optymalnych warunków do podjęcia i utrzymania aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne. Jej istotnym i najważniejszym elementem jest wsparcie osoby niepełnosprawnej w adaptacji w miejscu pracy i monitoring zatrudnienia. Z uwagi na specyfikę usługi realizowana ona jest tylko dla osób, dla których możliwość wejścia na rynek pracy bez niej nie byłaby możliwa.

Job Crafting

Job Crafting jest innowacyjną metodą pracy z Klientami – osobami z niepełnosprawnością – polegającą na szeregu działań przygotowawczych do podjęcia zatrudnienia, działaniach na etapie podejmowania zatrudnienia oraz działaniach mających na celu utrzymanie zatrudnienia. Cały proces prowadzony jest przez Job Craftera, który jest managerem procesu aktywizacji, współpracującym z innymi specjalistami w celu zoptymalizowania świadczonych usług do indywidualnych potrzeb klienta. Efektem końcowym pracy Job Crafterów z Klientami jest utrzymanie zatrudnienia połączone z umiejętnością autocraftowania swojego miejsca pracy przez Klientów.

W usłudze Job Craftingu pracodawca stanowi odrębny rodzaj Klienta. Są to wszystkie podmioty zatrudniające pracowników (w tym administracja publiczna), funkcjonujące zarówno na otwartym, jak i chronionym rynku pracy, z którymi Job Crafterzy pracują nad optymalizacją procesów i procedur w celu jak najlepszego dopasowania miejsca pracy dla osoby z niepełnosprawnością. Usługa świadczona jest w znaczącej przewadze na rzecz zatrudnienia na otwartym rynku pracy i opiera się na współpracy z funkcjonującymi na tym rynku pracodawcami.

Szkolenia, w tym IT i zawodowe

Szkolenia to zorganizowane działania i formy doskonalenia umiejętności, podnoszenia wiedzy i kwalifikacji zawodowych i ogólnych w wielu obszarach. W Fundacji Aktywizacja organizowane są szkolenia zawodowe, informatyczne, językowe. Szkolenia są ukierunkowane na wyposażenie Klientów Fundacji w kompetencje i umiejętności niezbędne na rynku pracy i ułatwiające im podjęcie zatrudnienia. Fundacja Aktywizacja prowadzi/realizuje szkolenia w 3 różnych formach kształcenia:

- Szkolenia stacjonarne;
- Szkolenia e-learningowe;
- Szkolenia zewnętrzne.¹³

Warsztaty Umiejętności Zawodowych (WUZ) /Społecznych (WUS)

Warsztaty to grupowa forma zajęć, prowadzona przez doradców zawodowych, psychologów lub innych specjalistów z zakresu doskonalenia kompetencji społecznych lub zawodowych, m.in. job crafterów czy trenerów pracy.

Staż

Staż to usługa skierowana do Klientów Fundacji Aktywizacja polegająca na nabywaniu lub rozwijaniu praktycznych umiejętności, kwalifikacji przez wykonywanie określonych czynności zawodowych w środowisku pracy bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą. Czas trwania dostosowany jest do indywidualnych potrzeb osób odbywających staż i konkretnych oczekiwań pracodawcy. Osoba odbywająca staż otrzymuje z tego tytułu stypendium stażowe. Dla staży organizowanych i realizowanych przez Fundację płatnikiem stypendium stażowego jest Fundacja.

Praktyki

Praktyka zawodowa to usługa świadczona na rzecz Klientów Fundacji Aktywizacja polegająca na pogłębieniu lub zdobywaniu wiedzy, umiejętności, kwalifikacji zawodowych, poprzez praktyczne wykonywanie zadań w środowisku pracy. Praktyki zawodowe przebiegają według ustalonego programu uzgodnionego pomiędzy pracodawcą a osobą odbywającą praktykę. Czas trwania dostosowany jest do indywidualnych potrzeb osób odbywających praktyki zawodowe i konkretnych oczekiwań pracodawcy.

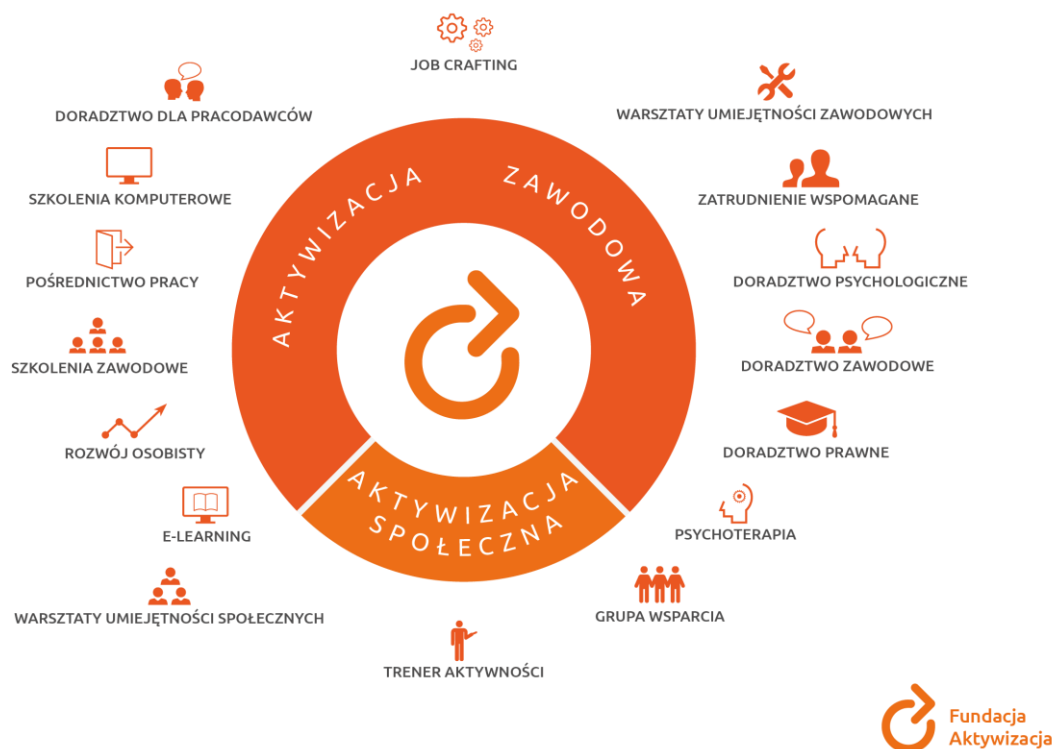
¹³ Szkolenia zewnętrzne są to szkolenia prowadzone przez zewnętrznych wykonawców.

Grupy Wsparcia

Grupa wsparcia to usługa polegająca na regularnych spotkaniach grupy osób przy udziale psychologów. Celem spotkań jest udzielanie sobie wzajemnego wsparcia w radzeniu sobie z problemami utrudniającymi podjęcie aktywności społecznej i zawodowej. Proces jest prowadzony i kontrolowany przez psychologów, którzy moderuje grupę wsparcia.

Fundacja realizowała i realizuje szeroki zakres usług wspierających osoby z niepełnosprawnościami, wszystkie one jednak mają na celu głównie aktywizację zawodową tej grupy. Zakres świadczonych usług przedstawia poniższa infografika.

Pośtaw na pracę

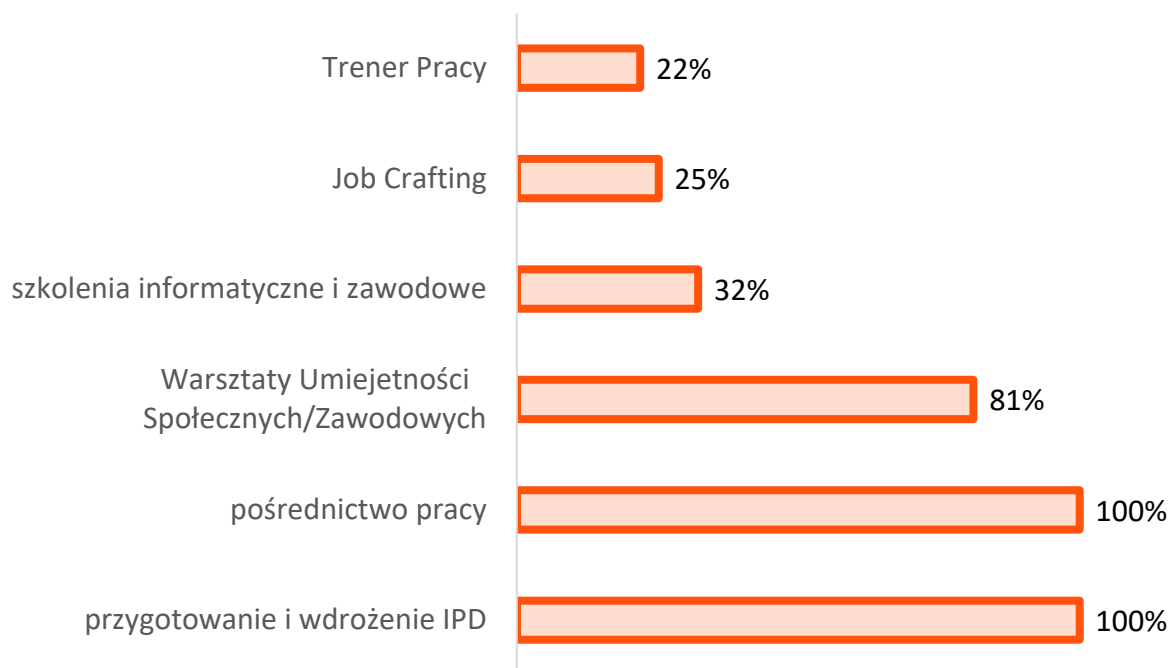


Infografika 17 Usługi świadczone przez Fundację Aktywizacja

Świadczone przez Fundację usługi rynku pracy są jej kluczowym obszarem działań. Niemniej jednak w wielu przypadkach w pierwszym etapie działań aktywizacyjnych niezbędne jest uruchomienie usług aktywizacji społecznej, które poprzedzają lub uzupełniają wsparcie w aspekcie zawodowym. Należy bowiem pamiętać, że kompetencje społeczne na rynku pracy są nie mniej ważne niż zawodowe.

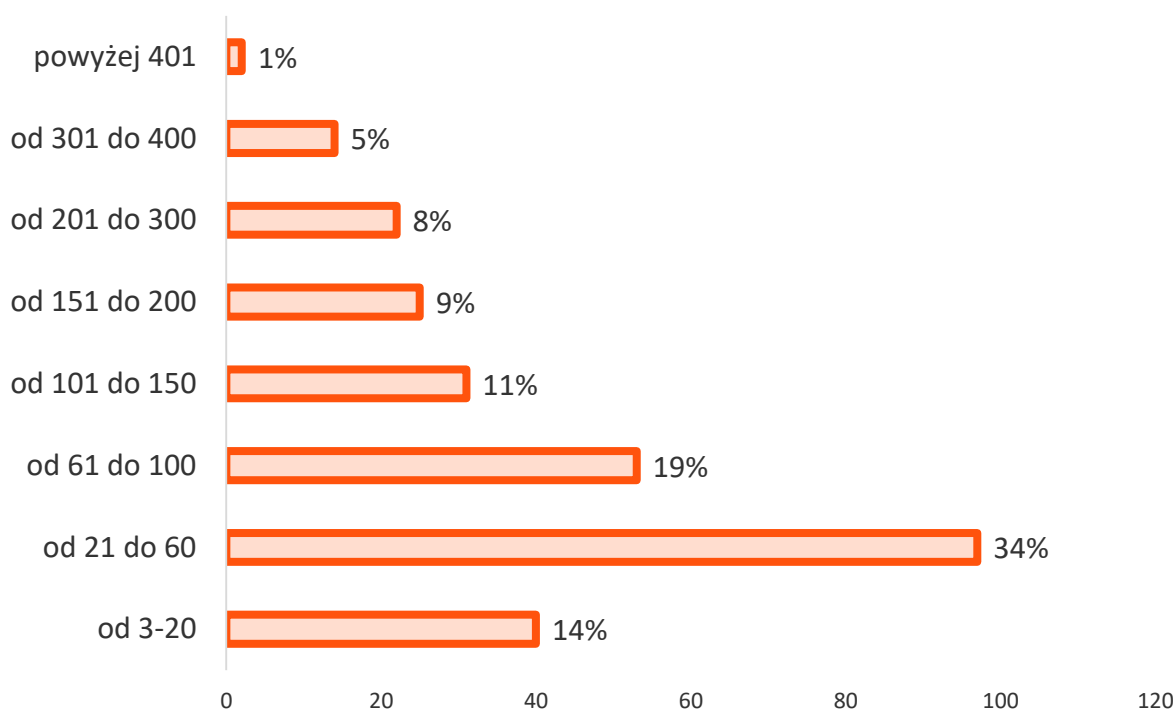
2.2. Charakterystyka zakresu i skali wsparcia udzielonego uczestnikom badania (N=397)

Klienci Fundacji brali udział w zróżnicowanych formach wsparcia, a obowiązkową dla wszystkich formą wsparcia była diagnoza potrzeb – przygotowanie Indywidualnych Planów Działania oraz pośrednictwo pracy. Szczegółowe informacje o liczbie uczestników poszczególnych form wsparcia przedstawia wykres poniżej.



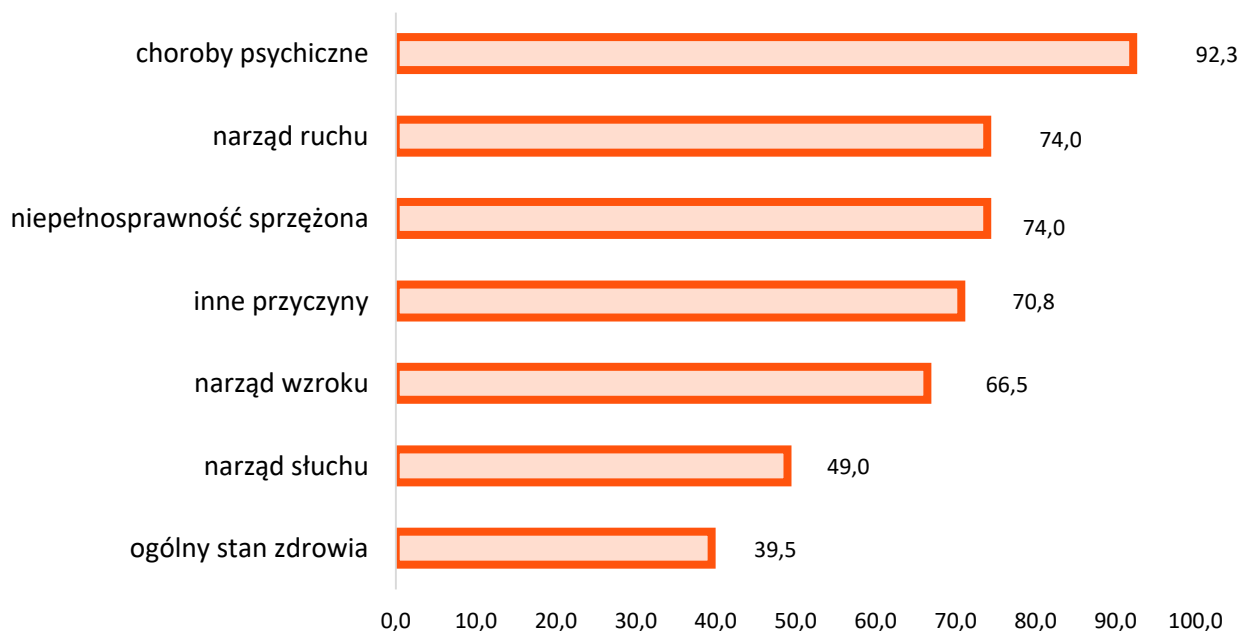
Wykres 3 Odsetek osób uczestniczących w podstawowych formach wsparcia (N=397)

Liczba godzin wsparcia uzależniona była od zaplanowanej w oparciu o diagnozę potrzeb indywidualnej ścieżki wsparcia. Najwięcej osób otrzymało wsparcie w przedziale od 21 do 60 godzin (97 osób, w sumie 24% osób). Szczegółowy rozkład przedziałów otrzymanych godzin wsparcia przedstawia wykres poniżej.



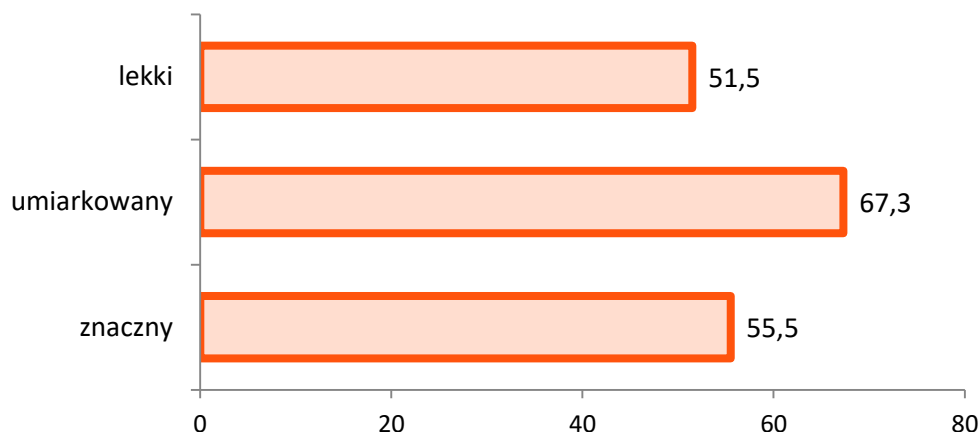
Wykres 4 Liczba osób korzystających z usług w określonym przedziale godzin (N=397)

Liczba godzin uzyskanego wsparcia różniła się w zależności od rodzaju niepełnosprawności. Przeprowadzona analiza pokazała, że liczba godzin była najwyższa w przypadku osób ze zdiagnozowaną chorobą psychiczną. Pokazuje to poniższy wykres.



Wykres 5 Przeciętna liczba godzin wsparcia według rodzaju niepełnosprawności (N=397)

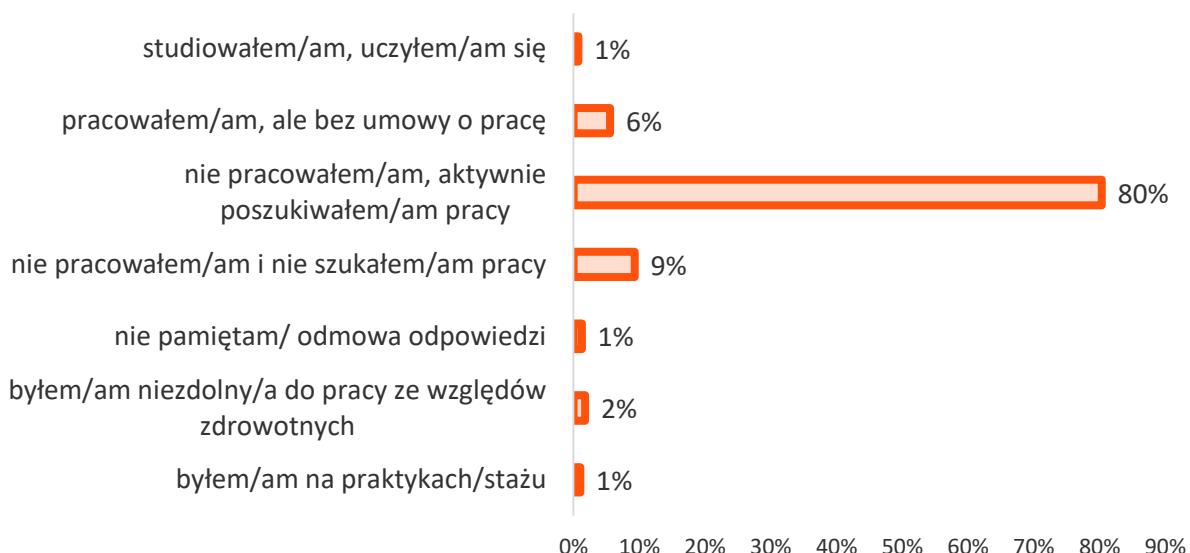
Największa przeciętna liczba godzin wsparcia przypadła osobom z orzeczonym umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, najniższa zaś osobom ze stopniem lekkim.



Wykres 6 Przeciętna liczba godzin wsparcia w podziale na stopień niepełnosprawności (N=397)

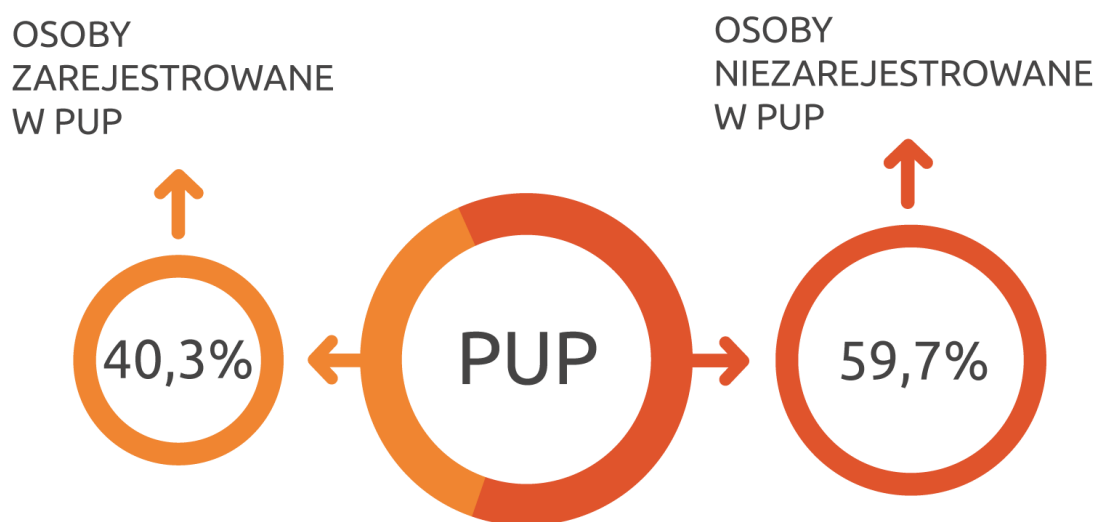
2.3. Sytuacja zawodowa przed rozpoczęciem korzystania z usług

Przed rozpoczęciem korzystania z usług Fundacji zdecydowana większość badanych (80%) wskazała, że aktywnie poszukiwała pracy. Tylko niecałe 10% nie pracowało i mimo tego nie poszukiwało pracy, a 6% pracowało bez umowy (22 osoby). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie prezentuje wykres poniżej.



Wykres 7 Sytuacja zawodowa badanych przed rozpoczęciem korzystania z usług Fundacji (N=397)

40% respondentów z tej grupy było zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy. Pokazuje to poniższa infografika.

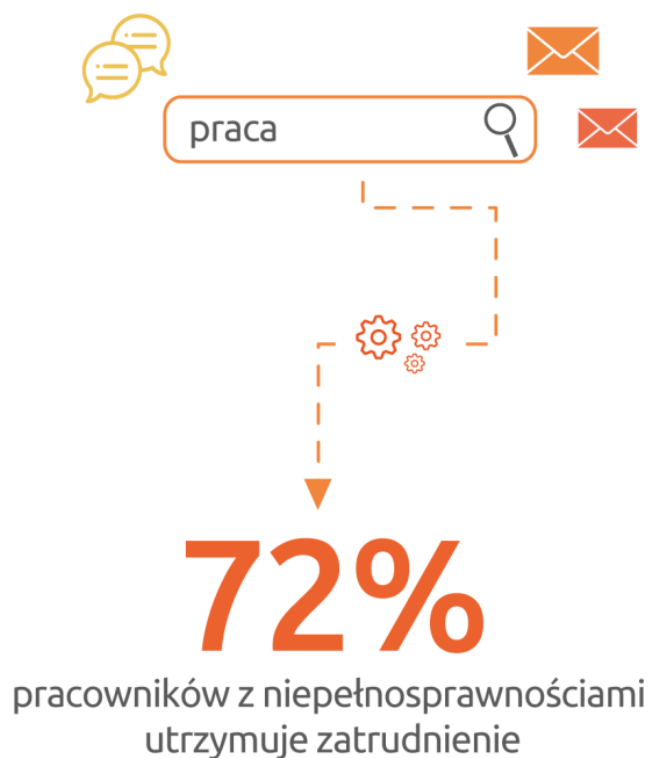


Infografika 18 Rejestracja w PUP (N=397)

3. Obecna sytuacja na rynku pracy osób, które podjęły zatrudnienie w odpowiedzi na przedstawioną przez Fundację ofertę pracy

3.1. Trwałość zatrudnienia

Przeprowadzona analiza pokazała, że w momencie przeprowadzenia badania aż **72%** klientów Fundacji nadal pracowało. Tylko 28% pozostawało bez zatrudnienia.



Infografika 19 Czy aktualnie Pan/i pracuje? (N=397)

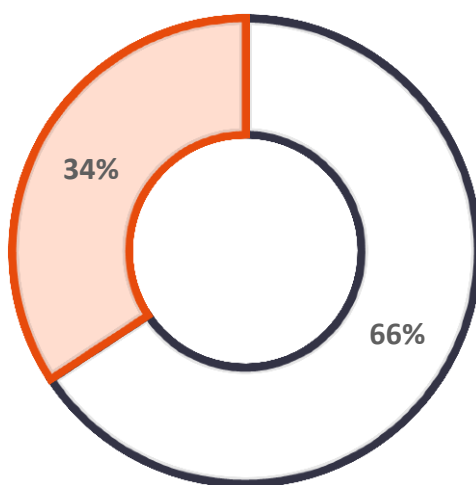
Wskaźnik ten jest równy zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn i dla obu grup wynosi 72%.

Utrzymanie zatrudnienia w grupie 397 osób badanych można podzielić na dwie podgrupy w zależności od czasu, w jakim osoby otrzymały zatrudnienie:

- a) 136 osób pracujących co najmniej 20 miesięcy,
- b) 261 osób pracujących w przedziale powyżej 6 i krócej niż 20 miesięcy.

■ pracujący w przedziale powyżej 6 i krócej niż 20 miesięcy

■ pracujący co najmniej 20 miesięcy



Wykres 8 Osoby pracujące wg czasu utrzymania zatrudnienia.

Najczęściej utrzymywały pracę osoby z wykształceniem wyższym (tylko 19% z tej grupy aktualnie nie pracuje) i zawodowym (21% jest obecnie bez zatrudnienia). W przypadku osób z wykształceniem średnim pracy nie utrzymało 36%, policealnym 39%, a wykształceniem podstawowym 38%.

Czy aktualnie Pan/Pani pracuje?	gimnazjalne	podstawowe	średnie	policealne	wyższe	zawodowe
Nie	2-100%	10-38%	46-36%	16-39%	23-19%	16-21%
Tak	0-0%	16-62%	81-64%	25-61%	101-81%	61-79%
Suma końcowa	2-100%	26-100%	127-100%	41-100%	124-100%	77-100%

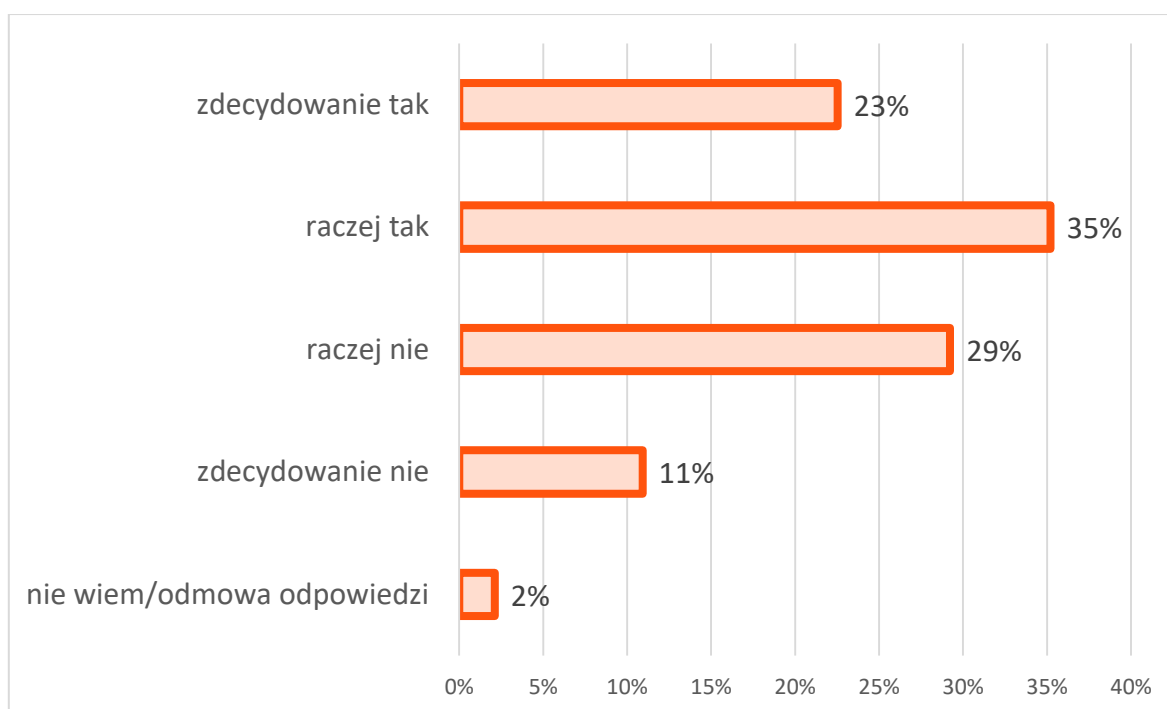
Tabela 1 Czy aktualnie Pan/Pani pracuje? Podział ze względu na wykształcenie.

Nadal pracuje 77% osób z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności, 71% ze stopniem znacznym i umiarkowanym. Pokazuje to poniższa tabela.

Czy aktualnie Pan/Pani pracuje?	lekki	umiarkowany	znaczny
Nie	13-23%	88-29%	12-29%
Tak	43-77%	212-71%	29-71%
Suma końcowa	56-100%	300-100%	41-100%

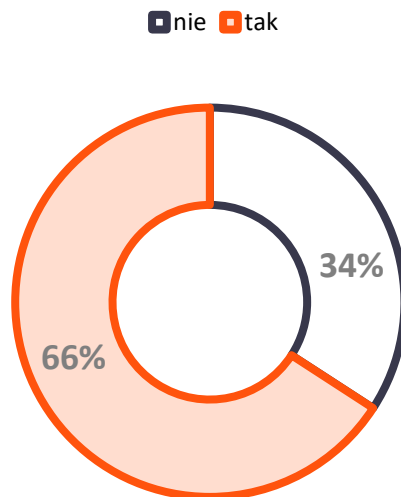
Tabela 2 czy aktualnie Pan/Pani pracuje? Podział ze względu na stopień niepełnosprawności

Respondenci zostali również zapytani o ocenę zgodności wykonywanej pracy z ich wykształceniem. Zdaniem 23% respondentów ich obecna praca jest zdecydowanie dopasowana do wykształcenia, a 35% uważa, że raczej odpowiada ich wykształceniu. 11% badanych wskazuje, że ich praca zdecydowanie nie jest dopasowana do ich wykształcenia, a w opinii 29% respondentów jest raczej niedopasowana. Odpowiedzi na pytanie udzieliło 284 osoby.



Wykres 9 Czy praca jest dopasowana do wykształcenia? (N=284)

Zdecydowana większość (66%) pracuje wciąż w tym samym miejscu, co trzecia osoba zaś (34%) od momentu jej podjęcia w okresie wsparcia przez Fundację zmieniła pracę - jest to 97 osób.



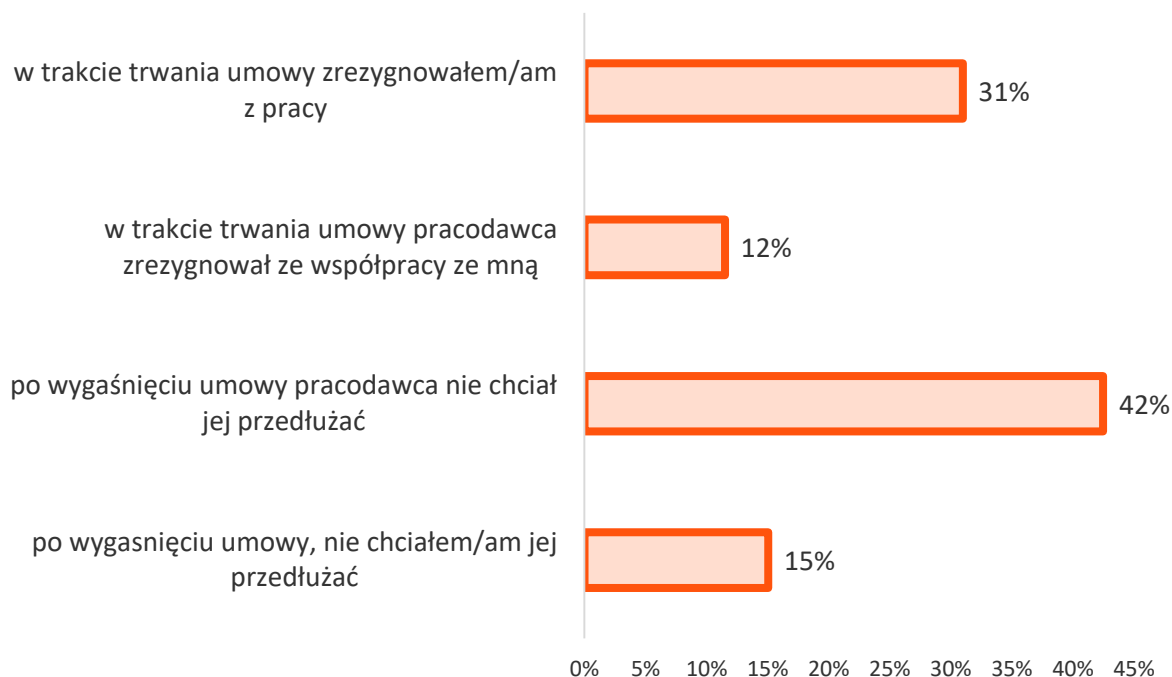
Wykres 10 Czy jest to ta sama praca, którą osoba znalazła dzięki wsparciu Fundacji? (N=97)

Pracę nieznacznie częściej zmieniali mężczyźni (37% spośród ogółu pracujących) niż kobiety (32% ze wszystkich pracujących badanych kobiet zdecydowało się na zmianę miejsca zatrudnienia). Analiza wyników przeprowadzonego badania pokazała także, że najczęściej pracę zmieniali osoby z wykształceniem wyższym (48% osób z tej populacji zdecydowało się na zmianę), najrzadziej zaś osoby z wykształceniem zawodowym (tylko 18%). Co ciekawe, w badaniach dotyczących mobilności zawodowej w Polsce wykształcenie nie stanowiło zmiennej wpływającej na ten obszar¹⁴.

3.2. Przyczyny zakończenia pracy w przypadku osób, które nie pracują

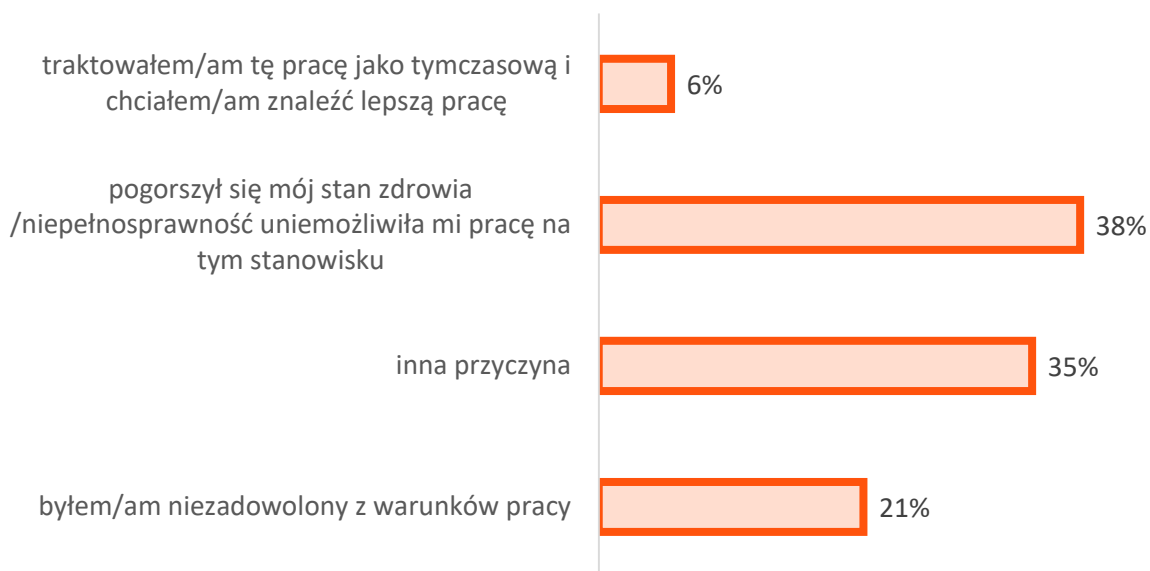
Najczęstszą przyczyną zakończenia pracy było zakończenie umowy i brak chęci przedłużenia jej po stronie pracodawcy (42%). Jako kolejną istotną przyczynę wskazywano rezygnację z umowy w trakcie trwania pracy przez osobę zatrudnioną (31%). Część klientów nie chciała przedłużać umowy po jej wygaśnięciu (15%), a 12% osób stwierdziło, że to pracodawca zrezygnował ze współpracy w czasie trwania umowy. Rozkład odpowiedzi został przedstawiony na poniższym wykresie.

¹⁴ CBOS, *Mobilność i elastyczność zawodowa Polaków*, Warszawa 2013, s. 2, , dostęp: 08.03.2019.



Wykres 11 Przyczyny zakończenia pracy N=113

W przypadku samodzielnych rezygnacji (taka sytuacja dotyczyła 52 osób, które zrezygnowały z pracy w trakcie trwania umowy lub nie chciały jej przedłużyć po wygaśnięciu zatrudnienia) najczęstsza wskazywana przyczyna to pogorszenie się stanu zdrowia (38%), kolejne to niezadowolenie z warunków pracy (21%) i inne przyczyny (35%).



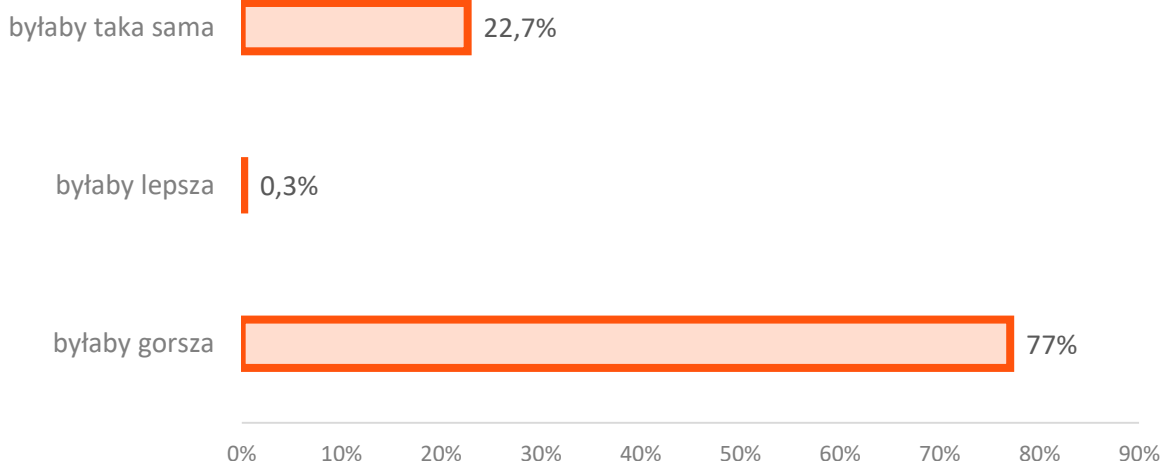
Wykres 12 Przyczyny zakończenia pracy w grupie osób samodzielnie z pracy rezygnujących (N=52)

Przeprowadzona analiza wyników pokazała, że w przypadku zakończenia pracy zmienna związana z rodzajem niepełnosprawności ma znaczenie jedynie w dwóch przypadkach – osoby ze schorzeniami psychicznymi częściej niż pozostałe osoby rezygnowały z pracy (na taki ruch zdecydowało się 32% osób z tym rodzajem niepełnosprawności), a osoby z niepełnosprawnością ruchową częściej niż pozostałe osoby znajdowały się w sytuacji, w której to pracodawca nie chciał umowy przedłużyć (55%). W pozostałych przypadkach rodzaj niepełnosprawności nie miał znaczenia.

4. Wpływ zatrudnienia na jakość życia

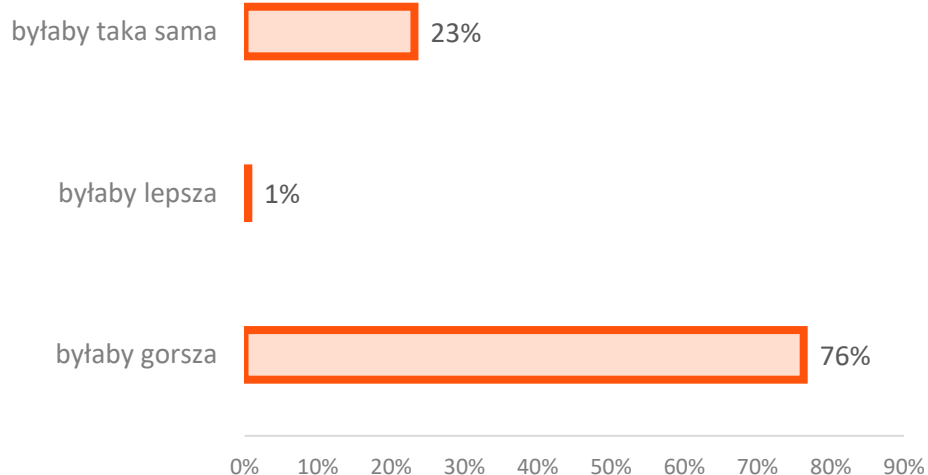
Osoby badane, które rozpoczęły pracę w odpowiedzi na ofertę pracy przedstawioną przez Fundację Aktywizacja zostały poproszone o ocenę sytuacji kontrfaktycznej i odpowiedzi na pytanie jak wyglądałaby ich sytuacja zawodowa, finansowa, kontakt z ludźmi i samoocena, gdyby nie trafiły do Fundacji.

Zdecydowana większość, bo aż 77% odpowiedziało, że ich sytuacja zawodowa byłaby gorsza. Co piąta osoba stwierdziła, że sytuacja zawodowa byłaby taka sama, natomiast tylko jedna osoba (0,3%) uznała, że jej sytuacja byłaby lepsza.



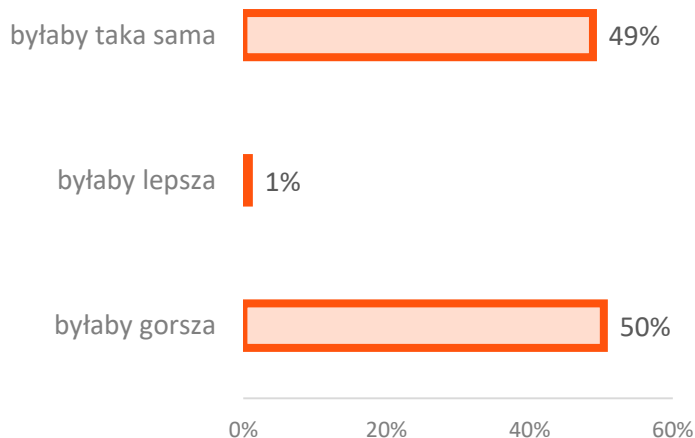
Wykres 13 Sytuacja zawodowa- subiektywna ocena sytuacji kontrfaktycznej (N=397) Odpowiedź na pytanie Jak wyglądałaby Pani/Pana sytuacja zawodowa gdyby nie trafił/a Pani/Pan do Fundacji?

Podobnie duża grupa uznała, że ich sytuacja finansowa byłaby gorsza. Takiego zdania było 76% badanych.



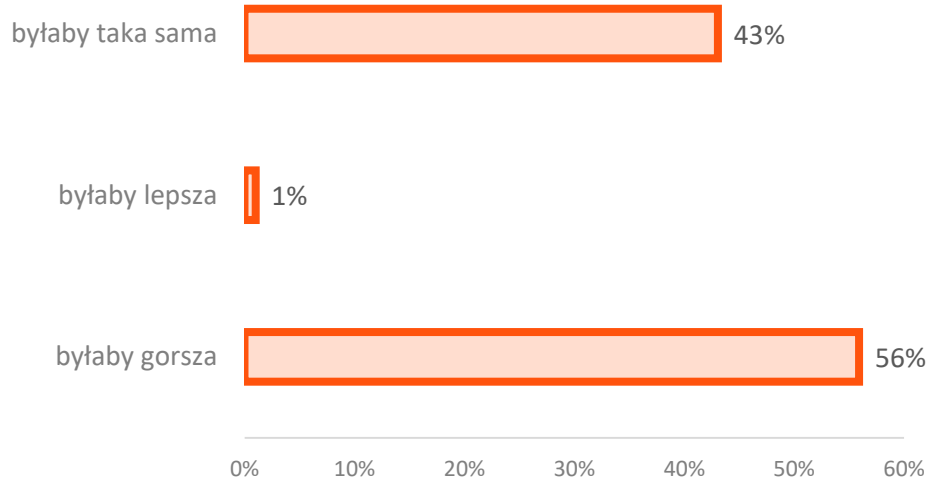
Wykres 14 Sytuacja finansowa - subiektywna ocena sytuacji kontrfaktycznej (N=397) Odpowiedź na pytanie Jak wyglądałaby Pani/Pana sytuacja finansowa gdyby nie trafił/a Pani/Pan do Fundacji?

Analizie poddano również ocenę ewentualnego wpływu uzyskanego zatrudnienia na obecną sytuację społeczną – w opinii połowy respondentów sytuacja byłaby gorsza gdyby nie trafili do Fundacji i nie podjęli zatrudnienia.



Wykres 15 Sytuacja społeczna/kontakt z ludźmi - subiektywna ocena sytuacji kontrfaktycznej (N=397) Odpowiedź na pytanie Jak wyglądałaby Pani/Pana sytuacja społeczna gdyby nie trafił/a Pani/Pan do Fundacji?

Ponad połowa zatrudnionych osób uznała, że w sytuacji w której nie trafiliby do Fundacji i nie rozpoczęli pracy ich samoocena byłaby gorsza (56%).



Wykres 16 Samoocena - subiektywna ocena sytuacji kontrfaktycznej (N=397). Odpowiedź na pytanie Jak wyglądałaby Pani/Pana samoocena gdyby nie trafił/a Pani/Pan do Fundacji?

5. Pogłębiona analiza sytuacji zawodowej osób, które utrzymały zatrudnienie (N=284)

Osoby badane, które zadeklarowały w momencie ankietowania, że są zatrudnione (284 osoby) zostały zapytane o rodzaj pracy, jaki wykonują oraz kluczowe warunki zatrudnienia (rodzaj umowy, czas jej trwania, wynagrodzenie) i satysfakcję z pracy (relacje z przełożonym, współpracownikami i klientami, zadowolenie z wykonywanej pracy i wynagrodzenia).

Uwzględniając specyfikę badanej grupy, zapytano także o rentę i ocenę jej wpływu na wynagrodzenie, a także o dostosowanie miejsca pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności.

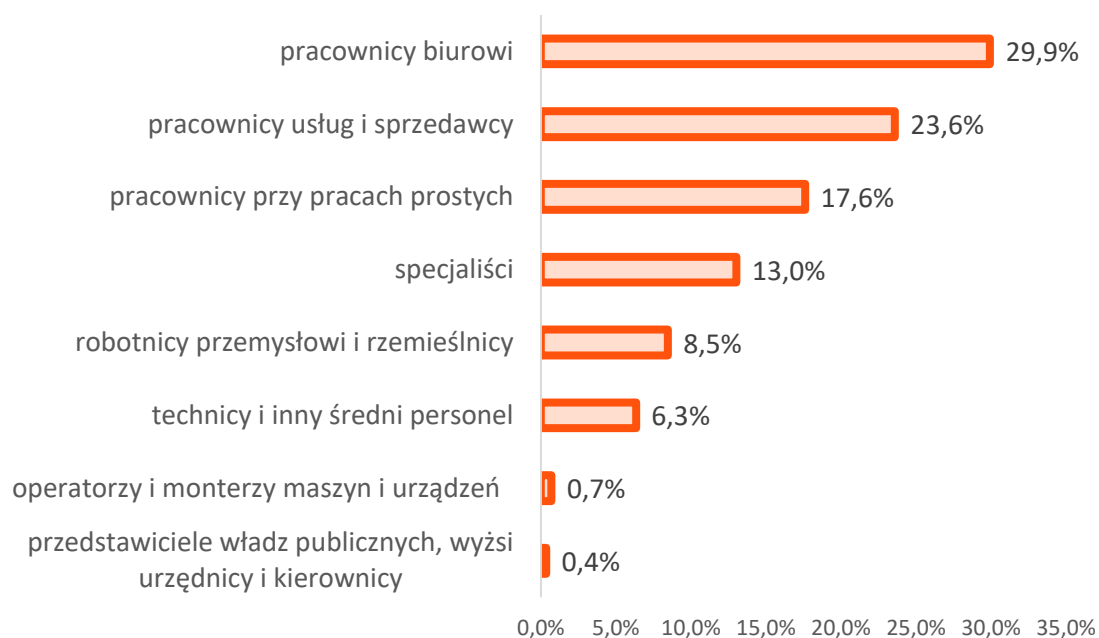
Z uwagi na fakt, że część badanych osób od momentu uzyskania zatrudnienia przy wsparciu Fundacji zmieniła miejsce pracy, badanie różnicuje obie sytuacje. w części dotyczącej warunków pracy i zadowolenia z niej sytuacja tych dwóch grup przedstawiona została odrębnie.

5.1. Rodzaj wykonywanej pracy

Przeprowadzone badanie pozwoliło na odpowiedź na pytanie, jaki rodzaj pracy wykonują zatrudnieni klienci Fundacji. Analiza przeprowadzona została według klasyfikacji "Układu strukturalnego klasyfikacji zawodów i specjalności" wprowadzonej rozporządzeniem Ministra

Pracy i Polityki Społecznej¹⁵. Analizy dokonano w oparciu o klasyfikację i jej poziomy: jedno-, dwu- i trzycyfrowy, gdzie poziom jednocyfrowy jest najbardziej ogólny, a poziom trzycyfrowy najbardziej szczegółowy.

Respondenci zostali poproszeni o scharakteryzowanie w dwóch słowach wykonywanej pracy, a ich odpowiedzi zostały następnie zakodowane. Przeprowadzona analiza wykazała, że zatrudnione osoby z niepełnosprawnością najczęściej pracują jako pracownicy biurowi (29,9%), a także jako pracownicy usług i sprzedawcy (23,6%), najrzadziej zaś jako przedstawiciele władz publicznych/wyżsi urzędnicy (0,4%, 1 osoba). Szczegółowy rozkład skategoryzowanych odpowiedzi na pytanie o rodzaj wykonywanej pracy przedstawia poniższy wykres.



Wykres 17 Osoby zatrudnione - podstawowa klasyfikacja zawodów (N=284)

Szczegółowy podział pokazuje poniższa tabela (poziom jedno - i dwucyfrowy).

¹⁵ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. (Dz. U. Nr 82 z dnia 17 maja 2010 r., poz. 537), zmienione rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012 r. (Dz. U. z 2012 r., poz. 1268) i obejmowało trzy poziomy zgodne ze strukturą z rozporządzenia.

Rodzaj wykonywanej pracy według "Układu strukturalnego klasyfikacji zawodów i specjalności" wprowadzonej rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. (Dz. U. Nr 82 z dnia 17 maja 2010 r., poz. 537), zmienionej rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012 r. (Dz. U. z 2012 r., poz. 1268)		liczba osób
1	PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	1
12	Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	1
2	SPECJALIŚCI	37
22	Specjaliści do spraw zdrowia	7
23	Specjaliści nauczania i wychowania	13
24	Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	4
25	Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	7
26	Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	6
3	TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	18
31	Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	2
33	Średni personel do spraw biznesu i administracji	16
4	PRACOWNICY BIUROWY	85
41	Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	45
42	Pracownicy obsługi klienta	33
43	Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	5
44	Pozostali pracownicy obsługi biura	2
5	PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	67
51	Pracownicy usług osobistych	11
52	Sprzedawcy i pokrewni	22
54	Pracownicy usług ochrony	34
7	ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	24
71	Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	3
72	Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	2
73	Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	6
75	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	13
8	OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	2
83	Kierowcy i operatorzy pojazdów	2
9	PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	50
91	Pomoce domowe i sprzątaczk	39
94	Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	8
96	Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	3

Tabela 3 Rodzaj wykonywanej pracy według "Układu strukturalnego klasyfikacji zawodów i specjalności"

Wykonywane zawody podzielić można na powtarzające się i pozostałe. Za powtarzające się przyjęto zawody, w których pracuje więcej niż 30 osób (łącznie 151 osoby). Analiza wyników pokazała, że w zawodach powtarzających się pracuje 53%, kolejne 47% w pozostałych.

Pogłębiona analiza wykonywanych zawodów pozwoliła na wyodrębnienie najczęściej pojawiających się kategorii w 6 na 10 występujących w klasyfikacji głównych kategorii (poziom jednocyfrowy). Za najczęściej pojawiające się kategorie przyjęto te, w których pracuje więcej niż 18 osób. Kategorie te wraz z przykładowymi nazwami stanowisk zajmowanych przez osoby badane przedstawione zostały w poniższej tabeli.

Przykładowe stanowiska w 6 najliczniej występujących kategoriach według "Układu strukturalnego klasyfikacji zawodów i specjalności" wprowadzonej rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. (Dz. U. Nr 82 z dnia 17 maja 2010 r., poz.537), zmienionej rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012r. (Dz. U. z 2012r., poz. 1268)

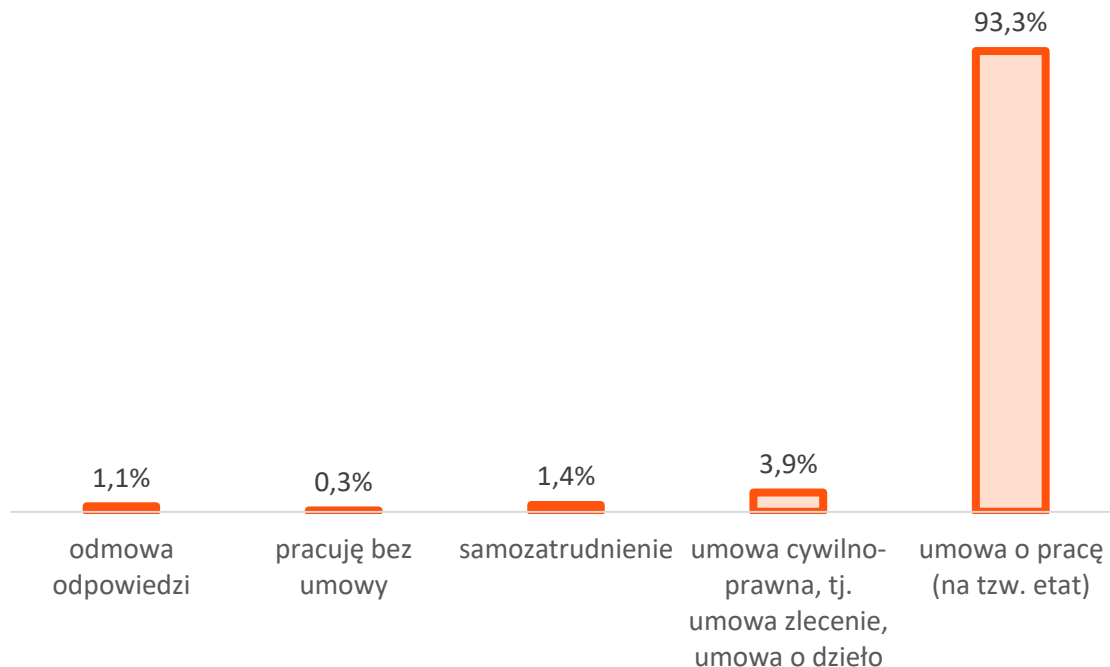
numer wg klasyfikacji	kategoria wg klasyfikacji	liczba osób	przykładowe nazwy stanowisk
2	SPECJALIŚCI	37	Wychowawca, pomoc nauczyciela w przedszkolu
			Masażysta
			Informatyk
			Ekonomista w dziale kontrolingu
			Bibliotekarz
			Pracownik marketingu
			Sekretarka medyczna
			Salowa
			Psycholog
			Analitik internetowy
			Asystentka stomatologiczna
3	TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	18	Pomoc księgowa
			Pośrednik pracy
			Kontroler jakości
4	PRACOWNICY BIUROWY	85	Digitalizacja dokumentów/ Wprowadzanie danych
			Recepcjonista / Portier
			Pracownik biurowy
			Pracownik infolinii/ Teleankieter/ Telemarketer
			Magazynier
			Listonosz
			Windykator
5	PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	67	Pracownik ochrony
			Pomocnik gospodarczy
			Opiekun osób starszych
			Sprzedawca/ Doradca klienta
			Kasjer
7	ROBOTNICY	24	Pracownik produkcji

numer wg klasyfikacji	kategoria wg klasyfikacji	liczba osób	przykładowe nazwy stanowisk
	PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		Pracownik budowlany
			Pomocnik introligatora
			Rękodzieło
			Stolarz
			Spawacz
			Ślusarz
9	PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	50	Segregacja odpadów
			Sprzątanie
			Pomoc kuchenna

Tabela 4 Przykładowe stanowiska w 6 najliczniej występujących kategoriach według "Układu strukturalnego klasyfikacji zawodów i specjalności"

5.2. Warunki zatrudnienia

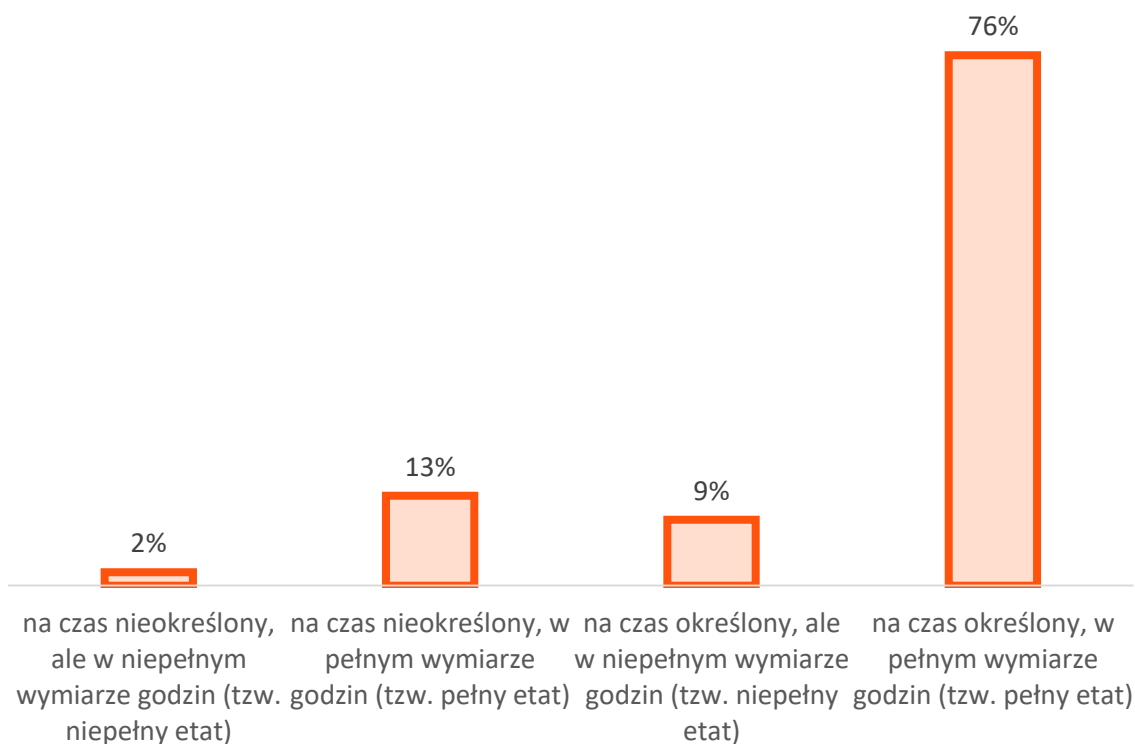
Zatrudnione obecnie badane osoby z niepełnosprawnością w 9 na 10 przypadków pracują na podstawie umowy o pracę (93%). Inne formy zatrudnienia pojawiają się sporadycznie, co pokazuje poniższy wykres.



Wykres 18 Rodzaj umowy (N=284)

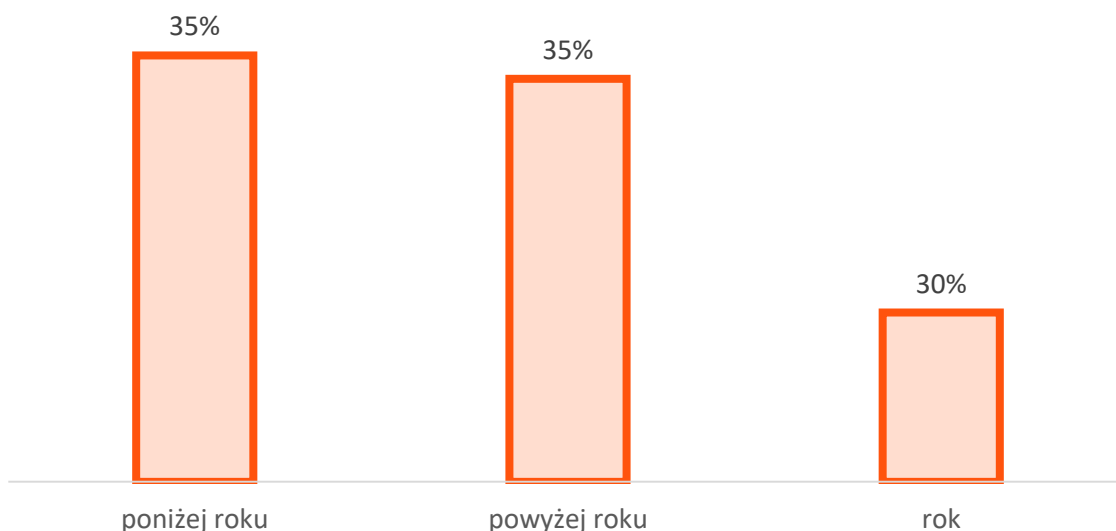
W przypadku umów cywilnoprawnych dominują umowy w wymiarze godzinowym odpowiadającym pracy pełnoetatowej.

Zdecydowana większość osób spośród zatrudnionych na podstawie umów o pracę pracuje na umowach na czas określony w pełnym wymiarze godzin (76%, 201 osób), 13% zatrudnionych podpisało z pracodawcą umowę o pracę na czas nieokreślony. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na pytanie o czas trwania umowy pokazuje wykres poniżej.



Wykres 19 Czas trwania umów o pracę (N=265)

Tylko co trzecia osoba badana ma podpisaną umowę o pracę na okres dłuższy niż rok. 35% respondentów przyznało, że ma podpisaną umowę o pracę na okres krótszy niż 12 miesięcy.

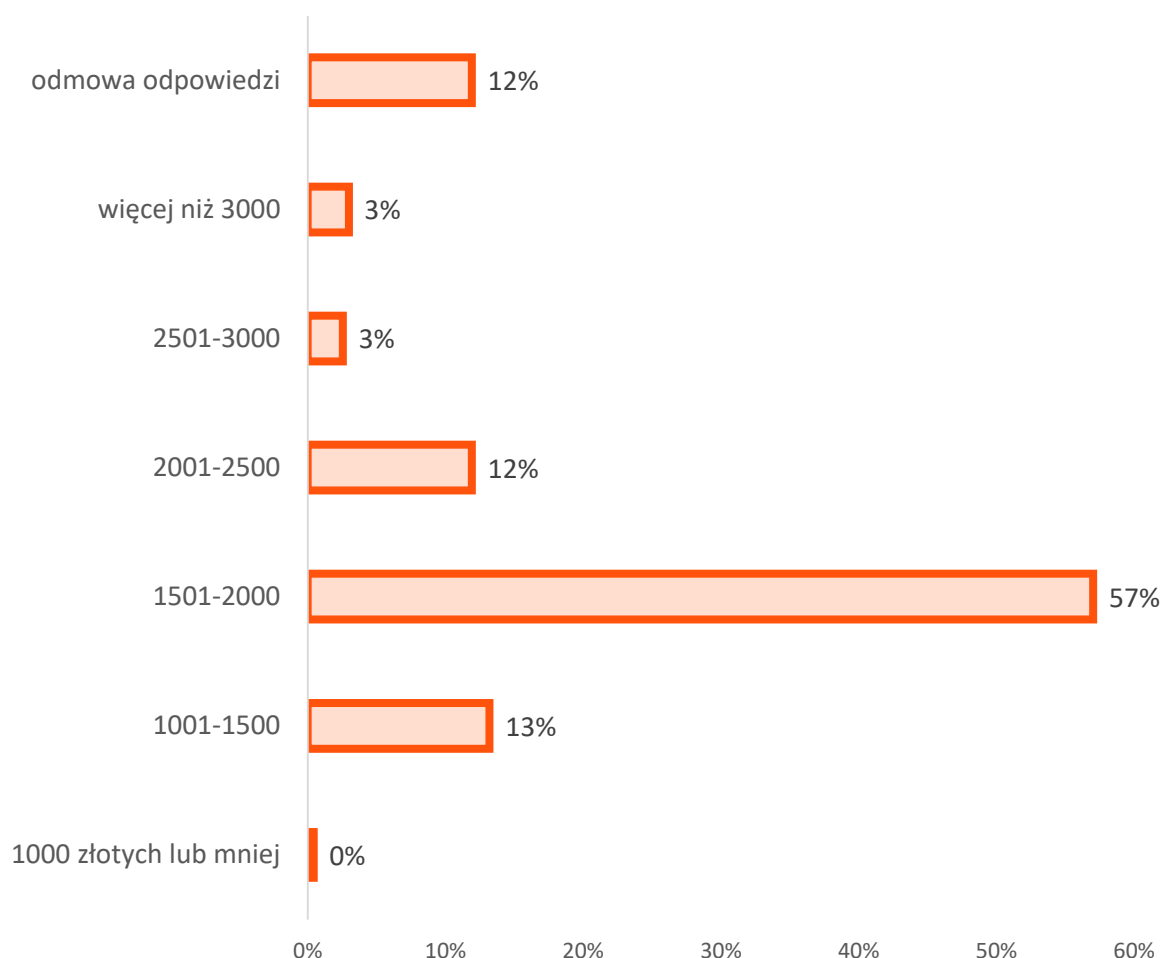


Wykres 20 Okres zatrudnienia w umowach o pracę zatrudnionych obecnie respondentów (N=265)

5.3. Wynagrodzenie

Badane osoby zostały poproszone o podanie swojego wynagrodzenia lub – w przypadku niechęci do wskazania konkretnej kwoty – zadeklarowanie przedziału, w którym mieszczą się ich zarobki netto. Wyniki zostały przeanalizowane szczegółowo dla osób pracujących na umowę o pracę w pełnym wymiarze godzin (235 osób). Dla przejrzystości prezentowanych danych dane o wynagrodzeniu osób zatrudnionych na inną formę umowy i w niepełnym wymiarze godzinowym zostały wyłączone z analiz.

Wyniki badania pokazują, że najczęstsze zarobki oscylują w przedziale 1501-2000 złotych netto – w takim przedziale mieści się wynagrodzenie 57% badanych zatrudnionych na pełen etat. 15% respondentów otrzymuje wynagrodzenie w przedziale 2001-3000 zł. Tylko 3% badanych osób pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy zarabia powyżej 3000 złotych netto.



Wykres 21 Wynagrodzenie osób pracujących na umowę o pracę w pełnym wymiarze godzin. (N=235)

Analiza pokazała, że średnia płaca netto dla osób zatrudnionych na umowę o pracę w pełnym wymiarze godzin wynosi **1.659,37 PLN netto** (przy odchyleniu standardowym 529,44 i medianie w wysokości 1.530 PLN netto). Najwyższa płaca, jaka pojawiła się w zestawieniu to 5.000 PLN netto – takie wynagrodzenie otrzymuje jeden mężczyzna z lekkim stopniem niepełnosprawności ruchowej i średnim wykształceniem, pracujący jako osoba do digitalizacji dokumentów/wprowadzania danych.

Najniższe wynagrodzenie za etatową pracę w pełnym wymiarze godzin to 1000 PLN netto – taki poziom wynagrodzenia zadeklarował jeden mężczyzna ze znacznym stopniem niepełnosprawności ze względu na wzrok i wyższym wykształceniem.

Płeć w większości przypadków nie ma znaczenia dla wysokości wynagrodzenia – wynagrodzenie poniżej 1500 PLN netto otrzymuje 15% mężczyzn i 13% kobiet, a płace w przedziale od 1501 do 2000 PLN netto 55% mężczyzn i 58% kobiet. Jedyne istotne rozróżnienie zarobków ze względu na płeć zaobserwowano w grupie najlepiej zarabiających

– 6% mężczyzn i niecały 1% kobiet. Tabelę z rozkładem wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn przedstawia poniższa tabela.

WYNAGRODZENIE OSÓB ZATRUDNIONYCH NA UMOWĘ O PRACĘ W PEŁNYM WYMIARZE	Mężczyźni	% mężczyzn	Kobiety	% kobiet
1000 złotych lub mniej	1	1%	0	0%
1001-1500 złotych	13	14%	18	13%
1501-2000 złotych	53	55%	81	58%
2001-2500 złotych	11	11,5%	17	12%
2501-3000 złotych	1	1%	5	4%
więcej niż 3000 złotych	6	6%	1	1%
Odmowa odpowiedzi	11	11,5%	17	12%
Suma końcowa	96	100%	139	100%

Tabela 5 Wynagrodzenie osób zatrudnionych na umowę o pracę w pełnym wymiarze w podziale na płeć

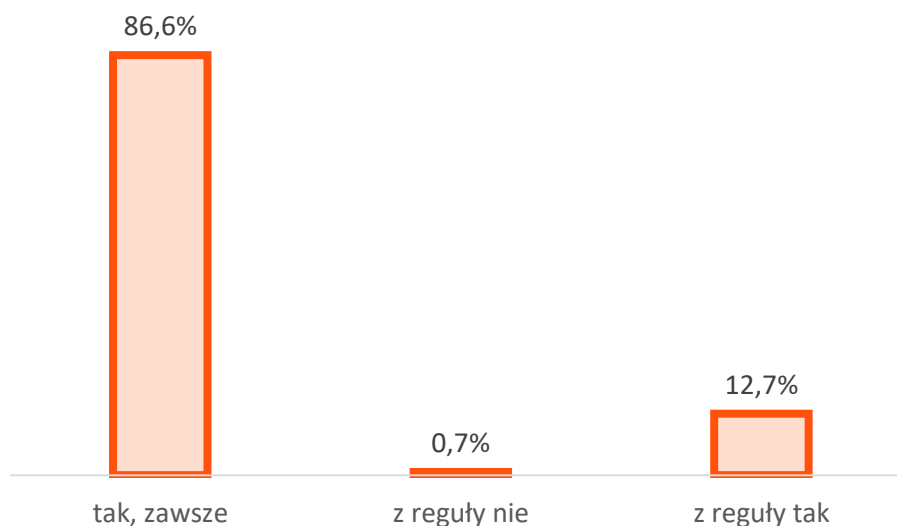
Analiza pokazała, że stopień niepełnosprawności również nie był zmienną różnicującą wysokość otrzymywanego wynagrodzenia. Warto jedynie wskazać, że w przypadku osób z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności aż 70% osób otrzymywało wynagrodzenie w przedziale 1501-2000, podczas gdy w przypadku osób z umiarkowanym stopniem rozkład ten był bardziej zróżnicowany (jest to jednak także największa grupa zatrudnionych klientów). Tabelę z rozkładem wynagrodzeń w zależności od stopnia niepełnosprawności przedstawiono poniżej.

WYNAGRODZENIE OSÓB ZATRUDNIONYCH NA UMOWĘ O PRACĘ W PEŁNYM WYMIARZE	lekki stopień niepełnosprawności	umiarkowany stopień niepełnosprawności	znaczny stopień niepełnosprawności
1000 złotych lub mniej	0-0%	0-0%	1-4%
1001-1500 złotych	4-11%	20-12%	7-27%
1501-2000 złotych	26-70%	97-56%	11-42%
2001-2500 złotych	2-5%	24-14%	2-8%
2501-3000 złotych	2-5%	4-2%	0-0%

WYNAGRODZENIE OSÓB ZATRUDNIONYCH NA UMOWĘ O PRACĘ W PEŁNYM WYMIARZE	lekki stopień niepełnosprawności	umiarkowany stopień niepełnosprawności	znaczny stopień niepełnosprawności
więcej niż 3000 złotych	1-3%	4-2%	2-8%
Odmowa odpowiedzi	2-5%	23-13%	3-12%
Suma końcowa	37-100%	172-100%	26-100%

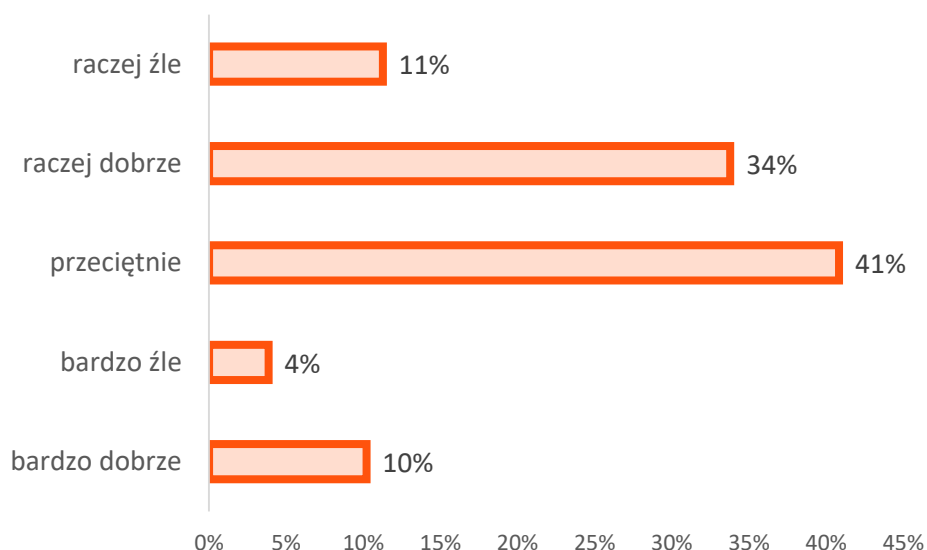
Tabela 6 Wynagrodzenie osób zatrudnionych na umowę o pracę w pełnym wymiarze w podziale na stopień niepełnosprawności

Szczegółowa analiza danych dotyczących wynagrodzeń w podziale na rodzaj niepełnosprawności pokazuje niewielki wpływ tej zmiennej na ich wysokość. Warto jedynie wskazać, że wśród osób zarabiających poniżej 1500 PLN netto dominują osoby z orzeczeniem z powodu zdiagnozowanej choroby psychicznej i niepełnosprawnością sprzężoną, a wśród osób najlepiej zarabiających 3 na 7 osób to osoby z niepełnosprawnością ruchową. Respondenci zostali zapytani także o terminowość otrzymywania wynagrodzenia. 86,6% osób odpowiedziało, że zawsze otrzymuje wynagrodzenie na czas, a 12,7 że z reguły tak. Na brak regularności wypłaty wynagrodzenia wskazało tylko 0,7% respondentów. Rozkład odpowiedzi przedstawia wykres poniżej.



Wykres 22 Czy wynagrodzenie otrzymuje Pan/i na czas? (N=284)

Na pytanie o ocenę warunków finansowych w obecnej pracy, co 10 osoba odpowiedziało, że ocenia je jako bardzo dobre. Ponad 40% ocenia je jako przeciętne, a 34% jako raczej dobre.

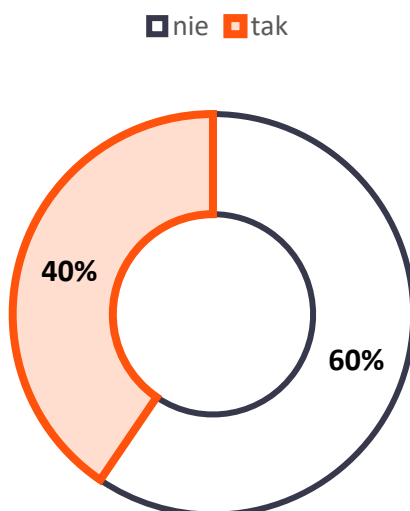


Wykres 23 Ocena warunków finansowych w obecnej pracy (N=284)

5.4. Świadczenia rentowe

Respondenci zostali zapytani, czy pobierają rentę a także o to, czy w ich ocenie fakt pobierania renty ma wpływ na wysokość wynagrodzenia.

Analiza wyników pokazała, że 2 na 5 badanych osób zatrudnionych w oparciu o ofertę pracy przedstawioną przez Fundację pobiera także rentę (w sumie 40%, 115 osób), 60% natomiast nie pobiera jej.



Wykres 24 Czy pobiera Pan/i rentę (N=284)

Najwięcej osób pobierających rentę jest wśród klientów z niepełnosprawnością wzroku (68%), z orzeczeniem o niepełnosprawności ze względu na ogólny stan zdrowia (62,5%) oraz wśród osób ze schorzeniem psychicznym (57%). Najrzadziej rentę pobierają klienci z niepełnosprawnością ruchową, orzeczeniem ze względu na słuch czy ze względu na niepełnosprawność klasyfikowaną jako inna. Szczegółowy podział pracujących klientów ze względu na rodzaj niepełnosprawności i fakt pobierania lub brak pobierania świadczenia rentowego przedstawia poniższa tabela.

Rodzaj niepełnosprawności	Nie w %	Nie	Tak w %	Tak	Suma
autyzm	0	0	0%	0	0
choroby psychiczne	43%	33	57%	44	77
inne przyczyny	76%	37	24%	12	49
narząd ruchu	78%	47	22%	13	60
narząd słuchu	65%	11	35%	6	17
narząd wzroku	32%	7	68%	15	22
niepełnosprawność sprzężona	61%	31	39%	20	51
ogólny stan zdrowia	37,5%	3	62,5%	5	8
niepełnosprawność intelektualna	0%	0	0%	0	0
Suma końcowa	60%	169	40%	115	284

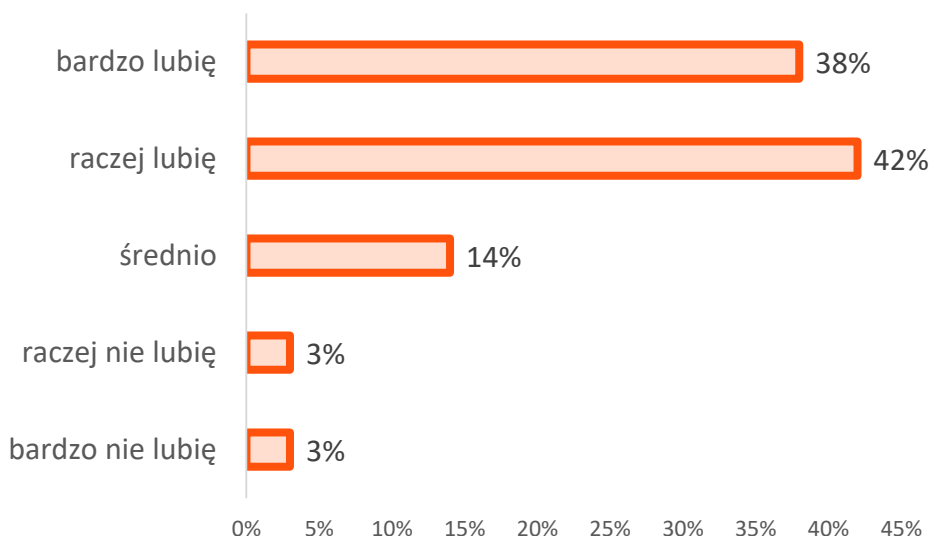
Tabela 7 Czy pobiera Pan/i rentę? Podział ze względu na rodzaj niepełnosprawności

Zdaniem badanych osób, pobieranie renty w większości przypadków nie ma wpływu na wysokość wynagrodzenia (14 osób powiedziało, że taki wpływ jest; 15 osób powiedziało, że gdyby nie renta to mogliby zarabiać więcej). Zarobki, dla których opłacalna byłaby rezygnacja¹⁶ ze świadczenia rentowego według badanych powinny wynosić 3 tysiące PLN netto.

¹⁶ Prawo do renty socjalnej zawiesza się, jeżeli zostały osiągnięte przychody w łącznej kwocie wyższej niż 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy ogłoszonego ostatnio przez prezesa GUS do celów emerytalnych. w związku z tym kwota przychodu uzasadniająca zawieszanie rent socjalnych wynosi na dzień sporządzania raportu: 3404,70 zł brutto. – [link](#), dostęp: 29.03.2019.

5.5. Ocena wybranych elementów jakości zatrudnienia i warunków pracy (N=284)

Zdecydowana większość badanych osób zatrudnionych w odpowiedzi na ofertę przedstawioną przez Fundację jest zadowolona lub bardzo zadowolona ze swojej pracy. Tylko 3% bardzo nie lubi swojej pracy. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia wykres poniżej.



Wykres 25 Ocena zadowolenia z pracy (N=284)

W uzasadnieniu dużego i bardzo dużego zadowolenia z pracy najczęściej wskazywano na:

- Atmosferę;
- Rodzaj wykonywanych zadań;
- Możliwość kontaktu z ludźmi/wyjścia z domu;
- Dostosowanie do potrzeb wynikających z niepełnosprawności.

Przykładowe cytaty respondentów wyjaśniających przyczyny zadowolenia z pracy.

Dlatego, że niosę pomoc osobom starszym i mam poczucie, że wykonuje bardzo wartościową pracę i jest ona potrzebna.
(kobieta z diagnozą choroby psychicznej)

***Praca jest w domu i mogę ją dostosować do swoich możliwości zdrowotnych,
bardzo ją lubię bo jest całkowicie do mnie dostosowana***

(kobieta, niepełnosprawność sprzężona)

***To połączenie zainteresowań wynikających z wyuczonego zawodu z pomocą
niepełnosprawnym - to bardzo ważne i dlatego jest motywujące. Lubię pracę
z pacjentem i lubię pomagać innym. Sprawia to satysfakcję.***

(kobieta z diagnozą choroby psychicznej)

***Dużo wolnego (zmiany), praca siedząca, można dorabiać np. na
inwentaryzacjach, statystka w programach.***

(mężczyzna, niepełnosprawność ruchowa)

Nieliczne osoby, które nie lubią swojej obecnej pracy w uzasadnieniu wskazywały przede wszystkim na fakt, że praca jest obciążająca psychicznie (np. poprzez konieczność częstych kontaktów z ludźmi) lub fizycznie (z racji na charakter wykonywanych zadań). Ponadto wskazywano na niskie wynagrodzenie i nieprzestrzeganie praw pracowniczych.

***Moja praca jest pracą fizyczną - jest dość ciężko: sortowanie pościeli czystej - nie
można jej rozpakowywać i częściowo przenosić, przenoszone są całe paczki
nawet do 15 kg i jest to wyczerpujące fizycznie.***

(mężczyzna z niepełnosprawnością wzroku)

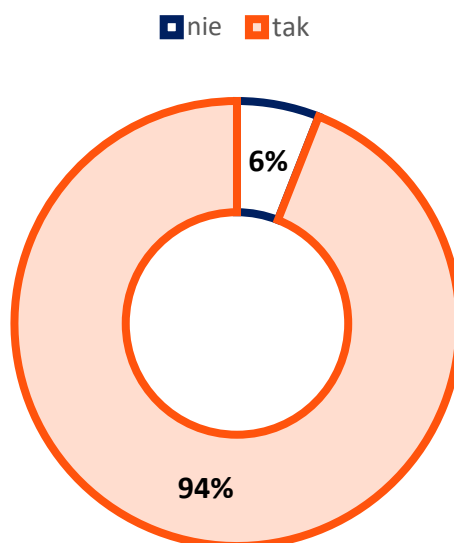
***Wynagrodzenie zbyt niskie, premie rzadko, nawet przy dużych nakładach pracy
nawet za wyniki jest niewielka. Praca na własnym sprzęcie i z dobrym dostępem
do Internetu - trzeba zainwestować.***

(kobieta ze zdiagnozowaną chorobą psychiczną)

***Średnio oceniam, sposób zarządzania firmą, mam poczucie, że muszę walczyć o
swoje prawa np. o pensję co miesiąc.***

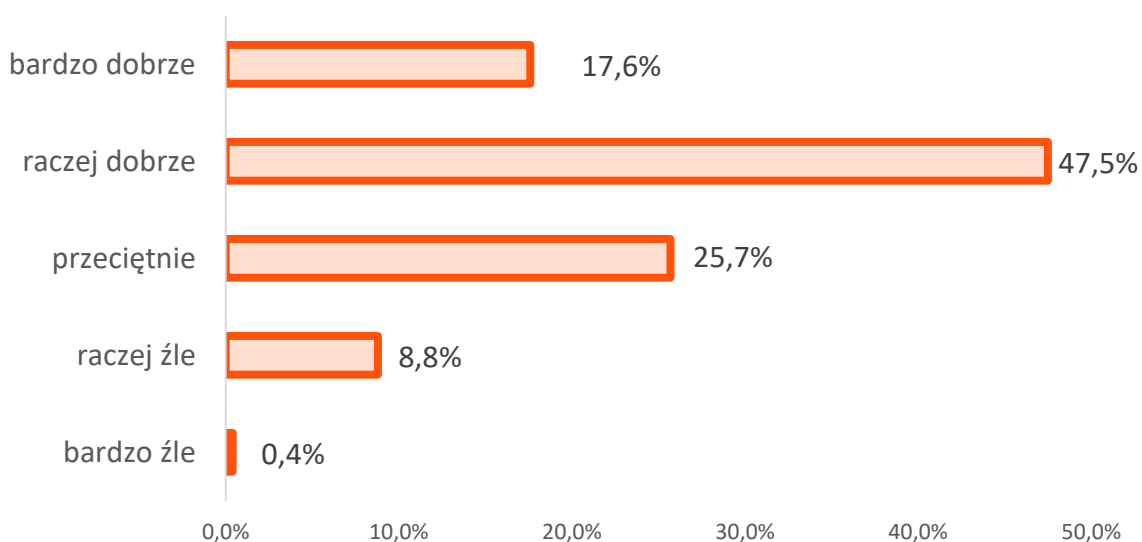
(mężczyzna z niepełnosprawnością wzroku)

Zdecydowana większość – aż 94% respondentów stwierdziła, że zakres obowiązków jest zgodny z początkowymi ustaleniami. Widać to na poniższym wykresie.



Wykres 26 Zgodność zakresu obowiązków z ustaleniami (N=284)

Kolejnym badanym czynnikiem była ocena stabilności zatrudnienia. Badani klienci zostali poproszeni o ocenę stabilności ich zatrudnienia. Aż 65% oceniło pewność zatrudnienia bardzo dobrze lub raczej dobrze.



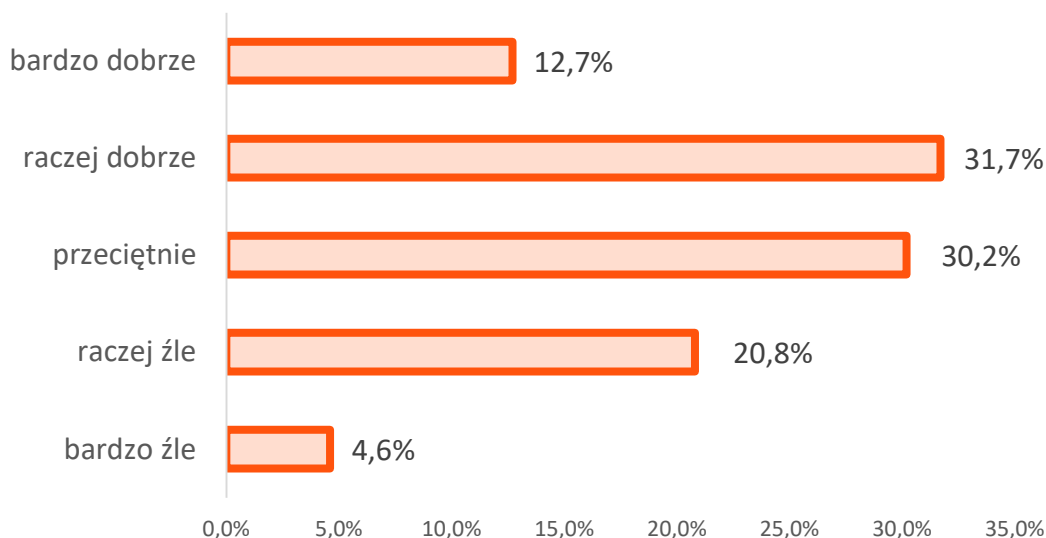
Wykres 27 Pewność zatrudnienia (N=284)

Bardzo wysoko ocenione zostało także bezpieczeństwo i higiena pracy. Za raczej złe lub bardzo złe uznało je tylko 4% badanych. Jeśli zaś chodzi o relacje z przełożonymi jako bardzo dobre lub dobre ocenia je 83% badanych, tylko 2% ocenia je jako poniżej przeciętnej. w przypadku relacji z klientami 81% uznało je za dobre lub bardzo dobre, a tylko 1% za raczej złe.

	bardzo dobre	raczej dobre	przeciętne	raczej złe	bardzo złe
Relacje z przełożonymi	43%	40%	15%	2%	0%
Relacje z klientami	32%	49%	18%	1%	0%
Bezpieczeństwo i higiena pracy	27%	51%	17%	3%	1%

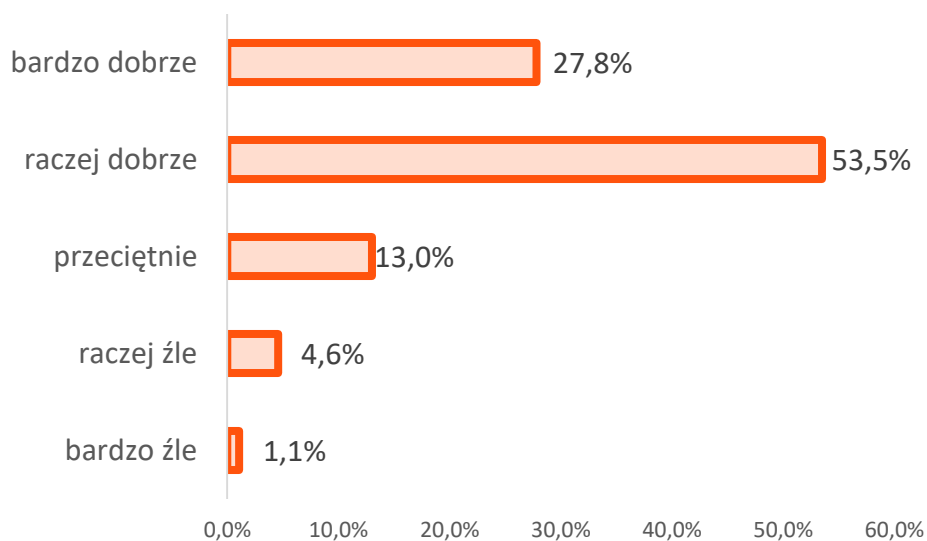
Tabela 8 Relacje z przełożonymi, klientami oraz bezpieczeństwo i higiena pracy (N=397)

Aż 25,4% badanych ocenia bardzo źle i raczej źle swoje szanse na rozwój zawodowy w obecnym miejscu pracy, 30,2% ocenia swoje szanse jako przeciętne, a 12,7% ocenia je jako bardzo dobre.



Wykres 28 Możliwość rozwoju zawodowego

Ostatnim elementem zatrudnienia poddanym ocenie przez respondentów było dostosowanie do potrzeb wynikających z niepełnosprawności/stanu zdrowia. 81,3% badanych klientów, którzy aktualnie pracują, oceniło to dostosowanie jako bardzo dobre lub raczej dobre, tylko 5,7% jako bardzo złe lub raczej złe.



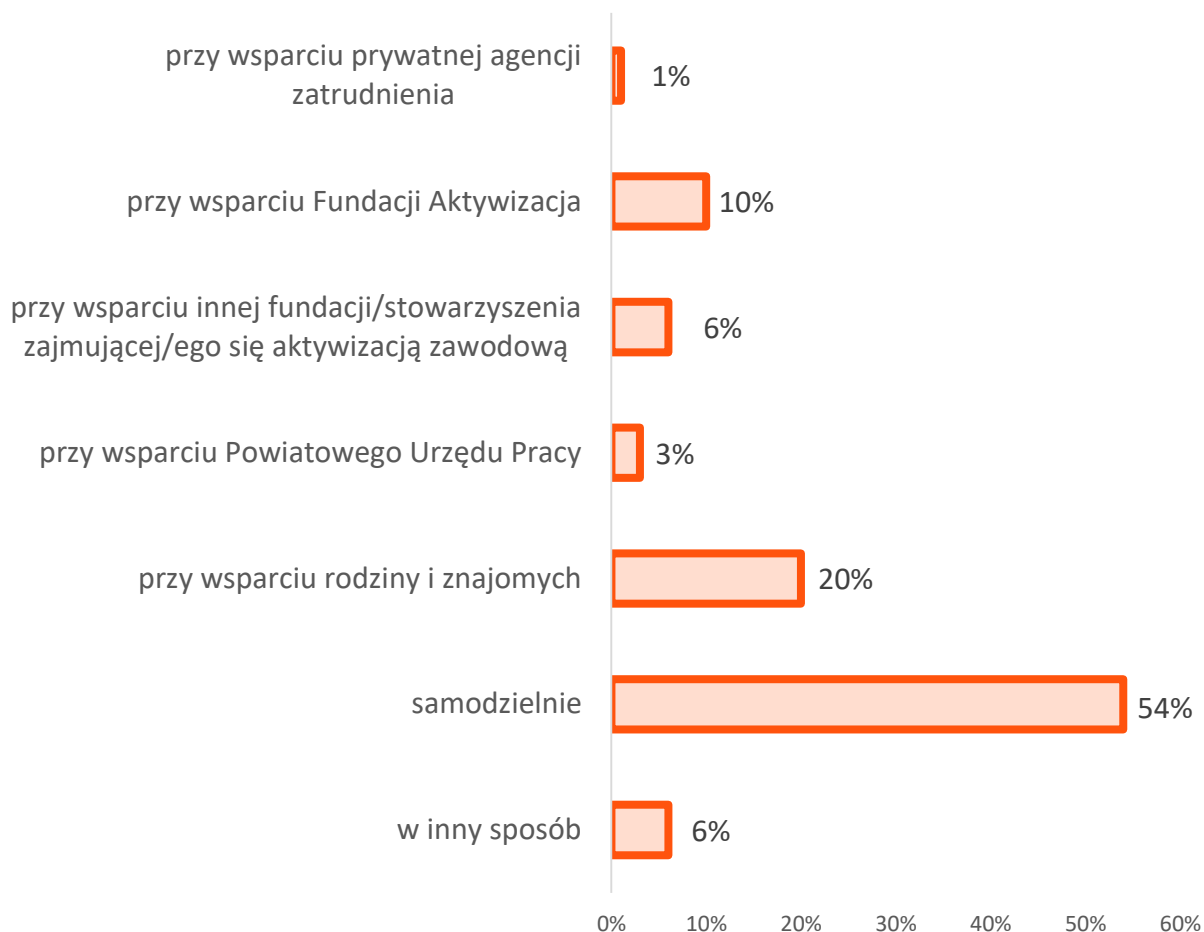
Wykres 29 Dopasowanie do potrzeb wynikających z niepełnosprawności/stanu zdrowia (N=284)

5.6. Pogłębiona analiza sytuacji zawodowej osób zatrudnionych, które pracują obecnie w innym miejscu niż to znalezione przez Fundację Aktywizacja.

Z badanej grupy osób pracujących w odpowiedzi na oferty pracy przekazane przez Fundację (N=397) 97 osób, czyli 24,4% zmieniał pracę od momentu jej podjęcia do chwili badania.

Obecna praca nie jest tą, którą znaleźli dzięki wsparciu Fundacji.

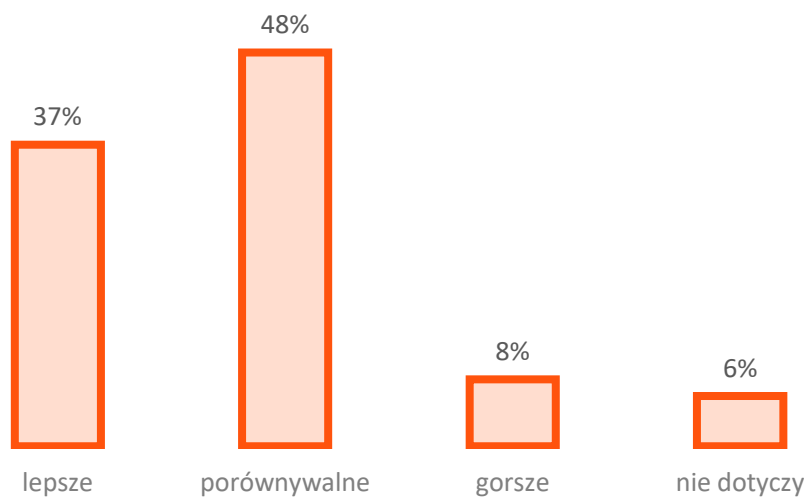
Wśród osób, które zmieniły pracę największy odsetek (30%) stanowiły osoby ze zdiagnozowaną chorobą psychiczną i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (78%). Nowej pracy najczęściej szukali samodzielnie (54%) lub przy wsparciu rodziny i znajomych (20%). Co dziesiąta osoba skierowała swe kroki do Fundacji Aktywizacja (10%), a 3% w tym celu zgłosiło się do Powiatowego Urzędu Pracy.



Wykres 30 w jaki sposób znalazł Pan/i nową pracę N-97

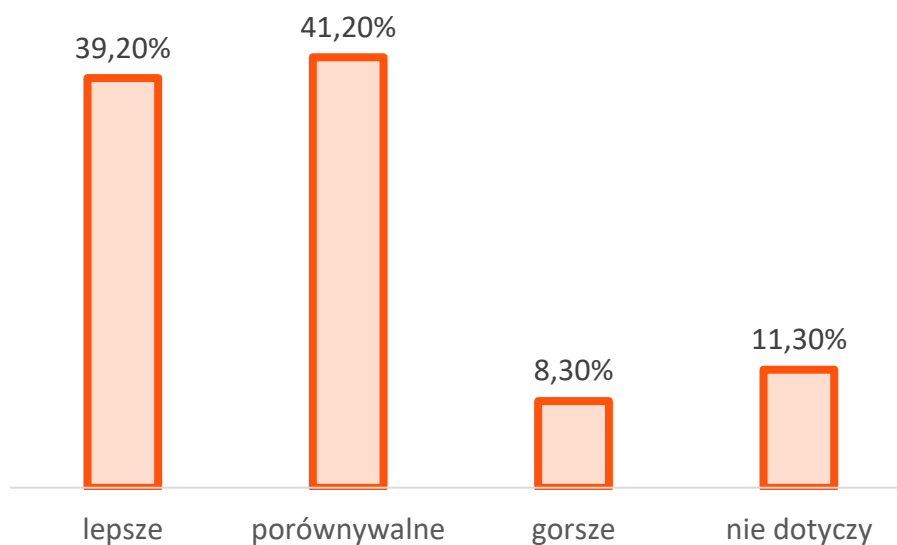
Klienci z tej grupy zostali poproszeni o ocenę warunków w obecnej pracy w stosunku do poprzedniej pod kątem kilku zmiennych: wynagrodzenia, pewności zatrudnienia, bezpieczeństwa i higieny pracy w obecnej pracy, możliwości rozwoju zawodowego, relacji z przełożonym i klientami, a także dopasowania do potrzeb wynikających z niepełnosprawności.

Przeprowadzona analiza pokazała, że prawie połowa badanych uważa warunki finansowe w nowej pracy za porównywalne do tych w poprzedniej pracy (48%), a 37% uważa je za lepsze.



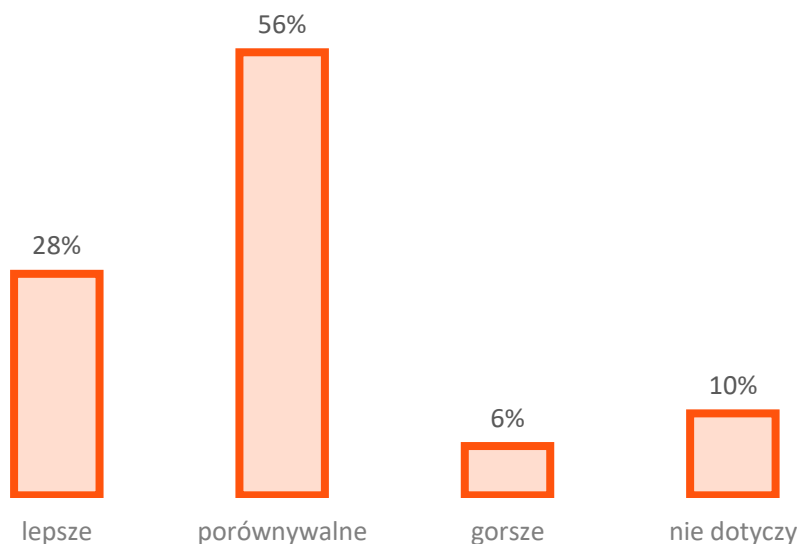
Wykres 31 Warunki finansowe w obecnej pracy (N=97)

39,2% respondentów ocenia pewność zatrudnienia w obecnej pracy jako lepszą niż w poprzedniej pracy, kolejne 41,2% uważa ją za porównywalną.



Wykres 32 Pewność zatrudnienia (N=97)

Nowa praca w przypadku 28% badanych daje lepsze możliwości rozwoju zawodowego, w przypadku 56% możliwości te są jednak porównywalne.



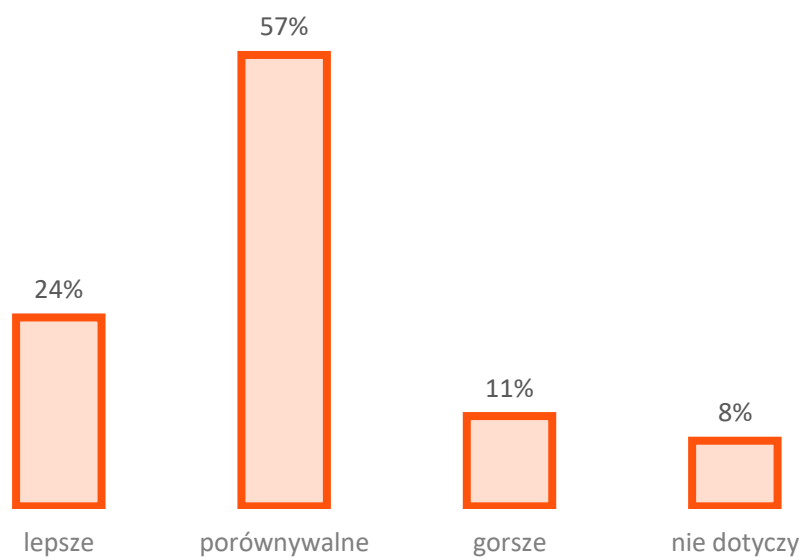
Wykres 33 Możliwość rozwoju zawodowego (N=97)

Dla 36% badanych, którzy zmienili pracę, relacje ze współpracownikami w nowej pracy są lepsze. Podobnie oceniono porównanie relacji z przełożonymi (35%). Najmniej, bo tylko niecałe 23% jako lepsze określa relacje z klientami.

	lepsze	porównywalne	gorsze	nie dotyczy
Relacje ze współpracownikami	36,1%	48,5%	4,1%	11,3%
Relacje z przełożonymi	35%	49,5%	3,1%	12,4%
Relacje z klientami	22,7%	53,6%	1%	22,7%

Tabela 9 Relacje z przełożonymi, klientami oraz współpracownikami (N=97)

Ostatnią kategorią podlegającą ocenie porównawczej było dostosowanie do potrzeb wynikających z niepełnosprawności. Ponad połowa osób, które zmieniły pracę (57%) uznała, że dostosowanie to jest porównywalne. Co czwarta osoba (24%) określiła je jednak jako lepsze. Pokazuje to poniższy wykres.



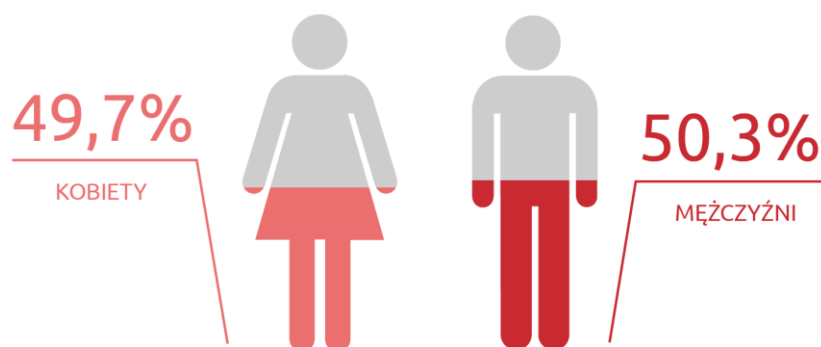
Wykres 34 Dostosowanie miejsca pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności (N-97)

Żadna ze zmiennych – płeć, rodzaj ani stopień niepełnosprawności nie miały wpływu na ocenę powyższych elementów miejsca pracy.

SYTUACJA OSÓB, KTÓRE PODJĘŁY ZATRUDNIENIE W ODPOWIEDZI NA SAMODZIELNIE POZYSKANĄ OFERTĘ PRACY

1. Charakterystyka grupy badanej

W grupie osób, które podjęły pracę w odpowiedzi na samodzielnie pozyskaną ofertę pracy (167 osób) znajduje się 49,7% kobiet i 50,3% mężczyzn.



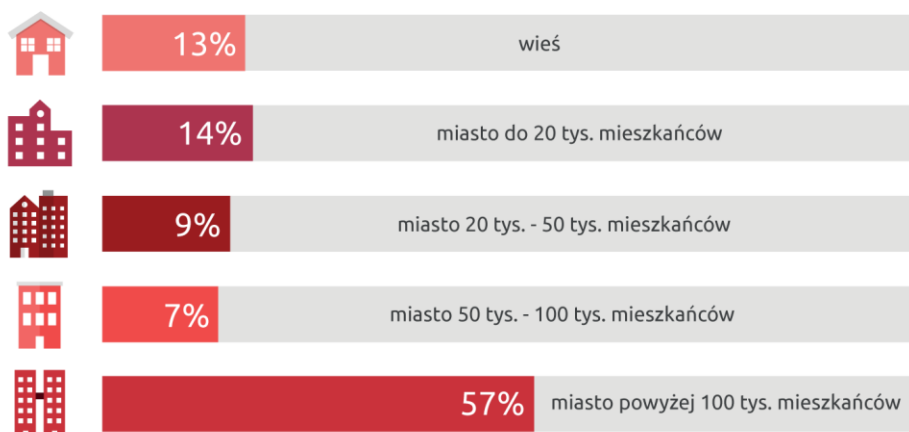
Infografika 20 Osoby badane- podział ze względu na płeć (N= 167)

W grupie tej dominowały osoby z orzeczoną umiarkowaną stopniem niepełnosprawności – stanowiły aż 75% wszystkich klientów z tej kategorii.



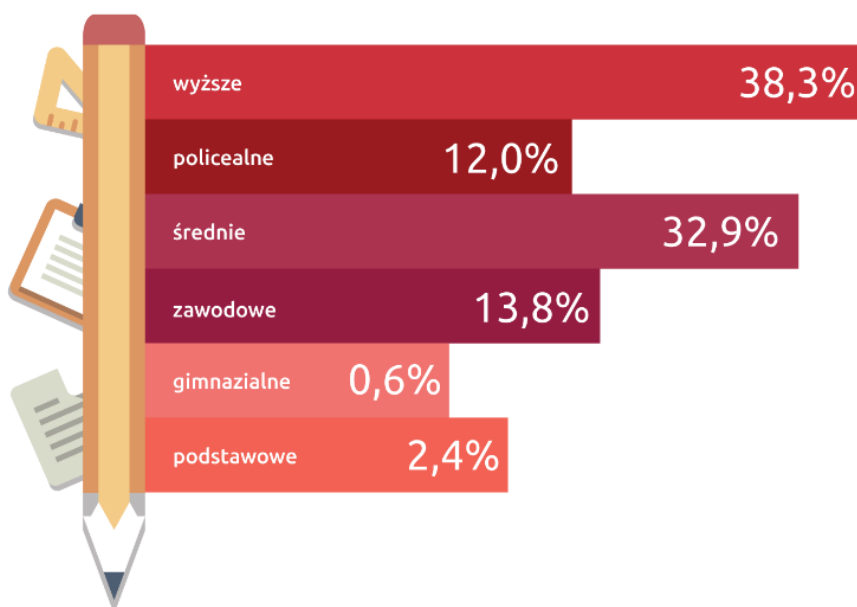
Infografika 21 Osoby, które znalazły pracę w odpowiedzi na samodzielnie znaną ofertę (N=167)

Ponad połowa w tej części badanej populacji to osoby mieszkające w miastach powyżej 100 tysięcy mieszkańców (57%). Rozkład ze względu na miejsce zamieszkania pokazuje wykres poniżej.



Infografika 22 Osoby, które znalazły pracę w odpowiedzi na samodzielnie znaną ofertę w podziale na miejsce zamieszkania (N=167)

Osoby z wykształceniem wyższym stanowiły 38,3% grupy, która podjęła zatrudnienie w odpowiedzi na samodzielnie pozyskaną ofertę pracy. Kolejną grupą były osoby z wykształceniem średnim (32,9%).



Infografika 23 Osoby badane- podział ze względu na wykształcenie (N=167)

2. Sytuacja na rynku pracy – przed rozpoczęciem korzystania z usług Fundacji i obecnie

Zdecydowana większość osób, które zostały zatrudnione w odpowiedzi na samodzielnie znaną ofertę przez rozpoczęciem korzystania z usług Fundacji aktywnie poszukiwała pracy (79,6%). 10,2% respondentów nie pracowało i nie szukało pracy, a 6% pracowało bez umowy o pracę.

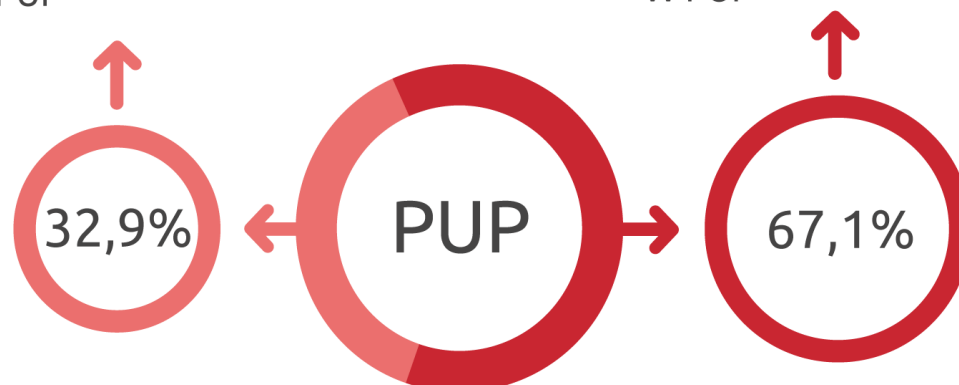


Wykres 35 Sytuacja zawodowa przed rozpoczęciem korzystania z usług Fundacji (N=167)

Przed rozpoczęciem udziału w programie aktywizacji zawodowej 32,9% badanych osób było zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy, a 67,1% było poza systemem rejestracji PUP.

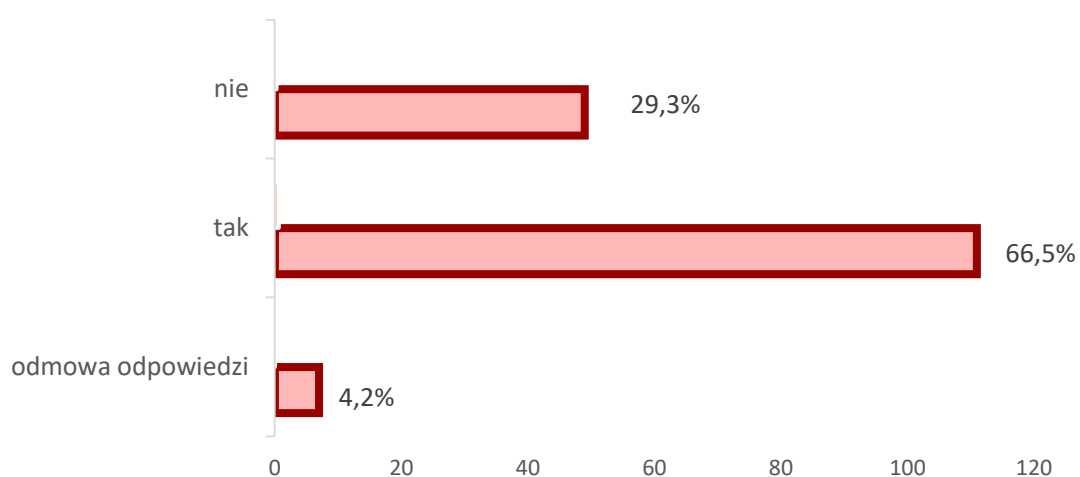
OSOBY
ZAREJESTROWANE
W PUP

OSOBY
NIEZAREJESTROWANE
W PUP



Infografika 24 Rejestracja w PUP (N=167)

Wskaźnik utrzymania zatrudnienia w tej grupie wyniósł 66,5%, co obrazuje poniższy wykres.



Wykres 36 Wskaźnik utrzymania zatrudnienia w grupie osób, które podjęły zatrudnienie na samodzielnie pozyskaną ofertę pracy (N=167)

Wnioski

Jaki status na rynku pracy mają obecnie osoby z niepełnosprawnością, które w okresie 2015-2018 uczestniczyły w programach aktywizacji zawodowej w Fundacji?

Wyniki przeprowadzonego badania wskazują, że uczestnictwo w programach aktywizacji zawodowej prowadzonych przez Fundację Aktywizacja skutkowało relatywnie wysoką trwałością zatrudnienia.

Wskaźnik utrzymania zatrudnienia w grupie osób, które podjęły zatrudnienie na samodzielnie pozyskaną ofertę pracy wynosi 67%, podczas gdy wśród osób, które podjęły zatrudnienie na ofertę pracy przedstawioną przez Fundację wynosi 72%.

Porównanie obu grup – tych, którzy podjęli zatrudnienie na ofertę przedstawioną przez Fundację (N=397) do tych, którzy podjęli zatrudnienie na samodzielnie pozyskaną ofertę (N=167) przedstawia się następująco. Pod względem płci kobiety częściej podejmowały pracę na oferty przedstawione przez Fundację (58,9%) niż w oparciu o samodzielnie pozyskaną (49,7%). Pod kątem stopnia niepełnosprawności analiza wykazała, że osoby ze stopniem znacznym częściej podejmowały zatrudnienie w oparciu o samodzielnie pozyskaną ofertę pracy (14%) niż przedstawioną przez Fundację (10,3%), z kolei osoby ze stopniem lekkim częściej podejmowały pracę na podstawie oferty pracy przedstawionej przez Fundację (14,1% do 11%). W przypadku stopnia umiarkowanego nie zaobserwowano różnicy. Wynik ten nie budzi zdziwienia. W świetle naszych obserwacji z codziennej pracy z osobami ze stopniem lekkim oraz ze współpracy z pracodawcami wyraźnie widać, że trudności w pozyskaniu pracy przez osoby z tej grupy często są wynikiem obserwowanej na polskim rynku pracy polityki zatrudnieniowej opartej w znacznej mierze na przesłankach finansowych i związanego z nimi niskiego dofinansowania do wynagrodzeń dla tej grupy. Pracodawcy często chętniej zatrudniają spośród osób z orzeczeniem o stopniu umiarkowanym lub znacznym, czyli te, które mają relatywnie małe problemy wynikające z niepełnosprawności, a wpływające na efektywność pracy, a wysokość dofinansowania do ich wynagrodzenia jest znacznie wyższa niż w przypadku stopnia lekkiego. Pod kątem wykształcenia dane pokazują, że posiadanie wyższego wykształcenia powodowało, że osoby te częściej pozyskiwały oferty pracy samodzielnie (38,3%), niż w oparciu o ofertę pracy przedstawioną przez Fundację ((31,2% osób z wyższym), z kolei osoby z wykształceniem zawodowym i podstawowym częściej podejmowały zatrudnienie na ofertę przedstawioną

przez Fundację - odpowiednio zawodowe 19,4% do 13,8% i podstawowe 6,5% do 2,4%.

W kontekście wykształcenia wydaje się, że otrzymane wyniki rozkładu odpowiedzi na pytanie o zatrudnienie podjęte w oparciu o samodzielnie znalezione oferty pracy, a ofertę przedstawioną przez Fundację Aktywizacja, potwierdzają obserwowany na rynku pracy trend stosunkowo lepszej sytuacji osób z wyższym wykształceniem, która może oznaczać większą łatwość w samodzielnym poszukiwaniu pracy¹⁷. Pod względem miejsca zamieszkania praca podejmowana na podstawie oferty przedstawionej przez Fundację częściej dotyczyła osób zamieszkujących wieś (15,6% do 13%) i miasta powyżej 100 tys. (62% do 57%).

Warto zwrócić uwagę na fakt, że spośród grupy, która pozyskała zatrudnienie w odpowiedzi na ofertę przedstawioną przez Fundację, 34% badanych pracuje powyżej 20 miesięcy.

Dodatkowo, jak pokazało przeprowadzone badanie, wysokość wskaźnika utrzymania zatrudnienia nie tylko nie jest zależna od stopnia i rodzaju niepełnosprawności, ale również od płci. Jedyną zmienną faktycznie różnicującą wysokość wskaźnika jest wykształcenie – osoby z wykształceniem wyższym częściej niż inne utrzymują zatrudnienie.

Warto wyraźnie podkreślić, że wskaźnik utrzymania zatrudnienia należy uznać za bardzo wysoki.

Dane dotyczące sytuacji zawodowej osób uczestniczących w programach aktywizacji zawodowej Fundacji Aktywizacja z uwagi na różny sposób liczenia i pokazywania wyników nie mogą być porównane z danymi dotyczącymi osób uczestniczących w innych programach aktywizacji zawodowej czy działaniami PUP. Dla przykładu, w projektach współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego wskaźnik mierzony jest po 6 miesiącach od opuszczeniu programu, a nie podjęcia zatrudnienia. Według danych ze sprawozdania realizacji EFS, w 2017 roku tylko 45% osób z niepełnosprawnościami pracowało po 6 miesiącach od opuszczenia programu¹⁸. W niniejszym badaniu przyjęto zasadę, że najistotniejszą zmianą jest podjęcie zatrudnienia i od tego momentu warto mierzyć jego trwałość.

¹⁷ [Rynekpracy.pl artykuł „Czy wyższe wykształcenie jest nieużyteczne?”](#)

¹⁸ [Sprawozdanie z realizacji POWER](#) (dostęp: 26.02.2019)

Jaki rodzaj pracy wykonują osoby obecnie aktywne na rynku pracy?

Osoby, które weszły na rynek pracy po zakończeniu udziału w programach aktywizacji zawodowej prowadzonych przez Fundację, pracują na bardzo różnych stanowiskach. Przeprowadzona analiza wykazała, że najczęściej są to zawody związane z pracą biurową, usługami i sprzedażą. Najczęściej powtarzające się grupy zawodów stanowią ponad połowę wskazanych miejsc pracy, pozostała połowa to zindywidualizowane stanowiska. Wyraźnie duże zróżnicowanie wykonywanych prac wskazuje nie tylko na wysoki poziom zróżnicowania uczestników programów pod kątem kompetencji, predyspozycji zawodowych, ale również na umiejętne dostosowanie i zindywidualizowanie działań aktywizacyjnych na każdym ich etapie. Jednocześnie warto podkreślić, że przeprowadzona analiza nie wykazała nadreprezentacji zawodów uznawanych stereotypowo za dedykowane osobom niepełnosprawnym (np. niewidomi masażysty), a co więcej, pokazała, że badani pracują w zawodach, które stereotypowo postrzegane są jako niedostępne dla osób z niepełnosprawnościami, np. nauczyciel przedszkolny. Na uwagę zasługuje również fakt, że zatrudnieni klienci Fundacji praktycznie nie pracują w sektorze publicznym jako przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy - wyraźne jest niedoreprezentowanie pracujących w tej kategorii.

Jakie są kluczowe warunki obecnego zatrudnienia?

Przeprowadzona analiza pozwoliła na kilkuaspektową ocenę warunków obecnego zatrudnienia – od rodzaju umowy, przez czas jej trwania i otrzymywane za pracę wynagrodzenie, aż po subiektywną ocenę stabilności sytuacji zawodowej. Kluczowe wnioski płynące z analizy warunków zatrudnienia można podzielić na następujące obszary:

- **Rodzaj umowy i subiektywna ocena stabilności zatrudnienia**

Na podstawie przeprowadzonej analizy można wyraźnie stwierdzić, że dominującą formą zatrudnienia jest umowa o pracę. Zdecydowana większość osób (93%) pracuje w oparciu o taką umowę, a inne rodzaje pojawiają się sporadycznie. Mimo, iż tylko co trzecia osoba ma podpisaną umowę na okres dłuższy niż rok, to jednocześnie zdecydowana większość badanych oceniła swoją sytuację zawodową jako stabilną. Warto także dodać, że wysoki odsetek umów czasowych nie jest specyficzny tylko dla tej grupy – jak pokazują inne raporty odnoszące się do tego zagadnienia, odsetek takich umów w Polsce wciąż pozostaje wysoki

i w 2016 roku przewyższał 25%¹⁹, tym samym był prawie dwukrotnie wyższy niż średnia dla państw Unii Europejskiej²⁰. Dodatkowo, przeprowadzone badanie pokazało, że zakres obowiązków ustalony przy podpisywaniu umowy jest zgodny z faktycznie wykonywanymi zadaniami. Tylko w nielicznych przypadkach ustalenia odbiegają od rzeczywistości. Wysoki odsetek umów o pracę jest wyraźnie powiązany ze strategią działań aktywizacyjnych Fundacji, która zakłada wsparcie osób z niepełnosprawnościami w poszukiwaniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy na podstawie umów o pracę. Proporcje zatrudnienia Klientów Fundacji pomiędzy rynkiem otwartym a chronionym oscylują wokół proporcji 90%/10%.

- **Wynagrodzenie**

Zarobki zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami są niskie. Średnia deklarowana płaca jest nie tylko niższa od średniej krajowej, ale oscyluje wokół wynagrodzenia minimalnego. Dane dotyczące wysokości otrzymywanego wynagrodzenia wpisują się w widoczne na rynku pracy w Polsce zjawisko dużej liczby osób zatrudnionych na niskim poziomie płac, zbliżonym do płacy minimalnej. Warto w tym miejscu dodać, że powszechnie przyjętym progiem niskiej płacy w Unii Europejskiej jest wysokość odpowiadająca dwu trzecim mediany płac²¹. Dane Eurostatu za 2014 rok pokazują, że proporcja pracowników o niskich płacach w Polsce wynosiła 23,6% (przy średniej dla Unii Europejskiej na poziomie 17,2%) i co należy podkreślić – był to niestety jeden z najgorszych wyników w Europie²².

Przeprowadzona analiza wyraźnie pokazała, że sam fakt posiadania orzeczenia o niepełnosprawności jest kluczową determinantą wysokości wynagrodzenia – nie mają znaczenia nie tylko takie zmienne jak stopień, czy rodzaj posiadanej niepełnosprawności, ale również płeć czy wykształcenie.

W przypadku tej ostatniej zmiennej – wykształcenia – wyniki badania wskazują, że nie jest ona determinującym czynnikiem wpływającym na wynagrodzenie badanej grupy. Na tym tle warto pokazać, że dane w tym zakresie w przypadku badanych osób z niepełnosprawnościami nie pokrywają się z ogólnymi trendami na rynku pracy w Polsce, gdzie nadal widoczne jest utrzymujące się na wysokim poziomie (choć z tendencją spadkową

¹⁹ [Jakość życia w Polsce](#). Edycja 2017. GUS

²⁰ [Eurostat, Zatrudnienie na czas określony](#), dostęp: 04.03.2019.

²¹ Mediana płac to wartość środkowa płacy, dzieląca wszystkich pracowników na dwie równe grupy: 50% pracujących zarabia mniej, a 50% więcej.

²² [Eurostat, Low wage earners as a proportion of all employees](#), dostęp: 04.03.2019.

na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat) zjawisko premii wykształcenia wyższego, czyli różnicy zarobków osób z wyższym wykształceniem i podstawowym lub zawodowym zasadniczym²³. Można jedynie zauważyć, że wśród osób zarabiających najniższe kwoty dominują osoby ze schorzeniami psychicznymi i z niepełnosprawnością sprzężoną. z kolei wśród zarabiających najlepiej – co w przypadku badanej grupy oznacza kwotę przewyższającą 3000 zł netto, kobiety występują bardzo sporadycznie (1 osoba na 7 otrzymujących takie wynagrodzenie). Za niepokojący można uznać fakt, że część badanych zadeklarowało zarobki niższe niż minimalna krajowa za pracę na pełen etat, pomimo, że w procesie aktywizacji Fundacja rygorystycznie przestrzega zasady, że oferowane miejsca pracy spełniają ustawowy wymóg płacy co najmniej na najniższym wymaganym poziomie. Analogiczny wynik uzyskano w „Badaniu potrzeb osób niepełnosprawnych” realizowanym na zlecenie PFRON²⁴, gdzie wskazano, że „niemal połowa objętych badaniem osób niepełnosprawnych osiągała dochody w granicach lub poniżej płacy minimalnej”. Jednocześnie 26% badanych wskazuje na wynagrodzenie netto powyżej 2000 zł, podczas gdy dane z „Badania potrzeb (...)”²⁵ wskazują, że tylko 10% respondentów zarabiała powyżej 2000 zł.

Chociaż negocjowanie warunków zatrudnienia i wysokości wynagrodzenia nie jest elementem wsparcia świadczonego przez Fundację, to widać w tym obszar do pracy i rozwoju działań wspierających, mających na celu ograniczenie liczby takich sytuacji. Warto w tym miejscu dodać, że podobny problem, widoczny w obszarze wysokości wynagrodzeń pracowników na rynku pracy w Polsce nie dotyczy tylko pracowników z niepełnosprawnością. W raporcie GUS dotyczącym struktury wynagrodzeń w Polsce wskazano, że w 2016 10% najniżej zarabiających pracowników otrzymało wynagrodzenie co najwyżej w wysokości 1890,32 zł²⁶.

Mimo deklarowanych niskich zarobków, respondenci w większości przypadków nie ocenili swojej sytuacji finansowej jako złej. Można wnioskować, iż taki odbiór swojej obecnej sytuacji finansowej jest związany z jej widocznym od czasów pozostawania poza rynkiem pracy polepszeniem.

Kolejnym badanym aspektem zatrudnienia była terminowość wypłaty wynagrodzeń, która została pozytywnie oceniona przez osoby uczestniczące w badaniu. Opóźnienia w wypłatach

²³ Instytut Badań Strukturalnych, opracowanie własne IBS na podstawie European Structure of Earnings Survey, dostęp: 6 lutego 2019 r.

²⁴ „Badanie sytuacji osób niepełnosprawnych”, Badania społeczne MSK na zlecenie PFRON, 2017

²⁵ tamże

²⁶ Struktura wynagrodzeń wg zawodów w październiku 2016 GUS

zdarzają się tak sporadycznie, że można je uznać za incydentalne – tylko 1% badanych osób stwierdziło, że z reguły nie otrzymuje wynagrodzenia na czas.

Na podstawie przeprowadzonych analiz można zaryzykować stwierdzenie, że w świetle przedstawionych wyników badania dotyczących poszczególnych warunków zatrudnienia, wysokość wynagrodzenia jest największym obszarem problemowym zatrudnienia respondentów.

W kontekście badania aspektu wynagrodzeń zapytano respondentów również o ewentualny wpływ renty na nie. W opinii 48% badanych może to być czynnik wpływający na poziom otrzymywanego wynagrodzenia.

Jak badani oceniają swoją pracę i jej wpływ na swoje życie?

Wyniki badania w zakresie satysfakcji z pracy wskazują, że zdecydowana większość badanych osób jest z niej zadowolona. Jednym z kluczowych czynników wpływających na stopień tego zadowolenia jest, poza atmosferą w samym miejscu pracy i rodzajem wykonywanych zadań, możliwość wyjścia z domu i kontakt z ludźmi. Warto w tym miejscu podkreślić, iż ta socjalizacyjna funkcja pracy jest niezwykle istotna w przypadku osób z niepełnosprawnościami, przeciwdziała ona bowiem wykluczeniu i społecznej izolacji. Sama analiza oceny poszczególnych elementów pracy pokazała, że wykonywana praca postrzegana jest nie tylko jako stabilna, ale także jako bezpieczna. Najłabszym z badanych warunków zatrudnienia jest możliwość rozwoju – co czwarta osoba oceniła ją jako złą lub bardzo złą. Biorąc pod uwagę fakt, że brak rozwoju zawodowego jest najczęstszym powodem zmiany pracy²⁷ wydaje się, że pracodawcy powinni lepiej wykorzystywać potencjał swoich pracowników z niepełnosprawnościami i tym samym podnosić ich efektywność pracy.

Jakie były powody zmiany lub utraty pracy u badanych osób?

Część osób zmieniła pracę, a przyczyny tej zmiany były różne i nie zawsze zależne od samej osoby z niepełnosprawnością. Najczęstszą przyczyną było nieprzedłużenie umowy terminowej (42%). Zdarzało się też, że osoby same rezygnowały z pracy w trakcie trwania umowy (31%). W takich przypadkach najczęstszą wskazywaną przez respondentów przyczyną było pogorszenie stanu zdrowia (38%). W tym miejscu należy dodać, że żadna

²⁷ [Badania Hays](#)

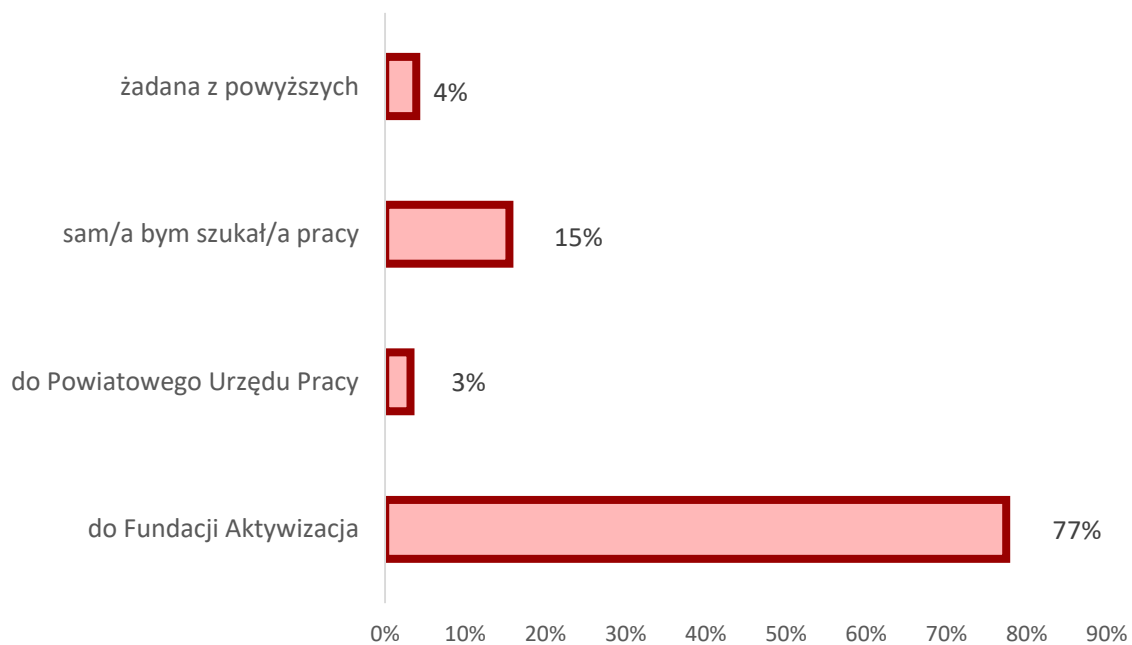
z osób, która zrezygnowała z pracy w trakcie trwania umowy na dzień badania nie pracuje, także te osoby, które traktowały podjęte zatrudnienie jako pracę tymczasową.

Osoby, które zmieniły pracę wskazywały w znacznej mierze na to, że jest ona porównywalna z poprzednią. Stosunkowo najwięcej osób zwróciło uwagę na lepsze warunki finansowe i możliwość rozwoju. Można zatem wnioskować, że zmiana pracy była podyktowana właśnie tymi czynnikami.

Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że ponad połowa osób, które utraciły zatrudnienie, kolejnej pracy poszukiwała samodzielnie, nie korzystając przy tym ze wsparcia osób trzecich. w zestawieniu z punktem wyjścia, którym były nieskuteczne próby wejścia na rynek pracy lub brak samodzielnego poszukiwania zatrudnienia zakończone wejściem w program aktywizacyjny Fundacji, można wnioskować o widocznym zwiększeniu samodzielności w zakresie poszukiwania pracy.

Warto również zwrócić uwagę na znikomy udział w procesie aktywizacji zawodowej respondentów Powiatowych Urzędów Pracy – instytucje te, mimo iż powołane do świadczenia wsparcia w tym zakresie, okazały się praktycznie nieobecne lub ich działania były jednostkowe i marginalne z perspektywy całego procesu. Dane z badania pokazują, że jedynie 38% respondentów korzystało ze wsparcia PUP przed rozpoczęciem udziału w programie aktywizacji zawodowej w Fundacji. Ponadto tylko 3% respondentów wskazało na tę instytucję jako miejsce, do którego zwróciliby się w przypadku utraty pracy.

Dodatkowo w tym miejscu podkreślić, że zdecydowana większość respondentów uznała, że Fundacja Aktywizacja to miejsce, do którego w pierwszej kolejności skierowałaby się w sytuacji poszukiwania pracy (77%), co świadczy o pozytywnej ocenie klientów skuteczności działań aktywizacyjnych organizacji i ich istotnej roli w systemie wsparcia tej grupy w obszarze rynku pracy w Polsce.



Wykres 37 Do kogo zwróciłby się Pan/i w pierwszej kolejności gdyby potrzebował/a wsparcia w poszukiwaniu pracy? (N=284)

Podsumowanie wyników badania

BADANIE WSKAZUJE, ŻE



72%

pracowników z niepełnosprawnościami
utrzymuje zatrudnienie





Badane osoby najczęściej pracują jako:



- — pracownicy biurowi **30%**
- — pracownicy usług i sprzedawcy **24%**
- — pracownicy przy pracach prostych **18%**
- — specjaliści **13%**
- — robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy **8%**
- — technicy i inny średni personel **6%**
- — operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń **1%**
- — przedstawiciele władz publicznych, **0%**
wyżsi urzędnicy i kierownicy



O badanych wiemy, że:

- — 93% pracuje w oparciu o umowę o pracę
- — 57% zarobki odpowiadają przedziałowi 1501-2000 netto
- — 83% lubi swoją pracę
- — 66% dobrze ocenia pewność zatrudnienia
- — 83% ocenia dobrze relacje z przełożonymi
- — 81% ocenia dobrze relacje z klientami
- — 45% dobrze ocenia możliwość rozwoju zawodowego
- — 82% ocenia dobrze dopasowanie miejsca pracy
do potrzeb wynikających z niepełnosprawności

Załącznik - ankieta wzór

Sytuacja przed:

1. Jaka była Pana/i sytuacja zawodowa przed rozpoczęciem korzystania z usług Fundacji?
 - a) Nie pracowałem/am i nie szukałem/am pracy
 - b) Nie pracowałem/am, aktywnie poszukiwałem/am pracy
 - c) Byłem/am na praktykach/stażu
 - d) Pracowałem/am, ale bez umowy
 - e) Inna sytuacja, jaka?
 - f) Nie pamiętam

Sytuacja teraz:

2. Czy Fundacja Aktywizacja kiedykolwiek pomogła Panu/i znaleźć pracę?
 - a) Tak
 - b) Nie

Jeśli 2 NIE- dziękujemy za udział w badaniu, kończymy ankietę. Jeśli 2 TAK przechodzimy do pytania 3

3. Czy aktualnie Pan/Pani pracuje?
 - a) Tak (komunikat: Jeśli obecnie ma Pan/i więcej niż jedną pracę, w kolejnych pytaniach proszę odnosić się do pracy, którą uznaje Pan/i za GŁÓWNA)
 - b) Nie

Jeśli 3 TAK, prosimy o przejście do pytania 4

Jeśli 3 NIE, prosimy przejść do pytania 6, a następnie do pytania 29

4. Czy to jest ta sama praca, którą znalazł Pan/i przy wsparciu Fundacji?
 - a) Tak
 - b) Nie

Jeśli 4 TAK prosimy przejść do pytania 5, a następnie do pytania 10

5. Proszę w dwóch słowach powiedzieć, czym się Pan/i zajmuje.

.....

6. W jakich okolicznościach zakończył/a Pan/i tę pracę?

- a) po wygaśnięciu umowy, nie chciałem/am jej przedłużać
- b) po wygaśnięciu umowy pracodawca nie chciał jej przedłużać
- c) w trakcie trwania umowy zrezygnowałem/am z pracy
- d) w trakcie trwania umowy pracodawca zrezygnował ze współpracy ze mną (jeśli 6=a lub c)

7. Jaki był powód zakończenia tej pracy?

- a) byłem/am niezadowolony z warunków pracy
- b) traktowałem/am tę pracę jako tymczasową i chciałem/am znaleźć lepszą pracę
- c) pogorszył się mój stan zdrowia /niepełnosprawność uniemożliwiła mi pracę na tym stanowisku
- d) inna przyczyna

8. W jaki sposób znalazł Pan/i nową pracę?

- a) Samodzielnie
- b) Przy wsparciu rodzinny i znajomych
- c) Przy wsparciu Powiatowego Urzędu Pracy
- d) Przy wsparciu Fundacji Aktywizacja
- e) Przy wsparciu innej fundacji/stowarzyszenia zajmującej/ego się aktywizacją zawodową
- f) Przy wsparciu prywatnej agencji zatrudnienia
- g) W inny sposób – jaki?.....

9. Jak ocenia Pan/i warunki w obecnej pracy w stosunku do pracy znalezionej przy wsparciu Fundacji Aktywizacja? Prosimy o ocenę różnych aspektów pracy.

Warunki finansowe	a) gorsze	b) porównywalne	c) lepsze	d) nie dotyczy
Bezpieczeństwo i higiena pracy	a) gorsze	b) porównywalne	c) lepsze	d) nie dotyczy
Możliwości rozwoju zawodowego	a) gorsze	b) porównywalne	c) lepsze	d) nie dotyczy
Relacje ze współpracownikami	a) gorsze	b) porównywalne	c) lepsze	d) nie dotyczy
Relacje z przełożonymi	a) gorsze	b) porównywalne	c) lepsze	d) nie dotyczy
Pewność zatrudnienia	a) gorsze	b) porównywalne	c) lepsze	d) nie dotyczy
Relacje z klientami	a) gorsze	b) porównywalne	c) lepsze	d) nie dotyczy
Dostosowanie do potrzeb wynikających z mojej sytuacji zdrowotnej	a) gorsze	b) porównywalne	c) lepsze	d) nie dotyczy

10. W jakiej formie Pan/i obecnie pracuje:

- a) umowa o pracę (na tzw. etat)
- b) umowa cywilno-prawna, tj. umowa zlecenie, umowa o dzieło
- c) samozatrudnienie
- d) pracuję bez umowy
- e) odmowa odpowiedzi

11. (jeśli 10=a) Jaka to umowa?

- a) na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze godzin (tzw. pełny etat)
- b) na czas nieokreślony, ale w niepełnym wymiarze godzin (tzw. niepełny etat)
- c) na czas określony, w pełnym wymiarze godzin (tzw. pełny etat)
- d) na czas określony, ale w niepełnym wymiarze godzin (tzw. pełny etat)

12. (jeśli 11=b lub d) Na jaką część etatu jest Pan/i zatrudniony?....

13. (jeśli 11= c lub d) Na jaki okres podpisana jest ta umowa?

- a) Poniżej roku
- b) Rok
- c) Powyżej roku

14. (jeśli 10=b) Ile przeciętnie godzin w miesiącu Pan/i pracuje? Proszę wziąć pod uwagę 3 ostatnie miesiące....

15. Ile Pan/i zarobił/a na rękę w ostatnim miesiącu?

- a) (prosimy wpisać kwotę)
- b) Odmowa odpowiedzi

jeśli odmowa odpowiedzi na pytanie 15, to zadajemy pytanie 16:

16. Ile Pan/i zarabia „na rękę” miesięcznie?

- a) 1000 złotych lub mniej
- b) 1001-1500
- c) 1501-2000
- d) 2001-2500
- e) 2501-3000
- f) Więcej niż 3000 PLN

g) Respondent nadal odmawia odpowiedzi

17. Czy wynagrodzenie otrzymuje Pan/i na czas?

- a) Tak, zawsze
- b) Z reguły tak
- c) Z reguły nie
- d) Nie, nigdy

18. Czy pobiera Pan/i rentę?

- a. Tak
- b. Nie

Jeśli 16 NIE, prosimy o przejście do pytania 20.

Jeśli 16 TAK, prosimy przejść do pytania 17

19. Czy fakt, że pobiera Pan/i rentę miał wpływ na wysokość wynagrodzenia?

- a. Tak
- b. Nie

20. Czy gdyby nie renta to mógłby Pan/i w swojej obecnej pracy zarabiać więcej?

- a. Tak
- b. Nie

21. Czy dla wyższych zarobków mógłby Pan/i zrezygnować z renty?

- a. Tak
- b. Nie

Jeśli tak, to ile musiałby Pan/i zarabiać?

Jeśli nie, to dlaczego?

22. Czy lubi Pan/i swoją pracę?

(w skali od 1 do 5, gdzie 1- w ogóle nie jestem zadowolony, 5- jestem bardzo zadowolony)

23. Dlaczego? Prosimy o uzasadnienie odpowiedzi na pytanie 22

24. Czy Pana/i zakres obowiązków jest zgodny z tym, co było ustalane na początku współpracy/co jest w umowie?

- a) Tak
- b) Nie

25. Jak ocenia Pan/i następujące aspekty obecnej pracy?

Warunki finansowe	Bardzo źle	Raczej źle	Przeciętnie	Raczej dobrze	Bardzo dobrze
Bezpieczeństwo i higiena pracy	Bardzo źle	Raczej źle	Przeciętnie	Raczej dobrze	Bardzo dobrze
Możliwość rozwoju	Bardzo źle	Raczej źle	Przeciętnie	Raczej dobrze	Bardzo dobrze
Relacje z przełożonymi	Bardzo źle	Raczej źle	Przeciętnie	Raczej dobrze	Bardzo dobrze
Relacje z klientami	Bardzo źle	Raczej źle	Przeciętnie	Raczej dobrze	Bardzo dobrze
Pewność zatrudnienia	Bardzo źle	Raczej źle	Przeciętnie	Raczej dobrze	Bardzo dobrze
Dostosowanie do potrzeb wynikających z mojej niepełnosprawności/uwzględnienie sytuacji zdrowotnej	Bardzo źle	Raczej źle	Przeciętnie	Raczej dobrze	Bardzo dobrze

26. Czy obecna praca jest dopasowana do Pana/i wykształcenia?

(skala od 1 do 5, gdzie 1- zdecydowanie nie, 5- zdecydowanie tak)

27. Czy gdyby stracił/a Pan/i obecną pracę to wiedziałby/a Pan/i jak szukać nowej? (ocena na skali)

(skala od 1 do 5, gdzie 1- zdecydowanie nie, 5- zdecydowanie tak)

28. Do kogo zwróciłby/aby się Pan/i w pierwszej kolejności gdyby potrzebował/a wsparcia w poszukiwaniu pracy?

- a) Do Fundacji Aktywizacja
- b) Do Powiatowego Urzędu Pracy
- c) Do innej fundacji/stowarzyszenia zajmującego się aktywizacją zawodową
- d) Do prywatnej agencji zatrudnienia
- e) Nigdzie, sam był szukał/a pracy
- f) Inna odpowiedź – do kogo?

Proszę przejść do pytania 31.

JEŚLI 3 NIE

29. Czy obecnie aktywnie szuka Pan/i pracy?

- a) Tak
- b) Nie

Jeśli 29 NIE, to prosimy przejść do pytania 30, a następnie do pytania 29

Jeśli 29 TAK, prosimy o przejście do pytania 31.

30. Co jest powodem tego, że nie szuka Pan/i pracy?

- a) zniechęcenie bezskutecznością poszukiwań pracy
- b) nauka, uzupełnianie kwalifikacji
- c) obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu
- d) emerytura
- e) choroba, niepełnosprawność
- f) inne

31. Proszę sobie wyobrazić, że nie trafiłby/aby Pan/i do Fundacji Aktywizacja. Jak wyglądałaby wtedy Pana/i sytuacja?

Sytuacja zawodowa	a) Byłaby gorsza	b) Byłaby taka sama	c) Byłaby lepsza
Sytuacja finansowa	a) Byłaby gorsza	b) Byłaby taka sama	c) Byłaby lepsza
Sytuacja społeczna/kontakt z innymi ludźmi	a) Byłaby gorsza	b) Byłaby taka sama	c) Byłaby lepsza
Samoocena	a) Byłaby gorsza	b) Byłaby taka sama	c) Byłaby lepsza

32. Ile lat w sumie Pan/i pracuje?..... Ile lat w tym pracował/a Pan/i bez umowy?

33. UWAGI ankietera:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Spis infografik, wykresów i tabel

Infografika 1 Obszary badawcze.....	12
Infografika 2 Kluczowe pytania badawcze	13
Infografika 3 Podział grupy badanej.....	14
Infografika 4 Osoby badane- podział ze względu na płeć (N= 564).....	15
Infografika 5 Osoby badane - podział ze względu na wiek (N= 564).....	15
Infografika 6 Osoby badane - podział ze względu na stopień niepełnosprawności (N=564)	16
Infografika 7 Osoby badane- podział ze względu na rodzaj niepełnosprawności (N=564)	16
Infografika 8 Osoby badane- podział ze względu na miejsca zamieszkania: miasto/wieś (N=564)	17
Infografika 9 Osoby badane- podział ze względu na wykształcenie (N=564).....	17
Infografika 10 Osoby badane - podział ze względu na rejestrację w PUP (N=564).....	18
Infografika 11 Podział ze względu na płeć (N=397).....	20
Infografika 12 Podział ze względu na stopień niepełnosprawności (N=397)	21
Infografika 13 Podział ze względu na rodzaj niepełnosprawności (N=397)	21
Infografika 14 Podział ze względu na miejsce zamieszkania (N=397)	22
Infografika 15 Podział ze względu na wykształcenie (N=397)	22
Infografika 16 Podział ze względu na wiek (N=397)	23
Infografika 17 Usługi świadczone przez Fundację Aktywizacja	27
Infografika 18 Rejestracja w PUP (N=397)	31
Infografika 19 Czy aktualnie Pan/i pracuje? (N=397)	32
Infografika 20 Osoby badane- podział ze względu na płeć (N= 167).....	60
Infografika 21 Osoby, które znalazły pracę w odpowiedzi na samodzielnie znaną ofertę (N=167)	60
Infografika 22 Osoby, które znalazły pracę w odpowiedzi na samodzielnie znaną ofertę w podziale na miejsce zamieszkania (N=167)	61
Infografika 23 Osoby badane- podział ze względu na wykształcenie (N=167).....	61
Infografika 24 Rejestracja w PUP (N=167)	63
Infografika 25 Podsumowanie wyników badania	73
Wykres 1 Stopa bezrobocia osób z niepełnosprawnością i osób sprawnych w wieku produkcyjnym w Polsce według danych BAEL	9
Wykres 3 Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością i osób sprawnych w Polsce	10
Wykres 4 Odsetek osób uczestniczących w podstawowych formach wsparcia (N=397).....	28
Wykres 5 Liczba osób korzystających z usług w określonym przedziale godzin (N=397).....	29
Wykres 6 Przeciętna liczba godzin wsparcia według rodzaju niepełnosprawności (N=397)	29
Wykres 7 Przeciętna liczba godzin wsparcia w podziale na stopień niepełnosprawności (N=397)	30
Wykres 8 Sytuacja zawodowa badanych przed rozpoczęciem korzystania z usług Fundacji (N=397).....	30
Wykres 9 Osoby pracujące wg czasu utrzymania zatrudnienia.....	33
Wykres 10 Czy praca jest dopasowana do wykształcenia? (N=284)	34
Wykres 11 Czy jest to ta sama praca, którą osoba znalazła dzięki wsparciu Fundacji? (N=97)	35
Wykres 12 Przyczyny zakończenia pracy N=113	36
Wykres 13 Przyczyny zakończenia pracy w grupie osób samodzielnie z pracy rezygnujących (N=52)	36
Wykres 14 Sytuacja zawodowa- subiektywna ocena sytuacji kontrfaktycznej (N=397) Odpowiedź na pytanie Jak wyglądałaby Pani/Pana sytuacja zawodowa gdyby nie trafił/a Pani/Pan do Fundacji?.....	37
Wykres 15 Sytuacja finansowa- subiektywna ocena sytuacji kontrfaktycznej (N=397) Odpowiedź na pytanie Jak wyglądałaby Pani/Pana sytuacja finansowa gdyby nie trafił/a Pani/Pan do Fundacji?	38

Wykres 16 Sytuacja społeczna/kontakt z ludźmi- subiektywna ocena sytuacji kontrfaktycznej (N=397) Odpowiedź na pytanie Jak wyglądałaby Pani/Pana sytuacja społeczna gdyby nie trafił/a Pani/Pan do Fundacji?	38
Wykres 17 Samoocena- subiektywna ocena sytuacji kontrfaktycznej (N=397). Odpowiedź na pytanie Jak wyglądałaby Pani/Pana samoocena gdyby nie trafił/a Pani/Pan do Fundacji?.....	39
Wykres 18 Osoby zatrudnione- podstawowa klasyfikacja zawodów (N=284).....	40
Wykres 19 Rodzaj umowy (N=284)	43
Wykres 20 Czas trwania umów o pracę (N=265)	44
Wykres 21 Okres zatrudnienia w umowach o pracę zatrudnionych obecnie respondentów (N=265).....	45
Wykres 22 Wynagrodzenie osób pracujących na umowę o pracę w pełnym wymiarze godzin. (N=235)	46
Wykres 23 Czy wynagrodzenie otrzymuje Pan/i na czas? (N=284).....	48
Wykres 24 Ocena warunków finansowych w obecnej pracy (N=284)	49
Wykres 25 Czy pobiera Pan/i rentę (N=284)	49
Wykres 26 Ocena zadowolenia z pracy (N=284)	51
Wykres 27 Zgodność zakresu obowiązków z ustaleniami (N=284)	53
Wykres 28 Pewność zatrudnienia (N=284)	53
Wykres 29 Możliwość rozwoju zawodowego.....	54
Wykres 30 Dopasowanie do potrzeb wynikających z niepełnosprawności/stanu zdrowia (N=284)	55
Wykres 31 w jaki sposób znalazł Pan/i nową pracę N-97	56
Wykres 32 Warunki finansowe w obecnej pracy (N=97)	57
Wykres 33 Pewność zatrudnienia (N=97)	57
Wykres 34 Możliwość rozwoju zawodowego (N=97).....	58
Wykres 35 Dostosowanie miejsca pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności (N=97)	59
Wykres 36 Sytuacja zawodowa przed rozpoczęciem korzystania z usług Fundacji (N=167)	62
Wykres 37 Wskaźnik utrzymania zatrudnienia w grupie osób, które podjęły zatrudnienie na samodzielnie pozyskaną ofertę pracy (N=167)	63
Wykres 38 Do kogo zwróciłby się Pan/i w pierwszej kolejności gdyby potrzebował/a wsparcia w poszukiwaniu pracy? (N=284)	71
 Tabela 1 Czy aktualnie Pan/Pani pracuje? Podział ze względu na wykształcenie.	33
Tabela 2 czy aktualnie Pan/Pani pracuje? Podział ze względu na stopień niepełnosprawności.....	34
Tabela 3 Rodzaj wykonywanej pracy według "Układu strukturalnego klasyfikacji zawodów i specjalności"	41
Tabela 4 Przykładowe stanowiska w 6 najliczniej występujących kategoriach według "Układu strukturalnego klasyfikacji zawodów i specjalności"	43
Tabela 5 Wynagrodzenie osób zatrudnionych na umowę o pracę w pełnym wymiarze w podziale na płeć.....	47
Tabela 6 Wynagrodzenie osób zatrudnionych na umowę o pracę w pełnym wymiarze w podziale na stopień niepełnosprawności	48
Tabela 7 Czy pobiera Pan/i rentę? Podział ze względu na rodzaj niepełnosprawności	50
Tabela 8 Relacje z przełożonymi, klientami oraz bezpieczeństwo i higiena pracy (N=397).....	54
Tabela 9 Relacje z przełożonymi, klientami oraz współpracownikami (N=97)	58

