

**PAŃSTWOWY FUNDUSZ REHABILITACJI  
OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH**

**ZAKŁADY AKTYWNOŚCI  
ZAWODOWEJ W 2006 R.**

**RAPORT  
Z  
BADANIA**

**Warszawa 2008**

## SPIS TREŚCI

<b>WSTĘP .....</b>	<b>4</b>
<b>I. CHARAKTERYSTYKA I METODOLOGIA BADANIA .....</b>	<b>7</b>
<b>II. ZAKŁADY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ W ŚWIETLE BADAŃ.....</b>	<b>8</b>
1. INFORMACJE PODSTAWOWE O ZAZ.....	8
1.1. Dynamika rozwoju zaz w latach 2000-2006 .....	8
1.2. Forma prawna organizatora .....	9
1.3. Rodzaje prowadzonej działalności .....	10
1.4. Kierunki sprzedaży produktów i usług.....	11
2. KOSZTY TWORZENIA ZAZ.....	12
2.1. Źródła finansowania zaz.....	12
2.2. Struktura rodzajowa kosztów utworzenia zaz .....	16
3. KOSZTY FUNKCJONOWANIA ZAZ.....	18
3.2. Koszty działalności obsługowo-rehabilitacyjnej zaz finansowane ze środków PFRON .....	20
3.3. Wynagrodzenia pracowników zaz.....	24
3.4. Zakładowy Fundusz Aktywności .....	25
4. CHARAKTERYSTYKA ZATRUDNIENIA W ZAZ.....	28
4.1. Informacje ogólne.....	28
4.2. Struktura zatrudnienia.....	28
4.3. Struktura zatrudnienia wg płci.....	30
4.4. Struktura zatrudnienia wg wieku.....	31
4.5. Struktura zatrudnienia wg wykształcenia.....	32
4.6. Rodzaje schorzeń pracowników niepełnosprawnych .....	34
4.7. Miejsce zamieszkania niepełnosprawnych pracowników zaz.....	35
4.8. Wymiar czasu pracy pracowników niepełnosprawnych zaz .....	36
4.9. Źródło naboru do zaz osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności .....	37
4.10. Przyczyny rozwiązania umowy o pracę w zaz przez pracowników niepełnosprawnych .....	40
5. ELEMENTY REHABILITACJI SPOŁECZNEJ I LECZNICZEJ W ZAZ.....	43
5.1. Wybrane potrzeby finansowane ze środków ZFA .....	43
5.2. Czas przeznaczony na rehabilitację w zaz.....	45
5.3. Formy rehabilitacji prowadzone w zaz.....	46
6. ELEMENTY REHABILITACJI ZAWODOWEJ W ZAZ.....	47
6.1. Finansowe wsparcie rehabilitacji zawodowej z ZFA .....	47
6.2. Formy pomocy zaz w znalezieniu zatrudnienia poza zakładem.....	47
6.3. Dokumentacja z zakresu rehabilitacji zawodowej w programach rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej .....	48
6.4. Szkolenia związane z przygotowaniem pracowników niepełnosprawnych do pracy poza zaz przeprowadzone w 2006 roku.....	49
6.5. Współpraca z podmiotami i organizacjami lokalnymi w kwestii rehabilitacji społeczno-zawodowej.....	50

6.6. Stopień przygotowania niepełnosprawnych pracowników zaz do zatrudnienia poza zakładem.....	51
7. PRZESZKODY I CZYNNIKI SPRZYJAJĄCE ROZWOJOWI ZAZ .....	52
<b>PODSUMOWANIE.....</b>	<b>56</b>
Załącznik 1. Działalność zaz wg Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) .....	60
Załącznik 2. Szkolenia pracowników niepełnosprawnych w 2006 roku.....	63
Załącznik 3. Prezentacja osiągnięć zaz.....	66

## WSTĘP

Podstawą prawną do tworzenia i finansowania zakładów aktywności zawodowej (zaz) jest *ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (Dz. U. nr 123, poz. 776 z późn. zm.). Szczegółowe zasady organizacji i finansowania działalności zaz zostały określone w *rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 stycznia 2000 roku w sprawie zakładów aktywności zawodowej* (Dz. U. nr 6 poz. 77 ze zm.).

Należy w tym miejscu zauważyć, że Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 18 stycznia 2008 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 14, poz. 92) wprowadziło zmiany i nowe brzmienie otrzymał m. in. art. 29 ustawy, dotyczący zasad funkcjonowania zakładu aktywności zawodowej. Ponadto ukazało się rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2007 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz. U. Nr 242 poz. 1176).

Z uwagi na to, że niniejsze badanie zostało przeprowadzone w oparciu o podstawy prawne obowiązujące do końca 2006 r., w raporcie nie zostały uwzględnione zmiany dokonane w aktach prawnych w latach 2007-2008.

Dlatego też jeżeli w niniejszym opracowaniu będzie mowa:

- o *ustawie*, to będzie ona oznaczać *Ustawę z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (Dz. U. Nr 123, poz. 776 z późn. zm.) **w brzmieniu obowiązującym do końca 2006 r.,**
- o *rozporządzeniu*, to będzie ono oznaczać *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 stycznia 2000 roku w sprawie zakładów aktywności zawodowej* (Dz. U. z 31 stycznia 2000 r., Nr 6 poz. 77 z późn. zm.).

Na użytek niniejszego raportu przyjęto również podział pracowników zaz na:

- *pracowników obsługi* – pracownicy działalności rehabilitacyjno-obsługowej (w grupie tej mogą być również osoby niepełnosprawne),
- *pracowników niepełnosprawnych* – osoby niepełnosprawne ze znacznym stopniem niepełnosprawności zatrudnione w działalności gospodarczej zaz, czyli nie będące pracownikami obsługi.

Podstawowym celem działalności zakładów aktywności zawodowej jest zatrudnienie i rehabilitacja zawodowa osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, jak również przygotowanie ich do w miarę możliwości samodzielnego życia i funkcjonowania w społeczeństwie. W zaz - podobnie jak w warsztatach terapii zajęciowej - prowadzona jest rehabilitacja, społeczna, zawodowa i lecznicza, z tą jednak różnicą, że tu główny nacisk kierowany jest na rehabilitację zawodową.

Na podstawie zapisów *ustawy* i *rozporządzenia* można przypuszczać, iż intencją ustawodawcy było, aby zakład aktywności zawodowej pełnił rolę „pomostu” pomiędzy warsztatem terapii zajęciowej a otwartym rynkiem pracy.

Głównym elementem rehabilitacji społecznej i leczniczej w zaz jest Indywidualny Plan Rehabilitacji – tworzony przez zespół programowy dla każdego niepełnosprawnego pracownika. Dodatkowo, niepełnosprawni pracownicy zaz mogą starać się o dofinansowanie z Zakładowego Funduszu Aktywności na zakup sprzętu i wyposażenia ułatwiającego im samodzielne uczestnictwo w życiu społecznym.

Głównym elementem rehabilitacji zawodowej w zaz jest możliwość zatrudnienia na normalnych stanowiskach pracy. Niepełnosprawni pracownicy zaz otrzymują również pomoc w zakresie: doradztwa zawodowego, szkoleń zawodowych, rejestracji w PUP, szukania ofert pracy, kompletowania dokumentacji potrzebnej przy zatrudnieniu. Nowością w rehabilitacji zawodowej, która została wprowadzona w tych zakładach jest Indywidualny Plan Zatrudnienia u Innego Pracodawcy. Taką możliwość otrzymują pracownicy niepełnosprawni, którzy osiągnęli odpowiedni poziom sprawności społeczno-zawodowej.

Organizatorem zakładu aktywności zawodowej może być powiat, gmina, fundacja, stowarzyszenie lub inna organizacja społeczna, której statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych (art. 29 ust.1 *ustawy*).

Proces tworzenia zakładu aktywności zawodowej można podzielić na kilka etapów:

- 1) Złożenie przez założyciela zaz we właściwej jednostce organizacyjnej samorządu wojewódzkiego wniosku o dofinansowanie kosztów jego utworzenia i działalności. Wniosek jest opiniowany przez starostę. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku (w terminie 30 dni) prowadzone są dwustronne negocjacje co do warunków umowy i wysokości dofinansowania utworzenia i działalności zaz ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.
- 2) Po zakończeniu negocjacji strony podpisują umowę zawierającą w szczególności informacje o:
  - kwocie i terminie przekazania środków przeznaczonych na utworzenie zaz z wyszczególnieniem poszczególnych rodzajów kosztów,
  - wysokości środków przekazywanych na działalność obsługowo-rehabilitacyjną zaz (do końca roku kalendarzowego) z podziałem na poszczególne rodzaje kosztów.
- 3) Po utworzeniu zaz organizator składa do Państwowej Inspekcji Pracy wniosek o stwierdzenie spełniania przez obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład warunków odpowiadających przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy z uwzględnieniem potrzeb osób niepełnosprawnych związanych z funkcjonowaniem w pomieszczeniach zaz oraz z w zakresie przystosowania stanowisk pracy.

- 4) Po otrzymaniu od Państwowej Inspekcji Pracy dokumentów potwierdzających spełnienie wymaganych warunków, organizator zaz składa do wojewody wniosek o przyznanie statusu Zakładu Aktywności Zawodowej.

Z chwilą otrzymania decyzji o przyznaniu statusu zaz organizator składa jej kopię we właściwej jednostce organizacyjnej samorządu województwa wraz z wnioskiem o uruchomienie środków PFRON przeznaczonych na dofinansowanie kosztów działania zakładu, zgodnie z zawartą umową.

Koszty związane z tworzeniem i działaniem zaz mogą być finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), samorządu terytorialnego, a także z innych źródeł.

PFRON przekazuje środki finansowe na utworzenie i działalność zaz do samorządów województw na podstawie *rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 maja 2003 roku w sprawie algorytmu przekazywania środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych samorządom wojewódzkim i powiatowym (Dz. U. z 20 maja 2003 r., Nr 88, poz. 808)*.

Zakłady Aktywności Zawodowej są podmiotami non profit, co oznacza, że dochód z działalności wytwórczej bądź usługowej nie może być bezpośrednio przeznaczany na finansowanie zakładu. Jest on przekazywany na Zakładowy Fundusz Aktywności (ZFA).

Na Zakładowy Fundusz Aktywności przekazywane są również środki uzyskane z tytułu zwolnień z podatków i opłat, o których mowa w art. 31 ust. 1 *ustawy*. Środki ZFA przeznacza się na zaspokajanie potrzeb zatrudnionych w zaz osób niepełnosprawnych, np. na dodatkowe oprzyrządowanie stanowisk pracy, pomoc w przygotowaniu osób niepełnosprawnych do pracy poza zakładem i wyrównania ich szans w nowym miejscu pracy, rekreację i uczestnictwo niepełnosprawnych pracowników zaz w życiu kulturalnym.

## I. CHARAKTERYSTYKA I METODOLOGIA BADANIA

W 2007 roku Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych przeprowadził badanie zakładów aktywności zawodowej. Badaniem objęto wszystkie zakłady aktywności zawodowej, które prowadziły działalność na koniec 31.12.2006 roku (40 zaz).

Narzędziem użytym do przeprowadzenia badania był kwestionariusz ankiety opracowany w Dziale Badań i Analiz w Wydziale Programowania, Ewaluacji i Komunikacji Społecznej przy współpracy z Polską Akademią Nauk. Kwestionariusz ankiety zawierał szereg pytań zarówno zamkniętych jak i otwartych.

Badanie poruszało wiele zagadnień pogrupowanych w kilka bloków tematycznych:

- 1) **Informacje ogólne** – dane organizatorów zaz, jednostek prowadzących, dane ewidencyjne zakładów aktywności zawodowej, rodzaj działalności, itp.
- 2) **Koszty utworzenia zaz**, w tym źródła ich finansowania oraz struktura wydatków na utworzenie zaz,
- 3) **Koszty funkcjonowania zaz** – m.in. źródła finansowania, koszty działalności obsługowo-rehabilitacyjnej, koszty działalności gospodarczej, zakładowy fundusz aktywności – wpływy i wydatki,
- 4) **Struktura zatrudnienia** - wymiar czasu pracy, rodzaj niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych, struktura wykształcenia, wiek pracowników, źródła naboru pracowników, przyczyny rozwiązywania umowy o pracę itp.,
- 5) **Rehabilitacja zawodowa, społeczna i lecznicza w zaz** - formy prowadzonych zajęć, czas przeznaczony na rehabilitację, rodzaje pomocy udzielanej przez zaz pracownikom niepełnosprawnych w poszukiwaniu zatrudnienia poza zaz, indywidualny plan zatrudnienia, ocena stopnia rehabilitacji zawodowej niepełnosprawnych pracowników zaz, rodzaje szkoleń organizowanych dla pracowników zaz oraz potrzeby w tym zakresie, współpraca w zakresie rehabilitacji zawodowej z innymi podmiotami, itp.,
- 6) **Indywidualny program rehabilitacji** - szereg pytań dotyczących konkretnego (anonimowego) pracownika, zaczynając od diagnozy sytuacji zawodowej, społecznej i zdrowotnej, poprzez zalecenia rady programowej co do rodzaju koniecznej rehabilitacji, przebieg tej rehabilitacji aż po ocenę całego procesu rehabilitacji.

Kwestionariusz ankiety wraz z pismem przewodnim został rozesłany do jednostek prowadzących zakłady aktywności zawodowej z prośbą o jego wypełnienie i odesłanie na podany adres zwrotny. Przychodzące ankiety zostały zarejestrowane (każdej ankiecie przypisano odpowiedni numer), a następnie dane z ankiet - przy pomocy specjalnie przygotowanego narzędzia informatycznego - zostały wprowadzone do bazy danych. Następnym krokiem było poddanie wprowadzonych informacji z ankiet korekcie logicznej i merytorycznej. Z tak przygotowanych danych zostały sporządzone zestawienia tabelaryczne w różnych przekrojach.

## II. ZAKŁADY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ W ŚWIETLE BADAŃ

### 1. INFORMACJE PODSTAWOWE O ZAZ

#### *1.1. Dynamika rozwoju zaz w latach 2000-2006*

Wprawdzie *ustawa*, która tworzyła podstawy prawne do powstania zakładów aktywności zawodowej weszła w życie w 1997 roku, jednakże dopiero w 2000 roku zostało wydane *rozporządzenie* określające szczegółowe zasady tworzenia, funkcjonowania i finansowania tych podmiotów.

Pierwszy zakład aktywności zawodowej powstał w drugiej połowie 2000 roku. Do końca 2006 roku utworzono łącznie 40 tego typu placówek o różnorodnym profilu działalności gospodarczej.

Analizując Wykres 1. można zauważyć dwa etapy w procesie tworzenia nowych zakładów. Pierwsze lata – do końca 2003 roku - to okres stagnacji: w okresie tym powstało zaledwie kilka tych podmiotów. Po 2003 roku sytuacja ta znacznie się zmieniła: w ciągu kolejnych trzech lat powstało ponad 30 nowych zakładów. Mimo tego proces ten jest bardzo powolny, zwłaszcza patrząc na rozwój warsztatów terapii zajęciowej, gdzie w podobnym okresie powstało ponad 280 nowych jednostek.<sup>1</sup>

**Wykres 1.**



Analiza danych wg województw wskazuje, że do końca 2006 roku w dwóch województwach nie powstał ani jeden zaz. Najwięcej zaz powstało w województwach

<sup>1</sup> na podstawie danych z badania przez PFRON warsztatów terapii zajęciowej w 2006 r.



śląskim i wielkopolskim (po 6) oraz małopolskim (5). Szczegółowe dane przedstawia Tabela nr 1.

Tabela nr 1. Liczba utworzonych zaz w poszczególnych latach wg województw

L.p.	Województwo	Liczba zaz utworzonych w latach							
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Razem
1	dolnośląskie					1	2		3
2	kujawsko-pomorskie						1	1	2
3	lubelskie					1	1	1	3
4	lubuskie								0
5	łódzkie					1			1
6	małopolskie				1	3	1		5
7	mazowieckie		1						1
8	opolskie					1		1	2
9	podkarpackie				1		1		2
10	podlaskie								0
11	pomorskie						1		1
12	śląskie				1	4	1		6
13	świętokrzyskie		1					1	2
14	warmińsko-mazurskie		1		1	2			4
15	wielkopolskie					3	2	1	6
16	zachodnio-pomorskie	1			1				2
<b>Razem</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>40</b>

### *1.2. Forma prawna organizatora*

Tabela nr 2 pokazuje formy prawne organizatorów zaz. Wynika z niej, że na 40 zakładów działających w roku 2006, najwięcej - bo aż 17 (42,5% ogółu) - utworzonych zostało przez stowarzyszenia, 15 przez samorządy powiatowe i gminne (37,5% ogółu zaz) oraz po 4 zaz-y utworzone przez fundacje i organizacje wyznaniowe.

Tabela nr 2. Formy prawne organizatorów zaz wg stanu na 31.12.2006 r.

Forma prawna organizatora ZAZ	Liczba zaz	Udział
1) samorząd powiatu	8	20,0%
2) samorząd gminy	7	17,5%
3) fundacja	4	10,0%
4) stowarzyszenie	17	42,5%
5) organizacja wyznaniowa	4	10,0%
<b>Razem</b>	<b>40</b>	<b>100,0%</b>

### 1.3. Rodzaje prowadzonej działalności

Pod względem rodzaju prowadzonej działalności w zaz możemy wyodrębnić dwie kategorie:

- ♦ rodzaje działalności prowadzonej wg klasyfikacji PKD (Polskiej Klasyfikacji Działalności).

Wg klasyfikacji PKD zakłady aktywności zawodowej najczęściej zajmowały się działalnością z zakresu pomocy społecznej oraz pozostałej opieki wychowawczej i społecznej. Prowadziły również działalność poligraficzną, usługi prania i czyszczenia wyrobów włókienniczych, działalność usługową z zakresu zagospodarowania terenów zielonych oraz cateringu.

Szczegółowe dane dotyczące profilu (branży) działalności zaz umieszczone są w Załączniku nr 1.

Nr PKD	Opis działalności
8532 C	Pomoc społeczna
2222 Z	Działalność poligraficzna
3663 Z	Produkcja wyrobów pozostała, gdzie indziej nie sklasyfikowana
9301 Z	Pranie i czyszczenie
0141B	Działalność usługowa związana z zagospodarowaniem terenów zielonych
5552 Z	Przygotowanie i dostarczanie żywności dla odbiorców zewnętrznych (catering)
8532 D	Pozostała opieka wychowawcza i społeczna

- ♦ rodzaje działalności, które określa § 2 ust. 2 *rozporządzenia* tj. wytwórczą, usługową oraz wytwórczą i usługową.

Należy tu wyjaśnić, że zgodnie z § 2 ust. 2 *rozporządzenia* od rodzaju prowadzonej działalności zależy stosunek liczby osób niepełnosprawnych ze znacznym stopniem niepełnosprawności do innych pracowników zatrudnionych w zakładzie w pełnym wymiarze czasu pracy, który wynosi:

- 1) 2,5 do 1, jeżeli zakład prowadzi działalność wytwórczą,
- 2) 3,0 do 1, jeżeli zakład prowadzi działalność usługową,
- 3) 2,75 do 1, jeżeli zakład prowadzi działalność wytwórczą i usługową.

Poniższa tabela pokazuje rodzaje działalności prowadzonej przez zaz wg kategorii określonych w § 2 ust. 2 *rozporządzenia*.

Tabela nr 3. Rodzaj działalności zaz w 2006 r.

Rodzaj działalności	Liczba zaz	udział
wytwórcza	5	12,5%
usługowa	6	15,0%
wytwórczo-usługowa	29	72,5%
<b>Razem</b>	<b>40</b>	<b>100,0%</b>

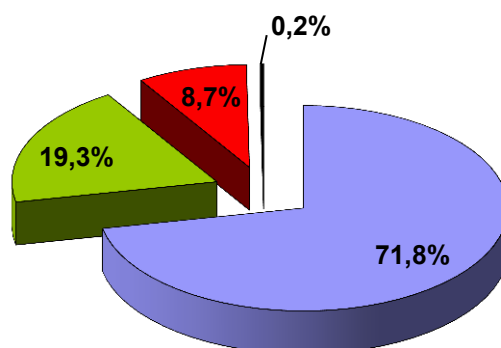
W roku 2006 aż 72,5% (29 zaz) prowadziło działalność wytwórczo-usługową. Wydaje się, że ta dominująca forma prowadzonej działalności w tych zakładach wynika z dwóch przesłanek: stwarza większe możliwości dostosowania się do potrzeb rynku, a przede wszystkim pozwala w większym stopniu na lepszy dobór indywidualnych czynności zawodowych oraz dostosowania organizacji i tempa pracy do specyficznych potrzeb zatrudnionych osób niepełnosprawnych ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

#### ***1.4. Kierunki sprzedaży produktów i usług***

Z danych z badania wynika, że w 2006 r. blisko 72% produkcji i usług zakładów aktywności zawodowej było kierowanych na rynek lokalny. Sprzedaż na rynek regionalny (województwo) stanowiła nieco ponad 19%, a na rynek ogólnokrajowy - 8,7%. Wartość sprzedaży produktów i usług poza granice kraju wyniosła 0,2%. Jest to wartość symboliczna, ale świadczy o tym, iż zaz mogą również na rynkach zagranicznych sprostać wymogom jakościowym i szukać tam zbytu swoich produktów i usług.

#### **Wykres 2.**

**Kierunek sprzedaży produktów i usług zaz w 2006 roku**



- lokalny (gmina, powiat)
- regionalny (województwo)
- ponad regionalny (kilka województw, cały kraj)
- rynki zagraniczne

## **2. KOSZTY TWORZENIA ZAZ**

Zasady tworzenia, finansowania i działania zaz reguluje *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 stycznia 2000r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz. U. nr 6, poz.77 ze zm.)*.

Zgodnie z *rozporządzeniem* ze środków PFRON mogą być finansowane następujące wydatki związane z utworzeniem zakładu:

1. przystosowanie do potrzeb osób niepełnosprawnych pomieszczeń produkcyjnych i przeznaczonych na rehabilitację,
2. zakup urządzeń i sprzętu rehabilitacyjnego,
3. wyposażenie pomieszczeń produkcyjnych oraz przygotowanie stanowisk pracy, w tym zakup maszyn i urządzeń niezbędnych do prowadzenia działalności gospodarczej,
4. zakup surowców, materiałów i narzędzi potrzebnych do rozruchu działalności gospodarczej,
5. zakup środków transportu.

Właściwa jednostka organizacyjna samorządu wojewódzkiego, po uzyskaniu pozytywnej opinii starosty właściwego ze względu na miejsce utworzenia zaz, weryfikuje wniosek o dofinansowanie ze środków PFRON kosztów utworzenia i działania zakładu pod względem prawidłowości planowanych kosztów.

Podczas weryfikacji ocenie podlegają przede wszystkim: wysokość środków PFRON, liczba osób niepełnosprawnych ze znacznym stopniem niepełnosprawności zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy oraz wkład finansowy organizatora w realizację przedsięwzięcia. Po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku jednostka samorządu województwa podpisuje z organizatorem umowę, na podstawie której finansowane będą koszty utworzenia i działalności zakładu aktywności zawodowej.

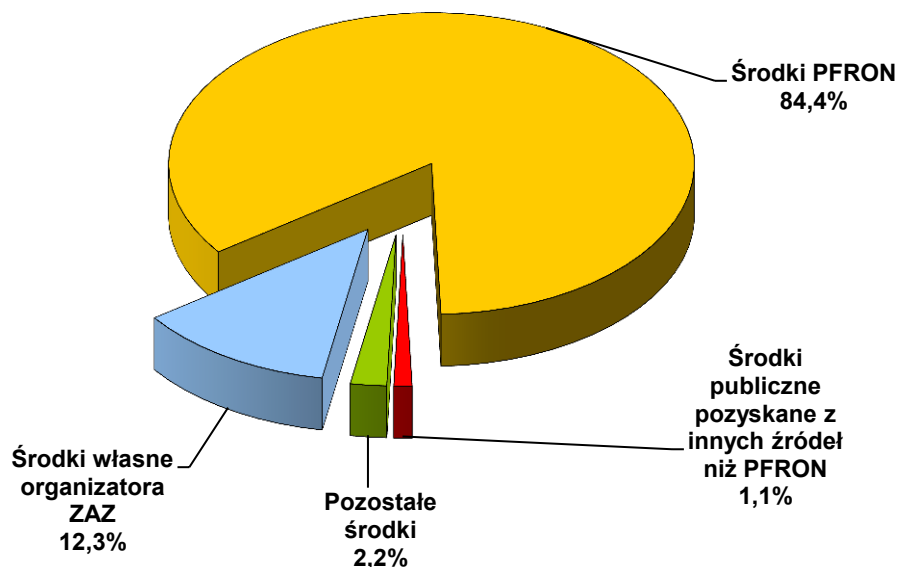
Po podpisaniu umowy oraz uruchomieniu środków finansowych organizator podejmuje czynności związane z utworzeniem zakładu.

### ***2.1. Źródła finansowania zaz***

Z nadesłanych ankiet wynika, że całkowity koszt utworzenia 40 zaz wyniósł 69 733 tys. zł. Poniżej przedstawiona została struktura źródeł finansowania kosztów tworzenia zakładów.

### Wykres 3.

#### Źródła finansowania kosztów utworzenia zaz



Środki finansowe PFRON zaangażowane w utworzenie zaz wyniosły 58 854 tys. zł, co stanowi 84,4% ogólnych kosztów, natomiast środki własne organizatorów - 12,3%. Pozostałe środki publiczne (poza środkami PFRON) zaangażowane w utworzenie zaz to około 1,1% tych kosztów. Były to środki pozyskane m.in. z Urzędu Miasta, Banku Ochrony Środowiska, NFOSiGW.

Pozostałe środki sfinansowały 2,2% kosztów tworzenia zaz, przy czym warto zwrócić uwagę, iż w jednym zakładzie środki te stanowiły aż 49,2% całkowitych kosztów utworzenia zaz. Środki te pozyskano z Fundacji Batorego, Fundacji Kronenberga oraz od ofiarodawców z Niemiec.

Tabela nr 4. Źródła finansowania kosztów tworzenia zaz

<b>Źródła finansowania</b>	<b>Kwota [zł]</b>	<b>struktura</b>	<b>Średnio na 1 zaz [zł]</b>	<b>Średnio na 1 pracownika niep. zaz [zł]</b>
środki własne organizatora	8 547 399	12,3%	213 685	6 058
środki PFRON	58 853 859	84,4%	1 471 346	41 711
środki publiczne pozyskane z innych źródeł niż PFRON	778 681	1,1%	19 467	552
pozostałe środki	1 553 000	2,2%	38 825	1 101
<b>Razem:</b>	<b>69 732 939</b>	<b>100,0%</b>	<b>1 743 323</b>	<b>49 422</b>

*Liczba zaz 40, liczba pracowników niepełnosprawnych 1 411.*

Średni koszt utworzenia jednego zakładu wyniósł 1 743,3 tys. zł, przy czym zaangażowanie środków PFRON w utworzenie jednego zakładu to średnio 1 471,3 tys. zł.

Biorąc pod uwagę całkowite koszty utworzenia 40 zaz (69 733 tys. zł) oraz liczbę pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności (1.411 osób wg stanu na 31.12.2006 r.) średni koszt utworzenia 1 miejsca pracy w zaz dla osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności wyniósł 49,4 tys. zł, przy czym najwyższy koszt utworzenia jednego stanowiska wyniósł ok. 120,4 tys. zł, a najniższy - ok. 13,3 tys. zł.

Przyczyną tak znacznej rozpiętości kosztów utworzenia stanowiska pracy może być różnorodność prowadzonej działalności gospodarczej poszczególnych zakładów jak również posiadanie bądź nie zaplecza lokalowego przez organizacje założycielskie. Niemniej jednak problematyka ta winna być poddana szerszej analizie w następnej edycji badania zakładów aktywności zawodowej.

Poniżej przedstawiono szczegółowe zestawienie źródeł finansowania kosztów utworzenia zaz.

Tabela nr 5. Źródła finansowania kosztów utworzenia 40 zakładów aktywności zawodowej (w zł).

Lp.	Razem	Środki własne organizatora ZAZ		Środki PFRON		Środki publiczne pozyskane z innych źródeł niż PFRON		Pozostałe środki	
	kwota	kwota	udział	kwota	udział	kwota	udział	kwota	udział
1	400 000	200 000	50,0%	200 000	50,0%	0	0,0%	0	0,0%
2	950 913	2 000	0,2%	948 913	99,8%	0	0,0%	0	0,0%
3	721 609	157 435	21,8%	564 174	78,2%	0	0,0%	0	0,0%
4	3 087 423	505 741	16,4%	984 682	31,9%	77 000	2,5%	1 520 000	49,2%
5	694 021	5 021	0,7%	600 000	86,5%	89 000	12,8%	0	0,0%
6	1 704 500	704 500	41,3%	1 000 000	58,7%	0	0,0%	0	0,0%
7	3 000 000	0	0,0%	3 000 000	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
8	3 362 351	919 415	27,3%	2 439 936	72,6%	0	0,0%	3 000	0,1%
9	714 430	461 430	64,6%	203 000	28,4%	20 000	2,8%	30 000	4,2%
10	820 412	48 018	5,9%	772 394	94,1%	0	0,0%	0	0,0%
11	1 781 969	0	0,0%	1 781 969	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
12	1 070 471	2 444	0,2%	1 068 027	99,8%	0	0,0%	0	0,0%
13	1 197 004	660 377	55,2%	536 627	44,8%	0	0,0%	0	0,0%
14	1 710 192	41 941	2,5%	1 668 251	97,5%	0	0,0%	0	0,0%
15	651 088	0	0,0%	651 088	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
16	804 785	240 000	29,8%	564 785	70,2%	0	0,0%	0	0,0%
17	2 178 577	77 517	3,6%	2 101 060	96,4%	0	0,0%	0	0,0%
18	2 297 060	1 107 250	48,2%	1 189 810	51,8%	0	0,0%	0	0,0%
19	1 054 010	30 000	2,8%	1 024 010	97,2%	0	0,0%	0	0,0%
20	1 962 943	13 488	0,7%	1 949 455	99,3%	0	0,0%	0	0,0%
21	1 483 470	100 000	6,7%	1 383 470	93,3%	0	0,0%	0	0,0%
22	1 597 430	325 430	20,4%	1 272 000	79,6%	0	0,0%	0	0,0%
23	2 371 912	0	0,0%	2 371 912	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
24	213 190	6 654	3,1%	206 536	96,9%	0	0,0%	0	0,0%
25	2 528 993	489 276	19,3%	2 039 717	80,7%	0	0,0%	0	0,0%
26	1 373 600	0	0,0%	1 373 600	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
27	745 100	45 100	6,1%	700 000	93,9%	0	0,0%	0	0,0%
28	4 418 718	0	0,0%	4 068 737	92,1%	349 981	7,9%	0	0,0%
29	1 058 887	0	0,0%	1 058 887	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
30	2 938 469	0	0,0%	2 938 469	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
31	2 108 981	78 900	3,7%	2 030 081	96,3%	0	0,0%	0	0,0%
32	1 005 166	67 227	6,7%	937 939	93,3%	0	0,0%	0	0,0%
33	2 737 187	794 487	29,0%	1 700 000	62,1%	242 700	8,9%	0	0,0%
34	1 572 002	265 554	16,9%	1 306 448	83,1%	0	0,0%	0	0,0%
35	2 006 314	7 377	0,4%	1 998 937	99,6%	0	0,0%	0	0,0%
36	2 139 919	228 459	10,7%	1 911 460	89,3%	0	0,0%	0	0,0%
37	2 840 847	735 361	25,9%	2 105 486	74,1%	0	0,0%	0	0,0%
38	939 964	0	0,0%	939 964	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
39	3 018 213	3 651	0,1%	3 014 562	99,9%	0	0,0%	0	0,0%
40	2 470 820	223 346	9,0%	2 247 474	91,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>Suma</b>	<b>69 732 938</b>	<b>8 547 399</b>	<b>12,3%</b>	<b>58 853 859</b>	<b>84,4%</b>	<b>778 681</b>	<b>1,1%</b>	<b>1 553 000</b>	<b>2,2%</b>

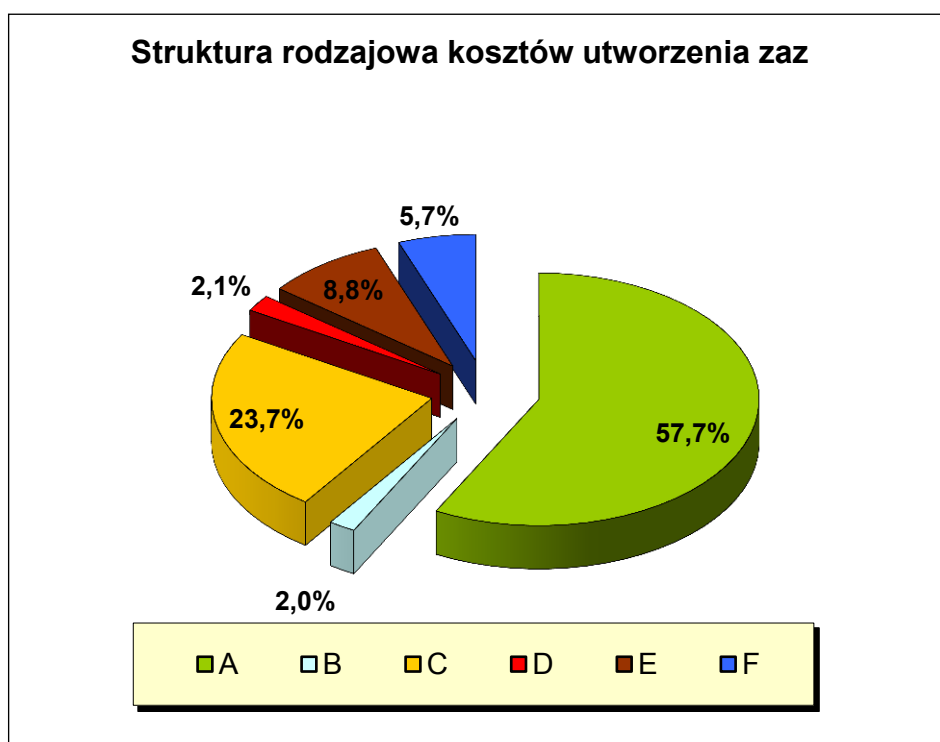
Z powyższej tabeli wynika, że udział środków PFRON w utworzeniu zaz stanowił:

- do 50% w 4 zaz
- 51 – 75 % w 6 zaz
- 76 - 90 % w 6 zaz
- 91 - 99 % w 16 zaz
- 100 % w 8 zaz.

## 2.2. Struktura rodzajowa kosztów utworzenia zaz

Poniżej pokazana jest struktura rodzajowa kosztów utworzenia zaz.

**Wykres 4.**



- A przystosowanie pomieszczeń produkcyjnych do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz przystosowanie pomieszczeń przeznaczonych na rehabilitację osób niepełnosprawnych
- B zakup urządzeń i sprzętu rehabilitacyjnego
- C wyposażenie pomieszczeń produkcyjnych oraz przygotowanie stanowisk pracy
- D zakup surowców, materiałów i narzędzi potrzebnych do rozruchu działalności gospod.
- E zakup środków transportu
- F inne koszty

Koszty utworzenia 40 zaz to w przeważającej mierze wydatki na przystosowanie pomieszczeń produkcyjnych oraz pomieszczeń przeznaczonych na rehabilitację osób niepełnosprawnych - 57,7 % środków ogółem; w tym środki PFRON wyniosły 32 669,6 tys. zł, co stanowi 55,5% wydatków tego rodzaju.

Średni koszt przystosowania i wyposażenia pomieszczeń produkcyjnych oraz rehabilitacyjnych dla 1 pracownika niepełnosprawnego wyniósł ok. 28,5 tys. zł (w tym



dofinansowanie z PFRON ok. 23,2 tys. zł), natomiast średni koszt zakupu urządzeń i sprzętu rehabilitacyjnego na 1 pracownika niepełnosprawnego wyniósł 976 zł, w tym środki PFRON: 973 zł.

Na wyposażenie pomieszczeń produkcyjnych oraz przygotowanie stanowisk pracy, w tym na zakup maszyn i urządzeń wydatkowano na 1 pracownika niepełnosprawnego średnio 11,7 tys. zł, w tym ze środków PFRON 11,5 tys. zł.

Zakup surowców, materiałów i narzędzi potrzebnych do rozruchu działalności gospodarczej w przeliczeniu na 1 osobę niepełnosprawną wyniósł średnio 1,0 tys. zł (w tym środki PFRON 0,99 tys. zł), natomiast zakup środków transportu - 4,3 tys. zł.

Inne koszty stanowiły 5,7%, przy czym wymieniano w tej pozycji m.in. zakup budynków i gruntów, lokali użytkowych, szkolenie zawodowe pracowników niepełnosprawnych.

Szczegółowe dane przedstawia Tabela nr 6.

Tabela nr 6. Struktura kosztów utworzenia zaz wg wg źródeł finansowania (w zł)

Rodzaj kosztów	Środki ogółem	Środki własne organizatora	Środki PFRON	Środki publiczne pozyskane z innych źródeł niż PFRON	Pozostałe środki
1) przystosowanie pomieszczeń produkcyjnych do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz przystosowanie pomieszczeń przeznaczonych na rehabilitację osób niepełnosprawnych	40 259 639	5 400 355	32 669 603	669 681	1 520 000
2) zakup urządzeń i sprzętu rehabilitacyjnego	1 376 667	3 722	1 372 945	0	0
3) wyposażenie pomieszczeń produkcyjnych oraz przygotowanie stanowisk pracy	16 542 445	280 336	16 262 110	0	0
<i>w tym: zakup maszyn i urządzeń niezbędnych do prowadzenia produkcji lub świadczenia usług</i>	<i>7 410 972</i>	<i>60 445</i>	<i>7 350 526</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
4) zakup surowców, materiałów i narzędzi potrzebnych do rozruchu działalności gospod.	1 461 638	23 440	1 408 198	0	30 000
5) zakup środków transportu	6 124 325	67 806	6 056 518	0	0
6) inne koszty	3 968 224	2 771 740	1 084 484	109 000	3 000
<b>Razem:</b>	<b>69 732 938</b>	<b>8 547 399</b>	<b>58 853 859</b>	<b>778 681</b>	<b>1 553 000</b>

Strukturę źródeł finansowania poszczególnych rodzajów kosztów przedstawia Tabela nr 7.

Tabela nr 7. Struktura rodzajowa kosztów utworzenia zaz wg źródeł finansowania (%)

Rodzaj kosztów	Środki ogółem	Środki własne organizatora	Środki PFRON	Środki publiczne pozyskane z innych źródeł niż PFRON	Pozostałe środki
1) przystosowanie pomieszczeń produkcyjnych do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz przystosowanie pomieszczeń przeznaczonych na rehabilitację osób niepełnosprawnych	100,0	13,4	81,1	1,7	3,8
2) zakup urządzeń i sprzętu rehabilitacyjnego	100,0	0,3	99,7	0,0	0,0
3) wyposażenie pomieszczeń produkcyjnych oraz przygotowanie stanowisk pracy	100,0	1,7	98,3	0,0	0,0
4) zakup surowców, materiałów i narzędzi potrzebnych do rozruchu działalności gospod.	100,0	1,6	96,3	0,0	2,1
5) zakup środków transportu	100,0	1,1	98,9	0,0	0,0
6) inne koszty	100,0	69,8	27,3	2,7	0,1

Analiza powyższej tabeli pokazuje, iż środki PFRON były dominującym – a często niemal jedynym - źródłem we wszystkich grupach kosztów, które zgodnie z *rozporządzeniem* mogły być finansowane przez Fundusz.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na wymienioną w Tabelach nr 6 i nr 7 pozycję „inne koszty”.

*Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 stycznia 2000 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej* podaje zamknięty katalog kosztów, które mogą być finansowane ze środków PFRON.

Z ankiet wynika, iż mimo tego aż 27,3% wydatków na „inne koszty” zostało sfinansowanych ze środków PFRON.

### **3. KOSZTY FUNKCJONOWANIA ZAZ**

Ankieta zawierała szereg pytań dotyczących sfery finansowo-księgowej, które umożliwiłyby ocenę działalności zakładów aktywności zawodowej zbliżoną do oceny przedsiębiorstwa (przychody, koszty z podziałem na rodzaje i źródłami finansowania). Jednym z celów badania było bowiem pokazanie jakie są całkowite koszty działania zaz i jaka ich część jest finansowana ze środków publicznych, a jaka z prowadzonej działalności. Jednakże w wielu przypadkach punkty ankiety dotyczące sfery finansowo-księgowej zostały wypełnione jedynie częściowo lub błędnie, co uniemożliwiło dokonanie zamierzonej analizy.

Nasuwa się wniosek, iż wiele zaz, będąc wyodrębnionymi organizacyjnie i finansowo jednostkami organizatorów (nie posiadając osobowości prawnej) nie prowadzą ewidencji finansowo-księgowej w sposób umożliwiający dokonanie analizy całkowitych kosztów działalności i osiągniętych przychodów.

W związku z powyższym poniżej przedstawiamy jedynie wybrane zagadnienia dotyczące kosztów funkcjonowania zakładów aktywności zawodowej.

### **3.1. Informacje ogólne**

Koszty funkcjonowania zaz można podzielić na dwie kategorie:

1. koszty działalności obsługowo-rehabilitacyjnej;
2. koszty działalności gospodarczej.

Pierwsza kategoria kosztów, a więc koszty działalności obsługowo-rehabilitacyjnej mogą być finansowane ze środków PFRON zgodnie z § 7 ust.1 *Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 stycznia 2000 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej* (Dz. U. z 2000 r., Nr 6, poz. 77 ). Są to:

- 1) dofinansowanie uzyskiwanego z pracy w działalności gospodarczej zakładu wynagrodzenia osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności, do wysokości 100% najniższego wynagrodzenia pracowników określonego w odrębnych przepisach, w proporcji do określonej w ich umowie o pracę części wymiaru czasu pracy określonego w ustawie,
- 2) wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w działalności obsługowo-rehabilitacyjnej,
- 3) koszty materiałów, energii, usług materialnych, usług niematerialnych i innych niezbędnych do realizacji rehabilitacji i obsługi,
- 4) koszty transportu i dowozu osób niepełnosprawnych,
- 5) koszty szkoleń osób niepełnosprawnych związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą i przygotowaniem ich do pracy na otwartym rynku pracy,
- 6) należne od pracownika i pracodawcy składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne od pracowników, naliczone od kwot wynagrodzeń wymienionych w pkt 1 i 2,
- 7) odpisy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych lub wypłaty świadczeń urlopowych, dokonywane na podstawie odrębnych przepisów.

Druga kategoria kosztów to koszty działalności gospodarczej zakładu realizowanej przez osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, finansowane ze sprzedaży wyrobów i usług. Do kosztów tych, zgodnie z § 7 ust.2 *rozporządzenia* zalicza się:

- 1) wynagrodzenie osób niepełnosprawnych za wykonaną pracę, obliczane na podstawie ustalonego w procedurze przyznawania statusu zakładu wskaźnika podstawowego wynagrodzenia, określonego we wniosku o dofinansowanie ze środków PFRON kosztów utworzenia i działania zaz,

- 2) koszty materiałów, energii, usług materialnych i usług niematerialnych, niezbędnych do prowadzenia działalności gospodarczej.

### **3.2. Koszty działalności obsługowo-rehabilitacyjnej zaz finansowane ze środków PFRON**

#### **a) informacje na podstawie sprawozdań finansowych Funduszu**

Dla porównania i pełniejszego zobrazowania finansowania zaz, poniżej przedstawiamy dane ze sprawozdań finansowych Funduszu o finansowaniu działalności obsługowo-rehabilitacyjnej ze środków PFRON w latach 2005-2006.

Tabela nr 8. Dofinansowanie kosztów działalności obsługowo-rehabilitacyjnej zaz ze środków PFRON (na podstawie sprawozdań finansowych PFRON za lata 2005 i 2006)

<b>Wyszczególnienie</b>	<b>2005r.</b>	<b>2006r.</b>	<b>dynamika 2006 do 2005</b>
Dofinansowanie kosztów działalności zaz	<b>16 325 678</b>	<b>23 113 543</b>	41,6%
Liczba zaz	33	40	21,2%
Liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych	1 213	1 309	7,9%
Dofinansowanie na 1 osobę niepełnosprawną w zaz – rocznie w zł *	13 459	17 657	31,2%
Dofinansowanie na 1 osobę niepełnosprawną w zaz – miesięcznie w zł *	1 122	1 471	31,1%

*\*) kwoty są nieco zaniżone, bo do obliczenia średniej wzięto również zatrudnienie z zaz, które nie działały cały rok*

Od 2004 roku, w związku przejściem finansowania ze środków Funduszu kosztów utworzenia i działalności zaz przez Marszałków Województw, do Funduszu nie były składane wnioski od organizatorów zakładów. Dofinansowanie kosztów tworzenia i działalności zaz odbywało się za pośrednictwem województw (środki przekazywane wg algorytmu), ale zaz utworzone na podstawie umów zawartych przed 2004 rokiem były finansowane bezpośrednio przez Fundusz.

W 2006 roku PFRON posiadał 8 czynnych umów o finansowanie ze środków PFRON kosztów działalności obsługowo-rehabilitacyjnej zakładów aktywności zawodowej, w których znalazło zatrudnienie 269 osób niepełnosprawnych.

W związku z powyższym poniżej przedstawione jest finansowanie działalności obsługowo-rehabilitacyjnej w podziale na zakłady finansowane za pośrednictwem województw i bezpośrednio przez PFRON.

Należy tu zauważyć, że § 1 *Uchwały nr 56/2004 Zarządu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych z dnia 11 lutego 2004 w sprawie: ustalenia kwoty środków PFRON przypadających według algorytmu na dofinansowanie kosztów rocznego pobytu jednego zatrudnionego pracownika niepełnosprawnego w zakładzie aktywności zawodowej w 2004 r. i latach następnych* określa tę kwotę na **16 722,00 zł.**

Tabela nr 9. Dofinansowanie kosztów działalności zaz ze środków PFRON (na podstawie sprawozdań finansowych PFRON za lata 2005 i 2006) w podziale na zaz finansowane za pośrednictwem samorządów wojewódzkich (dot. 32 zaz) i bezpośrednio przez PFRON (dot. 8 zaz)

Wyszczególnienie zaz finansowanych z art. 35 i art. 29	2005	2006	dynamika 2006 do 2005
Dofinansowanie kosztów działalności zaz w zł	10 361 275	17 362 614	67,6%
Dofinansowanie kosztów działalności zaz w zł	5 964 403	5 750 929	-3,6%
Liczba zaz	25	32	28,0%
Liczba zaz	8	8	0,0%
Liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych w zaz	926	1 140	23,1%
Liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych w zaz	287	269	-6,3%
Średnie dofinansowanie na 1 osobę niepełnosprawną w zaz - rocznie w zł	11 189	15 230	36,1%
Średnie dofinansowanie na 1 osobę niepełnosprawną w zaz – rocznie w zł	20 782	21 379	2,9%
Średnie dofinansowanie na 1 osobę niepełnosprawną w zaz – miesięcznie w zł	932	1 269	36,2%
Średnie dofinansowanie na 1 osobę niepełnosprawną w zaz – miesięcznie w zł	1 732	1 782	2,9%

dotyczy dofinansowania działania zaz za pośrednictwem samorządów wojewódzkich

dotyczy dofinansowania działania zaz bezpośrednio przez PFRON – umowy zawarte w latach 2000 - 2004

Z tabel nr 8 i 9 wynika, że w 2006 r. dofinansowanie działalności zaz ogółem ze środków PFRON zwiększyło się aż o 41,6% w stosunku do roku 2005. Główną przyczyną takiego wzrostu było utworzenie kolejnych 7-miu zakładów. Należy też zwrócić uwagę, że w zakładach, których działalność finansowana była za pośrednictwem samorządu województwa wzrost dofinansowania wyniósł 67,6%, natomiast w zaz finansowanych bezpośrednio przez Fundusz nastąpiło zmniejszenie dofinansowania o 3,6%, co wynikało m.in. ze zmniejszenia liczby niepełnosprawnych pracowników w tych zaz (o 6,3%) oraz działań PFRON zmierzających do zmniejszenia dysproporcji występujących w finansowaniu działalności zaz przez Urzędy Marszałkowskie i PFRON.

Widoczne są również znaczące różnice jakie wystąpiły w wysokości finansowania działalności ww. dwóch grup zaz.

Kwota dofinansowania na 1 niepełnosprawną osobę rocznie w zaz finansowanych bezpośrednio przez PFRON w 2005 r. była niemal dwukrotnie wyższa (o 85,7%) niż

kwota przekazana za pośrednictwem samorządów wojewódzkich. W roku 2006 różnica ta wyniosła już tylko 40,4%.

b) informacje na podstawie badania ankietowego

Z nadesłanych ankiet wynika, że w 2006 roku wszystkie zaz otrzymały ze środków PFRON dofinansowanie działalności obsługowo-rehabilitacyjnej w łącznej kwocie 23.616.410 zł, co przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela nr 10. Dofinansowanie kosztów działalności obsługowo-rehabilitacyjnej zaz ze środków PFRON

Lp.	Wyszczególnienie	Rok 2006
1	Dofinansowanie kosztów działalności zaz w zł	23 616 410
2	Liczba zaz	40
3	Liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych wg ankiet	1 411
4	Dofinansowanie na 1 osobę niepełnosprawną w zaz – rocznie w zł	16 737
5	Dofinansowanie na 1 osobę niepełnosprawną w zaz – miesięcznie w zł	1 395

Średnie roczne dofinansowanie w przeliczeniu na 1 osobę niepełnosprawną wyniosło 16.737 zł, przy czym należy zaznaczyć, iż powyżej uwzględniono wszystkie działające na koniec 2006 r. zaz, a więc również te, które nie działały przez cały rok. Ma to wpływ na wysokość średniego dofinansowania w przeliczeniu na 1 osobę niepełnosprawną.

Biorąc pod uwagę jedynie dofinansowanie kosztów działalności obsługowo-rehabilitacyjnej tych zaz, które prowadziły działalność przez cały 2006 r., średnie roczne dofinansowanie w przeliczeniu na 1 osobę niepełnosprawną wyniosło 18.358 zł, co obrazuje Tabela nr 11:

Tabela nr 11. Dofinansowanie ze środków PFRON kosztów działalności obsługowo-rehabilitacyjnej zaz prowadzących działalność przez cały 2006 rok

Lp.	Wyszczególnienie	Rok 2006
1	Dofinansowanie kosztów działalności zaz w zł	22 745 514
2	Liczba zaz	34
3	Liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych wg ankiet	1 239
4	Dofinansowanie na 1 osobę niepełnosprawną w zaz – rocznie w zł	18 358
5	Dofinansowanie na 1 osobę niepełnosprawną w zaz – miesięcznie w zł	1 530

Poniżej przedstawiona jest struktura kosztów działalności obsługowo-rehabilitacyjnej zaz, finansowanych ze środków PFRON.

Tabela nr 12. Struktura kosztów działalności usługowo-rehabilitacyjnej zas finansowanych przez PFRON w 2006 r.

Lp.	Wyszczególnienie	udział [%]
1	dofinansowanie wynagrodzenia pracowników niepełnosprawnych	28,7
a)	w tym składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne: (dofinansowanie wynagrodzenia pracowników niepełnosprawnych= 100%)	33,1
2	wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w działalności usługowo-rehabilitacyjnej	48,4
a)	w tym składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne: (dofinansowanie wynagrodzenia pracowników niepełnosprawnych= 100%)	29,1
3	koszty materiałów, energii, usług materialnych, usług niematerialnych i innych niezbędnych do realizacji rehabilitacji i obsługi	10,8
4	koszty transportu i dowozu osób niepełnosprawnych	3,9
5	koszty szkoleń osób niepełnosprawnych związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą i przygotowaniem ich do pracy na otwartym rynku pracy	0,8
6	odpisy na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych	3,6
7	pozostałe	3,8
<b>Razem:</b>		<b>100,0</b>

Jak wynika z Tabeli nr 12, największy udział w strukturze dofinansowywanych ze środków PFRON kosztów działalności usługowo-rehabilitacyjnej miały wynagrodzenia pracowników (łącznie ze składkami na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne) - 77,1%, przy czym:

- pracowników niepełnosprawnych – 28,7%
- pracowników obsługi - 48,4 %.

Koszty materiałów, energii, usług materialnych, usług niematerialnych i innych niezbędnych do realizacji obsługi i rehabilitacji stanowiły 10,8% kosztów ogółem.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na wymienione w ankiecie „pozostałe koszty działalności usługowo-rehabilitacyjnej finansowane przez PFRON” (poz. 7 w Tabeli nr 12).

Ze środków PFRON mogą być finansowane koszty wymienione w § 7 ust. 1 *Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 stycznia 2000 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej*, tworzące katalog zamknięty. Mimo tego w ankiecie celowo umieszczono rubrykę „pozostałe koszty”.

Z ankiet wynika, iż w 2006 r. 3,8% środków PFRON przeznaczonych na dofinansowanie kosztów działalności usługowo-rehabilitacyjnej zas przeznaczyły na „pozostałe koszty”. W Tabeli nr 13 przedstawiono szczegółowe zestawienie tych kosztów.

Tabela nr 13. Pozostałe koszty działalności obsługowo-rehabilitacyjnej sfinansowane ze środków PFRON w 2006 r.

Wyszczególnienie	Kwota w zł
- składki ZUS, FP, FGŚP	310 258
- koszty BHP i podróże służbowe	3 246
- delegacje służbowe	1 324
- środki żywności, leki, delegacje, podatek od nieruchomości, amortyzacja, koszty BHP, ubezpieczenia mienia i samochodów, umowa zlecenia, FP	152 115
- dofinansowanie wynagrodzeń osób niepełnosprawnych z SOD	37 551
- pozostałe	245 764
<b>RAZEM</b>	<b>750 258</b>

Powyższa tabela pokazuje, iż część umieszczonych tu pozostałych kosztów powinno być ujętych w Tabeli nr 12 (poz. 1a - składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne). Jednakże znajdują się tam również kategorie kosztów, które nie mogą być finansowane ze środków PFRON i to powinno się stać przedmiotem zainteresowania jednostek odpowiadających za rozliczenie i kontrolę wykorzystania środków Funduszu.

### 3.3. Wynagrodzenia pracowników zaz

Poniżej przedstawiamy informację dotyczącą wynagrodzeń w zakładach aktywności zawodowej. Jest ona oparta na danych z 33 zakładów, które prowadziły działalność przez cały 2006 rok i prawidłowo wypełniły dane.

Tabela nr 14. Wynagrodzenia pracowników zaz w 2006 r.

Wyszczególnienie	Kwota [zł]	Zatrudnienie [etaty]	Średnie wynagrodzenie <sup>1)</sup> [zł]	MIN <sup>2)</sup> [zł]	MAX <sup>3)</sup> [zł]
<b>Pracownicy obsługi</b>	10 384 573	439,7	1 976	1 325	2 725
<b>Pracownicy niepełnosprawni</b>	7 893 590	733,6	902	756	1 193
<b>RAZEM</b>	18 616 966	1 173,3	1 298	-	-

<sup>1)</sup> średnie miesięczne wynagrodzenie na 1 etat

<sup>2)</sup> najniższe średnie miesięczne wynagrodzenie na 1 etat

<sup>3)</sup> najwyższe średnie miesięczne wynagrodzenie na 1 etat

W 2006 r. wynagrodzenia pracowników zaz wyniosły łącznie 18.278.164 zł, przy czym wynagrodzenia pracowników obsługi stanowiły 56,8%, a wynagrodzenia pracowników niepełnosprawnych - 43,2% wynagrodzeń ogółem.

Średnie miesięczne wynagrodzenie pracownika zaz w przeliczeniu na 1 etat w 2006 r. wyniosło 1.298 zł, przy czym:



- średnie miesięczne wynagrodzenie pracownika obsługi wyniosło 1.976 zł (152% średniej płacy w zaz),
- średnie wynagrodzenie pracownika niepełnosprawnego - 902 zł (69% średniego wynagrodzenia w zaz),
- średnie miesięczne wynagrodzenie pracownika obsługi było 2,2 razy wyższe od wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego.

Najwyższe średnie miesięczne wynagrodzenie pracownika obsługi wyniosło 2.725 zł, a najniższe – 1.325 zł, zaś w grupie pracowników niepełnosprawnych najwyższa płaca wyniosła 1.193 zł, a najniższa 756 zł co było spowodowane znaczną absencją chorobową tej grupy osób.

Różnice w wynagradzaniu pracowników obu grup mogą w części tłumaczyć rodzaje i charakter wykonywanych obowiązków, a także być może różnice w wydajności pracy. Innym powodem może być także „obrona” niepełnosprawnych pracowników zaz przed przekroczeniem takiego pułapu dochodu, który spowodowałby utratę przez nich prawa do wypłaty części lub całości innego świadczenia np. z tytułu renty inwalidzkiej czy renty socjalnej (74% niepełnosprawnych pracowników zaz pobiera świadczenia rentowe). Stwierdzenie powodów występowania znacznych różnic w wynagradzaniu pracowników obsługi i pracowników niepełnosprawnych wymagałoby odrębnego badania tej problematyki. Porównując wynagrodzenia w zaz do minimalnego wynagrodzenia za pracę<sup>2</sup> (899,10 zł) i przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w 2006 r.<sup>3</sup> (2.643,92 zł) można zauważyć, iż:

- średnie miesięczne wynagrodzenie pracownika obsługi (1.976 zł) było 2,2 razy wyższe niż wynagrodzenie minimalne, ale o ok. ¼ niższe od przeciętnego,
- średnie wynagrodzenie niepełnosprawnego pracownika (902 zł) było prawie 3-krotnie niższe od przeciętnego,
- średnie miesięczne wynagrodzenie pracownika obsługi w 2 zaz przewyższyło wynagrodzenie przeciętne,
- średnie wynagrodzenie pracownika niepełnosprawnego w 21 zaz było niższe od wynagrodzenia minimalnego co było spowodowane, jak podawano wyżej, wysoką absencją chorobową.

### **3.4. Zakładowy Fundusz Aktywności**

Badanie ankietowe realizowane w 2007 roku przez Fundusz poruszało wiele płaszczyzn działalności zakładów aktywności zawodowej, w tym z zakresu rehabilitacji społecznej realizowanej przez zakłady. Jednym z ważniejszych elementów tej rehabilitacji jest Zakładowy Fundusz Aktywności (ZFA).

<sup>2</sup> Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2005 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2006 r. (Dz. U. z dnia 15 września 2005 r.)

<sup>3</sup> Obwieszczenie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 16 stycznia 2007 r. w sprawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w 2006 r. (Dz. Urz. GUS z dnia 22 stycznia 2007 r.)

Zgodnie z § 14 ust. 1 *Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 stycznia 2000 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej*, ZFA tworzy się ze środków uzyskanych z tytułu zwolnień z podatków (z wyjątkiem podatku od gier, podatku od towarów i usług oraz podatku akcyzowego, cła, podatków dochodowych, podatku od środków transportowych) i opłat (z wyjątkiem opłaty skarbowej i opłat o charakterze sankcyjnym) oraz wpływów z dochodu związanego z prowadzeniem działalności gospodarczej. Rozporządzenie określa również rodzaje wydatków, na które przeznaczane są środki zakładowego funduszu aktywności.

Poniższa Tabela przedstawia wpływy i wydatki zakładowego funduszu aktywności w 2006 r.

Tabela nr 15. Zakładowy Fundusz Aktywności (ZFA) w 2006 roku (w złotych)

Wyszczególnienie	Kwota w zł	[%]
<b>1. Stan ZFA na początek roku (01.01.2006)</b>	1 659 175	X
<b>2. Wpływy ogółem w 2006 r.</b>	<b>2 640 137</b>	<b>100%</b>
a) dochodu związanego z prowadzeniem działalności gospodarczej	896 236	33,9%
b) zwolnienia z opłat	468 495	17,8%
c) zwolnienia z podatków	1 074 951	40,7%
d) pozostałe dochody	200 455	7,6%
<b>3. Wydatki ogółem w 2006 r.</b>	<b>1 790 706</b>	<b>100%</b>
a) usprawnienie i dodatkowe oprzyrządowanie stanowisk pracy, wspomagające samodzielne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy	277 980	15,5%
b) zakup sprzętu i wyposażenia pomagającego osobie niepełnosprawnej w samodzielnym życiu i uczestnictwie w życiu społecznym w lokalnym środowisku	140 368	7,8%
c) pomoc w przygotowaniu osób niepełnosprawnych do pracy poza zakładem i wyrównaniu ich szans w nowym miejscu pracy	52 843	3,0%
d) pomoc w przygotowaniu, budowie, remoncie i wyposażeniu indywidualnych i zbiorowych form mieszkalnictwa chronionego dla osób niepełnosprawnych, które nie znajdują oparcia we własnej rodzinie lub podejmują świadome decyzje dotyczące samodzielnego życia	139 382	7,8%
e) rekreacja i uczestnictwo osób niepełnosprawnych w życiu kulturalnym	346 946	19,4%
f) pomoc w zaspokajaniu innych potrzeb zatrudnionych osób niepełnosprawnych	197 704	11,0%
g) pozostałe	638 390	35,5%
<b>4. Stan ZFA na koniec roku (31.12.2006)</b>	<b>2 508 699</b>	X

W 2006 roku na zakładowy fundusz aktywności wpłynęły środki w łącznej kwocie 2.640,1 tys. zł. Głównym źródłem wpływów były zwolnienia z podatków i opłat (58,5%). Dochody związane z prowadzeniem działalności gospodarczej stanowiły tylko ok. 34% wpływów ogółem. Dochody wypracowało 20 zaz.

*Rozporządzenie* zawiera zamknięty katalog rodzajów wydatków, jakie mogą być finansowane z zakładowego funduszu aktywności. Mimo tego w ankiecie celowo umieszczono rubrykę „pozostałe” wydatki.

Z ankiet wynika, iż w 2006 r. „pozostałe” wydatki były dominującą grupą wydatków z zakładowego funduszu aktywności - ponad 1/3 wydatków ogółem.

Wydatki na rekreację i uczestnictwo osób niepełnosprawnych w życiu kulturalnym stanowiły blisko 20%, a wydatki związane z oprzyrządowaniem miejsc pracy w zakładzie: 15,5%.

Poniżej, w Tabeli 16 przedstawiono szczegółowe zestawienie wydatków określonych przez zaz jako „pozostałe”, nie mieszczące się w katalogu wydatków określonych w *rozporządzeniu*.

Tabela nr 16. Pozostałe wydatki z zakładowego funduszu aktywności w 2006 r.

<b>Wyszczególnienie</b>	<b>Kwota [zł]</b>
- bieżąca i specjalistyczna opieka medyczna, dofinansowanie turnusów rehabilitacyjnych, leki	116 849
- zakup leków, sprzętu ortopedycznego i rehabilitacyjnego	31 886
- urządzenia rehabilitacyjne	2 390
- kryta pływalnia	4 546
- pożyczki w tym pożyczki bezzwrotne	96 458
- opłaty bankowe	1 480
- zwrot środków finansowych, które nie są dochodami z FA w myśl paragrafu 14 ust 1 rozporządzenia w sprawie zaz	29 841
- przeksięgowanie wyniku finansowego	16 500
- pożyczki, meble, komputer, klimatyzator, zabiegi rehabilitacyjne	69 894
- opłata czynszu za wynajem pokoi 2 pracownikom niepełnosprawnym zaz	3 950
- ubezpieczenie pracowników niepełnosprawnych NW	690
- treningi umiejętności społecznych	5 553
- koszty materiałów i narzędzi do produkcji, energii, usług materialnych i niematerialnych związanych z działalnością gospodarczą, podatek VAT	154 693
- składki DEK II	15 723
- dopłata do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych- 20%	72 903
- dowóz ze szpitala	225
- dopłaty do dojazdów do pracy	9 682
- usprawnienie śr. transportu osób niepełnosprawnych	660
- świadczenia rzeczowe na rzecz ON	1 207
- zorganizowanie śniadania wielkanocnego	259
<b>RAZEM</b>	<b>635 389</b>

Powyższa tabela pokazuje, iż część wpisanych w niej wydatków powinno być ujętych w pozycjach 3a)-f) Tabeli nr 15, ale trudno wnioskować, dlaczego nie zostały wpisane w odpowiednie pozycje.

Jednakże znajdują się tam również kategorie wydatków, które nie mogą być finansowane ze środków zakładowego funduszu rehabilitacji i to powinno się stać przedmiotem zainteresowania jednostek odpowiadających za kontrolę działalności zaz.

#### **4. CHARAKTERYSTYKA ZATRUDNIENIA W ZAZ**

##### ***4.1. Informacje ogólne***

Z zapisów *ustawy i rozporządzenia* obowiązujących do końca 2006 r. wynika, iż pracowników zakładu aktywności zawodowej można podzielić:

- 1) ze względu na niepełnosprawność na:
  - pracowników posiadających orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności
  - pozostałych pracowników
- 2) ze względu na funkcje pełnione w zakładzie na:
  - pracowników działalności rehabilitacyjno-usługowej,
  - pracowników działalności gospodarczej (określanych w niniejszym raporcie jako *pracownicy niepełnosprawni*).

Przepisy nie określają wprost konkretnych ról i zadań dla wymienionych grup pracowników, poza jednym wyjątkiem, który dotyczy zadań zespołu programowego powoływanego spośród pracowników działalności obsługowo-rehabilitacyjnej. Wydaje się jednak, że głównym zadaniem osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności jest praca w obszarze działalności gospodarczej zakładu, zmierzająca do wytwarzania i sprzedaży wyrobów i usług, natomiast rolą pracowników działalności rehabilitacyjno-usługowej jest wszechstronne wspomaganie tych osób, a także wykonywanie obowiązków związanych z administrowaniem zakładem.

##### ***4.2. Struktura zatrudnienia***

Tabela nr 17 pokazuje zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych i pracowników obsługi w zakładach aktywności zawodowej w 2006 roku.

Tabela nr 17. Zatrudnienie w zaz (stan na 31.12.2006 rok)

wyszczególnienie	Ogółem		Średnio w 1 zaz	
	osoby	etaty	osoby	etaty
<b>Pracownicy ogółem</b>	2 013	1 387,6	50	34,7
<b>Pracownicy obsługi, w tym:</b>	602	516,4	15	12,9
- <i>pełnosprawni</i>	545	475,1	14	11,9
- <i>niepełnosprawni</i>	57	41,3	1	1,0
<b>Pracownicy niepełnosprawni</b>	1 411	871,2	35	21,8

*Liczba zaz: 40*

Ogółem na koniec roku w zaz zatrudnionych było 2.013 pracowników z czego 1.411 byli to pracownicy ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Ponad 70% pracowników zaz to pracownicy niepełnosprawni zatrudnieni w działalności gospodarczej.

Wśród pracowników obsługi były również osoby niepełnosprawne – stanowiły one blisko 10% ogółu pracowników obsługi.

Wyniki badania wskazują, że zakłady aktywności zawodowej zatrudniały pracowników niepełnosprawnych przeciętnie na 0,62 etatu. Natomiast pracownicy obsługi zatrudnieni byli średnio na 0,86 etatu.

Średnie zatrudnienie w zakładzie w 2006 r. wynosiło 50 osób, w tym 35 pracowników niepełnosprawnych i 15 pracowników obsługi.

Interesujące jest porównanie wielkości zatrudnienia osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności w zakładach aktywności zawodowej i zakładach pracy chronionej.

Tabela nr 18. Zatrudnienie osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności w zaz i zakładach pracy chronionej (stan na 31.12.2006)

Wyszczególnienie	zaz <sup>1)</sup>	zpch <sup>2)</sup>
Liczba podmiotów	40	2 362
Liczba zatrudnionych ogółem	2 013	281 548
Liczba zatrudnionych ze znacznym stopniem niepełnosprawności	1 411	6 003
udział liczby pracowników niepełnosprawnych ze stopniem znacznym w zatrudnieniu ogółem	70,1%	2,1%

<sup>1)</sup> dane wg ankiety funkcjonowania zaz w 2006 r.

<sup>2)</sup> na podstawie przesłanych do PFRON deklaracji DEK II

Z Tabeli 18 wynika, że zatrudnienie osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności było ponad czterokrotnie większe w zpch niż w zaz. Biorąc jednak pod uwagę liczbę podmiotów zatrudniających te osoby, okazuje się, że prawie 60 razy więcej zpch zatrudniało „tylko” 4 razy więcej osób niepełnosprawnych ze znacznym stopniem niepełnosprawności niż zakłady aktywności zawodowej.

W zakładach aktywności zawodowej w 2006 roku 70% pracowników zaz stanowiły osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności a w tym samym okresie w zakładach pracy chronionej tylko 2,1% ogółu pracowników zakładu.

W gronie pracowników obsługi zakłady zatrudniały wielu specjalistów, których zadaniem było wspomaganie procesu rehabilitacji pracowników niepełnosprawnych. Najczęściej były to pielęgniarki (zatrudniane przez 87% badanych zaz) i rehabilitanci (zatrudniani przez 79,5% badanych zaz).

Zatrudnienie pozostałych specjalistów w sferze rehabilitacji społecznej i leczniczej ilustruje Tabela nr 19.

Tabela nr 19. Zatrudnienie specjalistów wspomagających rehabilitację pracowników niepełnosprawnych w zaz

wyszczególnienie	Liczba zaz	Udział %
Doradca zawodowy	5	12,82%
Psycholog	12	30,77%
Pracownik socjalny	10	25,64%
Rehabilitant	31	79,49%
Pielęgniarka	34	87,18%
Lekarz	11	28,21%

W 2006 r. 25 zakładów do prowadzenia działalności w zakresie obsługi zatrudniało specjalistów w ramach umowy o dzieło. Nie korzystało z takiej formy zatrudnienia 14 zaz, (jeden zaz nie podał informacji w tym zakresie).

Niektóre zakłady (37,5%) korzystały z bezpłatnej pracy wykonywanej przez osoby zobowiązane do świadczenia pracy. Tego typu pracę w 2006 r. wykonywało 79 osób. Było to:

- odbycie stażu absolwenckiego,
- przygotowanie do zawodu,
- prace społecznie użyteczne
- przygotowanie zawodowe ,
- zastępcza służba wojskowa.

W 7 zakładach korzystano z pracy społecznej wykonywanej na rzecz zaz przez 16 wolontariuszy, którzy w 2006 r. przepracowali łącznie 1.136 godzin.

#### 4.3. Struktura zatrudnienia wg płci.

Analiza zatrudnienia wg płci pokazuje, że wśród pracowników ogółem 45,8% stanowiły kobiety, a 54,2% - mężczyźni.

Natomiast zatrudnienie wyrażone w etatach wskazuje, że 47,1% stanowiły kobiety, a 52,9% - mężczyźni. Zróznicowanie wynika stąd, że kobiety były zatrudnione przeciętnie na 0,71 etatu, a mężczyźni na 0,67 etatu.

Tabela nr 20. Zatrudnienie w zaz wg płci (stan na 31.12.2006 r.)

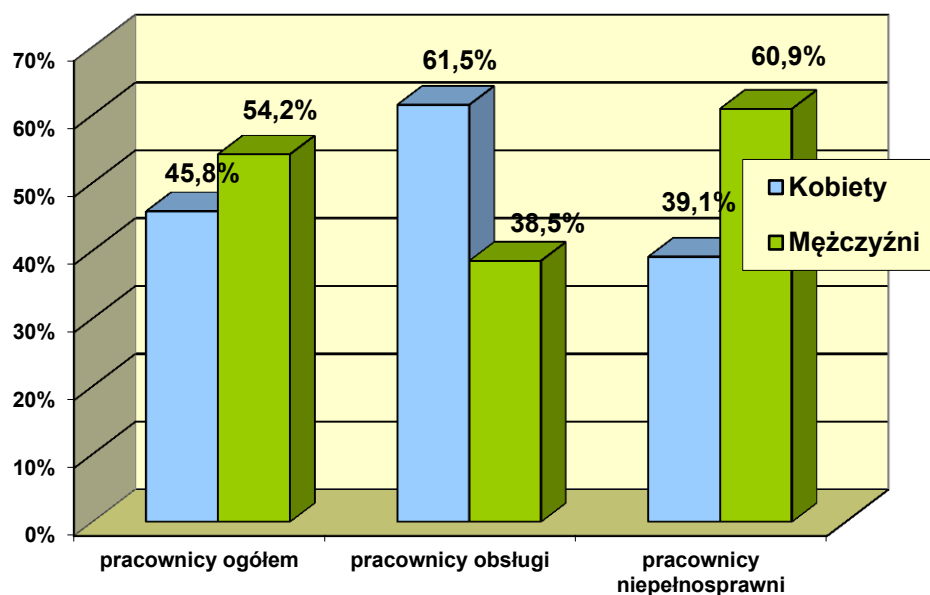
Zatrudnienie	Ogółem		Kobiety		Mężczyźni	
	osoby	etaty	osoby	etaty	osoby	etaty
Pracownicy ogółem	1 949	1343,99	892	632,37	1 057	711,62
Pracownicy obsługi	582	497,35	358	299,04	224	198,32
Pracownicy niepełnosprawni	1 367	846,64	534	333,34	833	513,30

Liczba zaz - 38

W przypadku zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych 39,1% stanowiły kobiety, a 60,9% - mężczyźni. Odwrotne proporcje w zatrudnieniu ukształtowały się wśród pracowników obsługi: 61,5% to kobiety, natomiast mężczyźni stanowili 38,5% tej grupy.

### Wykres 5

**Zatrudnienie w zaz wg płci**  
(stan na 31.12.2006r.)



#### **4.4. Struktura zatrudnienia wg wieku**

Ankietę w tym zakresie poprawnie wypełniło 39 zakładów, analiza struktury zatrudnienia wg wieku dotyczyła więc 1995 osób, co stanowiło 99,1% wszystkich zatrudnionych w zaz pracowników.

Tabela nr 21. Pracownicy zaz wg wieku (stan na 31.12.2006 r.)

Przedziały wiekowe	pracownicy ogółem		pracownicy obsługi		pracownicy niepełnosprawni	
	osoby	[%]	osoby	[%]	osoby	[%]
20 i mniej	21	1,1	3	0,5	18	1,3
21-30	660	33,8	181	31,0	479	34,9
31-40	475	24,3	162	27,7	313	22,8
41-50	418	21,4	144	24,7	274	20,0
51-60	331	16,9	83	14,2	248	18,1
61 i więcej	50	2,6	11	1,9	39	2,8
<b>Razem:</b>	<b>1955</b>	<b>100,0</b>	<b>584</b>	<b>100,0</b>	<b>1371</b>	<b>100,0</b>

Liczba zaz - 39

Około 1/3 pracowników zaz (660 osób tj. 33,6%) stanowiły osoby młode, w wieku 21 – 30 lat. Wśród pracowników niepełnosprawnych i pracowników obsługi było podobnie: odpowiednio 34,9% i 31%.

Kolejną liczną grupą pracowników były osoby w wieku 31 – 40 lat tj. 475 osób – 24,3%. W tej grupie wiekowej zatrudnionych było 313 pracowników niepełnosprawnych - 22,8% i 162 pracowników obsługi - 27,7%.

Niewiele mniej liczną grupę stanowiły osoby w wieku 41 – 50 lat: 418 osób – 21,4 %, przy czym pracownicy niepełnosprawni stanowili 20,0%, a pracownicy obsługi – 24,7%.

Zatrudnienie w wieku 51 – 60 lat wynosiło ogółem 331 osób tj. 16,9%, przy czym zdecydowanie niższe było w grupie pracowników obsługi, bo wynosiło tylko 14,2%, natomiast wśród pracowników niepełnosprawnych - 18,1%.

Bardzo niskie zatrudnienie było w grupie wiekowej 61 lat i więcej.

Reasumując, blisko 80% pracowników zaz to osoby w wieku 21-50 lat, a udział poszczególnych grup wiekowych w zatrudnieniu jest odwrotnie proporcjonalny do wieku.

#### ***4.5. Struktura zatrudnienia wg wykształcenia.***

Wśród pracowników ogółem dominującą grupą były osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (29,4%). Kolejne licznie reprezentowane grupy to osoby z wykształceniem pomaturalnym i średnim zawodowym oraz podstawowym – po ok. 22%.

Widoczne są znaczne rozbieżności pomiędzy wykształceniem pracowników obsługi i pracowników niepełnosprawnych, co wydaje się uzasadnione biorąc pod uwagę specyfikę działalności zaz.

W pierwszej grupie ponad 40% stanowią osoby z wykształceniem pomaturalnym i średnim zawodowym i blisko 36% osoby z wykształceniem wyższym (łącznie ponad  $\frac{3}{4}$  pracowników obsługi). Natomiast aż 36,5% pracowników niepełnosprawnych posiada wykształcenie niepełne podstawowe lub wykształcenie podstawowe, a 35,2% - wykształcenie zasadnicze zawodowe (łącznie prawie  $\frac{3}{4}$  pracowników niepełnosprawnych). Tylko 25,1% pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności ma wykształcenie średnie (w tym: zawodowe, ogólnokształcące i pomaturalne), natomiast wykształcenie wyższe - tylko 3,6%.

Szczegółowe dane przedstawia Tabela nr 22.



Tabela nr 22. Struktura wykształcenia pracowników zaz (stan na 31.12.2006 r.)

Wykształcenie	Pracownicy ogółem		Pracownicy obsługi		Pracownicy niepełnosprawni	
	osoby	[%]	osoby	[%]	osoby	[%]
Wyższe (w tym wyższe zawodowe i licencjat)	260	13,3	210	35,7	50	3,6
Pomaturalne, średnie zawodowe	446	22,8	238	40,4	208	15,2
Średnie ogólnokształcące	160	8,2	29	4,9	131	9,6
Zasadnicze zawodowe	577	29,4	95	16,1	482	35,2
Podstawowe (w tym gimnazjum)	438	22,3	17	2,9	421	30,7
Niepełne podstawowe	79	4,0	0	0,0	79	5,8
<b>Razem:</b>	<b>1 960</b>	<b>100,0</b>	<b>589</b>	<b>100,0</b>	<b>1 371</b>	<b>100,0</b>

liczba zaz - 39

Z porównania wyników niniejszego badania zakładów aktywności zawodowej i wyników badania zakładów pracy chronionej przeprowadzonego przez PFRON w 2007 r. wynika, że niepełnosprawni pracownicy zaz są nieco gorzej wykształceni niż osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności zatrudnione w zpch, co przedstawia poniższa tabela.

Tabela nr 23. Porównanie wykształcenia osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności zatrudnionych w zaz i zpch w 2006 r.

Wykształcenie	Struktura [%]	
	zaz	zpch
Wyższe (w tym wyższe zawodowe i licencjat)	3,6	4,3
Pomaturalne, średnie zawodowe	15,2	20,5
Średnie ogólnokształcące	9,6	9,2
Zasadnicze zawodowe	35,2	43,3
Podstawowe (w tym gimnazjum)	30,7	21,3
Niepełne podstawowe	5,8	1,4
<b>Razem:</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Na uwagę zasługuje fakt, że 71,7% pracowników niepełnosprawnych zaz w stopniu znacznym nie posiadało średniego wykształcenia. W zakładach pracy chronionej sytuacja jest tylko nieznacznie lepsza, gdyż 66,0% zatrudnionych ze stopniem znacznym też nie posiadało średniego wykształcenia. Przyczyn takiego stanu zapewne jest wiele. Począwszy od barier komunikacyjnych, architektonicznych, trudniejszej sytuacji materialnej osób niepełnosprawnych, po system szkolnictwa dostępnego dla młodzieży niepełnosprawnej.

Znaczący wpływ na poziom wykształcenia zapewne ma również rodzaj schorzeń, np. 14,7% w zaz (4,3% w zpch) to osoby upośledzone umysłowo w stopniu znacznym. Są to osoby, których możliwości intelektualne nie pozwalają na osiągnięcie wyższego

poziomu wykształcenia. Jednakże pozostali pracownicy zaz to prawdopodobnie osoby z normą intelektualną, które mogłyby zdobyć wykształcenie średnie.

#### 4.6. Rodzaje schorzeń pracowników niepełnosprawnych

Według stanu na dzień 31 grudnia 2006 roku, wśród pracowników niepełnosprawnych zaz najliczniejszą grupę stanowiły osoby ze schorzeniami narządu ruchu i kręgosłupa - 260 osób tj. 18,8% oraz narządu wzroku – 259 osób tj. 18,7% (w tym 95 osób niewidomych). W dalszej kolejności wymienić należy osoby z chorobami psychicznymi i nerwowymi (17,4%), z upośledzeniem umysłowym (14,7%) i schorzeniami neurologicznymi (14,6%).

Szczegółowe dane przedstawia Tabela nr 24.

Tabela nr 24. - Rodzaje niepełnosprawności wg głównego schorzenia (stan na 31.12.2006 r.)

Rodzaje schorzeń	osoby <sup>1)</sup>	[%]
<b>Schorzenia narządu wzroku</b>	259	18,7
<i>w tym niewidomi</i>	95	36,7
<b>Schorzenia narządu słuchu i mowy</b>	38	2,7
<b>Schorzenia narządu ruchu i kręgosłupa</b>	260	18,8
<b>Choroby psychiczne i nerwowe</b>	240	17,4
<b>Epilepsja</b>	38	2,7
<b>Upośledzenie umysłowe</b>	203	14,7
<b>Schorzenia układu krążenia</b>	29	2,1
<b>Schorzenia neurologiczne</b>	202	14,6
<b>Inne</b>	113	8,2
<b>Razem:</b>	<b>1 382</b>	<b>100,0</b>

1) brak danych o 29 osobach (z 1 zaz)

W grupie zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych było 664 osób z chorobami wrodzonymi (47,1%) oraz 742 osoby z chorobami nabytymi (52,9%), z czego 142 osoby z chorobami pourazowymi (19%).

Tabela nr 25. Przyczyny powstania niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych zaz (stan na 31.31.2006 r.)

Wyszczególnienie	osoby	[%]
<b>Choroby wrodzone</b>	664	47,1
<b>Choroby nabyte, w tym:</b>	747	52,9
<i>choroby pourazowe (powypadkowe):</i>	142	19,0
<b>Razem:</b>	<b>1411</b>	<b>100,0</b>

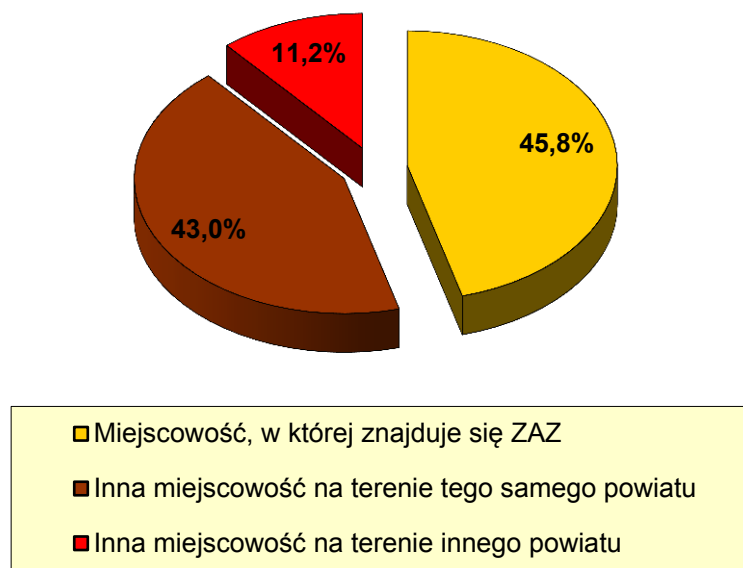
#### 4.7. Miejsce zamieszkania niepełnosprawnych pracowników zaz

Ze względu na niewielką liczebność zaz i znaczne ich rozproszenie, badanie obejmowało również problematykę odległości zaz od miejsca zamieszkania niepełnosprawnych pracowników.

Jak widać na poniższym wykresie jedynie 45,8% pracowników niepełnosprawnych mieszkało w tej samej miejscowości, w której znajdował się ich zakład. Większość - 54,2% niepełnosprawnych pracowników zamieszkiwało w innych miejscowościach, przy czym aż 11,2% osób mieszkało w miejscowościach położonych na terenie innego powiatu.

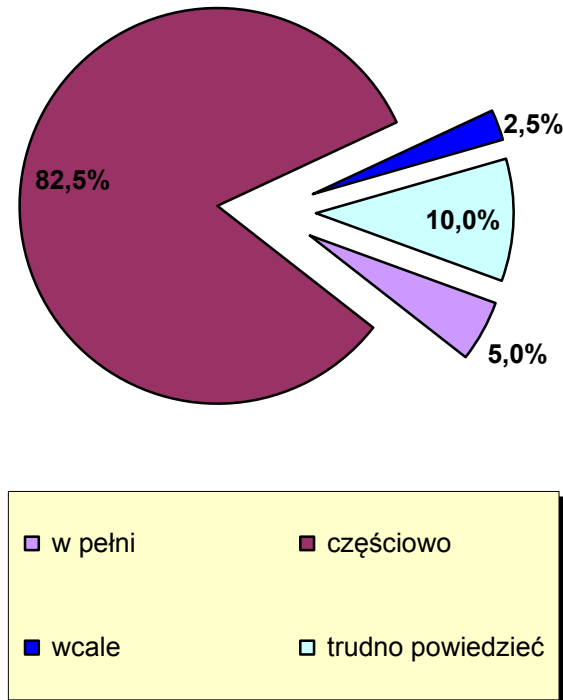
**Wykres 6.**

#### Miejsce zamieszkania pracowników niepełnosprawnych zaz



Badanym zakładom zadano również pytanie: „W jakim stopniu funkcjonowanie Państwa zaz zaspokaja lokalne potrzeby w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych?”. W opinii zdecydowanej większości zaz (ponad 80%) funkcjonowanie ich zakładu jedynie częściowo zaspokaja potrzeby lokalnego środowiska w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych. Jedynie 5% zaz stwierdziło, że ich działalność w pełni zaspokaja lokalne potrzeby w tym zakresie. Informacja ta może świadczyć o potrzebie tworzenia nowych zakładów. Szczegółowe dane przedstawia Wykres 7.

**Wykres 7.**  
**Stopień zaspokojenia lokalnych potrzeb w**  
**zakresie zatrudnienia osób**  
**niepełnosprawnych**



#### **4.8. Wymiar czasu pracy pracowników niepełnosprawnych zaz**

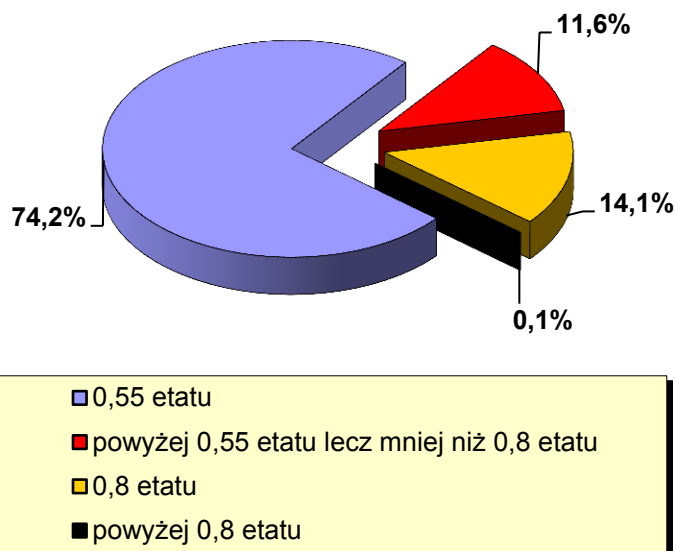
Zgodnie § 10 ust. 1 *rozporządzenia*, czas pracy zatrudnionych w zakładzie pracowników niepełnosprawnych musi wynosić co najmniej 0,55 wymiaru czasu pracy określonego w *ustawie*, tj. 3 godziny i 51 minut dziennie (pełny wymiar czasu pracy osoby niepełnosprawnej w stopniu znacznym lub umiarkowanym wynosi 7 godzin – art.15 ust. 2 *ustawy*), ale nie może przekroczyć 0,8 tego wymiaru czasu tj. 5 godzin i 36 minut dziennie.

Z danych z badania wynika, że w zakładach aktywności zawodowej nie było osób zatrudnionych na mniej niż 0,55 etatu, a przeciętne zatrudnienie pracownika niepełnosprawnego wyniosło 0,62 etatu.

Przeważająca liczba osób (aż 74,2%) była zatrudniona na 0,55 etatu. Na 0,8 etatu było zatrudnionych 14,1% pracowników niepełnosprawnych, a 11,6% osób było zatrudnionych w wymiarze od 0,55 do 0,8 etatu. Powyżej 0,8 etatu w 2006 roku zatrudnionych było 0,1% pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności (2 osoby).

### Wykres 8.

#### Wymiar czasu pracy pracowników niepełnosprawnych



#### *4.9. Źródło naboru do zaz osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności*

Najliczniejszą grupę wśród pracowników niepełnosprawnych stanowiły uprzedni uczestnicy WTZ - 27,8%.

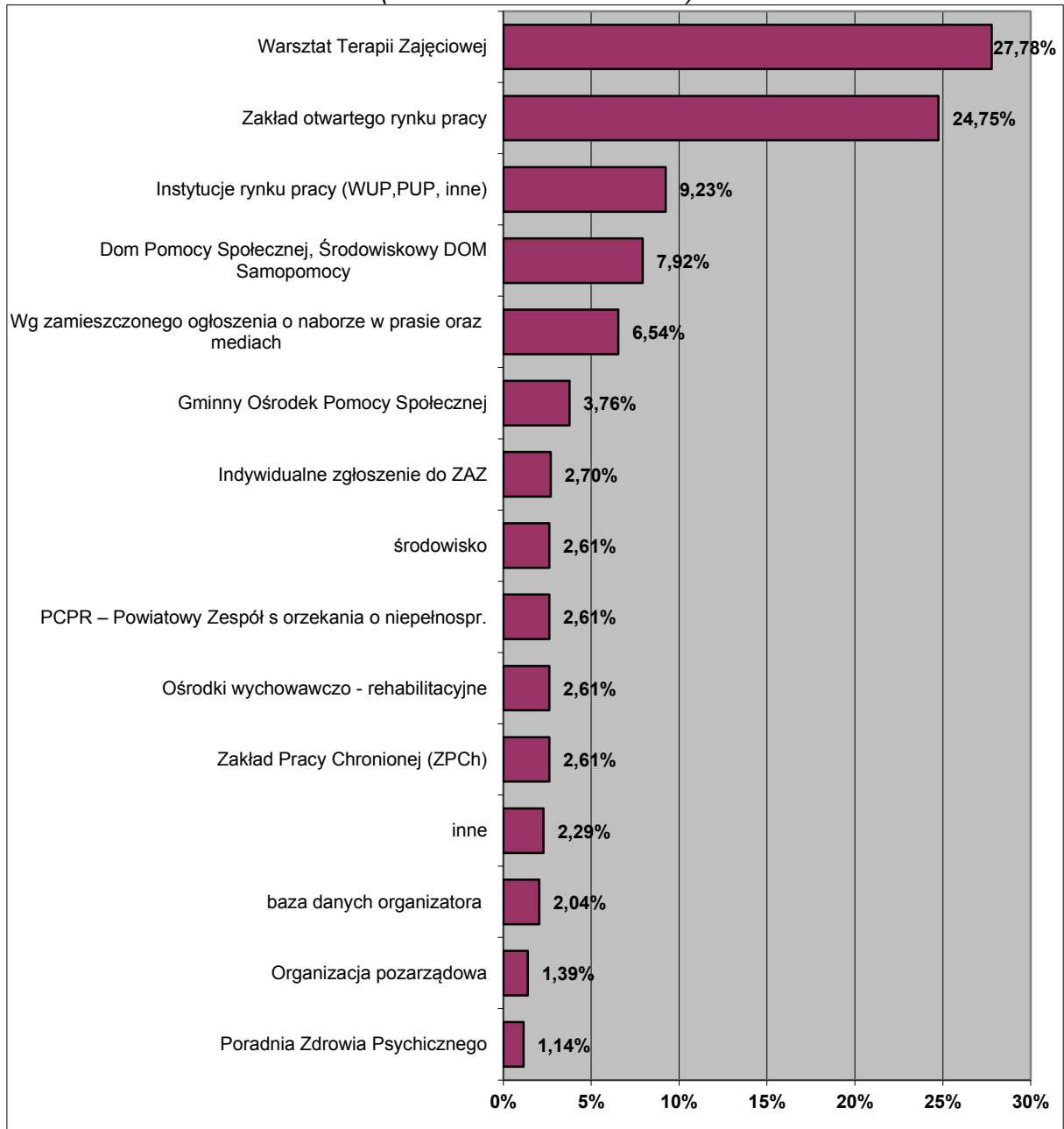
Drugą grupą pracowników niepełnosprawnych zaz były osoby z otwartego rynku pracy – 24,8%.

Najmniej liczną grupą, która podjęła pracę w zaz były osoby skierowane do zakładu przez Poradnie Zdrowia Psychicznego i organizacje pozarządowe (odpowiednio – 1,1% i 1,4%).

Szczegółowe dane w tym zakresie przedstawia Wykres 9.

### Wykres 9.

#### Źródło naboru do zaz osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności (stan na 31.12.2006 r. <sup>1)</sup>)



1) brak informacji o 187 pracownikach

Na postawione w ankiecie pytanie, czy w trakcie tworzenia zaz były problemy z rekrutacją osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności – 23 zakłady odpowiedziały, że nie miały takich problemów. W 17 zakładach wystąpiły problemy z rekrutacją, przy czym:

- w 6 zaz z uwagi na większą liczbę zgłoszonych osób niż posiadane możliwości zatrudnienia,
- w 7 przypadkach brak było dostatecznej liczby chętnych,
- w 4 zaz wskazano na inne problemy, które wynikały m.in. stąd, że potencjalni pracownicy niepełnosprawni obawiali się utraty otrzymywanych świadczeń, bądź

nie posiadali predyspozycji do pracy.

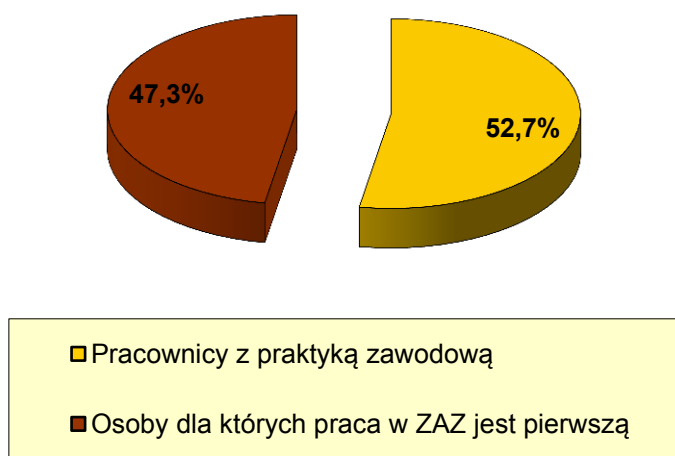
Z analizy danych z badania wynika, że aż w 24 zaz (60%) o zatrudnieniu pracowników niepełnosprawnych decydowały także inne czynniki aniżeli tylko znaczny stopień niepełnosprawności. W 18 przypadkach brano pod uwagę predyspozycje psycho-fizyczne pracowników niepełnosprawnych, zaś w 12 zaz - miejsce zamieszkania i rodzaj schorzenia. W 4 zakładach kierowano się przy zatrudnieniu takimi kryteriami jak: motywacja do podjęcia pracy, doświadczenie zawodowe, zainteresowania oraz zezwolenie lekarza medycyny pracy.

Zatrudniając pracowników niepełnosprawnych większość zakładów (52,5%) starało się dostosować swoje działania w zakresie integracji społeczno-zawodowej do potrzeb i możliwości pracowników niepełnosprawnych. Jednakże 47,5% zaz zatrudniało takich pracowników niepełnosprawnych, których potrzeby były zbieżne z możliwościami integracji społeczno-zawodowej, jakie oferował zaz.

Dla 47,3% zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych zatrudnienie w zakładzie aktywności zawodowej było pierwszą pracą w życiu. Wynik ten potwierdza przypuszczenie, że pracownicy zaz pochodzący z wtz, ośrodków rehabilitacyjno-wychowawczych, Domów Pomocy Społecznej, Środowiskowych Domów Samopomocy, Gminnych Ośrodków Pomocy Społecznej i innych środowisk to osoby bez praktyki zawodowej, gdyż grupa ta stanowiła 72,6% wszystkich pracowników niepełnosprawnych i nie była wcześniej bezpośrednio powiązana ze środowiskiem pracy.

### **Wykres 10.**

**Przebieg dotychczasowego zatrudnienia pracowników niepełnospr. (stan na 31.12.2006).**



W badaniu zadano pytanie: „W jaki sposób odbywa się rozpoznanie potrzeb pracowników niepełnosprawnych i jakiego rodzaju dostosowania ze strony zaz miały miejsce?”.

Na pytanie to odpowiedzi udzieliło 37 zakładów. Prezentowany wachlarz sposobów poznawania potrzeb pracowników niepełnosprawnych jest szeroki, ale wyraźnie widać, iż najczęściej stosowane były: bezpośrednia rozmowa z pracownikiem (23 zaz) i wywiad środowiskowy (16 zaz) oraz ankieta (7 zaz) i obserwacja na stanowisku pracy (7 zaz). W większości zakładów potrzeby rozpoznawano za pomocą kombinacji wymienionych sposobów.

Wśród pozostałych odpowiedzi wymieniane były:

- spotkania grupowe,
- spotkania ze specjalistami: neurologiem, psychiatrą, psychologiem, logopedą, ortopedą,
- analiza dokumentacji,
- informacje z warsztatów terapii zajęciowej.

Informacje o dostosowaniach w zakładzie do potrzeb osób niepełnosprawnych podało 17 zaz. Najczęściej wymieniane były: dostosowanie stanowiska pracy (7 zaz) i dostosowanie szkoleń zawodowych do potrzeb pracowników (3 zaz).

Wśród pozostałych odpowiedzi wymieniano:

- stworzenie specjalnych warunków w celu wykorzystania potencjału zatrudnionej osoby,
- uelastycznienie doboru i rodzaju wykonywanej pracy, dowóz uczestników do i z miejsca pracy,
- pomoc w zakupie sprzętu rehabilitacyjnego,
- dostosowanie rozkładu czasu pracy do potrzeb pracowników,
- mieszkanie chronione, pomoc finansowa z ZFA,
- zmiana stanowiska i rodzaju wykonywanej pracy.

#### ***4.10. Przyczyny rozwiązania umowy o pracę w zaz przez pracowników niepełnosprawnych***

W 2006 r. stosunek pracy został rozwiązany ze 198 pracownikami niepełnosprawnymi. Ta liczba w stosunku do stanu zatrudnienia na koniec roku (1411 pracowników niepełnosprawnych) stanowi aż 14%. Niezwykle istotnym problemem dla tego zjawiska są przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Niepokojącym może być fakt, że najwięcej, bo aż blisko 25% osób opuściło zaz na własne życzenie bez podania przyczyn. Nie są znane powody podejmowania decyzji o rezygnacji z pracy w zaz, dlatego nie można dokonać analizy tego zjawiska.

W drugiej co do liczebności grupie osób, która opuściła zaz w 2006 r. (18,7%) przyczyną odejścia było pogorszenie stanu zdrowia lub zgon.



Z następną liczną grupą osób, która opuściła zaz (30 osób tj. 15,2%) wiąże się wygaśnięcie umowy o pracę. W tej grupie osób prawdopodobną przyczyną nie przedłużenia umowy o pracę mogło być słabe zaangażowanie pracownika lub nie podążanie wykonywaniu obowiązków, o czym może świadczyć fakt, że kilka osób odeszło do warsztatów terapii zajęciowej.

Aż 22 pracowników niepełnosprawnych (11,1%) zostało zwolnionych z winy pracownika, a w świetle obowiązujących w 2006 r. przepisów prawnych 18 osób (9,1%) musiało opuścić zaz w wyniku wygaśnięcia orzeczenia o stopniu niepełnosprawności.

Poniżej przedstawiono zjawisko opuszczania zakładów przez osoby niepełnosprawne w 2006 r.

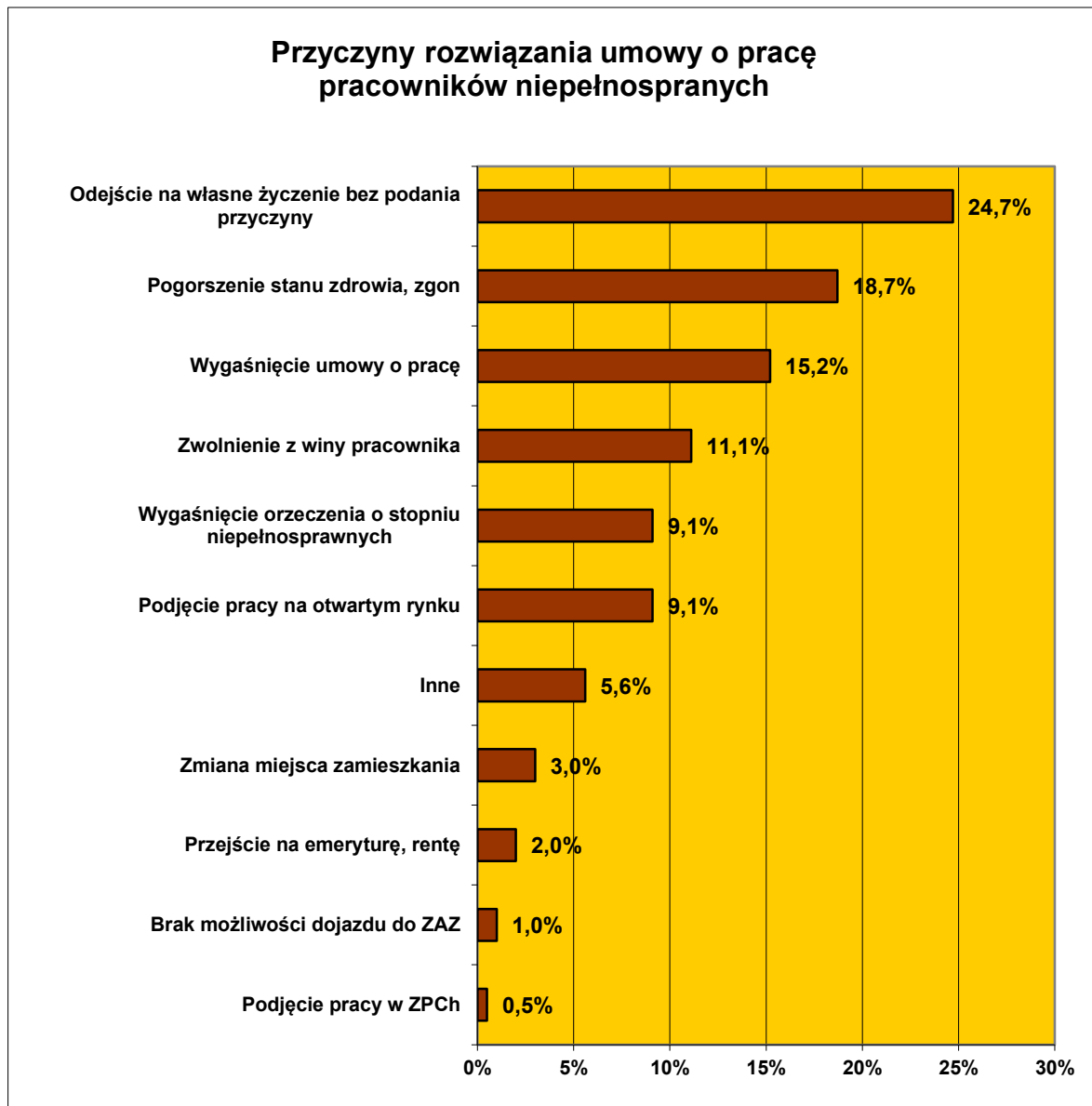
Tabela nr 26. Przyczyny rozwiązania umowy o pracę z pracownikami niepełnosprawnymi w 2006 roku

Przyczyny rozwiązania umowy o pracę	Liczba osób	Struktura w %
Podjęcie pracy w ZPCh	1	0,5%
Podjęcie pracy na otwartym rynku	18	9,1%
Przejsie na emeryturę, rentę	4	2,0%
Pogorszenie stanu zdrowia, zgon	37	18,7%
Zmiana miejsca zamieszkania	6	3,0%
Zwolnienie z winy pracownika	22	11,1%
Odejście na własne życzenie bez podania przyczyny	49	24,7%
Brak możliwości dojazdu do ZAZ	2	1,0%
Wygaśnięcie orzeczenia o stopniu niepełnosprawnych	18	9,1%
Wygaśnięcie umowy o pracę	30	15,2%
Inne	11	5,6%
<b>Razem:</b>	<b>198</b>	<b>100,0%</b>

Wydaje się, że należy pozytywnie ocenić fakt, że 18 osób (9,1%) podjęło pracę na otwartym rynku pracy, natomiast winno budzić niepokój podjęcie pracy w zakładzie pracy chronionej tylko przez 1 osobę. Podejmowanie pracy przez pracowników niepełnosprawnych zaz na otwartym i chronionym rynku pracy jest jednym z najważniejszych celów funkcjonowania zaz (§ 2 ust.1 rozporządzenia: „Zakład aktywności zawodowej, zwany dalej „zakładem”, tworzy się celem zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności, a także poprzez rehabilitację zawodową i społeczną, przygotowania ich do życia w otwartym środowisku oraz pomocy w realizacji pełnego, niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia na miarę ich indywidualnych możliwości.” )

Przyczyny odejścia z zaz pozostałych 12 osób (5%) dotyczyły m.in.: zmiany miejsca zamieszkania, przejścia na emeryturę lub rentę oraz brak możliwości dojazdu do zaz.

**Wykres 11.**



Biorąc pod uwagę powyższe, nasuwa się pytanie, czy w związku z dużą rotacją pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności wystąpiły problemy z rekrutacją nowych pracowników. Dla 67,7% zakładów nie stanowiło to problemu natomiast w 5 zaz (13,5%) były problemy z ponowną rekrutacją pracowników, wynikające m.in. z:

- trudności w znalezieniu pracowników, którzy mieli orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności i mogli podjąć pracę,
- braku zgłoszonych osób z pobliskich miejscowości – trudności z dowozem pracowników,
- braku osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności chętnych do pracy, bądź dostatecznie zmotywowanych do podjęcia pracy,
- braku osób do zatrudnienia w kuchni i ogrodnictwie ze względu na stan zdrowia osób niepełnosprawnych.

**Wykres 12.**  
**Problemy z rekrutacją osób  
niepełnosprawnych do pracy w zaz**



Na postawione w ankiecie pytanie „Czy obecnie w zaz są wolne miejsca dla pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności?” odpowiedzi udzieliło 39 zaz, przy czym 38 miało komplet pracowników, a tylko 1 zakład stwierdził, że ma 2 wolne miejsca.

## **5. ELEMENTY REHABILITACJI SPOŁECZNEJ I LECZNICZEJ W ZAZ**

Jednym z ważniejszych elementów umożliwiających rehabilitację społeczną i leczniczą w zakładach aktywności zawodowej jest zakładowy fundusz aktywności (ZFA). W 2006 roku wszystkie działające zaz dysponowały w ramach zakładowego funduszu aktywności środkami w łącznej wysokości 4,3 miliona złotych, przy czym wydatki z funduszu wyniosły 1,8 miliona zł.

### ***5.1. Wybrane potrzeby finansowane ze środków ZFA***

Środki z zakładowego funduszu aktywności (ZFA) w dużej części były przeznaczone na pomoc indywidualną niepełnosprawnym pracownikom zaz, nie związaną bezpośrednio z działalnością zakładu.

Łącznie w 2006 roku 32 zaz wydatkowały z ZFA ponad 935 tys. zł na różne nie związane bezpośrednio z działalnością zakładu, formy pomocy pracownikom niepełnosprawnym. Pomocą zostało objętych 1.475 niepełnosprawnych pracowników zaz – średnio na jedną osobę była to kwota 634 zł (część pracowników kilkakrotnie

mogła otrzymać pomoc, np. na różne cele).

Do takiej pomocy można zaliczyć:

- 1) zakup sprzętu i wyposażenia pomagającego osobie niepełnosprawnej w samodzielnym życiu i uczestnictwie w życiu społecznym w lokalnym środowisku

Według danych uzyskanych z badania, wsparcia pracownikom niepełnosprawnym w tym zakresie w 2006 roku udzieliło 22 zaz (55% działających zakładów) na łączną kwotę 171,1 tys. zł.

Pomocą objęto 284 osób, a średnia kwota na jedną osobę wyniosła 603 zł. Najczęściej celem pomocy było dofinansowanie zakupu sprzętu ortopedycznego i sprzętu rehabilitacyjnego.

Tabela nr 27 przedstawia szczegółowe informacje dotyczące celu pomocy oraz liczby zaz, które takiej pomocy udzieliły.

Tabela nr 27. Rodzaj pomocy udzielonej pracownikom przez zaz ze środków ZFA w 2006 roku

Rodzaje pomocy	Liczba zaz	[%] <sup>*)</sup>
<b>sprzęt ortopedyczny</b>	13	32,5%
<b>sprzęt rehabilitacyjny</b>	12	30,0%
<b>artykuły gospodarstwa domowego</b>	9	22,5%
<b>sprzęt komputerowy i oprogramowanie</b>	8	20,0%
<b>zakup/przystosowanie samochodu</b>	5	12,5%
<b>pozostałe</b>	6	15,0%

\*) % liczony do ogółu zaz (40)

- 2) pomoc w przygotowaniu, remoncie i wyposażeniu indywidualnych i zbiorowych form mieszkalnictwa chronionego dla osób niepełnosprawnych, które nie znajdują oparcia we własnej rodzinie lub podejmują świadome decyzje dotyczące samodzielnego życia.

Z informacji z badania wynika, że w w/w zakresie pomoc pracownikom niepełnosprawnym udzieliło 14 zakładów (35% ogółu) w łącznej kwocie 180 tys. zł.

Pomoc otrzymało 119 pracowników – średnio na 1 osobę była to kwota 1.512 zł. Głównym celem pomocy był remont i adaptacja mieszkania dla potrzeb niepełnosprawnego pracownika zaz – patrz Tabela nr 28.

Tabela nr 28. Rodzaj pomocy udzielonej przez zaz ze środków ZFA w 2006 roku

Cel pomocy	Liczba zaz	[%] <sup>*)</sup>
<b>remont, adaptacja mieszkania</b>	10	25,0%
<b>wyposażenie mieszkania</b>	5	12,5%
<b>likwidacja barier architekt. zewnętrznych (podjazd, winda, itp.)</b>	3	7,5%
<b>pozostałe</b>	3	7,5%

\*) % liczony do ogółu zaz (40)

3) pomoc w zaspokajaniu innych potrzeb zatrudnionych osób niepełnosprawnych, w tym związanych z rehabilitacją, opieką medyczną oraz wykształceniem.

Na te cele z ZFA wydatkowano 584 tys. zł (29 zaz). Z pomocy skorzystało 1.072 niepełnosprawnych pracowników zakładu, co daje średnio 545 zł na osobę. Tej formy pomocy swoim pracownikom udzieliło 32 zaz.

Oprócz dwóch spośród wymienionych w tabeli celów pomocy zakładu dla pracowników niepełnosprawnych, a mianowicie: dofinansowania do turnusów rehabilitacyjnych i dofinansowania opieki zdrowotnej (które można zaliczyć do rehabilitacji leczniczej), wszystkie pozostałe spełniają zadania rehabilitacji społecznej.

Tabela nr 29 przedstawia dokładne dane dotyczące liczby zakładów aktywności zawodowej przeznaczających środki z ZFA na różne rodzaje pomocy.

Tabela nr 29. Rodzaj pomocy udzielonej przez zaz ze środków Funduszu Aktywności w 2006 roku

Cel pomocy	Liczba zaz	[%] <sup>*)</sup>
<b>dofinansowanie turnusów rehabilitacyjnych</b>	22	55,0%
<b>dofinansowanie opieki zdrowotnej</b>	17	42,5%
<b>dofinansowanie nauki</b>	6	15,0%
<b>dofinansowanie kultury i rekreacji</b>	23	57,5%
<b>pozostałe</b>	16	40,0%

\*) % liczony do ogółu zaz (40)

## **5.2. Czas przeznaczony na rehabilitację w zaz**

Zgodnie z rozporządzeniem<sup>4</sup> czas przeznaczony na zajęcia rehabilitacyjne prowadzone w zakładach aktywności zawodowej nie może być krótszy niż 1 godzina dziennie i dłuższy niż 2 godziny. Z danych przedstawionych w Tabeli nr 30 wynika, że na rehabilitację w zakładach najczęściej przeznaczano od 60 do 90 minut dziennie. Rehabilitacji w tym przedziale czasowym poddawanych było ponad 78% pracowników niepełnosprawnych. W rehabilitacji trwającej krócej niż 1 godzina uczestniczyło 17,5% osób niepełnosprawnych (co stoi w sprzeczności z zapisami ustawowymi), a pozostałe 4,2% miało dzienny czas rehabilitacji trwający ponad 90 minut.

Można przypuszczać, że na długość czasu przeznaczonego na zajęcia rehabilitacyjne decydujący wpływ ma rodzaj schorzenia i stopień zrehabilitowania pracownika niepełnosprawnego. Te dwa elementy zapewne są decydującymi parametrami dla Rady Programowej przy tworzeniu indywidualnych programów rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej.

<sup>4</sup> Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 stycznia 2000 roku w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz. U. Z dnia 31 stycznia 2000 r.)

Tabela nr 30. Dzienny wymiar czasu zajęć rehabilitacyjnych prowadzonych w zaz w 2006 roku

Wymiar czasu na rehabilitację	Liczba osób <sup>*)</sup>	Udział
Poniżej 60 minut	199	17,5%
Od 60 do 90 minut	892	78,3%
Od 90 do 120 minut	42	3,7%
Powyżej 120 minut	6	0,5%
<b>Razem:</b>	<b>1.139</b>	<b>100,0%</b>

\*) Dane z 36 działających zaz

### 5.3. Formy rehabilitacji prowadzone w zaz

Formy rehabilitacji prowadzone w zaz i ujęte w Tabeli 31 można podzielić na dwie podstawowe grupy:

- formy rehabilitacji leczniczej, w której skład wchodzi m.in. kinezyterapia, fizykoterapia czy hipoterapia,
- formy rehabilitacji społecznej, do której można zaliczyć psychoterapię indywidualną i zbiorową.

W zajęciach tych w 2006 roku brało udział 1.139 osób, to jest 88,5% ogółu pracowników niepełnosprawnych.<sup>5</sup>

Najczęstszą formą rehabilitacji w zaz była kinezyterapia indywidualna, którą prowadziło 89% badanych zakładów. Kinezyterapia zbiorowa w procesie rehabilitacji była wykorzystywana w blisko 60% zaz, a fizykoterapia w 57%.

Ważnym z punktu widzenia przełamywania różnego rodzaju barier psychicznych jest uczestnictwo w psychoterapii zarówno zbiorowej ale w szczególności indywidualnej. Jak pokazują dane, ta forma rehabilitacji nie była powszechnie stosowana w zakładach aktywizacji zawodowej. Zajęcia psychoterapii indywidualnej prowadzone były w 43% zakładów, a psychoterapii zbiorowej tylko w 27% opisywanych podmiotów.

Tabela nr 31. Formy rehabilitacji prowadzone w zaz w 2006 roku

Formy rehabilitacji	Liczba zaz <sup>*)</sup>	[%]	Liczba osób
<b>kinezyterapia indywidualna</b>	33	89,2%	643
<b>kinezyterapia zbiorowa</b>	22	59,5%	554
<b>fizykoterapia</b>	21	56,8%	325
<b>psychoterapia indywidualna</b>	16	43,2%	326
<b>psychoterapia zbiorowa</b>	10	27,0%	211
<b>inne formy rehabilitacji (w tym: hipoterapia, hydroterapia, masaż itp.)</b>	13	35,1%	643

\*) Dane z 36 działających zaz

<sup>5</sup> Dane z 36 zaz. Udział (%) liczony w stosunku do ogólnej liczby pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności z 36 podmiotów.

## **6. ELEMENTY REHABILITACJI ZAWODOWEJ W ZAZ**

Najważniejszym elementem rehabilitacji zawodowej w zaz jest możliwość bezpośredniej pracy na stanowiskach pracy przez osoby niepełnosprawne. W zależności od profilu działalności osoby niepełnosprawne wykonywały w tych zakładach prace od uprawy roślin ogrodniczych i sadowniczych, gospodarki terenem zielonym, hodowli zwierząt poprzez usługi hotelarskie, gastronomiczne, pralnicze, krawieckie, introligatorskie, poligraficzne, produkcji wyrobów ceramicznych, stolarskich oraz z metalu, do usług fizjoterapeutycznych z zakresu opieki wychowawczej oraz pomocy społecznej. Możliwość wykonywania pracy na rzeczywistym stanowisku pracy pod okiem pracowników obsługi umożliwia w sposób jak najmniej stresowy nabycie umiejętności zawodowych przez niepełnosprawnych pracowników zaz.

W 2006 roku w 24 zaz dla pracowników niepełnosprawnych były organizowane różnego rodzaju szkolenia związane z profilem działalności zakładu. Szkolenia objęły ponad 700 pracowników i dotyczyły zarówno wdrożenia „nowych” pracowników do pracy jak również przekwalifikowania/zmiany stanowiska pracy oraz podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Szczegółowe informacje o rodzaju i tematyce przeprowadzonych szkoleń zostały umieszczone w Załączniku 2.

Oprócz podstawowej formy rehabilitacji zawodowej jaką jest niewątpliwie praca w zaz, w podmiotach tych pracownicy niepełnosprawni mogli korzystać z innych form pomocy i nabywać umiejętności niezbędne w znalezieniu zatrudnienia poza zaz.

### ***6.1. Finansowe wsparcie rehabilitacji zawodowej z ZFA***

Oprócz rehabilitacji społecznej czy leczniczej (patrz punkt 5.1.), środki z ZFA mogą być także wykorzystywane na finansowanie rehabilitacji zawodowej. Można z niego finansować m.in.:

- pomoc w przygotowaniu osób niepełnosprawnych do pracy poza zakładem i wyrównaniu ich szans w nowym miejscu pracy; w 2006 roku przekazano na ten cel blisko 53 tys. zł, tj. 3% ogółu wydatków z ZFA,
- usprawnienie i dodatkowe oprzyrządowanie stanowisk pracy, wspomagające samodzielne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy; na ten cel w opisywanym roku zakłady aktywizacji zawodowej wydatkowały 278 tys. zł, co stanowiło 15,5% ogółu wydatków z ZFA.

### ***6.2. Formy pomocy zaz w znalezieniu zatrudnienia poza zakładem***

Jak pokazują wyniki badań (Tabela 31) najczęstszymi formami pomocy udzielanej pracownikom niepełnosprawnym w znalezieniu zatrudnienia poza zaz, były:

- pomoc w kompletowaniu niezbędnych dokumentów; takiej pomocy udzieliło swoim pracownikom 65% zaz,
- pomoc w pisaniu CV, listu motywacyjnego - realizowana przez 57,5% zakładów,

- pomoc w szukaniu i wyborze oferty pracy; mogli na nią liczyć pracownicy niepełnosprawni z 52,5% działających zaz,
- pomoc w nawiązaniu kontaktu z pracodawcą; udzieliło jej 52,5% zakładów.

Wszystkie wyżej wymienione formy pomocy były stosowane w ponad połowie zakładów aktywności zawodowej.

Mniej popularne formy pomocy związane były z:

- pomocą w adaptacji w pierwszym okresie po podjęciu zatrudnienia; takie wsparcie otrzymali byli pracownicy 22,5% zaz,
- rejestracją w urzędzie pracy; tylko 25% zaz udzielało takiej pomocy,
- pomocą w postaci znalezienia i przeprowadzenia dodatkowego szkolenia specjalistycznego związanego z ewentualnym zatrudnieniem pracownika niepełnosprawnego na otwartym rynku; w ten rodzaj pomocy angażowało się 37,5% zakładów.

Z punktu widzenia samego zatrudnienia najważniejsza i zarazem najtrudniejsza wydaje się pomoc w nawiązaniu kontaktu z pracodawcą, pomoc w postaci znalezienia i przeprowadzenia dodatkowego szkolenia specjalistycznego związanego z ewentualnym zatrudnieniem pracownika niepełnosprawnego na otwartym rynku oraz pomoc byłego zakładu w adaptacji w pierwszym okresie po podjęciu zatrudnienia. Możliwość skorzystania z takich form pomocy powinien mieć każdy niepełnosprawny pracownik zaz, który wg rady programowej przeszedł prawidłowo proces rehabilitacji w zaz i jest w stanie podjąć i utrzymać zatrudnienie na rynku pracy.

Tabela nr 31. Formy pomocy udzielanej przez zaz pracownikom niepełnosprawnym w znalezieniu pracy przez zaz w 2006 roku

<b>Forma pomocy</b>	<b>udział*)</b>
1) pomoc w zarejestrowaniu się w urzędzie pracy	25,0%
2) pomoc w szukaniu i wyborze oferty pracy	52,5%
3) pomoc w kompletowaniu dokumentów niezbędnych do zatrudnienia	65,0%
4) pomoc w pisaniu CV, listu motywacyjnego, itp.	57,5%
5) pomoc w nawiązaniu kontaktu z pracodawcą	52,5%
6) pomoc w adaptacji w pierwszym okresie po podjęciu zatrudnienia	22,5%
7) pomoc w postaci znalezienia i przeprowadzenia dodatkowego szkolenia specjalistycznego związanego z ewentualnym zatrudnieniem pracownika niepełnosprawnego na otwartym rynku	37,5%

\*) Odpowiedzi z 40 działających zaz

### **6.3. Dokumentacja z zakresu rehabilitacji zawodowej w programach rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej**

Zespół programowy zakładu powoływany jest przez kierownika zaz. Do obowiązków zespołu należy opracowywanie programów rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej pracowników niepełnosprawnych, określających: zakres i metody



opanowania przez osoby niepełnosprawne sprawności niezbędnych w pracy, zakres dostosowania technologii z określeniem rodzajów czynności oraz oprzyrządowania stanowisk pracy przystosowanych do indywidualnych możliwości niepełnosprawnych pracowników, a także zakres i metody rehabilitacji zmierzające do poprawy sprawności psychofizycznych, zaradności osobistej i funkcjonowania społecznego tych osób. Do zadań zespołu programowego należy również określenie możliwości i umiejętności pracownika zaliczonego do znacznego stopnia niepełnosprawności oraz opracowywanie, we współpracy z osobą niepełnosprawną, indywidualnego programu jej rehabilitacji.

W 39 spośród 40 badanych zakładów Zespół programowy opracował indywidualne programy rehabilitacji dla każdego niepełnosprawnego pracownika. W jednym z takich dokumentów nie zostały przygotowane, a wynika to z tego iż rozpoczął on działalność dopiero w połowie grudnia 2006 roku.

Każdy program powinien zawierać elementy rehabilitacji społecznej i leczniczej, a przede wszystkim rehabilitacji zawodowej.

Jak wynika z analizy danych otrzymanych w wyniku badania indywidualne programy rehabilitacji w 92,3% zasz posiadały dokumentację określającą zakres i metody opanowania przez osoby niepełnosprawne sprawności niezbędnych w pracy. Nieco ponad 87% zasz w programach rehabilitacji określiło zakres i metody przewidywanej poprawy u zatrudnianych osób niepełnosprawnych sprawności psychofizycznych, zaradności osobistej i funkcjonowania w społeczeństwie natomiast 82% zakładów zakres dostosowania technologii z określeniem rodzajów czynności i oprzyrządowania stanowisk pracy przystosowanych do indywidualnych możliwości niepełnosprawnych pracowników.

Tabela nr 32. Elementy rehabilitacji zawodowej zawarte w programie rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej dla pracowników niepełnosprawnych w 2006 roku

<b>Treści programowe</b>	<b>Tak</b>	<b>Nie</b>	<b>Są w opracowaniu</b>	<b>Razem</b>
- Zakres i metody opanowania przez osoby niepełnosprawne sprawności niezbędnych w pracy	92,3%	0,0%	7,7%	100,0%
- Zakres dostosowania technologii z określeniem rodzajów czynności i oprzyrządowania stanowisk pracy przystosowanych do indywidualnych możliwości niepełnosprawnych pracowników	82,1%	5,1%	12,8%	100,0%
- Zakres i metody przewidywanej poprawy u zatrudnianych osób niepełnosprawnych sprawności psychofizycznych, zaradności osobistej i funkcjonowania społecznego w społeczeństwie	87,2%	0,0%	12,8%	100,0%

\*) Dane z 39 zasz

#### **6.4. Szkolenia związane z przygotowaniem pracowników niepełnosprawnych do pracy poza zasz przeprowadzone w 2006 roku**

W 2006 roku spośród 40 działających zakładów aktywizacji zawodowej tylko 19

podmiotów zorganizowało szkolenia (kursy) dla niepełnosprawnych pracowników z zakresu przygotowania do pracy na otwartym rynku. Wzięło w nich udział ponad 700 pracowników. Pracownicy niepełnosprawni najczęściej brali udział w:

- szkoleniach z zakresu autoprezentacji,
- szkoleniach dotyczących praw i obowiązków pracowników niepełnosprawnych (kodeks pracy),
- kursach komputerowych,
- kursach dotyczących wykonywania różnych usług w hotelarstwie,
- kursach krawieckich,
- szkoleniach z zakresu zakładania własnej działalności gospodarczej,
- warsztatach „indywidualne ścieżki kariery zawodowej szansą niepełnosprawnego” - organizowanych przez Urząd Pracy,
- szkoleniach z zakresu handlu (sprzedawca).

Szczegółowe dane dotyczące rodzajów przeprowadzonych szkoleń/kursów przedstawia Załącznik 2.

#### ***6.5. Współpraca z podmiotami i organizacjami lokalnymi w kwestii rehabilitacji społeczno-zawodowej***

Do osiągnięcia wymiernych efektów rehabilitacji prowadzonej w zaz niezbędna wydaje się współpraca z różnego rodzaju podmiotami lokalnymi. Jak wynika z badań, zakłady aktywności zawodowej najczęściej podejmowały współpracę z instytucjami samorządu terytorialnego (m.in. GOPS, PCPR). Celem tej współpracy była pomoc niepełnosprawnym pracownikom zaz w uzyskaniu od tych podmiotów wsparcia finansowego z zakresu rehabilitacji leczniczej, niezbędnego sprzętu ortopedycznego czy w sprawach bytowych. Taką współpracę prowadziło 90% zaz.

Ponad 46% zakładów prowadziło współpracę z lokalnymi organizacjami pozarządowymi, głównie w kwestiach rozwiązywania problemów społeczno-zawodowych osób niepełnosprawnych zatrudnionych w zaz. Najczęściej współpraca dotyczyła organizacji rehabilitacji (turnusy rehabilitacyjne), zajęć kulturalno-rozrywkowych, rekreacji, integracji ze środowiskiem lokalnym, organizacji pomocy środowiskowej oraz różnego rodzaju kursów i szkoleń zawodowych.

Głównym, ustawowym celem działalności zaz jest aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych, a podobne zadania realizują Urzędy Pracy dlatego wydaje się, iż podmioty te powinny ściśle ze sobą współpracować. Analiza danych z badania wskazuje, że w sprawach dotyczących pomocy w znalezieniu zatrudnienia na rynku pracy niepełnosprawnym pracownikom tylko 41% zakładów współpracowało z Urzędami Pracy.

Jeszcze gorzej wyglądała sytuacja związana z wykorzystaniem aktywnych instrumentów polityki państwa w kwestii zwalczania bezrobocia takich jak np. szkolenia, kursy, doradztwo zawodowe. W tym zakresie tylko co 4 zaz podjął taką współpracę z Urzędami Pracy.

Ważnym z punktu widzenia realizacji zadań ustawowych (indywidualny plan dotyczący zatrudnienia u innego pracodawcy) jest współpraca z lokalnymi podmiotami gospodarczymi. Z nadesłanych przez zaz danych wynika, że taką współpracę podjął tylko co 5 zakład aktywizacji zawodowej.

Dokładne dane dotyczące tego zagadnienia przedstawia Tabela nr 33.

Tabela nr 33. Współpraca zaz w sprawach związanych z rehabilitacją społeczną, zawodową i leczniczą w 2006 roku

<b>Współpraca z:</b>	<b>[%]</b>
Instytucjami samorządu terenowego (OPS, PCPR) - w kwestii pomocy pracownikom niepełnosprawnym zaz w otrzymaniu dofinansowania, sprzętu ortopedycznego, rehabilitacyjnego, w sprawach mieszkaniowych, itp.	89,7%
Lokalnymi organizacjami pozarządowymi.	46,2%
Urzędem Pracy – w sprawach dotyczących szukania pracy na otwartym rynku dla pracowników niepełnosprawnych ZAZ	41,0%
Urzędem Pracy – w sprawach dotyczących wykorzystania aktywnych instrumentów polityki państwa w kwestii zwalczania bezrobocia (szkoleń, kursów, doradztwa zawodowego, itp.)	25,6%
Lokalnymi zakładami pracy – poprzez szkolenie pracowników niepełnosprawnych zaz na ich stanowiskach pracy	20,5%
Innymi podmiotami	38,5%

#### ***6.6. Stopień przygotowania niepełnosprawnych pracowników zaz do zatrudnienia poza zakładem***

W 11 spośród 40 badanych zaz nie było ani jednego niepełnosprawnego pracownika, który mógłby podjąć zatrudnienie w zpch lub na otwartym rynku pracy.

Pozostałe 29 zakładów wykazało łącznie 607 takich osób, co stanowiło 43% ogółu zatrudnionych w zaz pracowników niepełnosprawnych. W opinii Rady Programowej 74% opisywanej grupy mogło podjąć zatrudnienie w zakładach pracy chronionej, a 26% na otwartym rynku pracy.

W zależności od rodzaju niepełnosprawności osoby te mogły podjąć zatrudnienie samodzielne – bez koniecznej pomocy w postaci przystosowania miejsca pracy czy przy pomocy asystenta, bądź z tymi udogodnieniami.

Z analizy danych wynika, że blisko 33% z wyżej opisywanej grupy niepełnosprawnych pracowników zaz mogłoby podjąć pracę poza zakładem tylko pod bezpośrednim nadzorem innego pracownika (asystenta pracy).

Do pracy samodzielnej (bez ograniczeń) w 2006 roku było predysponowanych 27,8% tej grupy, a do pracy samodzielnej po wcześniejszym przygotowaniu/przystosowaniu stanowiska pracy - 22,4%.

15% niepełnosprawnych pracowników zaz, którzy byli gotowi do podjęcia zatrudnienia poza zakładem mogło podjąć pracę, ale tylko po uprzednim specjalistycznym przeszkoleniu.

Dokładne dane z tego zakresu przedstawia Tabela nr 34.

Tabela nr 34. Liczba pracowników niepełnosprawnych zaz, którzy wg oceny Rady Programowej mogli podjąć zatrudnienie poza zaz w 2006 roku

Rodzaj pracy	Liczba pracowników niepełnosprawnych ZAZ, którzy mogli podjąć pracę			
	ogółem		na otwartym rynku pracy	w ZPCh
	liczba	udział		
1) pracę samodzielną (bez ograniczeń)	169	27,8%	55	114
2) pracę samodzielną, po uprzednim specjalistycznym przeszkoleniu	95	15,7%	36	59
3) pracę samodzielną po jej uprzednim, właściwym oprzyrządowaniu technicznym	136	22,4%	45	91
4) pracę pod bezpośrednim nadzorem innego pracownika (asystenta)	199	32,8%	20	179
5) Inny rodzaj pracy	8	1,3%	2	6
<b>Razem:</b>	<b>607</b>	<b>100,0%</b>	<b>158</b>	<b>449</b>

Spośród pracowników niepełnosprawnych, którzy osiągnęli odpowiedni poziom przygotowania zawodowego (607 osób) tylko co piąty znalazł zatrudnienie poza zaz.

## **7. PRZESZKODY I CZYNNIKI SPRZYJAJĄCE ROZWOJOWI ZAZ**

W zrealizowanym badaniu pytano zakłady aktywności zawodowej o udział pracowników niepełnosprawnych w podejmowaniu decyzji dotyczących funkcjonowania zakładu, o przeszkody w funkcjonowaniu i o czynniki sprzyjające rozwojowi zaz.

Większość zaz (70%) stwierdziła, iż pracownicy niepełnosprawni mieli wpływ na decyzje dotyczące funkcjonowania zakładu.

Odbywało się to najczęściej podczas zebrań dla pracowników, kiedy to zgłaszane i omawiane były wnioski i sugestie. W wielu zakładach funkcjonują też rady i komisje, np. Rada Zakładowa, Komisja Rehabilitacyjna, Komisja Socjalna, Komisja Funduszu Świadczeń Socjalnych, Komisja FAZ, w skład których wchodzi niepełnosprawni pracownicy.

Blisko  $\frac{3}{4}$  zaz napotykało na przeszkody w swoim funkcjonowaniu. Analiza odpowiedzi wskazuje na 3 główne obszary problemowe:

1. finansowe
2. prawne
3. instytucjonalne.

W sferze finansowej główne wymieniane przeszkody to:

- ustawowe zmniejszanie udziału dofinansowania ze środków PFRON kosztów działalności zaz, bez sprecyzowania kto i na jakich zasadach może dofinansować pozostałą część (czy mają dofinansować samorządy, czy może to być z prowadzonej działalności),
- ograniczenie swobody inwestycji, brak możliwości prawnych doposażenia w niezbędny sprzęt działu obsługowo-rehabilitacyjnego, brak możliwości zakupu środków trwałych, wyposażenia przez zaz z wypracowanych pieniędzy lub z dotacji, co uniemożliwia np. zmianę profilu działalności,
- brak możliwości dofinansowania działalności i rozwoju zakładu ze środków Zakładowego Funduszu Aktywności Zawodowej,
- zbyt małe środki finansowe m.in. z PFRON uniemożliwiające np. zatrudnienie wysoko wykwalifikowanej kadry,
- zakaz wykorzystania bazy rehabilitacyjnej oraz transportowej w celu świadczenia usług dla społeczności lokalnej w celach zarobkowych.

W sferze prawnej wymieniano:

- niejasne przepisy i brak ich spójnej interpretacji (4 wypowiedzi),
- niedostosowanie przepisów prawnych do działania zaz jako przedsiębiorstwa np. brak osobowości prawnej, przepisy blokujące rozwój zakładu i przebranżowienia (2 wypowiedzi),
- ograniczenia dot. zatrudnienia osób niepełnosprawnych: sztywny współczynnik zatrudnienia, tylko osoby ze znacznym stopniem (od 2008 roku w zaz można zatrudniać osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności)<sup>6</sup>, a w razie utraty orzeczenia - konieczność rozwiązania umowy o pracę,
- problematyczna sytuacja związana ze sposobem orzecznictwa i pracą zespołów orzekania tj. opóźnione wydawanie orzeczeń,
- trudności w uzyskaniu odpowiedniego wpisu w orzeczeniu Powiatowego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności,
- brak zachęt ekonomicznych do współpracy z zaz.

Wypowiedzi w obszarze nazwanym instytucjonalnym dotyczyły:

- nieterminowego podpisywania aneksów (np. z 4 miesięcznym opóźnieniem) przez Urząd Marszałkowski oraz przekazywanie środków finansowych ze znacznym opóźnieniem, co znacznie utrudnia funkcjonowanie działu obsługowo-rehabilitacyjnego i naraża zaz na straty i problemy (odsetki od faktur, płac, itp.),
- zbyt długiego okresu wprowadzania zmian do umowy o prowadzenie zaz (od złożenia wniosku do podpisania umowy), co utrudnia szybkie i elastyczne dostosowanie działania do zmieniających się warunków; często proponowane zmiany w umowie po 2-3 miesiącach już nie mają racji bytu, w szczególności konieczności zmian budżetowych w ostatnim kwartale roku,

---

<sup>6</sup> zmienione ustawą z dnia 15.06.2007 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz zmianie niektórych innych ustaw

- bierności, a niekiedy nawet niechęci we wspomaganiu działań zaz przez struktury powiatowe i miejskie (1 wypowiedź),
- małego zaangażowania ze strony Urzędu Marszałkowskiego we wspieraniu istniejących na terenie województwa zakładów aktywności zawodowej (1 wypowiedź),
- zmniejszenia przez Urząd Marszałkowski dofinansowania na działalność zaz (4 wypowiedzi).

Spośród innych poruszanych problemów należy wymienić:

- brak standardów dotyczących funkcjonowania zaz, np. w zakresie rozliczenia dofinansowania, prowadzenia dokumentacji rehabilitacyjnej,
- brak odpowiedniej liczby pracowników niepełnosprawnych przygotowanych w zakresie usług krawieckich i szwalniczych,
- niska wydajność niepełnosprawnych pracowników, duża absencja chorobowa pracowników,
- brak pomocy ze strony organizatora,
- trudności w nawiązywaniu współpracy z pracodawcami z otwartego rynku pracy, brak wypracowanych metod współpracy, niechęć potencjalnego pracodawcy z powodu nadmiernej biurokracji i gąszczu przepisów do rozpoznania,
- pozbawienie pracowników niepełnosprawnych pomocy finansowej w postaci zasiłków stałych z Ośrodków Pomocy Społecznej - osłabia to motywację do zatrudniania niepełnosprawnych w zaz.

Około 70% zakładów aktywności zawodowej dostrzegają czynniki sprzyjające działalności i rozwojowi zakładu, przy czym niektóre z wymienionych czynników dotyczą obszarów (głównie instytucjonalnego) w których inne zakłady napotykały na trudności (w szczególności współpraca z samorządami).

Wymienione przez zaz czynniki sprzyjające pogrupowano w trzy obszary:

1. finansowo-gospodarcze:

- uzyskanie stałych zleceń dla pracowni zaz od firm z miasta i terenu województwa,
- zlecanie zadań przez samorząd lokalny, np. dożywianie podopiecznych MOPS,
- poszerzenie działalności o nowy profil produkcji i usług,
- stali kontrahenci zapewniający systematyczny odbiór produktów i usług,
- dofinansowanie bieżące PFRON oraz innych firm, a także osób prywatnych wspierających finansowo i rzeczowo; zwolnienia podatkowe,
- stałe poszerzanie oferty produktów, w tym produkty związane z regionem, lokalnymi imprezami i uroczystościami,
- otwarcie szpitala powiatowego umożliwiające realizację większej liczby zleceń,
- indywidualne zaangażowanie pracowników w poszukiwanie rynku zbytu,
- doskonałe warunki lokalowe z punktu widzenia procesu produkcyjnego i komfortu pracy,

2. instytucjonalne:

- współpraca z instytucjami typu: MOPS, PCPR, Poradniami Zdrowia Psychicznego,

- zrozumienie i przychyłność lokalnych władz - wójt, Rada Gminy, instytucje i organizacje, władze samorządu województwa, urzędy pracy(4 wypowiedzi),
  - przychyłność organu założycielskiego, lokalna polityka samorządu (1 wypowiedź),
  - wszechstronna pomoc samorządu terytorialnego, powiatowego urzędu pracy i instytucji pozarządowych sprzyjających osobom niepełnosprawnym (3 wypowiedzi),
3. pozostałe:
- w przyszłości zmiana rozporządzenia dot. zaz,
  - rozwój gospodarki społecznej,
  - dogodnie położenie geograficzne, dobra lokalizacja,
  - młody, dobrze wykwalifikowany i doszkalający się zespół obsługi,
  - zaangażowanie pracowników w działalność integracyjną i społeczną,
  - akceptacja społeczna mieszkańców dla funkcjonowania zaz.

Badane zaz otrzymały również możliwość zaprezentowania swoich osiągnięć. Mogły one dotyczyć sfery gospodarczej, społecznej lub kulturalnej. Opisane przez 34 zakłady aktywności zawodowej osiągnięcia w różnych sferach przedstawione są w Załączniku 3.

## PODSUMOWANIE

Poniżej przedstawiono najważniejsze ustalenia odnośnie zakładów aktywności zawodowej wynikające z przeprowadzonego badania:

1. Proces tworzenia zakładów aktywności zawodowej jest bardzo powolny. W latach 2000-2006 utworzono jedynie 40 zakładów. W dwóch województwach: lubuskim i podlaskim do tej pory nie powstał ani jeden zaz. Najwięcej zaz powstało w województwach śląskim i wielkopolskim (po 6) oraz mazowieckim (5 zaz).
2. Najwięcej zakładów aktywności zawodowej utworzonych zostało przez stowarzyszenia (42,5%) oraz samorządy powiatowe i gminne (37,5%).
3. Wg klasyfikacji PKD zakłady aktywności zawodowej najczęściej zajmowały się działalnością z zakresu pomocy społecznej oraz pozostałej opieki wychowawczej i społecznej. Prowadziły działalność poligraficzną, usługi prania i czyszczenia wyrobów włókienniczych, działalność usługową z zakresu zagospodarowania terenów zielonych oraz cateringu.
4. Blisko 72% produkcji i usług zakładów aktywności zawodowej było kierowanych na rynek lokalny. Sprzedaż na rynek regionalny (województwo) stanowiła nieco ponad 19%, a na rynek ogólnokrajowy - 8,7%.
5. Całkowity koszt utworzenia 40 zaz wyniósł 69,7 mln zł. Środki finansowe PFRON zaangażowane w ich utworzenie stanowiły 84,4% ogólnych kosztów (58,9 mln zł), natomiast środki własne organizatorów - 12,3%.

Średni koszt utworzenia jednego zakładu wyniósł 1,7 mln zł, a średni koszt utworzenia 1 miejsca pracy dla osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności- 49,4 tys. zł, przy czym najwyższy koszt utworzenia jednego stanowiska wyniósł ok. 120,4 tys. zł, a najniższy - ok. 13,3 tys. zł.

Koszty utworzenia zaz to w przeważającej mierze wydatki na przystosowanie pomieszczeń produkcyjnych do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz przystosowanie pomieszczeń przeznaczonych na rehabilitację osób - 57,7 % środków ogółem.

*Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 stycznia 2000 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej* podaje zamknięty katalog kosztów, które mogą być finansowane ze środków PFRON. Mimo tego z ankiet wynika, iż aż 27,3% wydatków na „inne koszty” (nie ujęte w katalogu) zostało sfinansowanych ze środków PFRON (kwota 1,1 mln zł).

6. W 2006 roku wszystkie zakłady aktywności zawodowej otrzymały ze środków PFRON dofinansowanie działalności obsługowo-rehabilitacyjnej w łącznej kwocie 23.616.410 zł.

Średnie roczne dofinansowanie przez PFRON kosztów działalności obsługowo-rehabilitacyjnej w zakładach, które prowadziły działalność przez cały 2006 r., w przeliczeniu na 1 osobę niepełnosprawną wyniosło 18.358 zł.



Największy udział w strukturze kosztów działalności obsługowo-rehabilitacyjnej finansowanych ze środków PFRON miały wynagrodzenia pracowników (łącznie ze składkami na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne) - 77,1%, przy czym dla pracowników niepełnosprawnych – 28,7% a dla pracowników obsługi - 48,4%.

Z ankiet wynika, iż w 2006 r. 3,8% środków PFRON przeznaczonych na dofinansowanie kosztów działalności obsługowo-rehabilitacyjnej zaz przeznaczyły na „pozostałe koszty”, nie mieszczące się w katalogu określonym w *rozporządzeniu*. Część ujętych w tej pozycji kosztów została błędnie wpisana (tzn. powinna być przypisana do kategorii określonych *rozporządzeniem*), ale wymieniono również takie, które nie mogą być finansowane ze środków PFRON.

7. Średnie miesięczne wynagrodzenie pracownika zaz w przeliczeniu na 1 etat w 2006 r. wyniosło 1.298 zł, przy czym średnie miesięczne wynagrodzenie pracownika obsługi wyniosło 1.976 zł a **średnie wynagrodzenie pracownika niepełnosprawnego - 902 zł.**
8. W 2006 roku na zakładowy fundusz aktywności wpłynęły środki w łącznej kwocie 2.640,1 tys. zł. Głównym źródłem wpływów były zwolnienia z podatków i opłat (58,5%). **Dochody związane z prowadzeniem działalności gospodarczej stanowiły tylko ok. 34% wpływów ogółem na ZFA.**

Z badania wynika, iż w 2006 r. dominującą grupą wydatków z zakładowego funduszu aktywności - ponad 1/3 wydatków ogółem - były „pozostałe” wydatki (nie mieszczące się w katalogu określonym w *rozporządzeniu*). Wydatki na rekreację i uczestnictwo osób niepełnosprawnych w życiu kulturalnym stanowiły blisko 20%, a wydatki związane z oprzyrządowaniem miejsc pracy w zakładzie: 15,5%.

9. Wg stanu na 31.12.2006 r. we wszystkich zakładach aktywności zawodowej zatrudnionych było 1411 pracowników niepełnosprawnych i 602 pracowników obsługi. Pracownicy niepełnosprawni zatrudniani byli przeciętnie na **0,62 etatu**, a pracownicy obsługi - na **0,86 etatu**.

Wśród pracowników niepełnosprawnych kobiety stanowiły 39,1%, a wśród pracowników obsługi proporcje były odwrotne - 61,5% tej grupy to kobiety.

Około 1/3 pracowników zaz to osoby młode, w wieku 21 – 30 lat (wśród pracowników niepełnosprawnych - 34,9% a wśród pracowników obsługi - 31%).

Wśród ogółu pracowników zaz dominującą grupą były osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (29,4%). Kolejne licznie reprezentowane grupy to osoby z wykształceniem pomaturalnym i średnim zawodowym oraz podstawowym – po ok. 22%. Widoczne są znaczne rozbieżności pomiędzy wykształceniem pracowników obsługi i pracowników niepełnosprawnych. W pierwszej grupie ponad 40% stanowią osoby z wykształceniem pomaturalnym i średnim zawodowym i blisko 36% osoby z wykształceniem wyższym (łącznie ponad ¾ pracowników obsługi). Natomiast aż 36,5% pracowników niepełnosprawnych posiada jedynie wykształcenie niepełne podstawowe lub wykształcenie podstawowe, a 35,2% - wykształcenie zasadnicze zawodowe (łącznie prawie ¾ pracowników niepełnosprawnych).

Według stanu na dzień 31.12.2006 r., wśród pracowników niepełnosprawnych zaz najliczniejszą grupę stanowiły osoby ze schorzeniami narządu ruchu i kręgosłupa - 18,8% oraz narządu wzroku - 18,7%.

**Dla 47,3% zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych zatrudnienie w zakładzie aktywności zawodowej było pierwszą pracą w życiu.**

10. Jedynie 45,8% pracowników niepełnosprawnych mieszkało w tej samej miejscowości, w której znajdował się ich zakład. Większość - 54,2% niepełnosprawnych pracowników zamieszkiwało w innych miejscowościach, przy czym aż 11,2% osób mieszkało w miejscowościach położonych na terenie innego powiatu.
11. W 2006 r. stosunek pracy został rozwiązany ze 198 pracownikami niepełnosprawnymi. Blisko 25% osób opuściło zakład na własne życzenie bez podania przyczyn, 18,7% - z powodu pogorszenia się stanu zdrowia, 11,1% zostało zwolnionych z winy pracownika, a **9% podjęło prace na otwartym rynku pracy (w zpch pracę podjęła tylko 1 osoba).**
12. W 2006 roku wszystkie działające zaz dysponowały w ramach zakładowego funduszu aktywności środkami w łącznej wysokości 4,3 miliona złotych, przy czym wydatki wyniosły 1,8 miliona zł.  
  
32 zakłady z zakładowego funduszu aktywności poniosły wydatki w łącznej kwocie ponad 935 tys. zł na rehabilitację społeczną i leczniczą pracowników niepełnosprawnych tj. na: zakup sprzętu i wyposażenia pomagającego osobie niepełnosprawnej w samodzielnym życiu i uczestnictwie w życiu społecznym w lokalnym środowisku, pomoc w przygotowaniu, remoncie i wyposażeniu indywidualnych i zbiorowych form mieszkalnictwa chronionego dla osób niepełnosprawnych, które nie znajdują oparcia we własnej rodzinie lub podejmują świadome decyzje dotyczące samodzielnego życia oraz na pomoc w zaspokajaniu innych potrzeb zatrudnionych osób niepełnosprawnych, w tym związanych z rehabilitacją, opieką medyczną oraz wykształceniem. Pomocą zostało objętych 1.475 niepełnosprawnych pracowników zaz – średnio na jedną osobę była to kwota 634 zł (część pracowników kilkakrotnie mogła otrzymać pomoc, np. na różne cele). **Osiem zakładów w 2006 r. w ogóle nie wydatkowało środków z ZFA.**
13. Na rehabilitację w zakładach najczęściej przeznaczano od 60 do 90 minut dziennie. Rehabilitacji w tym przedziale czasowym poddawanych było ponad 78% pracowników niepełnosprawnych. W rehabilitacji trwającej krócej niż 1 godzina uczestniczyło 17,5% osób niepełnosprawnych (co stoi w sprzeczności z zapisami ustawowymi), a w trwającej ponad 90 minut - 4,2.
14. Najczęstszą formą rehabilitacji leczniczej w zaz była kinezyterapia indywidualna, którą prowadziło 89% badanych zakładów. Kinezyterapia zbiorowa w procesie rehabilitacji była wykorzystywana w blisko 60% zaz, a fizykoterapia w 57%.  
  
Zajęcia psychoterapii indywidualnej (element rehabilitacji społecznej) prowadzone były w 43% zakładów, a psychoterapii zbiorowej tylko w 27% opisywanych podmiotów.

15. Najczęstszymi formami pomocy udzielanej pracownikom niepełnosprawnym w znalezieniu zatrudnienia poza zaz, były: pomoc w kompletowaniu niezbędnych dokumentów, pomoc w pisaniu CV, listu motywacyjnego, pomoc w szukaniu i wyborze oferty pracy, pomoc w nawiązaniu kontaktu z pracodawcą. Wszystkie wymienione formy pomocy były stosowane w ponad połowie zakładów aktywności zawodowej.
16. W 2006 roku spośród 40 działających zakładów aktywizacji zawodowej tylko 19 podmiotów zorganizowało szkolenia (kursy) dla niepełnosprawnych pracowników z zakresu przygotowania do pracy na otwartym rynku. Wzięło w nich udział ponad 700 pracowników.
17. Zakłady aktywności zawodowej podejmowały współpracę z instytucjami i organizacjami lokalnymi. I tak: 90% zaz współpracowało z instytucjami samorządu terytorialnego (m.in. GOPS, PCPR) w zakresie wsparcia finansowego rehabilitacji leczniczej, niezbędnego sprzętu ortopedycznego czy w sprawach bytowych; ponad 46% zakładów prowadziło współpracę z lokalnymi organizacjami pozarządowymi, głównie w kwestiach rozwiązywania problemów społeczno-zawodowych osób niepełnosprawnych zatrudnionych w zaz, 41% zakładów współpracowało z Urzędami Pracy w zakresie znalezienia zatrudnienia dla niepełnosprawnych pracowników zaz.
18. W 11 spośród 40 badanych zaz nie było ani jednego niepełnosprawnego pracownika, który mógłby podjąć zatrudnienie w zpch lub na otwartym rynku pracy. Pozostałe 29 zakładów wykazało łącznie 607 takich osób, co stanowiło 43% ogółu zatrudnionych w zaz pracowników niepełnosprawnych. W opinii zespołów programowych 74% opisywanej grupy mogło podjąć zatrudnienie w zakładach pracy chronionej, a 26% na otwartym rynku pracy. **Spośród pracowników niepełnosprawnych, którzy osiągnęli odpowiedni poziom przygotowania zawodowego (607 osób) tylko co piąty znalazł zatrudnienie poza zaz.**
19. Około 70% zakładów stwierdziło, iż pracownicy niepełnosprawni mogą wpływać na decyzje dotyczące funkcjonowania zakładu poprzez uczestnictwo w zebraniach dla pracowników, kiedy to zgłaszane i omawiane są wnioski i sugestie. W wielu zakładach funkcjonują też rady i komisje, np. Rada Zakładowa, Komisja Rehabilitacyjna, Komisja Socjalna, Komisja Funduszu Świadczeń Socjalnych, Komisja FAZ, w skład których wchodzi niepełnosprawni pracownicy.

## Załącznik 1. Działalność zaz wg Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD)

Id	Działalność dominująca		Pozostała działalność	
	PKD	Opis	PKD	Opis
1	8532 C	Pomoc społeczna	0113 Z	Uprawa drzew, krzewów i rośliny do produkcji przetworów,
	0125 Z	Chów i hodowla zwierząt	7482 Z	Działalność związana z pakowaniem,
2	8514 A	działalność fizjoterapeutyczna	3162 A	osprzęt linii napowietrznych
	3120 A	elektrotechnika, osprzęt elektroinstalacyjny	2522 Z	produkcja opakowań z tworzyw sztucznych
3	3663	produkcja wyrobów pozostałych gdzie indziej nie sklasyfikowanych	26211	produkcja ceramicznych wyrobów stołowych i ozdobnych
			2625	produkcja ceramicznych wyrobów pozostałych
4	2222 Z	Działalność poligraficzna pozostała, gdzie indziej niesklasyfikowana	3663 Z	Produkcja wyrobów pozostała, gdzie indziej niesklasyfikowana
	1824 Z	Produkcja pozostałej odzieży i dodatków do odzieży	0141 B	Działalność usługowa związana z zagospodarowaniem terenów zielonych
5	8532 C	pozostała opieka wychowawcza i społeczna bez zakwaterowania	8514 A	Pozostała działalność związana z ochroną zdrowia ludzkiego
	5523 Z	Miejsce krótkotrwałego zakwaterowania	0112 B	Uprawa specjalnych roślin ogrodnich i produktów szklarskich
6	8532 D	Pozostała opieka wychowawcza, społeczna bez zakwaterowania	2222	druk sitodrukowy i lakierowanie lakierem
7	2223	pełny zakres usług intrologatorskich		
	211	produkcja opakowań z tektury		
8	8532 D	Pozostała opieka wychowawcza i społeczna		
9	8532 D	pozostała opieka wychowawcza i społeczna bez zakwaterowania		
10	2222 Z	Działalność poligraficzna, gdzie indziej niesklasyfikowana	8532 C	Pomoc społeczna pozostała bez zakwaterowania
	8514 A	Działalność fizjoterapeutyczna		
11	1772 Z	produkcja odzieży dzianej	553014	produkcja gastronomiczno-garmażeryjno-cukiernicza
			011193	produkcja rolno-ogrodnicza
12	5551 Z	stołówki	2215 Z	działalność wydawnicza pozostała
13	5511 Z	Hotele i motele z restauracjami		
14	5552 Z	Produkcja posiłków,		Produkcja wyrobów krawieckich,
			2222 Z	Produkcja art. poligraficznych,
				Usługi ogrodnicze,
15	5552 Z	przygotowanie i dostarczenie żywności dla odbiorców zewnętrznych (katering)		

16	0112 B	uprawa grzybów, kwiatów i ozdobnych roślin ogrodniczych; szkółkarstwo roślin sadowniczych i ozdobnych		
17	3662 Z	Produkcja szczotek, mioteł i pędzli		
18	3663 Z	Produkcja wyrobów pozostała, gdzie indziej nie sklasyfikowana		
19	7512 Z	kierowanie w zakresie działalności społecznej (gospodarstwo pomocnicze Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej)		
20	2213 Z	wydawanie czasopism i pism wydawnictw periodycznych		
21	7512 Z	Kierowanie w zakresie działalności społecznej,		
22	9301 Z	pranie i czyszczenie		
23	9301Z	Pranie i czyszczenie wyrobów włókienniczych i futrzarskich		
24		Produkcja wyrobów stolarskich i ciesielskich		
25	9301 Z	Pranie i czyszczenie wyrobów włókienniczych i futrzarskich,		
26	55510 Z	hotelowo-gastronomiczna		
27	2052 2	produkcja wyrobów z drewna,	3652 2	produkcja mebli
		produkcja wyrobów z korka, słomy, materiałów używanych do wyplatania,	7487 8	pozostała
28	2223 Z	intrologatorstwo	0141 B	zagospodarowanie terenów zielonych
	1824 Z	krawiectwo	9305 Z	usługi porządkowe
29	5551 Z	stołówki	7470 Z	sprzątanie i czyszczenie obiektów
	5552 Z	catering		
30	8532 C	pomoc społeczna pozostała, bez zakwaterowania		
31	2875 B	Produkcja pozostałych gotowych wyrobów metalowych	2051 Z	Produkcja pozostałych wyrobów z drewna
			5552 Z	Przygotowywanie i dostarczanie żywności dla odbiorców zewnętrznych
32	2051Z	produkcja pozostałych wyrobów		
33	3663 Z	produkcja wyrobów pozostała, gdzie indziej nie sklasyfikowana		
34	3663 Z	usługowo - wytwórcza		
35	1821	ubrania robocze		
36	2222 Z	działalność poligraficzna		usługi porządkowe, utrzymanie zieleni
		rękodzieło, pralnia		wypożyczalnia sprzętu
				usługi parkingowe

<b>37</b>	8514 A	działalność fizjoterapeutyczna	0141 B	działalność usługowa związana z zagospodarowywaniem terenów zielonych
			0112 A	uprawa warzyw
<b>38</b>	8532 C	pomoc społeczna pozostała, bez zakwaterowania		
<b>39</b>	2621 Z	produkcja ceramicznych wyrobów stołowych i ozdobnych	2222 Z	działalność poligraficzna
	2266 Z	produkcja wyrobów gipsowych		
<b>40</b>	5552 Z	przygotowanie i dostarczanie żywności dla odbiorców zewnętrznych (catering)		

## **Załącznik 2. Szkolenia pracowników niepełnosprawnych w 2006 roku**

### **1. Szkolenia organizowane przez zaz w 2006 roku związane z prowadzoną działalnością dla pracowników niepełnosprawnych**

<b>Rodzaj organizowanych szkoleń dla pracowników niepełnosprawnych w 2006 roku</b>	<b>Liczba osób</b>
Aranżacja stołów i wnętrz na różne okazje	25
Cukrzyca. Leczenie dietą. Zasady racjonalnego żywienia.	6
Doskonalenie w zakresie technik sitodruku	8
Ekologiczna uprawa roślin łąkowych	30
HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Point, tj. w tłumaczeniu Analiza Zagrożeń i Krytyczne Punkty Kontroli)	4
Hotelowo-gastronomiczny	6
Kurs "Profesjonalny pracownik hotelu"	3
Kurs jez. angielskiego dla recepcjonistów i kelnerów,	8
Kurs komputerowy	10
Kurs kroju i szycia	7
Kurs obsługi maszyn poligraficznych i introligatorskich	20
Kurs szycia i modelowania zabawek pluszowych	31
Kurs zdobnictwa artystycznego technika decupage	6
Minimum sanitarne	23
Obsługa Castro Seef	3
Obsługa maszyny Unica Minelta	Brak danych
Obsługa programu Corel Draw stopnia 1-go	10
Obsługa sprzętu poligraficznego, telefonu komórkowego i elektronicznego sprzętu w ZAZ	24
Ochrona roślin (ekologiczne zwalczanie szkodników i chwastów	30
Ogólne zasady organizacji przyjęć	10
Podstawowe zagadnienia higieny	8
Pralnia - konserwacja wyrobów odzieżowych, oznakowanie, klasyfikacja włókien	6
Pranie wodne - usuwanie plam	5
Produkcja pamiątek związanych z miastem	26
Przygotowanie do praktycznego wykonywania pamiątek i dewocjonaliów	12
Spółdzielnie socjalne	35
Stolarz - technologia i materiałoznastwo, maszyny i narzędzia, rysunek techniczny	10
Szkolenia stanowiskowe	10
Szkolenia wewnętrzne i instruktaże stanowiskowe	26
Szkolenie stanowiskowe w zakresie GMP i GHP	14
Szkolenie w zakresie GMP i GHP	14
Szkolenie w zakresie nauki wykonywania witrażu metoda "Tiffaniego"	4
Szkolenie w zakresie opracowania Procedur Dań konsum.	10

Szkolenie wewnętrzne dotyczące: właściwej pielęgnacji roślin rabatowych i balkonowych	8
Szkolenie wewnętrzne z zakresu: dobrej praktyki produkcyjnej, dobrej praktyki higienicznej	5
Szkolenie z identyfikacji wizualnej	21
Szkolenie z metaloplastyki w firmie "APISO"	2
Szkolenie z odlewów gipsowych	26
Szkolenie z tworzenia grafiki do stron www w Adobe Photoshop	24
Szkolenie z urządzenia drukującego Xerox	8
Środki ochronne i ich zastosowanie w rolnictwie	Brak danych
Tapicer - technologia i materiałoznastwo, maszyny i narzędzia, rysunek techniczny	8
Techniki i zasady tworzenia kompozycji kwiatowych na różne okazje	15
Telepraca	30
Trening kulinarny	20
Uprawa borówki, malin, truskawek	Brak danych
Uprawa papryki pod osłonami	Brak danych
Warsztaty z zakresu technik i zasad tworzenia kompozycji kwiatowych	16
Wiklina - wyplatanie wyrobów z wikliny, cięcie, konserwacja wikliny	8
Wózki widłowe	1
Wykłady z podstaw estetyki plastycznej	28
Wypiek ciast - moja specjalność	3
Zagadnienia z obsługi klienta	10
Zapoznanie się z technologią produkcji ceramicznej	24
Zasady zmianowania i układanie płodozmianu	5

## 2. Szkolenia organizowane przez zaz w 2006 roku związane z przygotowaniem pracowników niepełnosprawnych do pracy na otwartym rynku

Rodzaj organizowanych szkoleń dla pracowników niepełnosprawnych w 2006 roku	Liczba osób
Autoprezentacja	40
Cukrzyca. Leczenie dietą. Zasady racjonalnego żywienia.	Brak danych
Edukacja osób niepełnosprawnych	40
HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Point, tj. w tłumaczeniu Analiza Zagrożeń i Krytyczne Punkty Kontroli)	4
Hotelowo-gastronomiczny pod kątem pracy w hotelu	6
Indywidualne ścieżki kariery zawodowej szansą dla osób niepełnosprawnych	6
Komunikacja interpersonalna	Brak danych
Konferencja pn. "wyślij cv - ktoś czeka" edycja w Kielcach i w Warszawie	30
Kultura współpracy i przestrzegania zasad współżycia społecznego	28
Kurs "Profesjonalny pracownik hotelu"	3
Kurs dekoratorsko-florystyczny	10



Kurs j. niemieckiego	1
Kurs języka angielskiego	1
Kurs kelnerski	2
Kurs kroju i szycia	7
Kurs masażu klasycznego i leczniczego	2
Kurs pedagogiczny	1
Kursy informatyczne	12
Kwestionariusze do analizy predyspozycji zawodowej	40
Możliwości dofinansowania dla osób niepełnosprawnych	36
Obowiązki pracownika na podstawie kodeksu pracy	24
Ogólne zasady organizacji przyjęć	Brak danych
Pisanie podań, CV, sposób autoprezentacji - przyszłemu pracodawcy - prowadzenie szkolenia: Zakład Doskonalenia Zawodowego	40
Poznanie własnych możliwości i predyspozycji zawodowych	40
Pralnia - przygotowanie do zawodu	6
Pranie wodne - usuwanie plam	0
Prawa osób niepełnosprawnych w prawodawstwie Polski i unijnym	27
Rozmowy kwalifikacyjne z pracownikiem	40
Stolarz - przygotowanie do zawodu	10
Szkolenie "Skuteczny sprzedawca. Profesjonalna obsługa klienta"	19
Szkolenie "W stronę aktywności rynkowej"	23
Szkolenie indywidualne z obsługi komputera i podstawowych prac komp.	1
Tapicer - przygotowanie do zawodu	8
Warsztaty - indywidualne ścieżki kariery zawodowej szansą niepełnosprawnego - organizowane przez Urząd Pracy	17
Warsztaty poszukiwania pracy	21
Wiklina - przygotowanie do zawodu	8
Wózki widłowe	1
Wypiek ciast - moja specjalność	Brak danych
Zagadnienia z obsługi klienta - szkolenia mają na celu przygotowanie pracowników ZAZ ze znacznym stopniem niepełnosprawności do pracy na wolnym rynku	Brak danych
Zakładanie własnej firmy	40
Zasady zmianowania i układanie płodozmianu	Brak danych

### Załącznik 3. Prezentacja osiągnięć zaz

Lp.	Prezentacja osiągnięć zaz dotyczących sfery gospodarczej, społecznej lub kulturalnej.
1.	<p>Wyroby zakładu są sprzedawane głównie w dwóch własnych punktach sprzedaży zlokalizowanych na terenie zakładu. Posiadamy również stałych odbiorców naszych towarów. Ponadto przed każdymi świętami organizujemy stoiska w instytucjach publicznych, jak banki, Urzędy Skarbowe. W 2006 roku zorganizowaliśmy takich ruchomych stoisk łącznie 26. Załoga zakładu aktywnie uczestniczyła w wszystkich imprezach plenerowych i targowych związanych tematycznie z produkcją rękodzielniczą. Dofinansowano udział pracowników zakładu w turnusie rehabilitacyjnym organizowanym przez nasz zakład w 2006 roku. Dofinansowaliśmy udział naszych pracowników w turnusach organizowanych przez inne instytucje. W 2006 roku pracownicy uczestniczyli wycieczce do Zakopanego. Załoga uczestniczyła w spektaklu „KOTY ” w teatrze „Roma” w Warszawie, występie zespołu „Lady Pank” oraz własnych imprezach na terenie ośrodka.</p> <p>W styczniu 2006 roku zakład był wizytowany przez przedstawicieli T.C. IZMIR YALILIGI z Izmiru w celu poznania sposobu prowadzenia rehabilitacji zawodowej w naszym kraju i możliwości wymiany pracowników w ramach projektów unijnych.</p> <p>W maju 2006 5-cio osobowa grupa naszych pracowników niepełnosprawnych uczestniczyła w plenerze malarskim. W dniu 29 czerwca 2006r. na terenie Kalkowa odbyły się uroczystości związane z 5 rocznicą istnienia Powiatowego Zakładu Aktywności Zawodowej.</p> <p>W lipcu 2006 r. zakład był współorganizatorem imprezy plenerowej, w której występowali artyści niepełnosprawni z całej Polski.</p> <p>Zakład brał udział w IV Targach Rehabilitacji „REHMED-EXPO” w Kielcach.</p> <p>We wrześniu 2006 roku zakład był współorganizatorem „Ogólnopolskiego Spotkania Osób Głuchoniemych - KAŁKÓW 2006”.</p> <p>W grudniu 2006 roku zakład nasz był organizatorem trzeciej edycji „Powiatowych Targów Rękodzielniczych” w Starachowicach, w których uczestniczyło 20 wystawców. Jest to coroczna impreza targowa, której pomysłodawcą i organizatorem jest zakład.</p> <p>Załoga zakładu wzięła udział w dwóch edycjach kampanii społecznej na rzecz aktywizacji osób niepełnosprawnych pn. „Wyślij CV ktoś czeka”. Należy również podkreślić, że pracownicy zatrudnieni w działalności obsługowej również uczestniczą w szkoleniach i pogłębieniu wiedzy dotyczącej rozwiązywaniu problemów zakładu. Oprócz indywidualnych szkoleń, pracownicy zatrudnieni w działalności rehabilitacyjnej ukończyli kursy: -języka migowego, - elementy psychologii i pedagogiki w pracy z osobami niepełnosprawnymi.</p> <p>W ramach rehabilitacji zawodowej i dzięki współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Starachowicach w każdy poniedziałek na specjalnie oznakowanej tablicy w każdej pracowni jest wywieszona informacja o aktualnym zapotrzebowaniu na pracowników niepełnosprawnych. Należy podkreślić wzrastające zainteresowanie rynkiem pracy przez naszych pracowników oraz kryteriami jakie stawia pracodawca. W miarę wyrażenia zainteresowania ze strony pracownika niepełnosprawnego konkretną ofertą pracy nawiązujemy z pracodawcą kontakt w celu uzyskania dodatkowych informacji.</p> <p>Decyzją Zespołu Programowego została wyłoniona z grupy pracowników niepełnosprawnych kadra rezerwowa. Wybrani pracownicy uczestniczą w cotygodniowych naradach produkcyjnych, pilnują terminów realizacji zleceń, prowadzą</p>

	<p>kontrolę jakości wykonywanej pracy w czasie nieobecności prowadzącego pracownię. Powyższe działania są kolejną formą realizacji programu rehabilitacji.</p> <p>W 2006 roku Powiatowy Zakład aktywności zawodowej otrzymał dyplom uznania od Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych w ogólnopolskim konkursie pn. „LODOŁAMACZE”.</p> <p>W roku 2007 zakład zajął I miejsce w tym samym konkursie na szczeblu Regionu Małopolskiego w kategorii zakładów pracy chronionej.</p>
2.	<p>ZAZ jest znaczącą i cenioną firmą na lokalnym rynku. Charakteryzujemy się solidnością, realizujemy zlecenia w podanym terminie, nie boimy się nietypowych zleceń, np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- organizacja bankietów dla Urzędu Miasta Kołobrzeg,</li> <li>- całodienne żywienie obozu koszykarskiego wicemistrzów Polski - Anvilu Włocławek oraz innych grup sportowych.</li> </ul>
3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- promocja działalności zaz podczas imprez kulturalnych organizowanych przez BSA "Teatr Grodzki",</li> <li>- sukcesy na polu działalności społeczno-kulturalnej pracowników ZAZ ze znacznym stopniem niepełnosprawności - udział w rajdach rowerowych,</li> <li>- udział w Olimpiadach Integracyjnych.</li> </ul>
4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- udział osób niepełnosprawnych w kampanii społecznej na rzecz aktywizacji osób niepełnosprawnych,</li> <li>- organizacja i prowadzenie przez osoby niepełnosprawne stoiska sprzedażowego na terenie centrum handlowego "Manufaktura"</li> </ul>
5.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- udział zespołu muzycznego w XIII Polsko-Niemieckim Przeglądzie Zespołów Wokalno-Instrumentalnych w Wągrowcu,</li> <li>- udział w I Wojewódzkiej Imprezie Sportowo-Rekreacyjnej w Liskowie (I miejsce), Ogólnopolskim turnieju Piłki Nożnej Mieszkańców DPS w Strzałkowie (I miejsce),</li> <li>- udział w wycieczkach: do Wrocławia (m.in. Panorama Raclawicka, Stare Miasto), do Poznania-teatr muzyczny, do Gniezna-spektakl teatralny,</li> <li>- wyjścia do kina,</li> <li>- spotkania integracyjne, Mikołajki, obchody Międzynarodowego Dnia Osób Niepełnosprawnych, Festyn Rekreacyjny z uczestnikami WTZ, imprezy i uroczystości na terenie miasta,</li> </ul>
6.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- uruchomienie pracowni sitodruku, przeszkolenie pracowników przez pracownika firmy sitodrukarskiej,</li> <li>- integracja społeczna i zawodowa osób niepełnosprawnych - dla 85 % pracowników niepełnosprawnych praca w zaz jest pierwszą pracą w życiu,</li> <li>- wyjazdy na wystawy, targi służące poznaniu nowych technologii, nawiązaniu kontaktów z kontrahentami,</li> <li>- udział pracowników niepełnosprawnych w sekcjach Olimpiad Specjalnych,</li> <li>- udział pracowników niepełnosprawnych w zajęciach rekreacyjno-tanecznych, nauka tańca towarzyskiego (to realizacja marzeń wielu pracowników niepełnosprawnych naszego ZAZ; tańczą nawet osoby niesłyszące i na wózkach).</li> <li>- pozyskanie stałych zleceniodawców dla trzech pracowni ZAZ.</li> </ul>
7.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zdobycie przez przedstawicieli zaz medali na zawodach sportowych,</li> <li>- dyplomy dla uczestników w festiwalu piosenki w Białymstoku,</li> </ul>
8.	<p>Cyklicznie organizowane turnusy rehabilitacyjne spowodowały w niepełnosprawnych pracownikach ugruntowanie świadomości, że przynależą do grupy zawodowej jaką jest ZAZ. Ta przynależność i utrwalający się fakt sytuacji zawodowej jest dla tych osób bardzo istotnym elementem rozwoju psycho-społecznego.</p>

9.	- funkcjonowanie ZAZ
10.	Na dzień 31.12.2006 trudno mówić o osiągnięciach ze względu na fakt, iż zaz funkcjonuje dopiero od grudnia 2006 r.
11.	- nagroda główna w konkursie "Lodołamacz 2006" organizowanym przez Polską Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, - nagrody, dyplomy dla niepełnosprawnych pracowników zaz biorących udział w zawodach sportowych organizowanych przez różne instytucje,
12.	- nagroda w konkursie branżowym Doradcy Hotelarza "Po prostu Najlepszy 2006" na najlepsze polskie przedsiębiorstwo hotelowe roku 2006 w kategorii Pensjonat ***, - wyróżnienie w konkursie PFRON "Dobre Praktyki 2006" na najlepsze przedsięwzięcie z zakresu rehabilitacji zawodowej, - Czysta Turystyka 2004 - certyfikat , - wyróżnienie w konkursie "Lodołamacz 2006",
13.	Obsługa imprez okolicznościowych: - 100-lecie praw miejskich miasta Puławy, - śniadanie wielkanocne CIR, - spotkanie wielkanocne: WTZ, ŚDS, zaz Puławy, - 15-lecie Straży Miejskiej, - inauguracja roku kulturalnego 2006/2007
14.	- prowadzenie od 5 lat akcji dożywiania dzieci z najbiedniejszych rodzin na terenie trzech gmin (ok. 500 dzieci), - 2003 r. nagroda specjalna Premiera za akcję w konkursie "Na najlepszego w Polsce realizatora dożywiania", - 2004 r. nagroda Prezydenta Polski oraz nagroda Marszałka Województwa w konkursie na "Najlepszą inicjatywę w Polsce" (spośród 472 wniosków), - 2005 r. nagroda pieniężna w konkursie Fundacji Wspierania Wsi, - 2006-2007: statuetka "Lodołamacza - 2007"
15.	- organizacja uroczystej Sesji Rady Powiatu w pomieszczeniach zaz dla 60 przedstawicieli jednostek samorządowych, - spotkanie integracyjne związane z zakończeniem starego roku i powitaniem nowego połączone z zapoznaniem kadry zaz z pracownikami.
16.	Zaangażowanie osób pracujących w zaz w życie społeczne i kulturowe miasta oraz regionu: - pikniki integracyjne, teatralne, - uczestnictwo w turniejach sportowych, - współpraca z WTZ
17.	- podpisanie stałych umów dotyczących oczyszczania terenów z psich odchodów oraz założenia i pielęgnacji terenów zielonych, - stała współpraca z firmami, zaz oraz WTZ dotycząca w szczególności podwykonawstwa usług introligatorskich, - współorganizacja koncertu zespołu Goya oraz szeregu innych imprez kulturalnych, wyjazdów rekreacyjnych oraz sportowych.
18.	- pokazanie lokalnej społeczności, że osoby niepełnosprawne są osobami aktywnymi, mogącymi pracować tak jak osoby sprawne; zwiększenie zainteresowania potrzebami tych osób, - stali, zadowoleni klienci korzystający z usług hotelowych i gastronomicznych np.. organizowania przyjęć i konferencji, - umiejętność przygotowania przez pracowników niepełnosprawnych obsługi i organizacji imprezy w sposób samodzielny lub pod niewielkimi wskazówkami fachowca.

19.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- włączenie pracowników zaz do przygotowań i realizacji projektu "Wakacje razem", który odbył się w czerwcu 2006 r.: prezentacja na pikniku swoich możliwości plastycznych i teatralnych, aktywne uczestnictwo we mszy świętej poprzez przygotowanie jej oprawy,</li> <li>- prezentacja wyrobów stolarskich i wikliniarskich na corocznym Festiwalu Podkarpackie Klimaty w Krośnie, co zaowocowało w 2007 r. zamówieniem na realizację tych wyrobów na większą skalę.</li> </ul>
20.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zdobycie zaufania klientów, zarówno podopiecznych MOPS jak i indywidualnych oraz instytucjonalnych (wg pierwotnych założeń, prowadzona stołówka zaz miała przygotowywać 400 posiłków dziennie, od 2 lat sprzedaż wynosi blisko 700 posiłków dziennie, z tego dla klientów indywidualnych 100 - 150 posiłków),</li> <li>- usamodzielnienie się 1 osoby,</li> <li>- podjęcie przez 2 osoby nauki w szkole średniej,</li> <li>- planowanie przez 4 osoby podjęcie nauki w 2007 r. ( w tym 3 osoby w szkole wyższej),</li> <li>- realizacja marzeń 1 osoby poprzez udział w Elbląskim Chórze Kantata (m.in. turnee w Niemczech).</li> </ul>
21.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regionalna Konferencja Zakładów Aktywności Zawodowej "Przyszłość Zakładów Aktywności",</li> <li>- wyróżnienie w Starostwie Miechowskim Złote Euro 2005 w Turnieju Powiatów Małopolski,</li> <li>- zawarcie małżeństwa pomiędzy pracownikami ZAZ.</li> </ul>
22.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- uczestnictwo w IV Europejskiej Spartakiadzie Osób Niepełnosprawnych w Wągrowcu koło Poznania; pracownicy zaz zaprezentowali swoje umiejętności sportowe i dobra formę fizyczną uzyskując 14 medali i dyplomy.</li> <li>- współpraca z firmami zewnętrznymi</li> </ul>
23.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- udział w imprezie sportowo-integracyjnej organizowanej przez ZAZ,</li> <li>- rozpropagowanie idei funkcjonowania zaz w społeczności lokalnej,</li> <li>- działania marketingowe ułatwiające wejście na rynek i rozpoczęcie współpracy z kontrahentami,</li> <li>- nawiązanie współpracy z warsztatami pracy (odpowiednik ZAZ) z Emden (Niemcy)</li> </ul>
24.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- udział w licznych olimpiadach: III Olimpiadzie rekreacyjno-sportowej Jarocin 2005, IV Ogólnopolskiej Imprezie Sportowej Osób Niepełnosprawnych "Sport Drzemie w Każdym z Nas", Międzynarodowych Mistrzostwach Kalisza Osób Niepełnosprawnych w Lekkiej Atletyce;</li> <li>- zajęcie drugiego miejsca przez pracownika zaz w ogólnopolskim konkursie "Małe Formy Literackie",</li> <li>- cykliczny aktywny udział w Targach Poznańskich,</li> <li>- aktywny udział w życiu kulturalnym powiatu (dożynki, zawody sportowe oraz różnego rodzaju imprezy kulturalne).</li> </ul>
25.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Usługi świadczone przez zakład cieszą się uznaniem w środowisku. Zainteresowanie usługami przekracza możliwości naszego zakładu.</li> <li>- Zatrudnione osoby z niepełnosprawnością intelektualną zasymilowały się z pozostałą grupą pracowników, są postrzegane jako osoby "równowartościowe" i akceptowane.</li> </ul>
26.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- w 2006 r. zaz zdobył wielu stałych odbiorców swych produktów i usług. Dzięki wzrostowi produkcji zakład mógł sobie pozwolić na zakup nowych maszyn i urządzeń, także tych przeznaczonych do rehabilitacji leczniczej pracowników niepełnosprawnych.</li> </ul>

27.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- w 2006 r. przygotowano dziennie 719 posiłków obiadowych, 500 porcji zupy, 10 kg wyrobów garmazeryjnych.</li> <li>- Zorganizowano 99 imprez okolicznościowych w roku. Łącznie udział w imprezach obsługiwanych przez zaz wzięło 8316 osób.</li> </ul>
28.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- wyjazd do Oslo na Międzynarodowy Przegląd Zespołów Teatralnych,</li> <li>- udział w Ogólnopolskim Konkursie Tańca na wózkach inwalidzkich,</li> <li>- udział w Krajowej Wystawie Wyrobów Ceramicznych,</li> </ul>
29.	ZAZ ma duże osiągnięcia w dziale hotelarsko-gastronomicznym. Uzyskane doświadczenie pozwala nam na coraz lepsze dostosowanie naszej oferty do potrzeb odbiorcy. Naszym atutem jest świadczenie usług dla licznej grupy odbiorców przy zachowaniu tradycyjnej kuchni, rodzinnej atmosfery, zgodnie z panującymi trendami na rynku turystycznym. Dowodem jakości naszej kuchni jest ręczna produkcja wyrobów garmazeryjnych, które stały się rozpoznawalne i cenione na lokalnym rynku. Sprzedaż wyrobów ma tendencję wzrostową. Klienci świadomie dokonują wyboru naszych produktów, kierując się walorami smakowymi, dobrą jakością i szczytnym celem.
30.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ZAZ przygotował wspólnie z Prezydentem miasta program usamodzielniania osób niepełnosprawnych. W zakresie tego programu 4 osoby otrzymały mieszkanie z zasobów komunalnych (2005-2006),</li> <li>- znaczna poprawa świadczonych usług, czego wynikiem jest wzrost ilości zawieranych umów (24 nowe umowy w 2006 r.),</li> <li>- organizacja tygodnia godności osób niepełnosprawnych, która w chwili obecnej w znacznej mierze jest kojarzona z Zakładem Aktywności Zawodowej - zakładem Usług Pralniczych,</li> </ul>
31.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nawiązanie współpracy z dużymi firmami w zakresie produkcji płotów, mebli ogrodowych,</li> <li>- podpisanie umowy na pranie bielizny szpitalnej, w związku z czym zaz z własnych wypracowanych środków dokonał modernizacji budynku pralni,</li> <li>- podejmowanie nowych produkcji tj. koszy plażowych z wikliny, stelaży do wersalek itp.</li> <li>- poznawanie przez osoby niepełnosprawne nowych technik oraz procesu technologicznego obróbki drewna, wikliny.</li> <li>- posiadanie stałych odbiorców na wykonywanie różnych usług. Nasz zakład widoczny jest na rynku.</li> </ul>
32.	ZAZ rozpoczął działalność gospodarczą 01.12.2006 r. i jest w fazie rozwoju organizacji,
33.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- przygotowywanie gorących posiłków dla wszystkich dzieci w szkołach z terenu gminy,</li> <li>- przygotowywanie gorących posiłków dla dzieci niepełnosprawnych z rodzin o niskich dochodach, finansowanych z opieki społecznej.</li> </ul>
34.	<p>Zakład Krawiecki zaangażowali się w życie społeczne i kulturowe miasta oraz regionu, możemy tutaj wymienić:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pikniki integracyjne,</li> <li>- - uczestnictwo w turniejach sportowych,</li> <li>- - Bezy Teatralne,</li> <li>- - rynek pracy (krawiectwo)</li> </ul>