



Państwowy Fundusz
Rehabilitacji Osób
Niepełnosprawnych

„Badanie Zakładów Pracy Chronionej”

RAPORT KOŃCOWY- PEŁNE OPRACOWANIE

BADANIA SPOŁECZNE MSK

Badania Społeczne Marzena Sochańska-Kawiecka
Ul. Leszno 22b, 96-300 Żyrardów
tel. 660 767 754

badaniaspoleczne@autograf.pl



Policy & Action Group Uniconsult
00-728 Warszawa, ul. Kierberdzia 4
tel.: 22 256 39 00, fax: 22 256 39 10
biuro@pag-uniconsult.pl



MANDS – Badania Rynku i Opinii
ul. Prusa 1 lok. 48, 50-319 Wrocław
+48 71 322 06 86
info@mands.pl

Grudzień 2020 r.

NOTA REDAKCYJNA

Zamawiający	Badanie zrealizowane zostało na zlecenie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
Wykonawca	Badanie zrealizowane zostało przez konsorcjum firm: Badania Społeczne Marzena Sochańska-Kawiecka- Lider konsorcjum, Policy & Action Group Uniconsult MANDS Badania Rynku i Opinii
Termin realizacji projektu	Badanie zrealizowano w okresie listopad 2019–grudzień 2020 r.
Autorzy raportu	Marzena Sochańska-Kawiecka: Kierownik Projektu Profesor Elżbieta Zakrzewska –Manterys: Ekspert ds. aktywizacji społecznej i zawodowej osób z niepełnosprawnościami Maciej Gajewski – ekspert ds. analiz ekonomicznych Zuzanna Kołakowska-Seroczyńska – ekspert ds. badań Robert Kubajek– ekspert ds. badań Edyta Makowska-Belta – ekspert ds. badań Jan Szczucki – ekspert ds. badań Justyna Witkowska– ekspert ds. badań

Podziękowania zespołu badawczego

Zespół badawczy, w trakcie realizacji badania, oprócz problemów związanych z pandemią musiał mierzyć się także z oporem przedstawicieli części zakładów pracy chronionej, którzy pomimo wielu prób kontaktu odmawiali uczestnictwa w badaniu.

Jednocześnie chcemy podziękować tym zakładom pracy chronionej oraz byłym zakładom pracy chronionej, które zdecydowały się uczestniczyć w badaniu. Zespół badaczy mógł liczyć na ich bardzo dużą pomoc na każdym etapie zbierania materiału badawczego. Bez tej pomocy realizacja badania w tak trudnym okresie i zgodnie z przyjętymi założeniami nie byłaby możliwa.

SPIS TREŚCI

WYKAZ SKRÓTÓW ZASTOSOWANYCH W OPRACOWANIU.....	5
STRESZCZENIE WYNIKÓW	6
CZĘŚĆ 1 – WPROWADZENIE, KONTEKST BADANIA.....	16
1 ZARYS KONCEPCYJNY BADANIA.....	17
2 ZPCh W SYSTEMIE REHABILITACJI SPOŁECZNO-ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH	19
2.1 Formalne aspekty funkcjonowania ZPCh	19
2.2 EWOLUCJA SYSTEMU REHABILITACJI ZAWODOWEJ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI – TEORIA ZMIANY I LOGIKI INTERWENCJI W ZAKRESIE ZPCh	21
3 CHARAKTERYSTYKA POPULACJI ZPCh	25
3.1 Charakterystyka ZPCh	25
3.2 Populacja pracowników ZPCh	31
3.3 Podmioty, które zrezygnowały ze statusu ZPCh w latach 2015-2019.....	34
4 SYNTEZA DYSKURSU NAUKOWO-BADAWCZEGO – KRYTYCZNE SPOJRZENIE NA LOGIKĘ INTERWENCJI W ZAKRESIE ZPCh.....	38
4.1 Zalety zakładów pracy chronionej	39
4.2 Wady zakładów pracy chronionej.....	40
4.3 Alternatywa dla ZPCh	42
5 PODSUMOWANIE	44
CZĘŚĆ 2 – CHARAKTERYSTYKA PRACOWNIKÓW ZPCh	45
6 STRUKTURA PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH ZPCh WEDŁUG STOPNIA NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI I SCHORZEŃ SPECJALNYCH.....	46
7 DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE NIEPEŁNOSPRAWNYCH PRACOWNIKÓW ZPCh	49
8 STRUKTURA PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH ZPCh WEDŁUG PŁCI, WIEKU, POZIOMU WYKSZTAŁCENIA I STAŻU PRACY W ZPCh.....	52
9 STRUKTURA PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH ZPCh WEDŁUG RODZAJU STANOWISKA PRACY	56
10 STRUKTURA PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH ZPCh WEDŁUG WYNAGRODZENIA.....	59
11 STRUKTURA PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH ZPCh WG TYPU ZPCh, W KTÓRYCH PRACUJĄ ORAZ PRZEDMIOTU ICH DZIAŁALNOŚCI.	65
12 PODOBIEŃSTWA I RÓŻNICE STRUKTURY PRACOWNIKÓW ZPCh A OGÓŁU PRACOWNIKÓW GOSPODARKI NARODOWEJ WG PŁCI, WYKSZTAŁCENIA, WIEKU	67
CZĘŚĆ 3 – WSPARCIE NIEPEŁNOSPRAWNYCH PRACOWNIKÓW W RAMACH ZPCh.....	69
13 ZAKŁADOWY FUNDUSZ REHABILITACJI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH.....	70
13.1 ZFRON - Definicja	70
13.2 Wielkość i struktura ZFRON	72
14 ZFRON – W OCZACH PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI.....	78

14.1	Postrzeżenie zfron przez pracodawców	78
15	REALIZACJA WSPARCIA W RAMACH ZFRON W ZPCH.....	85
16	IPR - W OCZACH PRACODAWCÓW I NIEPEŁNOSPRAWNYCH PRACOWNIKÓW	91
16.1	Postrzeżenie IPR przez pracodawców	91
16.2	IPR z perspektywy pracowników	101
17	UDZIAŁ W SZKOLENIACH.....	106
CZĘŚĆ 4 – ZPCH A OTWARTY RYNEK PRACY		116
18	STABILNOŚĆ PRACY W ZPCH - ROTACJA NIEPEŁNOSPRAWNYCH PRACOWNIKÓW	117
19	POZYSKIWANIE PRACOWNIKÓW Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI PRZEZ ZPCH	120
20	CZYNNIKI DETERMINUJĄCE CHĘĆ PRACY W ZPCH.....	124
21	OTWARTY RYNEK PRACY JAKO ALTERNATYWA DLA PRACOWNIKÓW ZPCH	135
22	SYTUACJA PRACOWNIKÓW BYŁYCH ZPCH, KTÓRE UTRACIŁY SWÓJ STATUS I PRZESZŁY NA OTWARTY RYNEK PRACY	142
CZĘŚĆ 5 – STATUS ZPCH – ATUTY, CZY OBCIĄŻENIE?		148
23	CZYNNIKI MOTYWUJĄCE DO PROWADZENIA ZPCH	149
24	BARIERY UTRUDNIAJĄCE FUNKCJONOWANIE I ROZWÓJ ZPCH	155
25	BARIERY UTRUDNIAJĄCE UTRZYMANIE STATUSU ZPCH	161
26	REZYGNACJA ZE STATUSU ZPCH	168
CZĘŚĆ 6 – SYTUACJA EKONOMICZNA ZPCH		175
27	KONDYCJA FINANSOWA ZPCH.....	176
CZĘŚĆ 7 – ZMIANY JAKICH WYMAGA SYSTEM ZPCH		192
28	JAKICH ZMIAN W SYSTEMIE WSPARCIA OCZEKUJĄ PRACODAWCY?	193
29	JAKICH ZMIAN W SYSTEMIE PRACY CHRONIONEJ OCZEKUJĄ PRACOWNICY NIEPEŁNOSPRAWNI?.....	200
30	PODSUMOWANIE WYNIKÓW BADANIA WRAZ Z WNIOSKAMI I WYNIKAJĄCYMI Z NICH REKOMENDACJAMI	202
SPIS WYKRESÓW I TABEL		208
BIBLIOGRAFIA		215

WYKAZ SKRÓTÓW ZASTOSOWANYCH W OPRACOWANIU

Skrót	Objaśnienie
BAEL	Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności
CAWI	Wywiad ankietowy wspomagany komputerowo
CIS	Centrum Integracji Społecznej
DPS	Dom Pomocy Społecznej
IDI	Indywidualny wywiad pogłębiony
IPR	Indywidualny program rehabilitacji
GUS	Główny Urząd Statystyczny
KIS	Klub Integracji Społecznej
MRPiPS	Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
MŚP	Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa
SODiR	System Obsługi Dofinansowań i Refundacji
OPS	Ośrodek Pomocy Społecznej
ON	Osoby niepełnosprawne
ONI	Osoby niepełnosprawne intelektualnie/osoby z upośledzeniem umysłowym
OzN	Osoby z niepełnosprawnościami
ORP	Otwarty rynek pracy
PCPR	Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie
PFRON	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
PKD	Polska Klasyfikacja Działalności (2007)
PUP	Powiatowy Urząd Pracy
SIWZ	Specyfikacja istotnych warunków zamówienia
SOPZ	Szczegółowy opis przedmiotu zamówienia
WTZ	Warsztat Terapii Zajęciowej
ZAZ	Zakład Aktywności Zawodowej
ZPCh	Zakład Pracy Chronionej
ZFRON	Zakładowy Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

STRESZCZENIE WYNIKÓW

Niniejsze badanie zostało zrealizowane w okresie listopad 2019 r – grudzień 2020 r. Celem głównym badania było pozyskanie całościowej wiedzy o aktualnej sytuacji ZPCh i zatrudnionych w nich osobach niepełnosprawnych. Badaniem objęte zostały wszystkie Zakłady Pracy Chronionej wg stanu na koniec IV kw. 2019 roku

Badanie obejmowało analizę danych zastanych, badania jakościowe – wywiady pogłębione z przedstawicielami ZPCh i byłych ZPCh, a także z pracownikami tych zakładów, wywiady ilościowe CAWI z przedstawicielami ZPCh oraz badanie ilościowe CAPI/CATI z pracownikami ZPCh.

CHARAKTERYSTYKA POPULACJI ZPCH

W ciągu ostatnich 20 lat liczba zakładów pracy chronionej systematycznie malała. W początkowych latach ostatniego dwudziestolecia takich podmiotów działało w kraju ponad 3 tysiące. W ciągu 10 lat liczba ZPCh spadła poniżej 2 tys. podmiotów, natomiast w 2018 roku ich liczba spadła poniżej 1 tys. W czerwcu 2020 roku status zakładu pracy chronionej posiadało jedynie 805 przedsiębiorstw¹.

Najwięcej zakładów pracy chronionej prowadziło działalność w województwach wielkopolskim (108 podmiotów) i śląskim (95 podmiotów). Powyżej 60 przedsiębiorstw posiadających status ZPCh działało w województwach mazowieckim, podkarpackim, dolnośląskim oraz pomorskim.

Wśród ZPCh można wyróżnić trzy dominujące sekcje klasyfikacji działalności gospodarczej (PKD). Są to:

- przetwórstwo przemysłowe (sekcja C) (w tym przede wszystkim: produkcja artykułów spożywczych, odzieży, wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych, metalowych wyrobów gotowych, papieru i wyrobów z papieru);
- działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (sekcja N) (w tym przede wszystkim: działalność detektywistyczna i ochroniarska oraz działalność usługowa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni)
- oraz w nieco mniejszym stopniu handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G).

Ogromna większość ZPCh swoje produkty i usługi sprzedaje na rynku krajowym. Wedle szacunków przedstawicieli ZPCh przeciętny udział rynku krajowego w kierunkach sprzedaży zarówno w 2018, jak i w 2019 roku wynosił około 87%. Udział rynków krajów UE to około 11%, zaś bardzo niewielki procent sprzedaży kierowany jest na rynki krajów spoza UE.

¹ Źródło danych: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,84,dane-dotyczace-zakladow-pracy-chronionej>. Data dostępu: 30.11.2019, 04.11.2020, Tablica 1. Liczba zakładów pracy chronionej i liczba osób niepełnosprawnych zatrudnionych w tych zakładach w latach 1992-2020 I kw. według stanu na koniec czerwca 2020 r.

Najliczniejszą grupą wśród zakładów pracy chronionej są podmioty średniej wielkości, zatrudniające między 50 a 249 pracowników (osób z niepełnosprawnościami i bez niepełnosprawności) – to niemal co drugie przedsiębiorstwo (48%).

CHARAKTERYSTYKA POPULACJI PRACOWNIKÓW ZPCH

W czerwcu 2020 roku ogółem w Polsce zgłoszonych do systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji PFRON było 213,3 tys. osób z niepełnosprawnościami. Większość pracowała w ramach otwartego rynku pracy (60%), zaś 40% stanowili pracownicy z niepełnosprawnościami zatrudnieni w zakładach pracy chronionej.

Połowa pracowników ZPCh *de facto* zajmuje się działalnością ochroniarską (przede wszystkim nieobejmującą obsługi systemów bezpieczeństwa), zaś 16% utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni (w praktyce niemal wyłącznie sprzątnięciem budynków i obiektów przemysłowych). W przetwórstwie przemysłowym, gdzie wynagrodzenia są relatywnie wyższe, zatrudnionych jest około 21% niepełnosprawnych pracowników ZPCh, zaś w handlu około 6%.

Struktura pracowników zatrudnionych na chronionym rynku pracy nieco odbiega od struktury OzN pracujących na rynku otwartym – na rynku chronionym wyższy jest udział pracowników z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (71% w porównaniu do 61% na otwartym rynku pracy), mniejszy zaś – pracowników niepełnosprawnych w stopniu lekkim (20% w porównaniu do 30%). Odsetek pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności jest na obu rynkach porównywalny i wynosi 9%.

Większość spośród zatrudnionych w zakładach pracy chronionej osób z niepełnosprawnościami ma za sobą wcześniejsze doświadczenia zawodowe. Jedynie dla 28% obecna praca jest jednocześnie ich pierwszą pracą. Pracownicy ZPCh pracują najczęściej jako pracownicy usług i sprzedawcy (48%), co związane jest z dużą liczbą pracowników ochrony osób i mienia (zatrudnionych w podmiotach sekcji N). Drugą z liczniejszych grup zawodowych są pracownicy przy pracach prostych (21%), a wśród nich pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne (15%).

Zarobki brutto osób z niepełnosprawnościami zatrudnionych w zakładach pracy chronionej przeliczone na pełen etat oscylują najczęściej wokół płacy minimalnej. Pracownicy z niepełnosprawnościami zarabiają mniej niż pracownicy ZPCh bez niepełnosprawności. Dodatkowo wynagrodzenie niepełnosprawnych pracowników ZPCh maleje wraz ze wzrostem stopnia niepełnosprawności.

Branżami o relatywnie najwyższych zarobkach są przetwórstwo przemysłowe i handel i naprawa pojazdów. Na przeciwległym końcu tej skali są firmy ochroniarskie i sprzątające, gdzie nie tylko samo wynagrodzenie jest niskie, ale też bardzo małe jest zróżnicowanie wynagrodzeń.

WSPARCIE NIEPEŁNOSPRAWNYCH PRACOWNIKÓW W RAMACH ZPCh

Postrzeżenie ZFRON przez pracodawców i niepełnosprawnych pracowników

Przedstawiciele ZPCh mają w większości ogólnie pozytywną opinię na temat Zakładowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (ZFRON). ZFRON postrzegany jest jako kluczowy filar istnienia systemu ZPCh i element odróżniający rynek otwarty od chronionego.

Mimo ogólnie pozytywnych opinii na temat ZFRON, przedstawiciele ZPCh mniej pozytywnie oceniali wymogi ustawowe związane z prowadzeniem tego funduszu na terenie firmy – co trzeci przedstawiciel ZPCh ocenił je negatywnie. Wśród zgłaszanych zastrzeżeń, co do prowadzenia w ZPCh ZFRON pracodawcy wymieniali nieprecyzyjność zapisów, które powodują obawy co do rodzaju wydatków, które można pokryć ze środków ZFRON oraz tym samym obawy przed kontrolami z instytucji zewnętrznych mogącymi zakwestionować dokonane rozliczenia. Zastrzeżenia budzą również sztywne reguły wydatkowania środków z ZFRON i podział na pulę ogólną, pomoc indywidualną, indywidualne plany rozwoju w proporcjach 75%, 10%, 15%, szczegółowość księgowania i prowadzonej sprawozdawczości. Pojawiały się także głosy kwestionujące funkcjonowanie IPR, których fundusz zdaniem pracodawców powinien przechodzić na pomoc indywidualną.

Osoby z niepełnosprawnościami w większości spotkały się z nazwą Zakładowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (87%). Zakładowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych najczęściej kojarzy się ogólnie z dofinansowaniem, pomocą finansową dla OzN. Wśród bardziej konkretnych form wsparcia spontanicznie wymieniano najczęściej dopłaty do leków, dopłaty do dojazdów do pracy, zwrot kosztów leczenia i finansowanie rehabilitacji OzN.

Kiedykolwiek ze wsparcia oferowanego w ramach ZFRON korzystało 80% badanych OzN.

Biorąc pod uwagę poszczególne możliwe rodzaje wsparcia oferowane w ramach ZFRON, to OzN przede wszystkim znali oraz korzystali z możliwości dofinansowania zakupu leków i innych środków medycznych – odpowiednio 90% i 65%. Ten rodzaj wsparcia uznawany był również za najważniejszy dla OzN. Najmniejsze znacznie z perspektywy OzN w kontekście wsparcia uzyskiwanego z ZFRON miała odpłatność za kursy i szkolenia rozwijające pozazawodowe zainteresowania oraz odpłatność za kształcenie lub doksztalcanie, w tym również w szkołach średnich i wyższych.

Postrzeżenie IPR przez pracodawców i niepełnosprawnych pracowników

Większość ZPCh w badaniu ilościowym zadeklarowało, że posiada wypracowany schemat tworzenia indywidualnych programów rehabilitacji dla pracowników z niepełnosprawnościami. W większości przypadków IPR opracowane były w badanych zakładach pracy chronionej tylko dla części pracowników z niepełnosprawnościami – przeciętnie dla 16% zatrudnionych OzN.

Według deklaracji badanych ZPCh, przeciętnie w opracowywaniu IPR uczestniczą blisko 4 osoby. Wśród członków komisji rehabilitacyjnej wymieniano doradcę zawodowego (80%),

lekarza (68%) lub pielęgniarkę (64%), a także przełożonego pracownika (60%). Komisje rehabilitacyjne powołane w ZPCh na potrzeby opracowania IPR, rzadko pełnią również inne funkcje.

Przedstawiciele kadry ZPCh nie do końca są przekonani o przydatności IPR z punktu widzenia prowadzonej przez nich działalności – 29% uznało, że IPR jest nieprzydatny, a 14% wyraziło neutralną opinię. Opinie o braku przydatności IPR wynikały z nadmiaru biurokracji, która się z tym wiązała (20%), braku potrzeby prowadzenia takiego programu, gdyż ten sam efekt można uzyskać bez IPR (18%). Ponadto przedstawiciele ZPCh uznawali, że IPR generuje dodatkowe koszty przy tworzeniu, jest trudny do tworzenia i pracochłonny (10%).

Jedynie 6% badanych pracowników ZPCh z niepełnosprawnościami zadeklarowało, że posiada opracowany indywidualny program rehabilitacji. Zdecydowanie niższy odsetek deklaracji pracowników w tym zakresie w stosunku do deklaracji pracodawców może być wynikiem podchodzenia do tworzenia IPR jedynie formalnie, jako do dokumentowania wsparcia otrzymywanego przez pracownika. Część pracowników która otrzymała dofinansowanie z puli IPR może w ogóle nie identyfikować w ten sposób otrzymanego wsparcia. Za tym tłumaczeniem przemawia fakt, że OzN prezentowały duży poziom niewiedzy lub brak pamięci co do sposobu opracowania IPR, a także jego aktualizacji.

Udział w szkoleniach

Według wyników badania ilościowego wśród pracowników z niepełnosprawnościami, 40% z nich uczestniczyło w 2019 r. w szkoleniach. Najczęściej były to szkolenia zawodowe, związane z wykonywaną pracą (65%) - szkolenia BHP, szkolenia z zakresu księgowości, kadr, szkolenia pracowników ochrony, takie jak kurs ochrony, monitoring, samoobrona. W dalszej kolejności wymieniano szkolenia z zakresu prawa (18%), czy kursy komputerowe i informatyczne (14%). Sporadycznie były to szkolenia z zakresu umiejętności miękkich: kompetencji osobistych, społecznych, interpersonalnych i komunikacyjnych (5%).

OzN mają niewielkie potrzeby szkoleniowe. Zdecydowana większość, bo aż 77% wskazała, że nie ma na chwilę obecną potrzeb szkoleniowych. Wśród pozostałych największe zainteresowanie było kursami komputerowymi lub informatycznymi.

ZPCH A OTWARTY RYNEK PRACY

Stabilność pracy w ZPCh - Rotacja niepełnosprawnych pracowników

Skala rotacji zatrudnienia jest dość blisko związana z branżą działalności ZPCh, a pozyskiwanie nowych pracowników przybiera różną skalę w poszczególnych podmiotach.

W większości branż poziom rotacji zatrudnienia jest relatywnie niewielki (przeciętnie mniej, niż 30% OzN). W takim przypadku pracownicy rzadko z własnej inicjatywy odchodzą z zakładów. Ze względu na dość wysoki udział pracowników w wieku emerytalnym i przedemerytalnym uzyskanie prawa do pobierania emerytury jest jednym z głównych powodów utraty pracowników w ZPCh.

Znacznie wyższa rotacja zatrudnienia ma miejsce w firmach działających w branży ochrony oraz utrzymania czystości i jest to w znacznej mierze związane ze specyfiką zdobywania usług w drodze konkursów.

Zakłady pracy chronionej w ostatnim roku częściej zatrudniały, niż zwalniały pracowników (jeśli w ogóle dochodziło do ruchów kadrowych). Ten kierunek powinien zostać utrzymany w najbliższych 6 miesiącach. Wyższego poziomu rotacji należy spodziewać się w przypadku przedsiębiorstw dużych, a także w branży ochroniarskiej.

Blisko połowa przedstawicieli ZPCh zadeklarowała, iż w ich podmiotach dostępne są wolne miejsca pracy dla osób z niepełnosprawnościami (48%), podczas gdy 52% zakładów ma obecnie komplet pracowników.

Wśród sposobów pozyskiwania pracowników niepełnosprawnych ważne miejsce odgrywają urzędy pracy oraz indywidualne zgłoszenia OzN. Ceniona przez pracodawców droga polecania przez innych niepełnosprawnych pracowników ostatecznie wykorzystywana jest przez co trzeci podmiot.

Widoczna jest tendencja występowania coraz większych trudności w pozyskiwaniu pracowników. O problemach w rekrutacji osób z niepełnosprawnościami wspominała ponad połowa przedstawicieli ZPCh, przy czym 30% oceniało te trudności jako niewielkie lub średnie, zaś 27% jako duże. Z większymi trudnościami borykali się przedstawiciele branż o większej rotacji pracowników.

Czynniki determinujące chęć pracy w ZPCh

Ogromna większość niepełnosprawnych pracowników ZPCh jest zadowolona z obecnej pracy – aż 85% deklaruje, iż są bardzo zadowoleni (40%) lub raczej zadowoleni (45%). Niezadowolenie wyraził tylko 1% badanych.

Jednym z powodów wysokiego stopnia zadowolenia z obecnej pracy jest fakt jej dużego dopasowania do potrzeb niepełnosprawnych pracowników. Aż 69% z nich ocenia, iż ich praca jest w dużym lub bardzo dużym stopniu zgodna z ich potrzebami, zaś kolejne 27% jest zdania, iż praca ta jest zgodna z ich potrzebami w stopniu średnim.

76% pracowników ZPCh wskazało, iż wykonywana przez nich praca jest dopasowana do poziomu ich kwalifikacji.

Zatrudnione w ZPCh osoby z niepełnosprawnościami są bardzo zadowolone z większości aspektów swojego miejsca pracy – ponad 70% z nich maksymalnie wysoko ocenia takie elementy jak atmosfera w pracy, stosunki z przełożonymi, przystosowanie stanowiska pracy do potrzeb, dopasowanie wykonywanej pracy do ich możliwości, warunki lokalowe oraz przystosowanie zakładu pracy do potrzeb OzN.

Jedynym aspektem, z którego pracownicy niepełnosprawni nie są w większości zadowoleni jest wysokość ich wynagrodzenia, choć także tutaj aż 47% wskazało na wysokie oceny.

Czynnikami determinującymi chęć pracy w ZPCh jest gwarancja opieki medycznej i możliwości rehabilitacji oraz korzystanie ze wsparcia w ramach ZFRON w ramach pomocy indywidualnej. Możliwość wsparcia z ZFRON traktowana jest jako istotny atut skłaniający do poszukiwania pracy w ZPCh. Ponieważ wynagrodzenie oferowane w ZPCh kształtuje się na poziomie płacy minimalnej, możliwości refundacji zakupu leków, sprzętu rehabilitacyjnego, dofinansowania turnusów rehabilitacyjnych czy zwrotu za dojazdy są określane przez respondentów jako pomoc nie do przecenienia, często traktowane wręcz jako rekompensata niskiej płacy.

Zdecydowana większość niepełnosprawnych pracowników ZPCh deklaruje, iż mają w ramach pracy zapewniony dostęp do pomocy medycznej lub pielęgniarstwa. Warto jednak dodać, iż jedynie dla 47% jest to pomoc dostępna na miejscu, w dodatku jedynie dla 20% - w pełnym zakresie czasu.

Większość pracowników ZPCh potwierdza, iż ich zakłady pracy organizują dla nich rehabilitację medyczną (72%), lecz w znaczniej mierze odbywa się ona poza zakładem pracy (64%). Na miejscu do rehabilitacji medycznej ma dostęp jedynie 8% pracowników.

Otwarty Rynek Pracy jako alternatywa dla pracowników ZPCh

Osoby z niepełnosprawnościami zatrudnione w ZPCh w ogromnej większości nie mają ani chęci, ani planów szukania zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Jedynie 14% spośród niepełnosprawnych pracowników ZPCh stwierdza, iż chcieliby pracować w firmie z rynku otwartego, a tylko 4% zamierza w ogóle szukać pracy poza rynkiem chronionym.

Częściej chęć pracy na otwartym rynku pracy oraz zamiar poszukiwania tam zatrudnienia deklarują osoby o lekkim stopniu niepełnosprawności, z młodszych grup wiekowych, oraz z wykształceniem wyższym. Mężczyźni, choć nieco częściej chcieliby pracować na rynku otwartym, to jednak rzadziej niż kobiety deklarują zamiar poszukiwania tam zatrudnienia.

32% pracowników ZPCh uważa, iż znaleźliby pracę na rynku otwartym. Przeciwnego zdania jest 26% badanych.

Niezależnie od chęci i planów poszukiwania zatrudnienia, a także od oceny swoich szans, ponad połowa pracowników ZPCh w sytuacji wyboru lepszego dla siebie miejsca pracy wskazuje na zakłady pracy chronionej (53%). Tylko 3% uważa, że lepszym wyborem byłby dla nich rynek otwarty.

Wśród niepełnosprawnych pracowników ZPCh dominuje przekonanie, iż rynek otwarty nie jest dla nich przyjaznym miejscem do pracy, nie zapewnia korzyści i wsparcia, które są dla nich dostępne na rynku chronionym. Ponadto na otwartym rynku pracy liczą się efektywność i wydajność, w których osoby z niepełnosprawnościami nie mogą konkurować z osobami pełnosprawnymi, co czyni z nich mniej pożądanymi pracownikami.

Długoletnia praca w systemie chronionym daje poczucie bezpieczeństwa, stwarza jednocześnie obawy czy w innym otwartym środowisku pracy kompetencje i kwalifikacje zawodowe byłby wystarczające.

Sytuacja pracowników byłych ZPCh, które utraciły swój status i przeszły na otwarty rynek pracy

Pracodawcy, którzy zrezygnowali lub utracili status ZPCh deklarują, że polityka zatrudniania w ich firmie nie zmieniła się, pracownicy z niepełnosprawnościami nadal tam pracują, nadal też rekrutowane są nowe osoby, choć z uwzględnieniem przede wszystkim ich kwalifikacji oraz potrzeb firmy.

Jeżeli dochodziło do redukcji zatrudnienia (np. z przyczyn trudności ekonomicznych), w pierwszej kolejności odchodzili pracownicy z prawem do emerytury lub renty. Redukcja zatrudnienia następowała również poprzez brak przedłużania umów osobom zatrudnionym na czas określony.

Dla osób niepełnosprawnych, które utrzymały zatrudnienie w byłym ZPCh utrzymującym nadal Zakładowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, w zasadzie niewiele się zmieniło - nadal mogą korzystać z tego, co było dla nich szczególnie istotne, tj. głównie z pomocy indywidualnej, czasem tylko w nieco mniejszej skali niż dotychczas. Wielu nie ma świadomości, że firma nie jest już zakładem pracy chronionej, nie zmieniły się bowiem warunki, na których funkcjonują w firmie - wymiar pracy, zakres obowiązków czy wynagrodzenie.

STATUS ZPCH – ATUTY CZY OBCIĄŻENIE?

Czynniki motywujące do prowadzenia ZPCh

Wedle deklaracji przedstawicieli ZPCh najczęściej wskazywanym motywem leżącym u podstaw działania w formie zakładu pracy chronionej było szeroko pojęte poczucie misji i chęć pomocy osobom z niepełnosprawnościami (41%), w szczególności zaś wsparcie tej grupy na rynku pracy i jej aktywizacja zawodowa (36%). Znaczenie miały też powody *stricto* finansowe – wymierne korzyści wynikające z uzyskania statusu ZPCh. Wymieniło je tylko nieco mniej, bo 38% respondentów. Taka motywacja wydaje się dominować w branżach konkurujących w oparciu o niski koszt pracy, takich jak np. usługi ochrony i zachowania czystości. Na trzecim miejscu wskazywano na motywację związaną z tradycją i doświadczeniem (30%) – ważne szczególnie dla najdłużej działających podmiotów.

W ocenie przedstawicieli ZPCh najważniejszą kwestią z punktu widzenia funkcjonowania zakładów jest dostępność finansowania przez PFRON – dla 90% podmiotów jest to kwestia co najmniej ważna, choć 32% uznaje ją za bardzo ważną, zaś 26% za wręcz kluczową. Główną zaletą posiadania statusu ZPCh jest ZFRON, umożliwiający finansowanie wydatków związanych z udogodnieniami dla pracownika w jego życiu prywatnym i zawodowym. Korzyści uzyskiwane przez pracowników z tytułu świadczeń z ZFRON są czynnikami zwiększającymi ich poziom zadowolenia i lojalność, co pozwala zmniejszać poziom rotacji zatrudnienia.

Bariera utrudniająca funkcjonowanie i rozwój ZPCh

Nieco ponad połowa przedstawicieli ZPCh wskazuje na istnienie barier, które utrudniają funkcjonowanie i rozwój ich podmiotów w formule zakładów pracy chronionej. Koncentrują się one wokół trzech zagadnień: finansowych, biurokratycznych oraz specyficznych dla rynku chronionego.

Wśród zagadnień finansowych badani wspominali m.in. o braku stałej waloryzacji dofinansowania, niskiej wysokości dofinansowań, dużych kosztach prowadzenia ZPCh i wzroście kosztów w związku ze wzrostem płacy minimalnej.

Do barier i problemów biurokratycznych utrudniających ZPCh funkcjonowanie zaliczono niejasne przepisy, które ciągle się zmieniają, duży poziom biurokratyzacji systemu, wygórowane wymagania uzasadniania dla pomocy, dodatkową sprawozdawczość, kontrole, przerost wymagań w stosunku do otwartego rynku pracy przy podobnym poziomie dofinansowania.

Z kolei specyficzne dla rynku chronionego problemy to m.in. kwestia znalezienia spełniających odpowiednie kryteria pracowników z niepełnosprawnościami, mniejsza wydajność i ograniczony zakres pracy wykonywanej przez OzN, zwolnienia lekarskie pracowników.

Bariera utrudniająca utrzymanie statusu ZPCh

Zdecydowana większość przedstawicieli ZPCh podziela opinię, iż utrzymanie statusu zakładu pracy chronionej jest trudne. Można wyróżnić dwa typy utrudnień w utrzymaniu statusu ZPCh – formalne i poza formalne.

Do czynników formalnych zaliczyć należy takie problem jak utrzymanie wskaźnika zatrudnienia OzN, konieczność zapewnienia opieki lekarskiej i rehabilitacji, wypełnienia obowiązków formalnych, poddawania się kontrolom, działalności w sytuacji zmieniających się wytycznych, interpretacji, przy braku wsparcia ze strony systemu.

Wśród czynników poza formalnych wymienić można specyfikę pracy z osobami niepełnosprawnymi (m.in. niższa efektywność, absencja), dostępność osób o odpowiednich kwalifikacjach oraz orzeczeniach na lokalnym rynku pracy, konkurencyjność, wysokokosztowość zatrudniania OzN i brak opłacalności względem firm z otwartego rynku pracy.

Rezygnacja ze statusu ZPCh

Spadek liczby ZPCh, obserwowany od roku 2001, najprawdopodobniej dalej będzie miał miejsce. Wskazuje na to charakter barier utrudniających utrzymanie statusu ZPCh.

19% przedstawicieli ZPCh zadeklarowało, iż rozważają rezygnację ze statusu zakładu pracy chronionej. Niemal połowa spośród nich planuje uczynić to w ciągu najbliższych 2 lat, w tym 10% deklaruje zamiar rezygnacji już w tym roku. W perspektywie kolejnych lat zrezygnować może kolejne 28% ZPCh spośród tych, które w ogóle rozważają ten krok.

Uzasadnieniem dla rezygnacji jest są przede wszystkim wspomniane już trudności w utrzymaniu wymaganych wskaźników zatrudnienia, obciążenia sprawiające, że firma nie jest konkurencyjna lub nie ma zysku, a także brak wymiernych korzyści związanych z posiadaniem statusu ZPCh w porównaniu do firm z otwartego rynku pracy. Podnoszona też była kwestia zbyt niskich dofinansowań, które nie rekompensują niższej wydajności niepełnosprawnych pracowników.

Część powodów nawiązuje właśnie do niekorzystnych relacji ZPCh z instytucjami systemu – ciągłe kontrole, brak zaufania, restrykcje.

Firmy po utracie statusu ZPCh nie zmniejszają wyraźnie zatrudnienia, ani ogółem, ani w grupie osób niepełnosprawnych. Natomiast należy się liczyć, że nie będąc zobowiązane do utrzymywania wskaźników zatrudnienia, wymaganych dla ZPCh, będą rejestrować coraz niższe zatrudnienie. Jest to najbardziej oczywiste w przypadku firm, dla których niemożność utrzymania wskaźników zatrudnienia było głównym powodem przejścia na otwarty rynek pracy.

SYTUACJA EKONOMICZNA ZPCH

Uśredniając, sytuację ekonomiczną populacji ZPCh (analizowaną na podstawie sprawozdań finansowych) ocenić można jako przeciętną, oczywiście pamiętając, że badane firmy są zróżnicowane, zatem w poszczególnych przypadkach ich standing ekonomiczny może być bardzo odmienny (in plus, jak i in minus). W badanej populacji mamy do czynienia ze stabilną sytuacją finansową, o czym świadczy fakt, że ok. 80% jednostek odnotowuje dodatnie wyniki finansowe. Na przestrzeni badania, w tym zakresie nie zaszły żadne istotne zmiany. Jeśli chodzi o kształtowanie się poziomu aktywów, pasywów, kapitałów własnych i obcych – w pozycjach tych zachodzą niewielkie zmiany in plus, które – w zasadzie – wskazują na stabilizację. Widoczne są także pozytywne zmiany wielkości sprzedaży, jednak ich skala nie jest szczególnie wysoka (przyrost o 8%).

ZPCh są jednostkami, które dysponują odpowiednią płynnością finansową – w rzeczywistości, w populacji mamy do czynienia z dużą liczbą jednostek wykazujących wysoką płynność finansową. Jednocześnie jednak, w przypadku ok. 25% wskaźniki płynności kształtują się poniżej standardu.

Dla badanej grupy charakterystyczna jest wysoka rentowność kapitałów własnych. Natomiast rentowność sprzedaży netto (generalnie dodatnia), jest jednak niższa niż średnie wielkości ogólnokrajowe (2,9% vs. 3,89%). Co więcej, około 40% ZPCh wykazuje bardzo niewielką rentowność sprzedaży netto, nie przekraczającą 1%.

Najbardziej problematycznie wypada sytuacja ZPCH w sferze sprawności działania. Charakterystyczne są długie cykle regulowania / odzyskiwania należności (ok. 80 dni), z drugiej strony krótkie cykle regulowania zobowiązań (ok. 28 dni). Jednocześnie cykle konwersji zapasów są zbliżone do średniej krajowej (36,5 dnia). W rezultacie mamy tu do czynienia z niekorzystnym cyklem konwersji środków pieniężnych. W tej sytuacji można

wnioskować, że podmioty te posiadają bardzo niską zdolność przetargową w relacjach z dostawcami / odbiorcami.

ZPCh nie należą do grona podmiotów zadłużonych. 85% ZPCh w zakresie zadłużenia ogólnego mieści się w standardzie rynkowym. W badanym środowisku nie występuje problem nadmiernego zadłużenia długoterminowego i ewentualnie wiążący się z nim problem braku zdolności do terminowego regulowania tego rodzaju zobowiązań długoterminowych. Wielkości wskaźników zadłużenia są w populacji ZPCh podobne lub nawet korzystniejsze od średnich ogólnopolskich.

ZMIANY, JAKICH WYMAGA SYSTEM ZPCH

Zmiany oczekiwane przez pracodawców

Większość przedstawicieli zakładów pracy chronionej jest zdania, iż system funkcjonowania ZPCh wymaga zmiany (65%). Takiej potrzeby nie widzi jedynie 14% badanych.

Proponowane w systemie funkcjonowania ZPCh zmiany koncentrowały się najczęściej wokół dwóch aspektów – zmian o charakterze finansowym oraz zmian w przepisach dotyczących ZPCh.

W przypadku zmian finansowych postulowano: znaczne zwiększenie dofinansowania do wynagrodzeń; przyznanie wyższych dofinansowań niż dla otwartego rynku pracy z uwagi na większe obciążenia formalne ZPCh; waloryzację względem płacy minimalnej; powiązanie dopłat do wynagrodzeń z poziomem wynagrodzenia minimalnego (jako stały procent płacy minimalnej); zmiany w zakresie ZFRON, w szczególności uelastycznienie katalogu wydatków oraz zwiększenie odpisu na ZFRON.

W kontekście zmian w przepisach wskazywano: na konieczność uproszczeń, ujednoczenia i zmniejszenia poziomu biurokracji; zapewnienie stabilności przepisów; zniesienie wymogu zapewnienia podstawowej i specjalistycznej opieki medycznej.

Przedstawiciele ZPCh oczekiwaliby także lepszej komunikacji, sprawniejszego przepływu informacji i zwiększenia dostępu do wiedzy.

Wśród zmian dotyczących całości systemu rehabilitacji osób z niepełnosprawnościami w Polsce wskazywano: promocję zwiększenia zatrudnienia OzN w firmach sektora budżetowego; stosowanie w przetargach publicznych w większym stopniu klauzuli społecznych (przyznawanie dodatkowe punktów za zatrudnianie osób niepełnosprawnych) oraz dodatkowych punktów za lokalizację (wspieranie polskiego, zwłaszcza lokalnego rynku, tym samym utrzymywanie miejsc pracy).

Zmiany oczekiwane przez pracowników

Pracownicy widzą potrzebę dalszego utrzymywania zakładów pracy chronionej, jako miejsca w którym osoby z niepełnosprawnościami, poza zarobkowaniem, mogą znaleźć zrozumienie i nawiązać relacje z innymi ludźmi. Ważne jest również bezpieczeństwo pracy i stabilizacja zatrudnienia. Oczekiwane byłoby zwiększenie poziomu wynagrodzeń.



CZĘŚĆ 1 – WPROWADZENIE, KONTEKST BADANIA

1 ZARYS KONCEPCYJNY BADANIA

Niniejsze badanie zostało zrealizowane w okresie listopad 2019 r – grudzień 2020 r. Realizacja badania przypadła na okres pandemii Covid 19, co spowodowało znaczne trudności realizacyjne, a także wydłużyło proces realizacyjny (pierwotnie badanie miało zakończyć się w czerwcu 2020 r.)

Celem ogólnym badania było pozyskanie całościowej wiedzy o aktualnej sytuacji ZPCh i zatrudnionych w nich osobach niepełnosprawnych.

Przed badaniem postawiono następujące cele szczegółowe:

- 1) **Diagnoza sytuacji zawodowej pracowników niepełnosprawnych ZPCh i jej uwarunkowań**, w tym:
 - **analiza aktualnej sytuacji zawodowej pracowników niepełnosprawnych** (forma zatrudnienia, stanowisko, wynagrodzenie, ograniczenia/bariery, potrzeby w zakresie poprawy sytuacji zawodowej, itp.),
 - **ocena ZPCh z perspektywy pracowników niepełnosprawnych ZPCh - obecnych i byłych** (identyfikacja czynników świadczących pozytywnie/negatywnie o „atrakcyjności” zatrudnienia w ZPCh, ewentualne plany/perspektywy zatrudnienia poza ZPCh, itp.).
- 2) **Diagnoza sytuacji ekonomicznej ZPCh i jej uwarunkowań**, w tym:
 - **analiza aktualnej sytuacji ekonomicznej ZPCh** (stan finansów, personel, w tym osoby niepełnosprawne, trudności/bariery w prowadzonej działalności, potrzeby związane z poprawą sytuacji ekonomicznej, itp.),
 - **ocena ZPCh z perspektywy ich reprezentantów oraz przedstawicieli firm, które utraciły status ZPCh** (identyfikacja czynników świadczących pozytywnie /negatywnie o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych i o utrzymywaniu statusu ZPCh, ewentualne plany utrzymania /przyczyny rezygnacji ze statusu ZPCh).

Realizacja celów szczegółowych posłużyć miała wypracowaniu wniosków i sformułowaniu rekomendacji (w odniesieniu do teorii interwencji, procesów wdrażania, bezpośrednio oddziałującego otoczenia, itp.), służących doskonaleniu systemu wsparcia dla ZPCh.

Badaniem objęte zostały wszystkie Zakłady Pracy Chronionej wg stanu na koniec IV kw. 2019 roku - 935 placówki. W trakcie realizacji badania liczba ZPCh sukcesywnie malała. Zgodnie

z danymi prezentowanymi przez Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych na koniec czerwca 2020 roku, w Polsce działało 805 Zakładów Pracy Chronionej².

Jest to badanie ogólnopolskie o charakterze ilościowo-jakościowym, obejmujące następujące techniki badawcze:

- badanie typu desk research (analiza danych zastanych),
- wywiady pogłębione IDI z przedstawicielami MRPiPS (2 wywiady eksperckie),
- wywiad kwestionariuszowy (CAWI) z ZPCh, ankieta skierowana do całej populacji, uzyskany zwrot N=260
- wywiady pogłębione IDI z przedstawicielami kierownictwa ZPCh (N= 20) i byłych ZPCh (N= 24),
- wywiady pogłębione z niepełnosprawnymi pracownikami ZPCh (N=15) i byłych ZPCh (N=15),
- wywiad kwestionariuszowy (CAPI/CATI) z niepełnosprawnymi pracownikami ZPCh (Próba losowa z warstw ze względu na stopień niepełnosprawności, N=1136, w tym 130 wywiady z pracownikami z niepełnosprawnością intelektualną, które były realizowane z wykorzystaniem specjalnie przygotowanego kwestionariusza),
- panel ekspercki z osobami z otoczenia ZPCh. W trakcie panelu dyskusji poddane zostały wstępne wyniki badań.

Dokładny opis zastosowanej metodologii znajduje się w aneksie metodologicznym do raportu.

² Źródło danych: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,84,dane-dotyczace-zakladow-pracy-chronionej>. Data dostępu: 30.11.2019, 04.11.2020, Tablica 1. Liczba zakładów pracy chronionej i liczba osób niepełnosprawnych zatrudnionych w tych zakładach w latach 1992-2020 I kw. według stanu na koniec czerwca 2020 r

2 ZPCH W SYSTEMIE REHABILITACJI SPOŁECZNO-ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

2.1 FORMALNE ASPEKTY FUNKCJONOWANIA ZPCH

Panujące na otwartym rynku pracy dynamiczne warunki konkurencji mogą stanowić przeszkodę dla znalezienia pracy przez część spośród osób z niepełnosprawnościami (OzN). Jest to jedna z przyczyn niskiej aktywności zawodowej tej grupy potencjalnych pracowników – według danych BAEL GUS w populacji OzN w wieku 15 i więcej lat jest ona ponad trzykrotnie niższa niż wśród ogółu Polaków i różnica ta utrzymuje się od lat. Przykładowo w II kwartale 2020 roku współczynnik aktywności zawodowej wśród osób z niepełnosprawnościami wyniósł 16,6%³, podczas gdy dla ogółu populacji kształtował się na poziomie 55,5%⁴.

W przeciwieństwie do rynku otwartego chroniony rynek pracy jest przestrzenią, w której nie zachodzi konkurencja pomiędzy osobami nieposiadającymi orzeczenia o niepełnosprawności, a osobami z niepełnosprawnościami. Z założenia jest to środowisko, które ma być przystosowane do psychofizycznych możliwości pracownika, umożliwić mu podjęcie zatrudnienia niezależnie od ewentualnych ograniczeń sprawności.

Zgodnie z Ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁵ (zwaną dalej Ustawą) zatrudnienie w warunkach pracy chronionej możliwe jest w dwóch rodzajach podmiotów:

- Zakłady pracy chronionej (ZPCh)
- Zakłady aktywności zawodowej (ZAZ)

Zarówno ZPCh jak i ZAZ dają możliwość przygotowania osób z niepełnosprawnością do zatrudnienia w przyszłości na otwartym rynku pracy – stanowiąc potencjalnie etap przejściowy dla tej grupy pracowników, mogą jednak (i często ostatecznie są) być docelowym miejscem zatrudnienia.

Te dwa typy podmiotów różnią się pod względem funkcjonowania, formy prawnej, czy też sposobu rekrutacji pracowników, choć zarówno dla ZAZ jak i dla ZPCh decyzję o nadaniu statusu wydaje wojewoda.

Zakłady aktywności zawodowej to wyodrębnione organizacyjnie i finansowo jednostki, które zapewniają zatrudnienie osobom ze znacznym stopniem niepełnosprawności oraz osobom z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm,

³ <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,81,bael> dostęp 26.10.2020

⁴ Informacja o rynku pracy w drugim kwartale 2020 roku, dane wstępne, Informacje sygnałowe, BAEL GUS, 25.08.2020 r.

⁵ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z późn.zm., Dz. U. z 2020 r. poz. 426, 568, 875.

upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną, i które wymagają chronionych warunków pracy⁶. ZAZ może utworzyć jednostka samorządu terytorialnego (powiat, gmina), fundacja lub stowarzyszenie, inna organizacja społeczna mająca wśród zadań statutowych rehabilitację społeczną i zawodową OzN. Do pracy w ZAZ pracowników z niepełnosprawnościami mogą kierować w szczególności powiatowe urzędy pracy (PUP). Decyzja o uzyskaniu statusu ZAZ musi zostać wydana na etapie tworzenia podmiotu.

Z kolei **zakłady pracy chronionej**, to przedsiębiorstwa, które uzyskały specjalny status prawny po co najmniej 12 miesiącach prowadzenia działalności gospodarczej. Głównym celem przedsiębiorstwa posiadającego status ZPCh jest, oprócz wypracowania zysku, także aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami. Specjalny status prawny ZPCh oznacza, że przedsiębiorstwo jest przystosowane do zatrudniania osób z wyższymi stopniami niepełnosprawności, które mogłyby mieć problem z wykonywaniem zadań w zwykłym zakładzie pracy.

Uzyskanie statusu ZPCh wiąże się ze spełnieniem określonych warunków sprecyzowanych w Ustawie (Art. 28 Ustawy):

- Prowadzenie działalności gospodarczej przez okres co najmniej 12 miesięcy
- Zatrudnienie nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy
- Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynoszący:
 - Co najmniej 50%, a w tym co najmniej 20% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności
 - albo
 - Co najmniej 30% osób niewidomych lub psychicznie chorych, albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności
- Obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy:
 - odpowiadające przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - uwzględniające potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich
- Zapewnienie doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych
- Wystąpienie z wnioskiem o przyznanie statusu pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej

⁶ <http://niepelnosprawni.gov.pl/p,73,zaklady-aktywnosci-zawodowej> dostęp 26.10.2020

Posiadanie statusu zakładu pracy chronionej wiąże się z szeregiem korzyści, które mają rekompensować podwyższone koszty funkcjonowania. Prowadzący ZPCh może ubiegać się o (Art. 32 Ustawy):

- Dofinansowanie w wysokości do 50% oprocentowania zaciągniętych kredytów bankowych pod warunkiem wykorzystania tych kredytów na cele związane z rehabilitacją zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych
- Zwrot kosztów budowy lub przebudowy związanej z modernizacją obiektów i pomieszczeń zakładu, transportowych, administracyjnych, związanych bezpośrednio z zatrudnieniem OzN (jeśli etatowi pracownicy niepełnosprawni stanowią minimum 50% zatrudnionych)

Przedsiębiorca posiadający status zakładu pracy chronionej jest zwolniony z (Art. 31 Ustawy):

- podatków⁷: od nieruchomości, rolnego i leśnego (na zasadach określonych w przepisach odrębnych; od czynności cywilnoprawnych – jeżeli czynność przez niego dokonana pozostaje w bezpośrednim związku z prowadzeniem zakładu;
- opłat, z wyjątkiem opłaty skarbowej i opłat o charakterze sankcyjnym.

Środki uzyskane dzięki tym zwolnieniom są przekazywane do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON, 10% środków) oraz na zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych (ZFRON, 90% środków).

Przedsiębiorstwo mające status ZPCh, podobnie jak dowolny pracodawca, może ubiegać się o comiesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego (Art. 26a Ustawy), uzależnione od stopnia niepełnosprawności pracownika i od rodzaju schorzenia.

2.2 EWOLUCJA SYSTEMU REHABILITACJI ZAWODOWEJ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI – TEORIA ZMIANY I LOGIKI INTERWENCJI W ZAKRESIE ZPCH

Aby dobrze zrozumieć obecną sytuację zakładów pracy chronionej warto zrekonstruować proces zmian, którym podmioty te ulegały, oraz przeanalizować logikę interwencji, jaka przyświecała ich powstaniu i ewolucji.

Polski system rehabilitacji społecznej, zawodowej i medycznej osób z niepełnosprawnościami ma długą tradycję. Pierwsze wzmianki uświadamiające konieczność podjęcia problematyki aktywizacji zawodowej inwalidów na ówczesnych terenach polskich pojawiły się w okresach zaborów, w połowie XIX wieku⁸.

Po II wojnie światowej w Polsce wypracowany został Polski Model Rehabilitacji, którego twórcami byli profesorowie Wiktor Dega i Marian Weiss. Proponowano kompletny proces postępowania, kładąc nacisk na wczesną diagnozę i leczenie, kompleksowość i ciągłość

⁷ Zwolnienie to nie dotyczy podatku od gier, od towarów i usług, podatku akcyzowego, cła, podatków dochodowych, podatku od środków transportowych

⁸ T. Majewski, Rozwój rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce (Cz. 1), „Praca i rehabilitacja niepełnosprawnych” nr. 9-10/wrzesień-październik 2008

wsparcia. Model zakładał zaangażowanie nie tylko personelu medycznego, lecz również wielu innych specjalistów, np. pedagogów, współpracujących dla dobra pacjenta. Model ten został doceniony przez Światową Organizację Zdrowia w 1970 r., jako godny naśladowania⁹. Cechą charakterystyczną modelu było powierzanie problematyki aktywizacji zawodowej spółdzielczości inwalidzkiej, czyli zakładom pracy organizowanym, a niekiedy również prowadzonym przez samych inwalidów na zasadach spółdzielczych¹⁰. W okresie PRL był on nowoczesny i funkcjonalny, jednak przemiany społeczne sprawiły, iż wiele z wypracowanych wówczas doświadczeń nie przetrwało próby czasu. Należy jednak podkreślić, że wiele współczesnych rozwiązań nawiązuje do tamtych tradycji.

System rehabilitacji zawodowej, społecznej i medycznej osób z niepełnosprawnościami w latach dziewięćdziesiątych XX wieku bazował na spuściźnie i tradycjach spółdzielni inwalidzkich funkcjonujących w PRL, lecz musiał zmierzyć się z problemami wynikającymi ze zmian ustrojowych, gospodarczych i demograficznych lat transformacji. System ten został stworzony między innymi po to, aby ochronić sektor spółdzielczości inwalidzkiej i spółdzielni niewidomych przed negatywnymi skutkami wprowadzenia mechanizmów rynkowych w ramach reform gospodarczych. Istniało zagrożenie, że w warunkach gospodarki rynkowej pozostawione same sobie spółdzielnie inwalidzkie upadną¹¹. Pierwsza Ustawa o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych została uchwalona 9 maja 1991 r.¹² Ten akt prawny po raz pierwszy wprowadził do ustawodawstwa kompleksowy program aktywizacji zawodowej OzN¹³, zawierający mechanizmy aktywizacyjne: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych, oraz zasady prowadzenia szkoleń umożliwiających przekwalifikowanie. Ustawa precyzowała także zasady zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, kierowanych do zakładów pracy przez rejonowe biura pracy oraz reguły przekwalifikowania niepełnosprawnych pracowników ZPCh wtedy, gdy konieczna jest zmiana profilu produkcji.

W 1991 r. na podstawie ustawy utworzono Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Jego celem było gromadzenie i wydatkowanie środków na promocję zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na otwartym i chronionym rynku pracy. Istniejące w PRL spółdzielnie inwalidzkie uzyskały status zakładów pracy chronionej stając się załączkiem chronionego rynku pracy. Uzyskały też uprawnienia do wykorzystania

⁹ Lubecki M., Polski model rehabilitacji medycznej zaakceptowany i zalecany przez WHO, Katedra i Zakład Historii Nauk Medycznych Uniwersytetu Medycznego im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu Hygeia Public Health 2011, 46(4): 506-515

¹⁰ Waszkowski H., Ruch spółdzielczości inwalidów i jego znaczenie dla rozwoju rehabilitacji osób niepełnosprawnych w Polsce”, „Niepełnosprawność. Zagadnienia, problemy, rozwiązania”, nr IV/2016 (21)

¹¹ Marek Rymśza, Aktywizacja osób niepełnosprawnych w Polsce: cztery systemy, jedna polityka? W: Nowe priorytety i tendencje w polityce społecznej – wokół integracji i aktywizacji zawodowej, Kazimiera Wódz, Krystyna Faliszek, Arkadiusz Karwacki, Marek Rymśza (red.), Wydawnictwo Edukacyjne „Akapit”, Toruń 2012

¹² Dz. U. 1991 Nr 46, poz. 201 ze zm.

¹³ T. Majewski, Rozwój rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce (Cz. 6), „Praca i rehabilitacja niepełnosprawnych” nr. 5/133, Maj 2009, s. 23.

subsydiów PFRON. Status ZPCh mogły uzyskać także firmy komercyjne, jeśli spełniały warunek zatrudnienia odpowiednio wysokiego odsetka niepełnoprawnych pracowników.

Nowo powstały system aktywizacji zawodowej zakładał także możliwość zatrudniania OzN na otwartym rynku pracy. Motywacją dla pracodawców miało być wprowadzenie obowiązkowych składek na PFRON dla podmiotów zatrudniających co najmniej 25 osób, które jednocześnie nie mają wśród pracowników odpowiedniej liczby osób z niepełnosprawnościami. Niestety wbrew założeniom ustawy zabieg ten nie okazał się wystarczającą zachętą – pracodawcy woleli płacić składki, niż zatrudniać osoby z niepełnosprawnościami. Za tego typu decyzjami stała niechęć do dodatkowej dokumentacji i ponoszenia dodatkowych nakładów, oraz stereotypy i obawy przed zatrudnianiem niepełnosprawnych pracowników¹⁴. W wielu badaniach pracodawcy otwartego rynku pracy wyrażali przekonanie, iż system wsparcia aktywizacji zawodowej OzN jest skomplikowany, złożony i nieprzejrzysty, a same osoby z niepełnosprawnościami to mniej przydatni pracownicy – mniej samodzielni, mniej dyspozycyjni, o niższych kwalifikacjach i kompetencjach interpersonalnych¹⁵. Przedsiębiorców do zatrudniania pracowników z niepełnosprawnościami silnie zniechęcały również potencjalne obowiązki o charakterze administracyjnym, skomplikowane procedury oraz częstsze kontrole. W postawach pracodawców widoczny był mechanizm błędnego koła: ze względu na istnienie silnych negatywnych stereotypów obawiali się zatrudniać niepełnosprawnych pracowników, co powodowało, że stereotypy były podtrzymywane i nie miały szans na pozytywną weryfikację.

Obowiązywanie aktu prawnego z 1991 r. zostało uchylone 1 stycznia 1998 r. – wówczas zaczęły obowiązywać przepisy Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r., na podstawie której system opiera się do dnia dzisiejszego. Nie zakończyło to jednak zmian – zarówno w zakresie kolejnych reform systemu, jak i w zakresie struktury chronionego rynku pracy oraz zatrudnienia OzN na otwartym rynku pracy.

Po wprowadzeniu statusu ZPCh liczba zakładów pracy chronionej oraz liczba zatrudnionych w nich pracowników niepełnosprawnych zaczęły rosnąć. Wzrost ten trwał aż do roku 2000, od której to daty następuje powolny, lecz systematyczny spadek liczby ZPCh.

Kolejne nowelizacje Ustawy ograniczały wsparcie dla pracodawców rynku chronionego. W 2011 r. ograniczono dofinansowanie do wynagrodzeń osób z niepełnosprawnością, przede wszystkim dla pracowników z lekkim stopniem niepełnosprawności, co przełożyło się

¹⁴ Bartkowski J., Charakterystyka społeczno-ekonomiczna zakładów pracy jako determinanta zatrudniania osób niepełnosprawnych, w: Giermanowska E., Gąciarz B. (red.), *Zatrudniając niepełnosprawnych. Wiedza, opinie i doświadczenia pracodawców*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2009

¹⁵ E. Kryńska, K. Pater, Projekt „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu”. Raport syntetyczny, ISP, Warszawa 2013, s. 24-26.

na dalszy spadek liczby podmiotów o statusie ZPCh¹⁶ oraz spadek liczby zatrudnionych w nich OzN. W 2014 r. poprzez kolejną zmianę Ustawy zrównano i zamrożono stawki dofinansowania dla pracodawców prowadzących ZPCh i pracodawców z otwartego rynku pracy. Uniezależniono także kwotę dofinansowania od wysokości minimalnego wynagrodzenia w gospodarce.

Zmiany te nie pozostały bez wpływu na liczbę przedsiębiorstw posiadających status ZPCh oraz na liczbę i strukturę zatrudnionych w nich osób z niepełnosprawnościami. W kolejnych rozdziałach dokonano analizy trendów tych wskaźników oraz aktualnej sytuacji sektora zakładów pracy chronionej i populacji pracowników tych podmiotów.

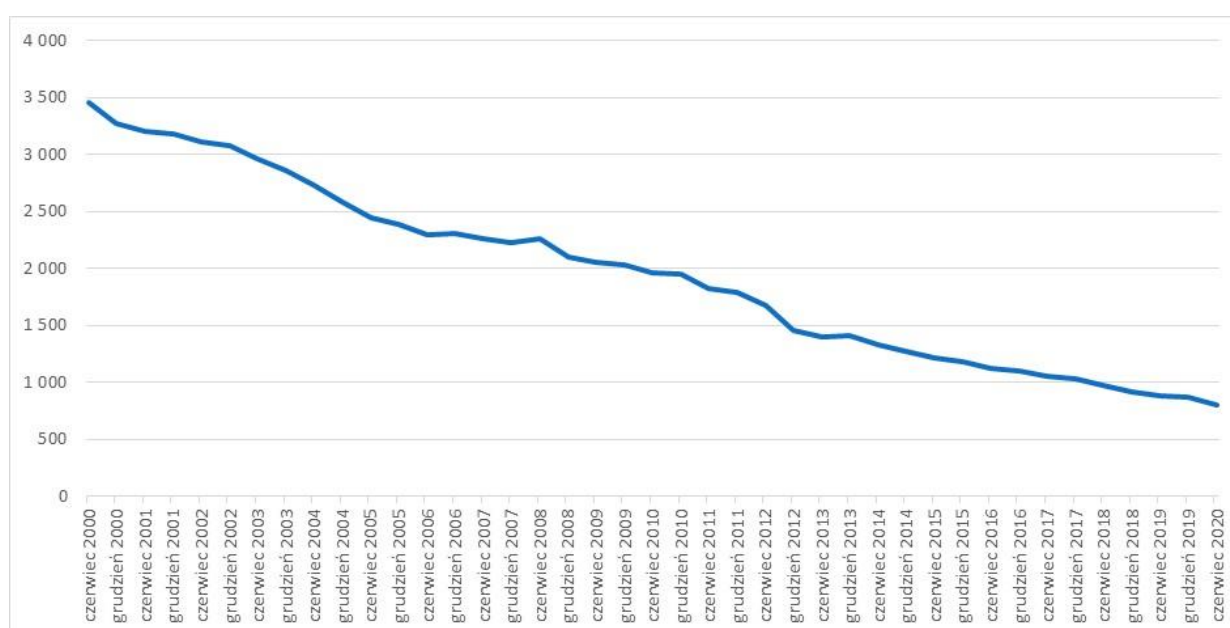
¹⁶ M. Garbat, *Rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie chronione osób z niepełnosprawnościami w Polsce – geneza, rozwój i stan obecny*, „Niepełnosprawność. Zagadnienia, problemy, rozwiązania” nr. I/2015 (14), s. 83.

3 CHARAKTERYSTYKA POPULACJI ZPCh

3.1 CHARAKTERYSTYKA ZPCh

W ciągu ostatnich 20 lat liczba zakładów pracy chronionej systematycznie malała. W początkowych latach ostatniego dwudziestolecia takich podmiotów działało w kraju ponad 3 tysiące. W ciągu 10 lat liczba ZPCh spadła poniżej 2 tys. podmiotów, natomiast w 2018 roku ich liczba spadła poniżej 1 tys. W czerwcu 2020 roku status zakładu pracy chronionej posiadało jedynie 805 przedsiębiorstw¹⁷. Trend spadkowy przebiega w sposób zbliżony do funkcji liniowej, co ilustruje poniższy wykres:

Wykres 1. Liczba zakładów pracy chronionej działających w Polsce od czerwca 2000 r. do czerwca 2020 r.



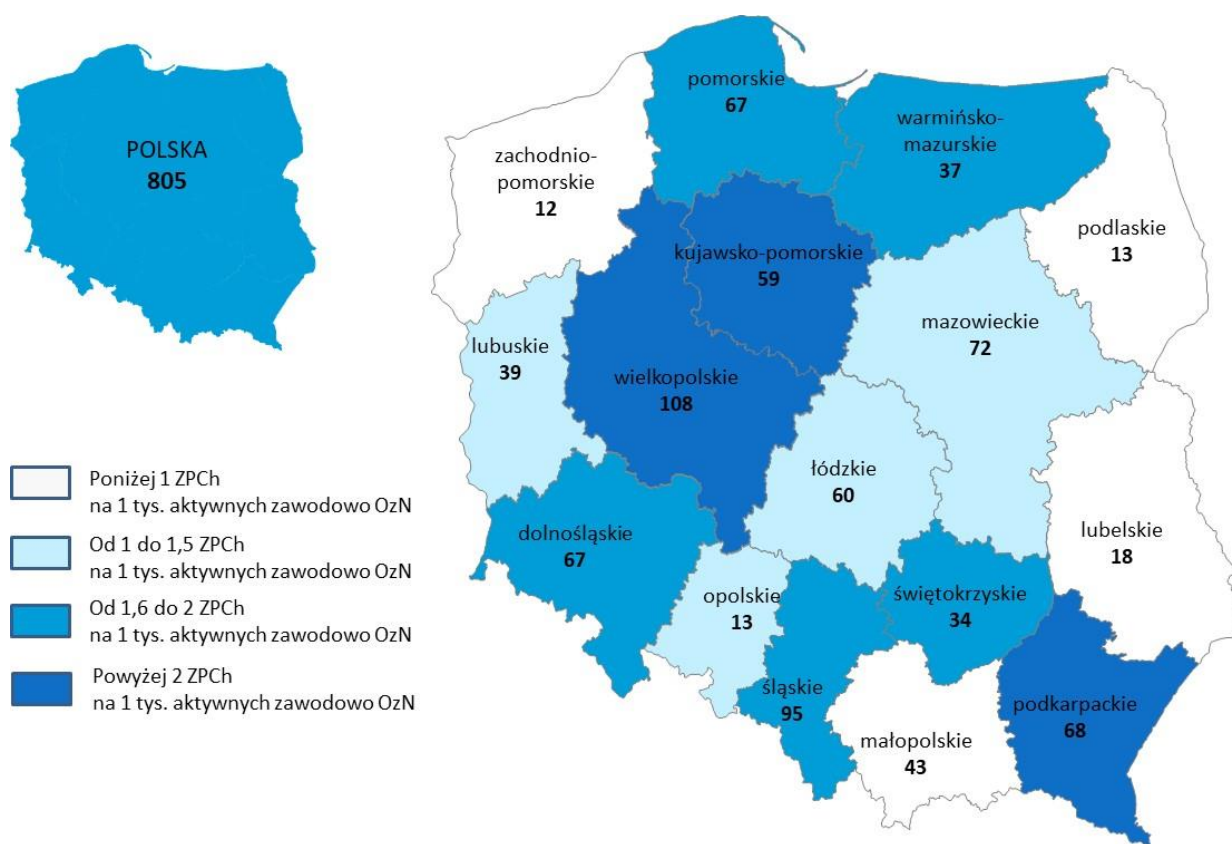
Źródło: Opracowanie własne sporządzone na podstawie danych dostępnych na stronie Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych www.niepelnospawni.gov.pl

Spśród 805 działających w czerwcu 2020 roku ZPCh niecałe 13% stanowią spółdzielnie inwalidów i spółdzielnie niewidomych (101 podmiotów).

Najwięcej zakładów pracy chronionej prowadziło działalność w województwach wielkopolskim (108 podmiotów) i śląskim (95 podmiotów). Powyżej 60 przedsiębiorstw posiadających status ZPCh działało w województwach mazowieckim, podkarpackim, dolnośląskim oraz pomorskim.

¹⁷ Źródło danych: <http://www.niepelnospawni.gov.pl/p,84,dane-dotyczace-zakladow-pracy-chronionej>. Data dostępu: 30.11.2019, 04.11.2020, Tablica 1. Liczba zakładów pracy chronionej i liczba osób niepełnosprawnych zatrudnionych w tych zakładach w latach 1992-2020 I kw. według stanu na koniec czerwca 2020 r.

Wykres 2. Liczba zakładów pracy chronionej oraz liczba zakładów przypadających na 1 tys. osób z niepełnosprawnościami aktywnych zawodowo według województw w czerwcu 2020 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych www.niepelnosprawni.gov.pl¹⁸

Najliczniejszą grupą wśród zakładów pracy chronionej są podmioty średniej wielkości, zatrudniające między 50 a 249 pracowników (osób z niepełnosprawnościami i bez niepełnosprawności) – to niemal co drugie przedsiębiorstwo (48%).

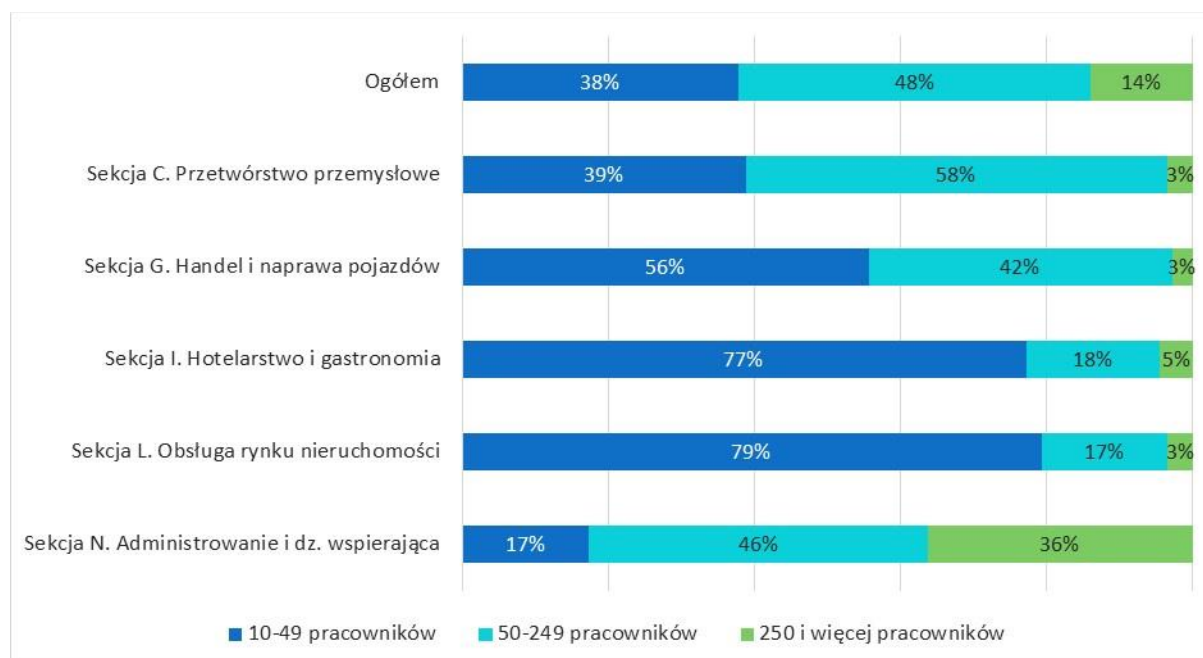
Ze względu na wymóg zatrudniania co najmniej 25 pracowników wśród zakładów pracy chronionej najmniejsze z podmiotów to podmioty małe, zatrudniające do 49 pracowników. Takie zakłady w 2020 roku w populacji ZPCh stanowiły 38% i były drugą co do liczebności grupą. Przedsiębiorstwa duże, zatrudniające co najmniej 250 pracowników, stanowiły 14% populacji ZPCh.

Warto jednak zauważyć, iż struktura ZPCh według wielkości zatrudnienia różni się znacząco w ujęciu sekcji PKD. W przypadku sekcji N przewagę mają podmioty średnie (46%), ale aż 36% to duże przedsiębiorstwa, zaś tylko 17% stanowią podmioty małe. Zupełnie inna sytuacja ma miejsce w przypadku sekcji I, działalności związanej z zakwaterowaniem

¹⁸ Źródło danych: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,84,dane-dotyczace-zakladow-pracy-chronionej>. Data dostępu: 04.11.2020, Tablica 2. Zatrudnienie i jego struktura w zakładach pracy chronionej według stanu na koniec czerwca 2020 r.

i usługami gastronomicznymi, oraz sekcji L, działalności związanej z obsługą rynku nieruchomości, gdzie ogromną większość – ponad 75% - stanowią podmioty małe.

Wykres 3. Struktura zakładów pracy chronionej ze względu na liczbę zatrudnionych



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, opracowanie własne na podstawie danych PFRON, dane na koniec 2019 r., N=906

Według opracowania „Analiza danych zastanych. Dobre praktyki w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych” powstałego w ramach projektu „Wielkopolski Ośrodek Ekonomii Społecznej” (współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego) w Polsce zakłady pracy chronionej w 2012 roku świadczyły ponad 200 rodzajów usług oraz zajmowały się produkcją ponad 350 rodzajów produktów¹⁹.

W ich ofercie można było znaleźć usługi i produkty tradycyjnie kojarzone z działalnością ZPCh, jak sprzątanie, ochrona i szczerkarstwo, a także inne, niełącznie zazwyczaj z ZPCh, np. usługi finansowe i księgowość.

Wśród ZPCh można wyróżnić trzy dominujące sekcje klasyfikacji działalności gospodarczej (PKD). Są to:

- przetwórstwo przemysłowe (sekcja C),
- działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (sekcja N),
- oraz w nieco mniejszym stopniu handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (sekcja G).

¹⁹ „Analiza danych zastanych. Dobre praktyki w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych”, publikacja dostępna do pobrania na <http://www.spoldzielnie.org/cat,22>. Data dostępu 30.11.2019.

Analiza szczegółowych danych o ZPCh według stanu na koniec 2018 r²⁰. wykazała, iż aż 45% podmiotów prowadziło działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego, w tym przede wszystkim:

- produkcji artykułów spożywczych (dział 10),
- produkcji odzieży (dział 14),
- produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych (dział 22),
- produkcji metalowych wyrobów gotowych, z wyłączeniem maszyn i urządzeń (dział 25),
- produkcji papieru i wyrobów z papieru (dział 17).

Na powyżej wymienionych pięć działów przypadało 26% ogółu ZPCh - ponad połowa podmiotów prowadzących działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego. Biorąc pod uwagę stopień zaawansowania techniki, pod kątem której analizuje się działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (sekcja C), dziedziny działalności gospodarczej reprezentowane przez ZPCh koncentrują się w obszarze techniki niskiej i średnio-niskiej.

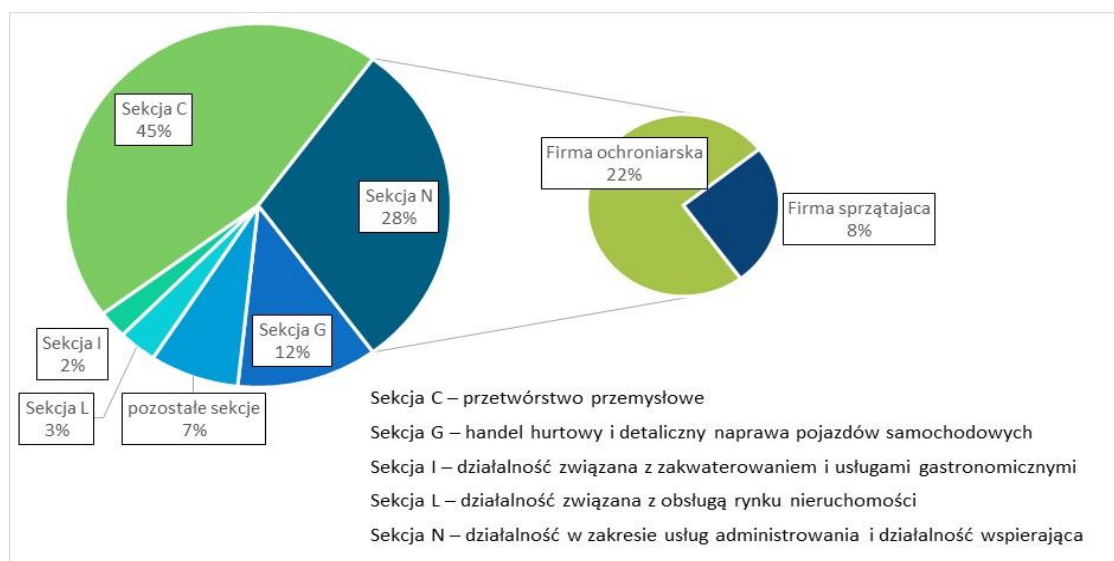
Blisko jedna trzecia ZPCh prowadziła działalność w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (sekcja N), przy czym przeważająca większość ZPCh zakwalifikowanych do sekcji N (72% z sekcji, 22% z ogółu podmiotów) zajmowała się działalnością detektywistyczną i ochroniarską (dział 80). Co czwarty podmiot w sekcji N (8% ogółu ZPCh) zajmował się działalnością usługową związaną z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni (dział 81).

W działalności gospodarczej ZPCh nieco rzadziej reprezentowana jest dziedzina handlu i napraw pojazdów samochodowych (sekcja G), na którą przypada 12% ZPCh. W sekcji tej dominuje dział 46 – handel hurtowy (zajmuje się nim 7% ogółu jednostek).

W stosunku do roku 2018 mimo spadku liczebności populacji struktura ZPCh w 2020 roku nie uległa zmianom.

²⁰ Źródło: baza ZPCh przekazana Wykonawcy przez PFRON, stan na koniec 2018 r.

Wykres 4. Struktura zakładów pracy chronionej według sekcji PKD (przedmiot działalności) w 2020 roku

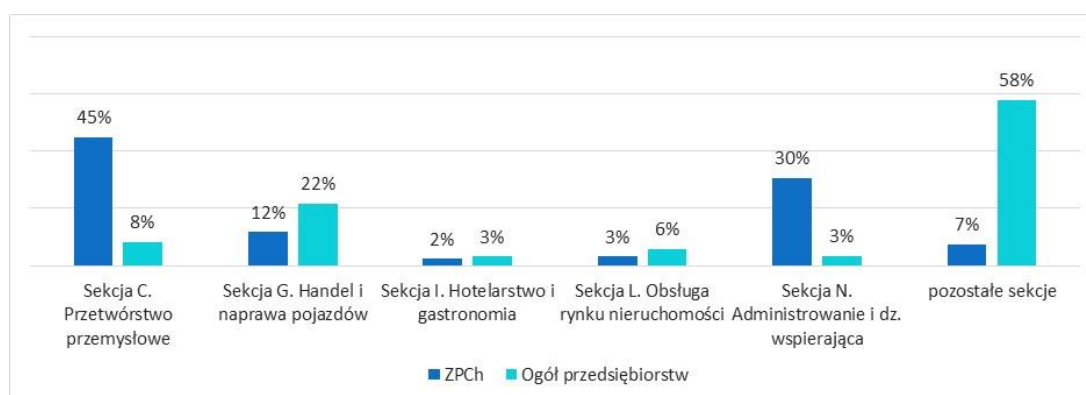


Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, opracowanie własne na podstawie danych PFRON, dane na koniec 2019 r., N=906

Działalność ZPCh poza przetwórstwem przemysłowym koncentruje się w sferze usług uznawanych za w mniejszym stopniu oparte na wiedzy). Ponadto struktura branżowa ZPCh znacznie odbiega od struktury działających w ramach otwartego rynku pracy podmiotów gospodarki narodowej.

- Znacznie wyższy jest odsetek podmiotów w sekcji C (ZPCh – 45%, kraj – 8%) oraz w sekcji N (odpowiednio: 30% i 3%).
- Wśród ZPCh znacznie rzadziej występują podmioty w sekcji F – budownictwo, sekcji G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, oraz sekcji M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna.

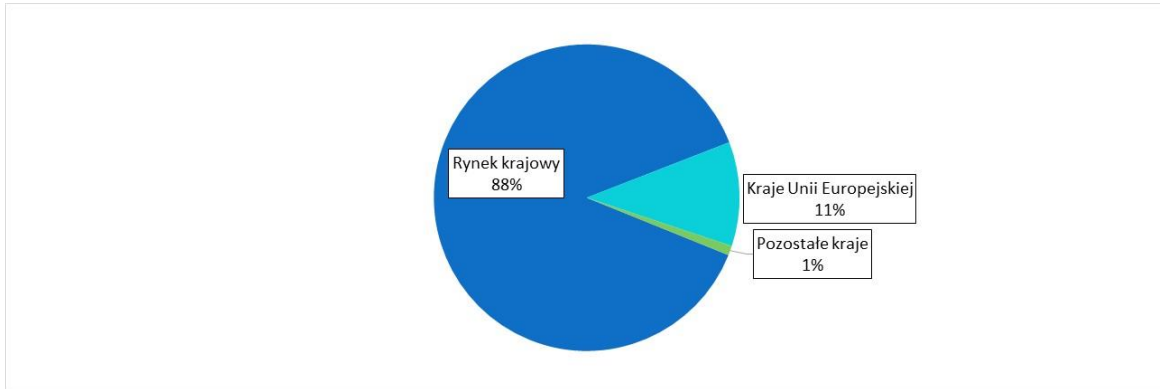
Wykres 5. Struktura zakładów pracy chronionej według sekcji PKD w odniesieniu do ogółu podmiotów gospodarczych w Polsce w 2020 roku



Źródło: opracowanie własne, Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, Bank Danych Lokalnych GUS, Podmioty Gospodarki Narodowej według rejestru REGON, dane za I półrocze 2020 roku (ogół przedsiębiorstw N= 4 573 499, opracowanie własne na podstawie danych PFRON, dane na koniec 2019 r., N=906 (ZPCh, N=906)

Ogromna większość ZPCh swoje produkty i usługi sprzedaje na rynku krajowym. Wedle szacunków przedstawicieli ZPCh przeciętny udział rynku krajowego w kierunkach sprzedaży zarówno w 2018, jak i w 2019 roku wynosił około 87%. Udział rynków krajów UE to około 11%, zaś bardzo niewielki procent sprzedaży kierowany jest na rynki krajów spoza UE.

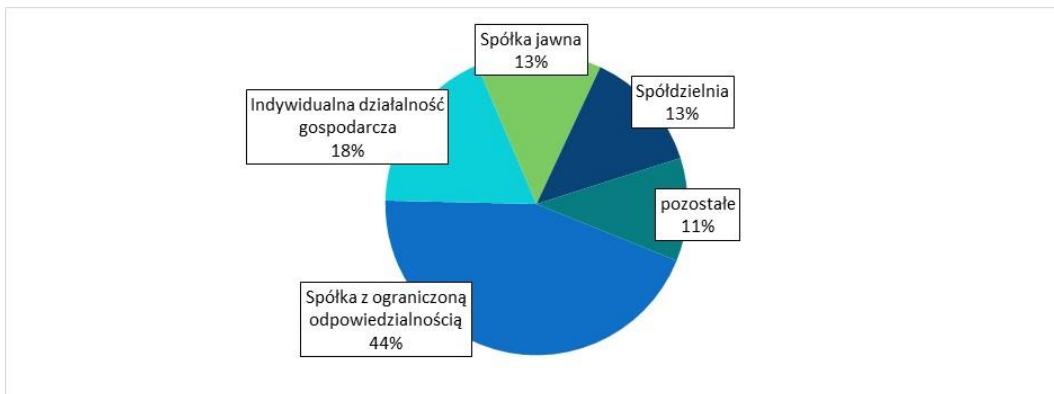
Wykres 6. Kierunki sprzedaży w 2019 r., przeciętny udział danego rynku w sprzedaży produkcji i usług ZPCh



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=191

Wśród form prowadzenia działalności gospodarczej dominują formy organizacyjno-prawne Kodeksu spółek handlowych – przede wszystkim są to spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (44%). Rzadziej ZPCh przybierają formę spółek jawnych, komandytowych, akcyjnych czy komandytowo akcyjnych. Niemal co piąty ZPCh ma formę indywidualnej działalności gospodarczej (18%), zaś około 13% stanowią spółdzielnie.

Wykres 7. Forma organizacyjno-prawna podmiotów posiadających status ZPCh w 2020 r.

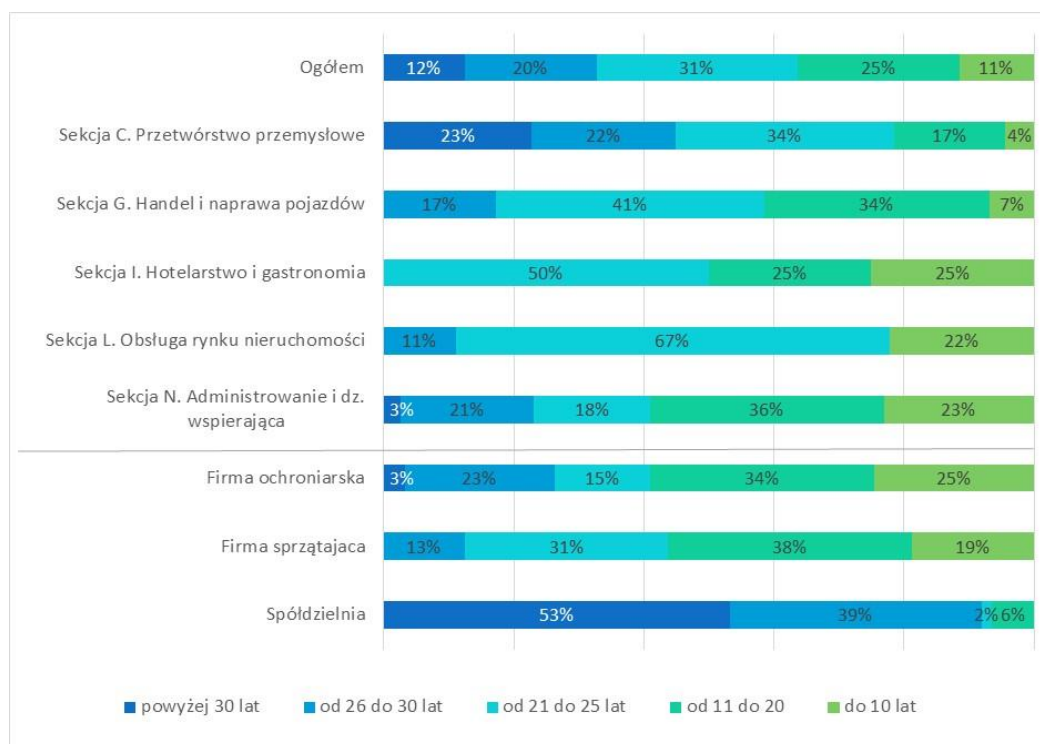


Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, opracowanie własne na podstawie danych PFRON, dane na koniec 2019 r., N=906

Przeciętny okres posiadania statusu ZPCh wynosi około 25 lat. W populacji ZPCh 12% stanowią podmioty, które działają dłużej, niż trzy dekady i wywodzą się z podmiotów działających jeszcze w PRL (spółdzielnie inwalidów i spółdzielnie niewidomych). ZPCh aktualnie działające w formie spółdzielni to niemal wyłącznie podmioty o historii dłuższej niż 20 lat. Nieco ponad połowa ZPCh działa dłużej, niż 10 lat, lecz krócej niż 25 lat. Co dziesiąty podmiot działa w formule zakładu pracy chronionej do 10 lat (11%). Warto zauważyć, iż ZPCh

o najdłuższym okresie działalności dominują w sekcji przetwórstwa przemysłowego, podczas gdy zakłady działające w sekcji N relatywnie później uzyskały swój status – 23% działa do 10 lat, zaś 36% od 11 do 20 lat.

Wykres 8. Okres posiadania statusu ZPCh, ogółem oraz ze względu na sekcję PKD i wybrane cechy

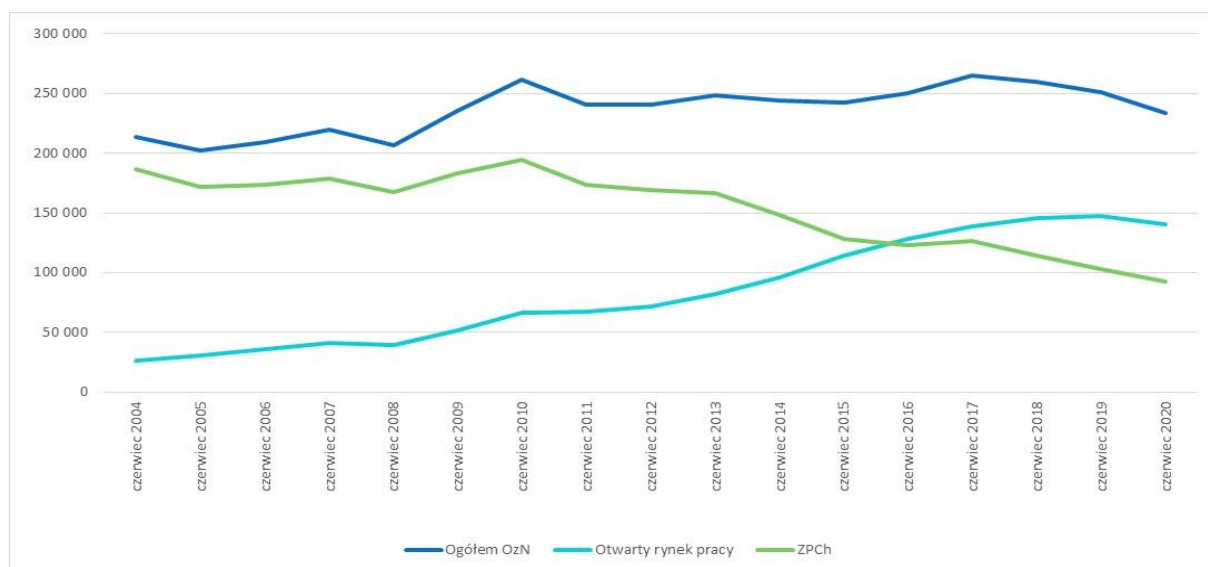


Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=305

3.2 POPULACJA PRACOWNIKÓW ZPCH

W czerwcu 2020 roku ogółem w Polsce zgłoszonych do systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji PFRON było 213,3 tys. osób z niepełnosprawnościami. Większość pracowała w ramach otwartego rynku pracy (60%), zaś 40% stanowili pracownicy z niepełnosprawnościami zatrudnieni w zakładach pracy chronionej. Warto zauważyć, iż w ciągu ostatnich 16 lat proporcje zatrudnienia na rynku otwartym i chronionym uległy odwróceniu – jeszcze w 2004 roku 88% OzN zatrudnianych było w zakładach pracy chronionej, podczas gdy na rynku otwartym zatrudnienie znajdowało jedynie 12%. Liczba pracowników z niepełnosprawnościami zatrudnionych w ZPCh systematycznie spada od 2010 roku, co jest związane z trendem spadkowym liczby podmiotów posiadających ten status. Tymczasem liczba OzN zatrudnionych na otwartym rynku pracy w ostatnim dwudziestoleciu rosła i od roku 2016 to na rynku otwartym pracuje ponad połowa pracowników z niepełnosprawnościami.

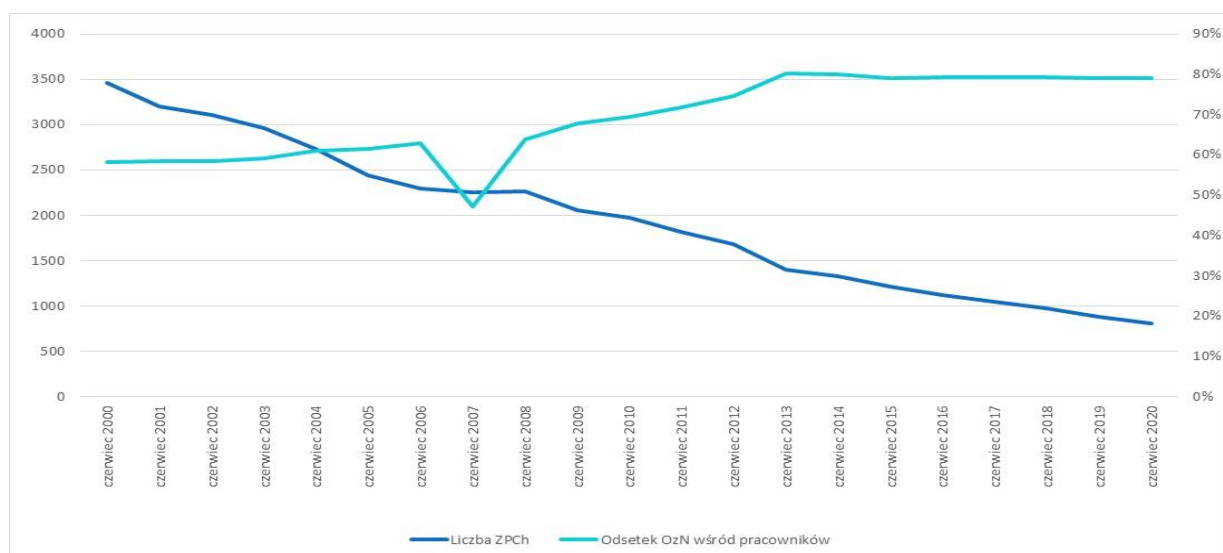
Wykres 9. Pracujące osoby z niepełnosprawnościami według miejsca zatrudnienia w latach 2004-2020



Źródło: Opracowanie własne sporządzone na podstawie danych dostępnych na stronie Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych www.niepelnosprawni.gov.pl²¹

Jednocześnie wraz ze spadkiem liczby zakładów pracy chronionej oraz liczby zatrudnionych w nich OzN od kilku lat - na podobnym poziomie - około 79% utrzymuje się odsetek osób z niepełnosprawnościami wśród ogółu pracowników ZPCh.

Wykres 10. Liczba ZPCh oraz udział pracowników z niepełnosprawnościami w ogóle zatrudnionych w ZPCh w latach 2000-2020



Źródło: Opracowanie własne sporządzone na podstawie danych dostępnych na stronie Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych www.niepelnosprawni.gov.pl

²¹ Źródło danych: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,84,dane-dotyczace-zakladow-pracy-chronionej>. Data dostępu: 04.11.2020, Tab. 2. Liczba pracowników niepełnosprawnych oraz pracodawców zarejestrowanych w Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Najwięcej osób z niepełnosprawnościami znalazło zatrudnienie w zakładach pracy chronionej w województwie mazowieckim (ponad 16,8 tys. osób), dolnośląskim (12,4 tys. osób), śląskim (9,9 tys. osób) oraz wielkopolskim (9,3 tys. osób). To województwa, w których najwyższa jest także liczba podmiotów posiadających status ZPCh. Warto przy tym zauważyć, iż w województwach mazowieckim i dolnośląskim bardzo wysoka jest średnia liczba pracowników z niepełnosprawnościami przypadająca na 1 ZPCh – odpowiednio aż 234 osoby na Mazowszu oraz 186 osób na Dolnym Śląsku. Wysoka średnia liczba OzN przypadających na jeden podmiot występuje także w województwie małopolskim (190 osób), choć region ten charakteryzuje zdecydowanie niższa liczba zakładów pracy chronionej (43) oraz relatywnie niższy odsetek OzN wśród zatrudnionych (72%). Z kolei województwa wielkopolskie, śląskie, kujawsko-pomorskie i świętokrzyskie charakteryzują się znacząco niższą niż przeciętnie w skali kraju średnią liczbą niepełnosprawnych pracowników przypadających na jeden ZPCh.

Odsetek OzN wśród pracowników ZPCh w czerwcu 2020 wynosił przeciętnie 77,8%, a zatem był znacznie wyższy, niż wymagane Ustawą wskaźniki (co najmniej 50%, a w tym co najmniej 20% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności oraz co najmniej 30% osób niewidomych lub psychicznie chorych, albo upośledzonych umysłowo, które zaliczają się do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności)

Tabela 1. Liczba ZPCh oraz zatrudnienie według województw i wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w czerwcu 2020

	Liczba ZPCh	Zatrudnienie ogółem	Zatrudnienie OzN	Odsetek OzN wśród zatrudnionych	Liczba OzN przypadająca średnio na 1 podmiot
Dolnośląskie	67	15 874	12 484	78,6	186,3
Kujawsko-pomorskie	59	6 298	5 161	81,9	87,5
Lubelskie	18	1 962	1 306	66,6	72,6
Lubuskie	39	4 992	4 175	83,6	107,1
Łódzkie	60	8 257	7 017	85,0	116,9
Małopolskie	43	11 288	8 183	72,5	190,3
Mazowieckie	72	22 034	16 894	76,7	234,6
Opolskie	13	2 346	1 583	67,5	121,7
Podkarpackie	68	11 269	9 022	80,1	132,7
Podlaskie	13	952	702	73,7	54,0
Pomorskie	67	9 586	7 947	82,9	118,6
Śląskie	95	13 053	9 950	76,2	104,7
Świętokrzyskie	34	3 131	2 519	80,4	74,1
Warmińsko-mazurskie	37	4 075	3 231	79,3	87,3

	Liczba ZPCh	Zatrudnienie ogółem	Zatrudnienie OzN	Odsetek OzN wśród zatrudnionych	Liczba OzN przypadająca średnio na 1 podmiot
Wielkopolskie	108	12 743	9 317	73,1	86,3
Zachodnio-pomorskie	12	831	600	72,2	50,0
Ogółem	805	128 690	100 091	77,8	124,3

Źródło: Opracowanie własne sporządzone na podstawie danych dostępnych na stronie Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych www.niepełnosprawni.gov.pl

Warto również liczbę zatrudnionych w ZPCh osób z niepełnosprawnościami odnieść do ogółu pracujących OzN. Pozwoli to oszacować, czy zakłady pracy chronionej są w danym regionie częściej, czy rzadziej wykorzystywanym miejscem zatrudnienia.

3.3 PODMIOTY, KTÓRE ZREZYGNOWAŁY ZE STATUSU ZPCh W LATACH 2015-2019

W związku z systematycznym spadkiem liczby zakładów pracy chronionej w ostatnich latach zasadne wydaje się spojrzenie na te podmioty, które zrezygnowały ze statusu ZPCh.

Na podstawie danych przekazanych przez Zamawiającego od stycznia 2015 do września 2019 ze statusu ZPCh zrezygnowało 321 zakładów pracy chronionej²². Najwięcej znajdowało się ich w województwie wielkopolskim (50 podmiotów). Kolejne województwa to śląskie (37 podmiotów) i mazowieckie (36 podmiotów). Relatywnie najmniejsza liczba podmiotów zlokalizowana była w województwach północnej i wschodniej Polski oraz w województwie opolskim. Generalnie struktura ta jest zbliżona do rozmieszczenia terytorialnego aktualnie działających ZPCh.

Tabela 2. Liczba byłych ZPCh oraz zatrudnienie według województw

Województwo	Liczba byłych ZPCh	Liczba byłych ZPCh - struktura %	Liczba pracowników niepełnosprawnych (etaty)	Liczba pracowników niepełnosprawnych (etaty) - struktura %
dolnośląskie	23	7%	2 284	13%
kujawsko-pomorskie	30	9%	711	4%
lubelskie	2	1%	34	0%
lubuskie	22	7%	1 046	6%
łódzkie	22	7%	984	6%
małopolskie	29	9%	776	4%
mazowieckie	36	11%	2 671	15%
opolskie	4	1%	95	1%

²² informacja o zatrudnieniu os. niepełnosprawnych przez podmioty (ZPCh 12/2014) ubiegające się o wypłatę miesięcznego dofinansowania - na podstawie ostatniego wniosku w SODIR – w bazie znajdują się podmioty, które swój ostatni wniosek w SODIR jako ZPCh złożyły na przestrzeni 12.2014 – 09.2019).

Województwo	Liczba byłych ZPCh	Liczba byłych ZPCh - struktura %	Liczba pracowników niepełnosprawnych (etaty)	Liczba pracowników niepełnosprawnych (etaty) - struktura %
podkarpackie	17	5%	1 550	9%
podlaskie	5	2%	128	1%
pomorskie	13	4%	452	3%
śląskie	37	12%	3 560	20%
świętokrzyskie	8	2%	125	1%
warmińsko-mazurskie	13	4%	779	4%
wielkopolskie	50	16%	1 815	10%
zachodniopomorskie	10	3%	479	3%
Ogółem	321	100%	17 490	100%

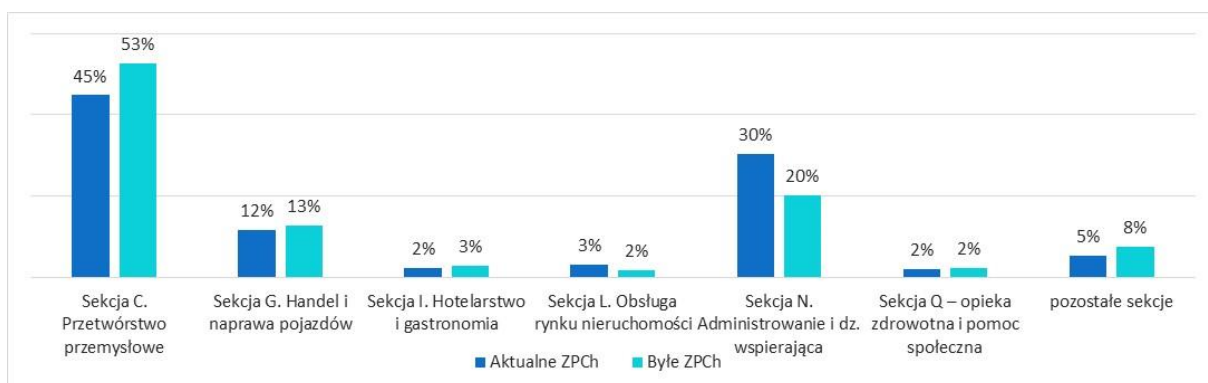
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PFRON, dane na koniec 2019 r.

Aktualnie działające i były zakłady pracy chronionej charakteryzują się też dość zbliżoną strukturą branżową. Wyraźne różnice dotyczą dwóch najczęściej występujących sekcji – wśród byłych ZPCh wyższy jest udział podmiotów z branży przetwórstwa przemysłowego (53% w porównaniu do 45%), niższy zaś odsetek podmiotów z branży administrowania i działalności wspierającej (20% w porównaniu do 30% wśród aktualnie działających ZPCh).

Może to prowadzić do wniosku, że ze statusu ZPCh częściej rezygnują przedsiębiorstwa produkcyjne. Natomiast posiadanie statusu ZPCh jest na tyle opłacalne dla podmiotów z sekcji administrowania i działalności wspierającej (firmy ochroniarskie i sprzątające), iż rzadziej są one skłonne do rezygnacji z korzyści z niego wynikających.

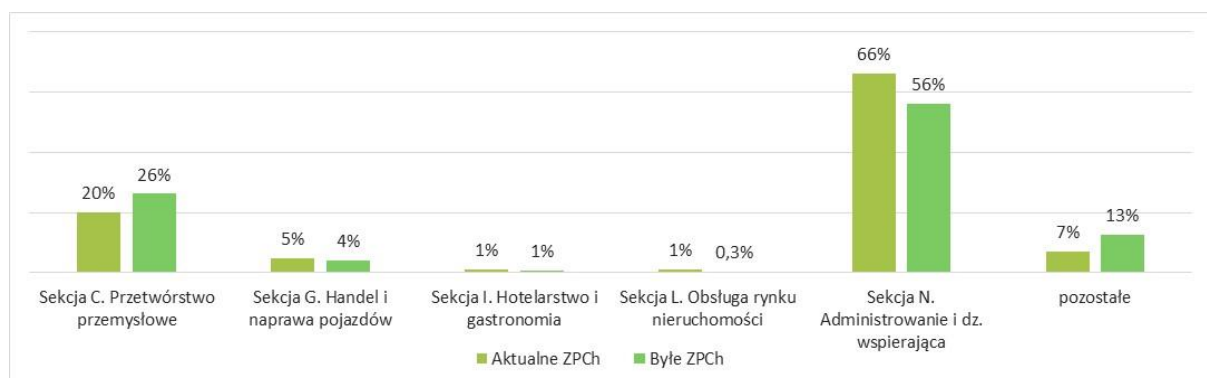
Powyższe obserwacje potwierdza także porównanie struktury zatrudnienia byłych i obecnych ZPCh – wśród byłych ZPCh wyższy był udział zatrudnionych w sekcji przetwórstwa, niższy zaś zatrudnionych w sekcji administrowania i działalności wspierającej.

Wykres 11. Porównanie struktury ZPCh i byłych ZPCh według sekcji działalności



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PFRON, dane na koniec 2019 r., aktualne ZPCh N=906, były ZPCh N=321

Wykres 12. Porównanie struktury zatrudnienia ZPCh i byłych ZPCh według sekcji działalności



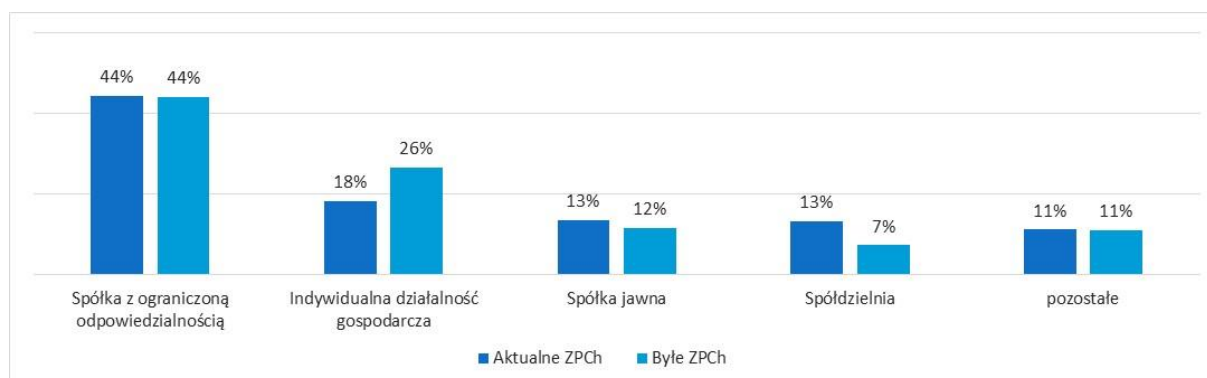
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PFRON, dane na koniec 2019 r., oraz na podstawie sprawozdań INF-D-P za czerwiec 2019 r. Pracownicy aktualnych ZPCh N= 97165, Pracownicy byłych ZPCh N= 17 490

Zestawienie struktury byłych i obecnych zakładów pracy chronionej ze względu na ich formę prawną ujawnia dwie ciekawe rozbieżności. Wśród byłych ZPCh wyższy jest odsetek podmiotów mających formę indywidualnej działalności gospodarczej (26% w stosunku do 18% wśród aktualnych ZPCh), co mogłoby sugerować, iż wymogi związane z posiadaniem statusu zakładu pracy chronionej są zbyt uciążliwe w przypadku działalności gospodarczej.

Z kolei zdecydowanie rzadziej ze statusu ZPCh rezygnują podmioty działające w formie spółdzielni (7% w porównaniu do 13% wśród aktualnie działających ZPCh), co należy uznać za zjawisko korzystne, gdyż system pracy chronionej był projektowany m.in. z myślą o tych podmiotach, tradycyjnie dających zatrudnienie osobom z niepełnosprawnościami.

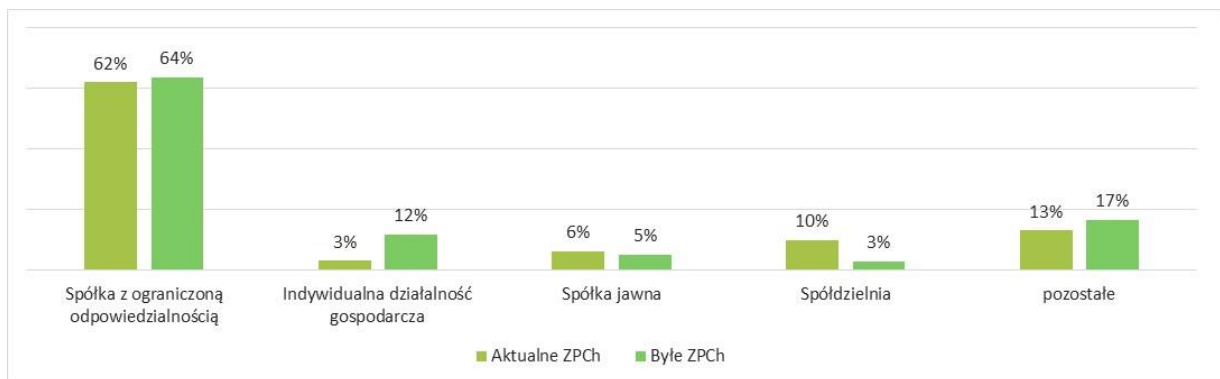
Analogiczne różnice można zaobserwować w przypadku porównania struktury zatrudnienia byłych i obecnych ZPCh.

Wykres 13. Porównanie struktury ZPCh i byłych ZPCh według formy prawnej



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PFRON, dane na koniec 2019 r., aktualne ZPCh N=906, byłe ZPCh N=321

Wykres 14. Porównanie struktury zatrudnienia ZPCh i byłych ZPCh według formy prawnej



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PFRON, dane na koniec 2019 r., oraz na podstawie sprawozdań INF-D-P za czerwiec 2019 r., pracownicy aktualnych ZPCh N= 97165, pracownicy byłych ZPCh N= 17 490

4 SYNTEZA DYSKURSU NAUKOWO-BADAWCZEGO – KRYTYCZNE SPOJRZENIE NA LOGIKĘ INTERWENCJI W ZAKRESIE ZPCh

Podsumowując przeanalizowane źródła danych i opracowania naukowo-badawcze należy stwierdzić, iż system rehabilitacji zawodowej i zatrudniania osób z niepełnosprawnościami funkcjonujący we współczesnej Polsce zawiera szereg wad i niedoskonałości. Wśród ekspertów badających zagadnienia rynku pracy oraz rehabilitacji zawodowej i społecznej OzN brak jednak konsensu co do tego, w jakim kierunku system powinien się rozwijać. Ze strony niektórych ekspertów pojawiają się głosy krytyki, wskazujące na niewystarczające wyrównywanie szans osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy.

Z drugiej strony dane pokazują coraz niższą dostępność form zatrudnienia wspieranego i chronionego związaną z systematycznym spadkiem liczby zakładów pracy chronionej oraz liczby zatrudnionych w nich pracowników z niepełnosprawnościami.

Otwarty rynek pracy pełni coraz większą rolę w procesie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Mimo pierwotnie małej skuteczności zachęt do zatrudniania tej grupy pracowników w postaci wprowadzenia obowiązkowych składek na PFRON dla pracodawców zatrudniających co najmniej 25 osób (Art. 21 Ustawy), stopniowo model kwotowy zyskuje zwolenników. Świadczy o tym m.in. wzrastająca liczba zakładów pracy, które nie posiadając statusu ZPCh korzystają z dofinansowania wynagrodzeń²³. Rośnie także odsetek OzN pracujących w ramach otwartego rynku pracy i od 2016 jest to ponad połowa pracowników z niepełnosprawnościami (60% w czerwcu 2020 roku). W konsekwencji coraz więcej pracowników z otwartego rynku pracy zgłaszanych jest do dofinansowania wynagrodzeń (145,7 tys. osób w 2019 roku).

Choć nadal część przedsiębiorców woli odprowadzać składki na PFRON²⁴, niż zatrudniać niepełnosprawnych pracowników²⁵, w kwestii tej następują systematyczne i zauważalne zmiany w postawach pracodawców²⁶, które uwidaczniają się coraz większym zatrudnieniem na rynku otwartym. Pojawia się zatem coraz większa przestrzeń dla osób z niepełnosprawnościami chcących pracować w ramach otwartego rynku pracy, co jest zgodne z pierwotnymi założeniami systemu rehabilitacji i aktywizacji zawodowej.

W związku ze spadkiem liczby zakładów pracy chronionej oraz przesunięciem struktury zatrudnienia w kierunku branż opartych na najniższych wynagrodzeniach, wobec niskiego –

²³ Między rokiem 2004 a 2019 liczba pracodawców z otwartego rynku pracy zarejestrowanych w Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych rosła systematycznie od poziomu nieco ponad 4 tys. podmiotów do 31,6 tys. w roku 2019.

²⁴ Składka ta *de facto* pełni rolę kary za niezatrudnianie OzN

²⁵ E. Giermanowska, O roli socjologii i socjologów w diagnozowaniu i wspieraniu zatrudnienia osób niepełnosprawnych, W: Niepełnosprawność socjologii. Stan obecny i perspektywy rozwoju, Ł. Koperski (red.), Wydawnictwo Naukowe Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu im. A Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 2018, str. 50.

²⁶ Aby zobaczyć, jakie zmiany w postawach pracodawców temu towarzyszą, należałoby przeprowadzić badania pracodawców z otwartego rynku pracy zatrudniających OzN oraz niezatrudniających OzN.

i *de facto* porównywalnego z rynkiem otwartym²⁷ – zatrudnienia osób z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności – warto zastanowić się nad formułą i funkcją, jaką ZPCh mają spełniać obecnie w systemie rehabilitacji społecznej i zawodowej OzN.

4.1 ZALETY ZAKŁADÓW PRACY CHRONIONEJ

Logika interwencji w postaci wprowadzenia statusu zakładu pracy chronionej miała na celu zachęcenie pracodawców do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, zwłaszcza z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności. Dodatkowe przywileje (dodatkowe dofinansowania, zwroty kosztów, zwolnienia z podatków i opłat), jakie ten status dawał, a także środki z PFRON miały rekompensować pracodawcy dodatkowe koszty związane np. z przystosowaniem stanowiska pracy do potrzeb pracownika albo z organizacją pracy tych zatrudnionych (np. osoba asystująca). Stworzenie mechanizmów finansowych w postaci ZFRON miało z kolei ułatwić bardziej kompleksowe wsparcie pracowników niepełnosprawnych – zapewnienie im zgodnej z potrzebami opieki medycznej i rehabilitacji, ze środków wypracowanych przez te osoby.

Zapewnienie miejsc pracy dla osób, które w przeciwnym razie nie poradziłyby sobie na otwartym rynku pracy jest jedną z niewątpliwych zalet zakładów pracy chronionej. Nadal bowiem istnieje niemała grupa pracodawców, którzy osoby z niepełnosprawnościami postrzegają jako mniej przydatnych, mniej samodzielnych, mniej dyspozycyjnych pracowników, w dodatku o niższych kwalifikacjach zawodowych. Najczęściej stereotypy na temat osób niepełnosprawnych funkcjonują wśród pracodawców, którzy nigdy nie zatrudniali niepełnosprawnych pracowników. Oni też częściej uważają, że zatrudnienie osób niepełnosprawnych przynieść może firmie jedynie problemy i straty²⁸.

W zamierzeniu Ustawy rehabilitacji społecznej i zawodowej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych zakłady pracy chronionej miały być instytucjami, które realizują założenia rehabilitacji jednocześnie na trzech płaszczyznach: zdrowotnej, zawodowej i społecznej²⁹, dzięki zapewnieniu osobom niepełnosprawnym miejsc pracy odpowiednio dostosowanych do ich możliwości psychofizycznych i ograniczeń związanych z ich stanem zdrowia. Prowadzenie ZFRON i opracowywanie indywidualnych programów rehabilitacji miało również wspomóc rehabilitację zdrowotną, często na poziomie wyższym, niż w podmiotach otwartego rynku pracy, zaś partycypacja w organizacji, jaką jest zakład pracy, to źródło kontaktów społecznych, niezbędnych dla utrzymania dobrostanu jednostki.

W przypadku niektórych schorzeń czy też znacznego stopnia niepełnosprawności zakład pracy chronionej jest też dużo bezpieczniejszym, czy przyjaźniejszym środowiskiem dla osoby

²⁷ Por. Rozdział 6, Odsetek pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności jest na obu rynkach porównywalny i wynosi 9%.

²⁸ E. Kryńska, K. Pater, Projekt „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu”. Raport syntetyczny, ISP, Warszawa 2013, s. 24-26.

²⁹ D. Kukła, W. Duda, M. Czerw-Bajer, Osoby niepełnosprawne w systemie edukacji i poradnictwa zawodowego, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2011, str. 136-137.

z niepełnosprawnością³⁰. Bezpieczeństwo to wzmacniane jest dzięki zindywidualizowanemu wsparciu finansowanemu ze środków ZFRON (m.in. organizacja wypoczynku, dojazdów do pracy, pomoc w rozwiązywaniu problemów mieszkaniowych, pomoc materialna).

Nie bez znaczenia może być także korzystna atmosfera panująca w zróżnicowanym środowisku osób pełnosprawnych i z niepełnosprawnościami. Współdziałanie w takim zespole sprzyja otwartości i tolerancji³¹, a przy tym daje niepełnosprawnym pracownikom poczucie przynależności, identyfikacji oraz zrozumienia ze strony przełożonych i współpracowników.

4.2 WADY ZAKŁADÓW PRACY CHRONIONEJ

Natomiast podstawowym zarzutem pod adresem zakładów pracy chronionej jest, iż – przynajmniej w pewnej części – nie realizują one powyższych idei, tj. nie zapewniają bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy, nie działają w zgodzie z potrzebami OzN, nie zapewniają zakładanej rehabilitacji zawodowej, zdrowotnej i społecznej, przy jednoczesnej rekompensacie dla pracodawców dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem OzN i z koniecznością spełnienia warunków dla utrzymania statusu ZPCh.

Wśród zastrzeżeń ekspertów podejmujących problematykę aktywizacji zawodowej i społecznej OzN regularnie podnoszona jest kwestia fikcyjnego zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, celem korzystania z benefitów, jakie daje status ZPCh³². W tym kontekście wyżej oceniana jest działalność aktywizująca w ramach WTZ i ZAZ, ponieważ to właśnie te podmioty umożliwiają faktyczną rehabilitację poprzez pracę³³. Tymczasem wiele spośród ZPCh to podmioty ściśle komercyjne, działające dla zysku i instrumentalnie wykorzystujące pracę osób z niepełnosprawnościami, nie zapewniając im w zamian ani rehabilitacji ani integracji³⁴. Prowadzone kontrole wykazywały nieprawidłowości m.in. w zakresie wykorzystania środków ZFRON (np. w celu poprawiania płynności finansowej firmy i jako źródło pożyczek na regulację bieżących zobowiązań), podawania nieprawdziwych informacji o zatrudnionych celem wyłudzenia wyższego dofinansowania (np. wyższy stopień niepełnosprawności, posiadanie schorzeń specjalnych)³⁵. W wielu przypadkach pracodawcy nie spełniali też warunków uzyskania dofinansowania, np. zalegając z płaceniem składek na ubezpieczenie społecznej i zdrowotne.

³⁰ Tamże, str. 137

³¹ A. Kopania, Stosunki w firmach zatrudniających osoby niepełnosprawne, W: Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy – portret środowiska, W. Łukowski (red.). Wydawnictwo SWPS „Academica”, Warszawa 2008, str. 86-87

³² M. Rymśa, Aktywizacja osób niepełnosprawnych..., str. 32

³³ Tamże, str. 33

³⁴ Tamże, str. 39

³⁵ Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Informacja o wynikach kontroli, Naczelna Izba Kontroli, Delegatura w Lublinie, Lublin 2018, LLU.430.004.2017 Nr ewid. 189/2017/P/17/080/LLU

W tym kontekście wskazuje się także na niebezpieczeństwo nadużyć polegające na tym, że osoby niepełnosprawne zatrudniane są tylko po to, aby zakład mógł otrzymywać dotacje. Zachodzi ryzyko, iż jeżeli OzN w ogóle wykonują w zakładzie jakąś pracę, to nie jest ona nikomu potrzebna, a pracodawca zatrudnia je tylko przez czas, gdy stanowisko pracy jest dotowane. Nie sposób tego zjawiska wykazać, nie da się bowiem stwierdzić, czy praca danej osoby niepełnosprawnej jest potrzebna, czy nie³⁶.

Inny z zarzutów dotyczy separacji osób z niepełnosprawnością w zakładach pracy chronionej. W ocenie ekspertów niewielu spośród pracowników tych podmiotów przechodzi z czasem na otwarty rynek pracy, co oznacza, że ZPCh są często ostatnim i docelowym miejscem zatrudnienia, a nie zaś pierwszym krokiem OzN na rynku pracy³⁷.

Kolejnym niekorzystnym aspektem funkcjonowania ZPCh jest sama struktura pracy chronionej, faworyzująca najbardziej wydajnych niepełnosprawnych pracowników, których pracodawcy starają się zatrzymać w ZPCh, za pomocą awansu lub powierzenia pracy w nadzorze, nie zachęcając ich do przejścia na otwarty rynek pracy³⁸. Zachodzi tutaj paradoks – z jednej strony zakłady pracy chronionej mają zapewniać miejsca pracy osobom, którym szczególnie trudno odnaleźć się na otwartym rynku pracy, z drugiej jednak nastawienie na zysk i działanie tych podmiotów w warunkach konkurencji sprawia, że zatrudniane są osoby najlepiej funkcjonujące, a dla prawdziwie potrzebujących, ze znacznym stopniem niepełnosprawności, często brakuje miejsca. Wniosek ten potwierdza np. struktura niepełnosprawnych pracowników ZPCh, gdzie osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności stanowią mniej niż 10% zatrudnionych OzN.

Wypowiedzi niepełnosprawnych pracowników ZPCh z innych badań wskazują, iż sytuacja w środowisku, gdzie zatrudnione są także osoby pełnosprawne nie zawsze jest pełna tolerancji i życzliwości. Dochodzi do rywalizacji między pracownikami z niepełnosprawnościami i bez niepełnosprawności, domagania się przez tych drugim praw przysługujących osobom z niepełnosprawnością lub ich nierespektowania, nadmiernego obciążania OzN przez przełożonych zadaniami czy wykorzystywania ich sumienności³⁹.

Wreszcie system wsparcia aktywizacji zawodowej OzN przez samych jego uczestników – pracodawców – jest postrzegany jako zbiurokratyzowany, skomplikowany i nieprzejrzysty, co zniechęca część przedsiębiorców do podjęcia wysiłku na rzecz skorzystania z dostępnych instrumentów pomocowych.

³⁶ M. P. Panek, *Wymiary niepełnosprawności*, Novae Res – Wydawnictwo Innowacyjne, Gdynia 2012

³⁷ D. Kukla, W. Duda, M. Czerw-Bajer, *Osoby niepełnosprawne w systemie edukacji i poradnictwa zawodowego*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2011, str. 139

³⁸ Tamże, str. 140

³⁹ A. Kopania, *Stosunki w firmach zatrudniających osoby niepełnosprawne*, W: *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy – portret środowiska*, W. Łukowski (red.). Wydawnictwo SWPS „Academica”, Warszawa 2008, str. 87-89

4.3 ALTERNATYWA DLA ZPCh

Kurczenie się chronionego rynku pracy z pewnością nie jest zjawiskiem korzystnym, bowiem mimo pewnych wad rynek ten jest często jedyną szansą na zatrudnienie dla niektórych grup pracowników. Najbardziej oczywista alternatywa dla ZPCh – zakłady aktywności zawodowej oferują zaledwie ułamek miejsc dostępnych w ramach chronionego rynku pracy⁴⁰.

Wśród rozwiązań, które mogłyby skutecznie zastąpić lub uzupełnić ofertę rehabilitacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnościami wskazuje się na instytucje ekonomii społecznej. Jest to działalność, której zyski nie podlegają podziałowi, ale przeznaczone są na cele społeczne lub na rzecz wspólnoty – w przeciwieństwie do sektora przedsiębiorstw rynkowych, w którym celem jest osiągnięcie jak największego zysku i dochodu dla właścicieli. Stawia to instytucje ekonomii społecznej na pograniczu sektora przedsiębiorczości oraz sektora organizacji pozarządowych.

Do instytucji ekonomii społecznej zaliczyć można podmioty reintegracyjne – w tym Centra Integracji Społecznej (CIS) i Kluby Integracji Społecznej (KIS), których głównym działaniem jest reintegracja społeczna i zawodowa osób zagrożonych wykluczeniem. Mogą być one tworzone i finansowane przez sektor publiczny lub instytucje niepubliczne. Centra Integracji Społecznej nie oferują pracy zarobkowej, ale uczestnicy prowadzonych przez nie kursów otrzymują zasiłek integracyjny pełniący funkcję wynagrodzenia, można więc ich uznać za osoby objęte zatrudnieniem socjalnym⁴¹.

Z kolei celem działalności KIS jest podnoszenie kompetencji społecznych, a podejmowanie pracy jest istotnym elementem tego procesu. Zapewniają one uczestnikom zajęć dostęp do trzech form aktywizacji zawodowej: robót publicznych, prac interwencyjnych oraz prac społecznie użytecznych. Wykonawcy prac społecznie użytecznych otrzymują niewielkie wynagrodzenie.^{42 43} Rymsza już w 2013 roku stawiał tezę, iż CIZ i KIS wraz z zakładami aktywności zawodowej stanowią centralną część krystalizującego się polskiego systemu usług aktywizacji (*activation services*)⁴⁴.

Kolejną z instytucji ekonomii społecznej są spółdzielnie socjalne, wprowadzone ustawą z 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁴⁵, a obecnie działające

⁴⁰ Według stanu na koniec grudnia 2019 r. w Polsce działały w sumie 124 zakłady aktywności zawodowej, zatrudniając 5,5 tys. osób z niepełnosprawnościami.

⁴¹ Rymsza, M., Aktywizacja w polityce społecznej. W stronę rekonstrukcji europejskich welfarestates? Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2013, str. 319

⁴² Tamże, s. 336-344.

⁴³ Wykonawcy prac społecznie użytecznych przysługuje wynagrodzenie w wysokości nie mniejszej niż 8,70 zł za godzinę pracy (stawka podlega waloryzacji). Maksymalny czas pracy w tygodniu wynosi 10 godzin (Art.73a pkt 1 i 3. Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001)

⁴⁴ Rymsza, M., Aktywizacja w polityce społecznej. W stronę rekonstrukcji europejskich welfarestates? Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2013, s. 345

⁴⁵ Dz.U. z 2020 r. poz. 1409

na podstawie ustawy z 27 kwietnia 2006 o spółdzielniach socjalnych⁴⁶. To przedsiębiorstwa społeczne, których podstawowym celem działania jest aktywizacja zawodowa i integracja społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Jako rodzaj spółdzielni pracy, opierają się na zasadzie osobistego świadczenia pracy przez jej członków, wśród których zagrożeni ekskluzją muszą stanowić co najmniej połowę. W ocenie ekspertów ogromny potencjał aktywizacyjny spółdzielni socjalnych nie jest jeszcze obecnie w pełni wykorzystany. Dużą ich wartością jest „aspekt wychowawczy” wobec ich członków, czyli rozbudzanie postaw przedsiębiorczości, dzięki czemu spółdzielcy uzyskują ważne kompetencje i umiejętności do konkutowania na otwartym rynku pracy w przyszłości.⁴⁷

Wspólnymi cechami wszystkich tych instytucji jest fakt, że działają w ramach otwartego rynku pracy, oraz nie są nastawione na zysk.

⁴⁶ Dz.U. z 2020 r. poz. 2085

⁴⁷ Sobczak M., Potencjał rozwojowy spółdzielni socjalnych, W: Spółdzielnie socjalne jako instrument polityki społecznej państwa, w. Janocha, J. Koperek, K. Zielińska-Król (red.), Wydawnictwo KUL, Lublin 2015, s. 83.

5 PODSUMOWANIE

Zakłady pracy chronionej zarówno wśród ekspertów, jak i przedsiębiorców czy samych osób z niepełnosprawnościami mają swoich zwolenników i przeciwników. Obiektywnie należałoby uznać, iż podmioty te mają do spełnienia ważną rolę w procesie aktywizacji i rehabilitacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnościami, choć w ich funkcjonowanie wpisane są pewne wady i ryzyka.

W międzynarodowych i krajowych przepisach dotyczących zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami mocno podkreśla się znaczenie zasady równości szans oraz zakaz dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami w stosunkach pracy. Z podejścia tego wynikają dwa nurty wspierania aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami – w ramach zatrudnienia wspieranego na chronionym rynku pracy oraz w ramach rynku otwartego dla wszystkich potencjalnych pracowników, w tym także pracowników z niepełnosprawnościami.⁴⁸ W tym nowym podejściu doceniania jest rola chronionego rynku pracy, w tym zwłaszcza ZPCh, pod warunkiem jednak, że zakłady te zostaną poddane gruntownej reformie i na nowo zostaną przemyślane zasady ich funkcjonowania.

Rolą systemu rehabilitacji zawodowej i społecznej powinno być minimalizowanie dysfunkcji i ryzyk w sposób, który zapewni najbardziej efektywne wykorzystanie możliwości, jakie daje chroniony rynek pracy, przy jednoczesnym wspieraniu również zatrudnienia na rynku otwartym. Całkowita likwidacja ZPCh z pewnością odbyłaby się ze szkodą dla osób z niepełnosprawnościami. Nie można też takiego kroku wykonać z dnia na dzień.

Jednocześnie zasadne jednak jest przyjęcie, iż system projektowany trzy dziesięciolecia temu, pomimo modyfikacji, wymaga zasadniczych reform, ponieważ w wielu aspektach staje się nieefektywny i нефunkcjonalny.

⁴⁸ Tamże, str. 56.

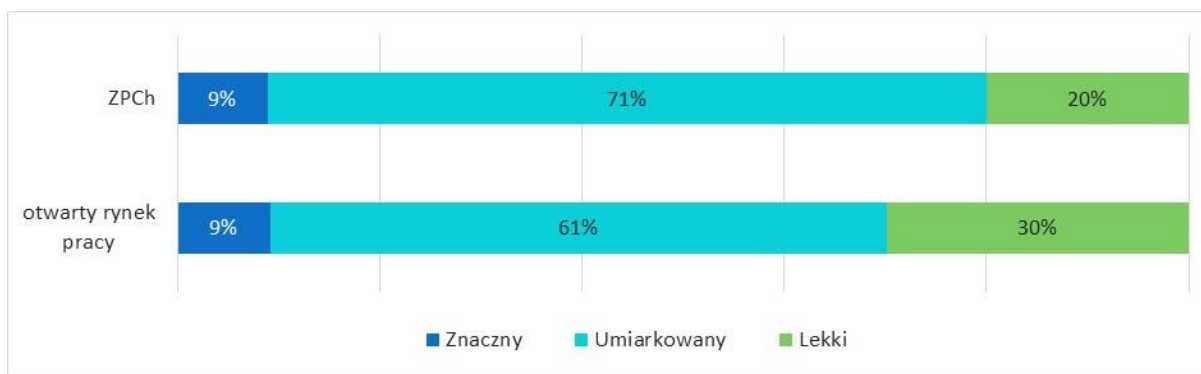


CZĘŚĆ 2 – CHARAKTERYSTYKA PRACOWNIKÓW ZPCH

6 STRUKTURA PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH ZPCh WEDŁUG STOPNIA NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI I SCHORZEŃ SPECJALNYCH

Struktura pracowników zatrudnionych na chronionym rynku pracy nieco odbiega od struktury OzN pracujących na rynku otwartym – na rynku chronionym wyższy jest udział pracowników z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (71% w porównaniu do 61% na otwartym rynku pracy), mniejszy zaś – pracowników niepełnosprawnych w stopniu lekkim (20% w porównaniu do 30%). Odsetek pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności jest na obu rynkach porównywalny i wynosi 9%.

Wykres 15. Struktura niepełnosprawnych pracowników w przeliczeniu na etaty w czerwcu 2020 roku ze względu na stopień niepełnosprawności, według miejsca zatrudnienia

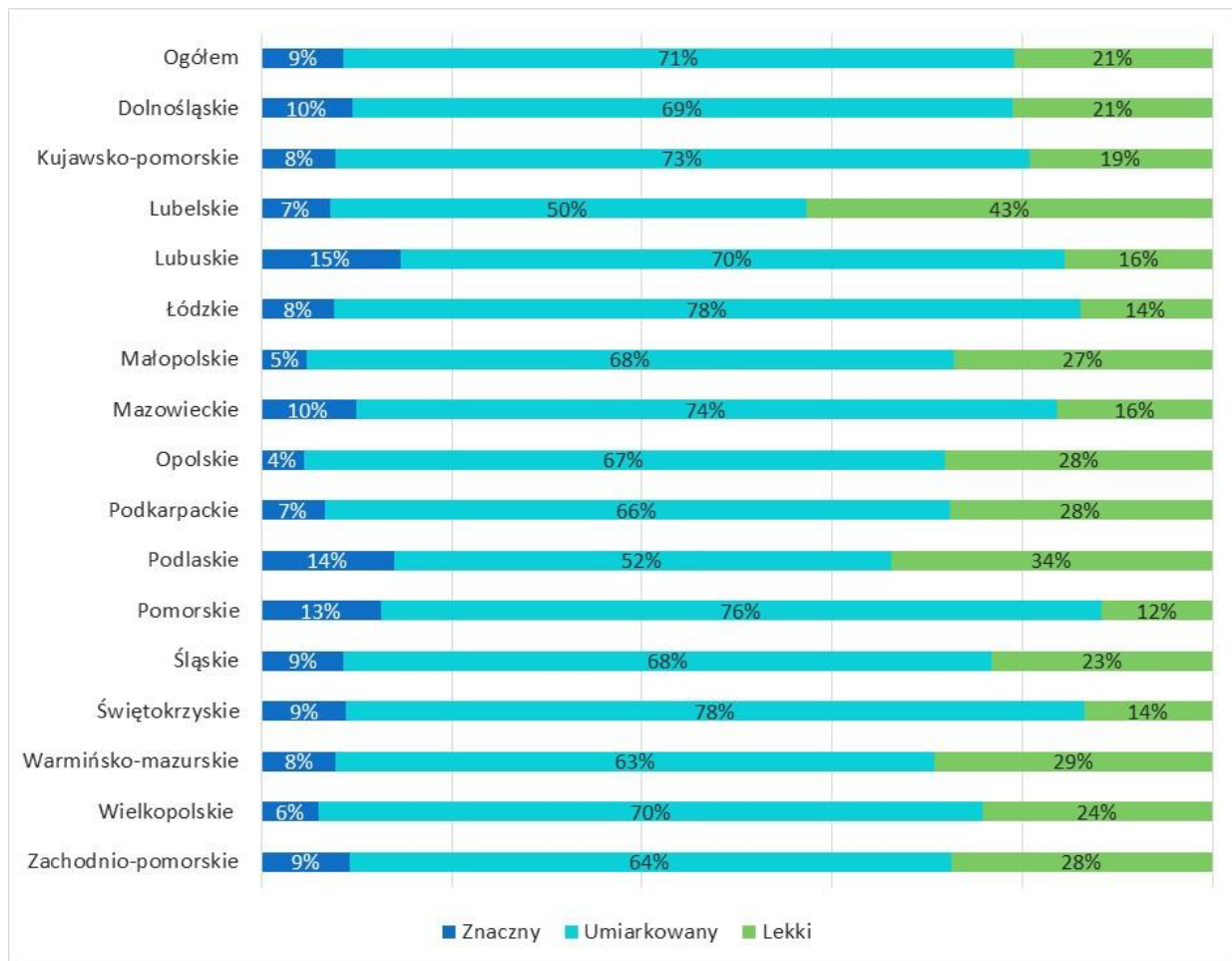


Źródło: SODiR, czerwiec 2020, w etatach, na podstawie danych dostępnych na stronie Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych www.niepełnosprawni.gov.pl, niepełnosprawni pracownicy ZPCh N=88 414, otwarty rynek pracy N=131 617

Tym samym wśród zatrudnionych osób w ZPCh z niepełnosprawnościami dominują pracownicy posiadający umiarkowany stopień niepełnosprawności. W czerwcu 2020 roku ZPCh zatrudniały 70,5 tys. takich pracowników, co stanowiło 71% ogółu niepełnosprawnych pracowników tych podmiotów. Co piąty spośród pracowników z niepełnosprawnościami posiadał lekki stopień niepełnosprawności (20,9 tys. osób), zaś nieco mniej, niż co dziesiąty – stopień znaczny (9%, 8,6 tys. osób).

Najwyższy udział pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności odnotowano w województwa lubuskim (15%), podlaskim (14%) oraz pomorskim (13%). Tymczasem w województwie lubelskim aż 43% niepełnosprawnych pracowników stanowią osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności. Wyraźnie wyższy jest także udział tej grupy pracowników w województwie podlaskim (34%).

Wykres 16. Struktura niepełnosprawnych pracowników ZPCh w czerwcu 2020 roku ze względu na stopień niepełnosprawności, według województw

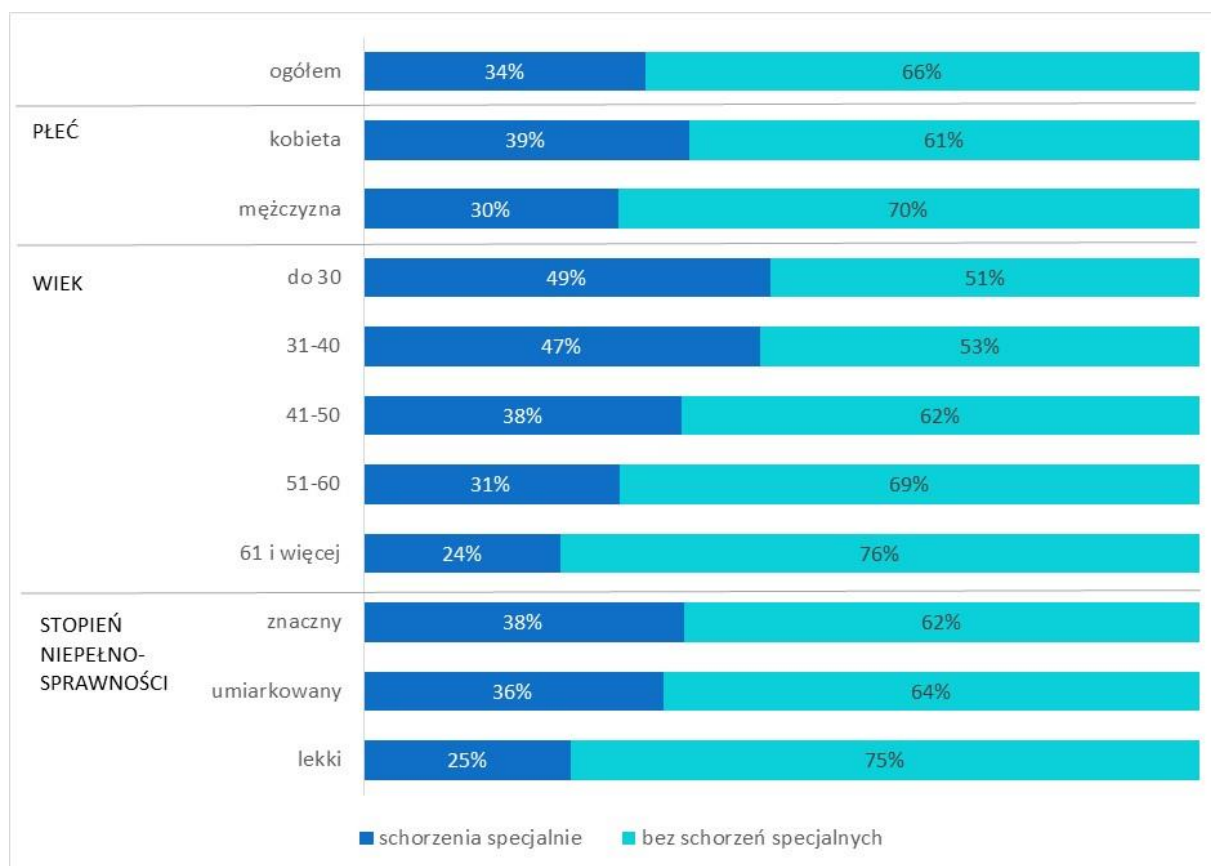


Źródło: Opracowanie własne sporządzone na podstawie danych dostępnych na stronie Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych www.niepełnosprawni.gov.pl, niepełnosprawni pracownicy ZPCh N= 88 414

U jednej trzeciej zatrudnionych w ZPCh osób z niepełnosprawnościami (34%) występują schorzenia specjalne⁴⁹. Odsetek ten jest wyższy w przypadku kobiet (39%), osób do 30 roku życia (49%) i w wieku 31-40 lat (47%), a także wśród osób o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności (co jest związane z definicją schorzenia specjalnego).

⁴⁹ Schorzenia specjalne to pewne rodzaje niepełnosprawności, które umożliwiają otrzymanie zwiększonego dofinansowania przez pracodawcę zatrudniającego osoby, u których takie schorzenia występują. Zalicza się do nich całościowe zaburzenia rozwojowe, zaburzenia wzroku w stopniu znacznym lub umiarkowanym, epilepsję, chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe.

Wykres 17. Struktura niepełnosprawnych pracowników ZPCh w 2019 roku ze względu na posiadanie schorzeń specjalnych, według płci, wieku i stopnia niepełnosprawności



Źródło: Opracowanie na podstawie sprawozdań INF-D-P za czerwiec 2019 r., niepełnosprawni pracownicy ZPCh N= 100107

7 DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE NIEPEŁNOSPRAWNYCH PRACOWNIKÓW ZPCh

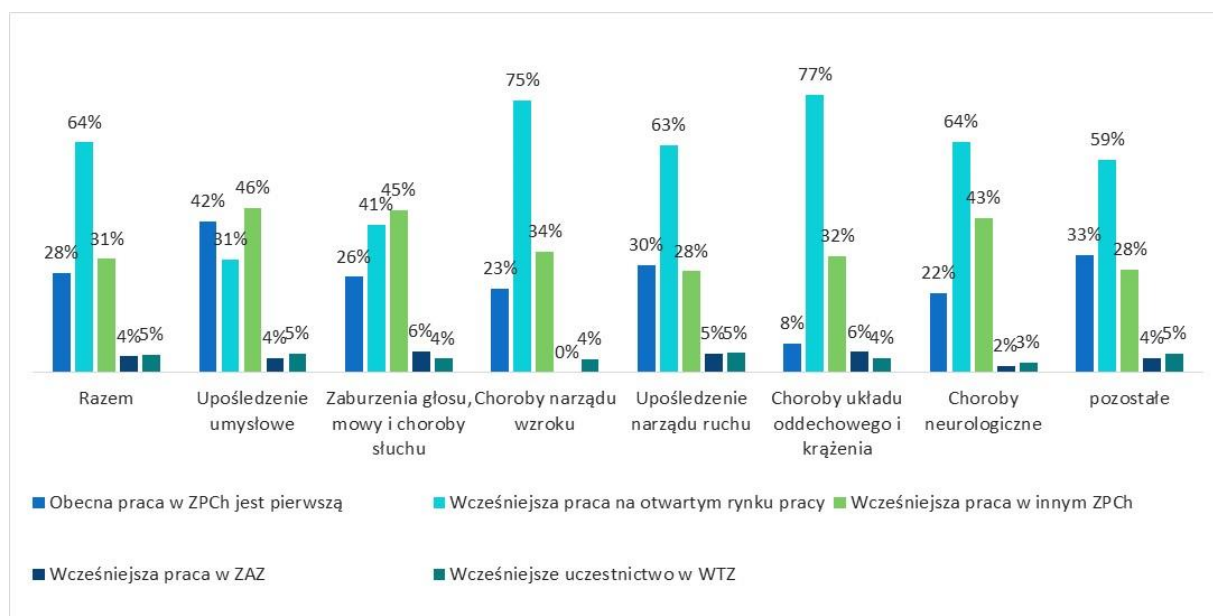
Większość spośród zatrudnionych w zakładach pracy chronionej osób z niepełnosprawnościami ma za sobą wcześniejsze doświadczenia zawodowe. Jedynie dla 28% obecna praca jest jednocześnie ich pierwszą pracą. Szczególnie często sytuacja taka ma miejsce w przypadku osób z upośledzeniem umysłowym (42%). Bardzo rzadko natomiast zatrudnienie w obecnym podmiocie jest pierwszą pracą dla osób z chorobami układu oddechowego i krążenia (8%).

Więcej niż 60% objętych badaniem pracowników ma w swojej historii zatrudnienia pracę na otwartym rynku pracy (64%). Tego typu doświadczenia zadeklarowało ponad 70% osób z chorobami narządu wzroku (75%) oraz z chorobami układu oddechowego i krążenia (77%).

Niemal co trzeci spośród respondentów wcześniej pracował w innym zakładzie pracy chronionej (31%) – zdecydowanie częściej zatrudnienie w innym ZPCh deklarowały osoby z upośledzeniem umysłowym (46%), z zaburzeniami głosu, mowy i chorobami słuchu (45%) oraz z chorobami neurologicznymi (43%).

Wcześniejsza praca w ZAZ oraz uczestnictwo w WTZ to raczej sporadyczne doświadczenia niepełnosprawnych pracowników ZPCh – dotyczą odpowiednio 4% i 5% badanych.

Wykres 18. Wcześniejsze doświadczenia zawodowe pracowników ZPCh



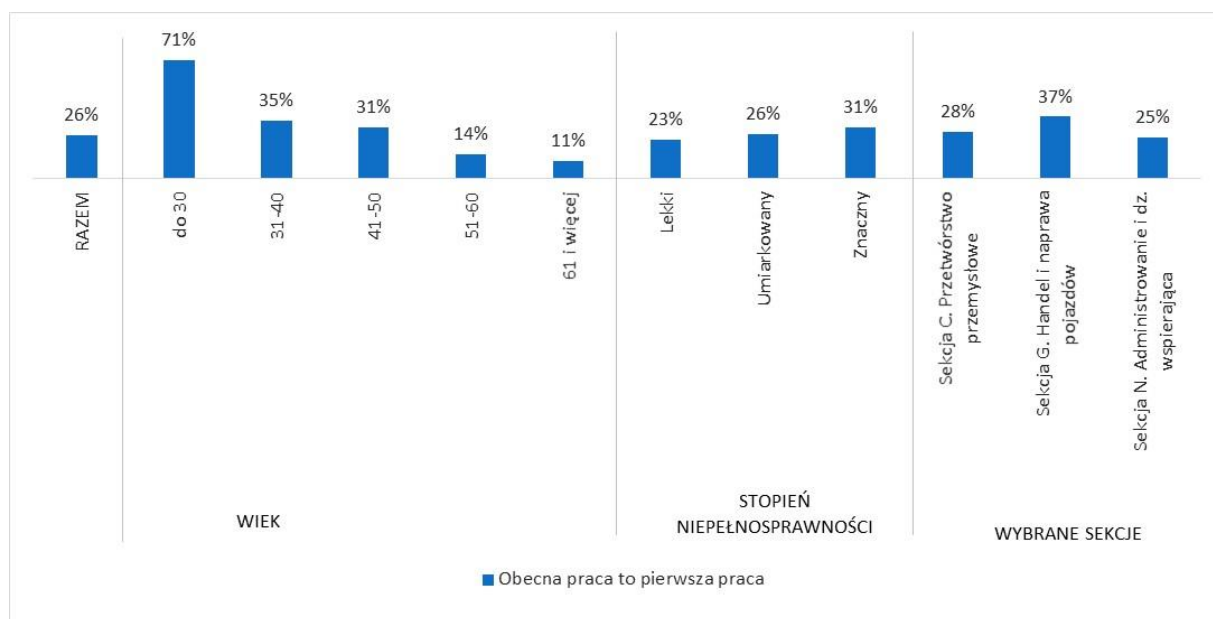
Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAPI, N=1136

Obecna praca w ZPCh jest jednocześnie pierwszą dla nieco ponad jednej czwartej pracowników. Odsetek ten maleje wraz z wiekiem – najmłodszy pracownicy, poniżej 30 roku życia w zdecydowanej większości nie pracowali wcześniej w innym miejscu (71%), podczas

gdy w grupie osób między 31 a 50 rokiem życia już tylko nieco ponad 30% wskazuje, iż obecna praca jest ich pierwszym miejscem zatrudnienia.

Udział osób, dla których aktualna praca jest też pierwszą rośnie wraz ze wzrostem stopnia niepełnosprawności – wśród osób z niepełnosprawnością znaczną to 31%. Swoją pracę w aktualnym ZPCh częściej zaczynali też pracownicy podmiotów z sekcji handlu i napraw (37%).

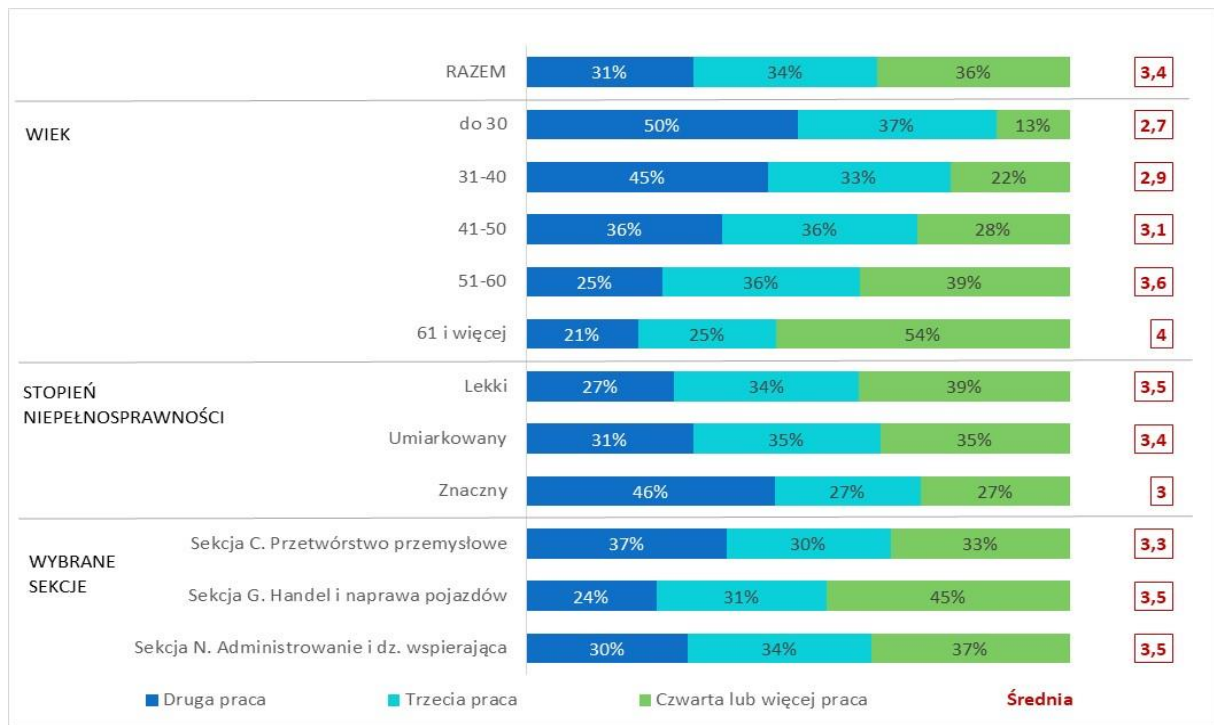
Wykres 19. Odsetek niepełnosprawnych pracowników ZPCh, dla których obecna praca jest pierwszą pracą



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAPI, z wyłączeniem niepełnosprawności intelektualnej, N=1006

Wśród osób, które miały za sobą wcześniejsze doświadczenia zawodowe, większość pracowała w kilku miejscach (69%) – średnio w trzech lub czterech. Przy tym średnia liczba poprzednich miejsc zatrudnienia waha się od 2,7 w przypadku najmłodszych pracowników do 4 w najstarszej grupie wiekowej. Przeciętnie bogatsze doświadczenie zawodowe mają osoby z lekkim i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, a także pracownicy z branży handlu oraz z administracji i działalności wspierającej.

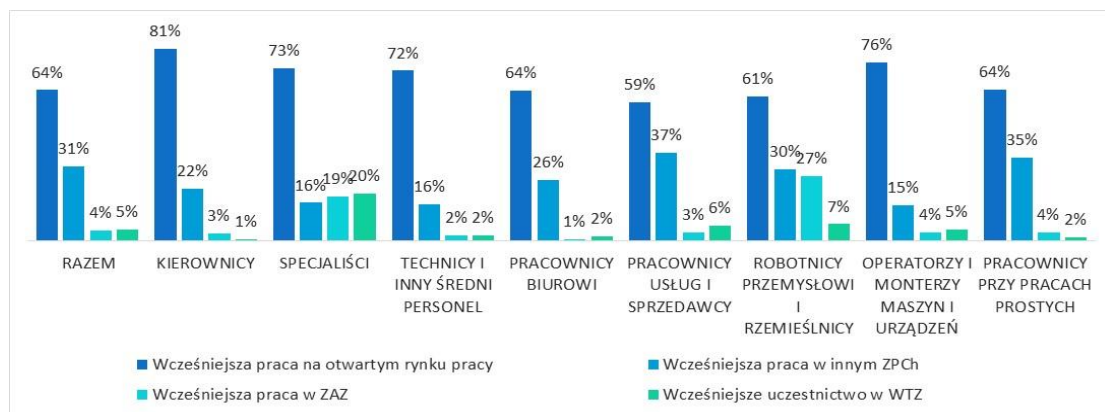
Wykres 20. Liczba wcześniejszych miejsc zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników ZPCh



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAPI, z wyłączeniem niepełnosprawności intelektualnej, wśród osób, dla których obecna praca nie jest pierwszą, N=1006

Relatywnie częściej doświadczenia w pracy na otwartym rynku posiadają osoby zatrudnione na stanowiskach kierowników (81%), specjalistów (73%), techników i średniego personelu (72%), a także operatorów i monterów maszyn i urządzeń (76%). W innym zakładzie pracy chronionej częściej pracowali pracownicy usług i sprzedawcy (37%) oraz pracownicy przy pracach prostych (35%). Osoby zatrudnione na stanowiskach specjalistów oraz robotników przemysłowych i rzemieślników zdecydowanie częściej mają za sobą pracę w ZAZ oraz uczestnictwo w WTZ.

Wykres 21. Wcześniejsze doświadczenia zawodowe niepełnosprawnych pracowników ZPCh

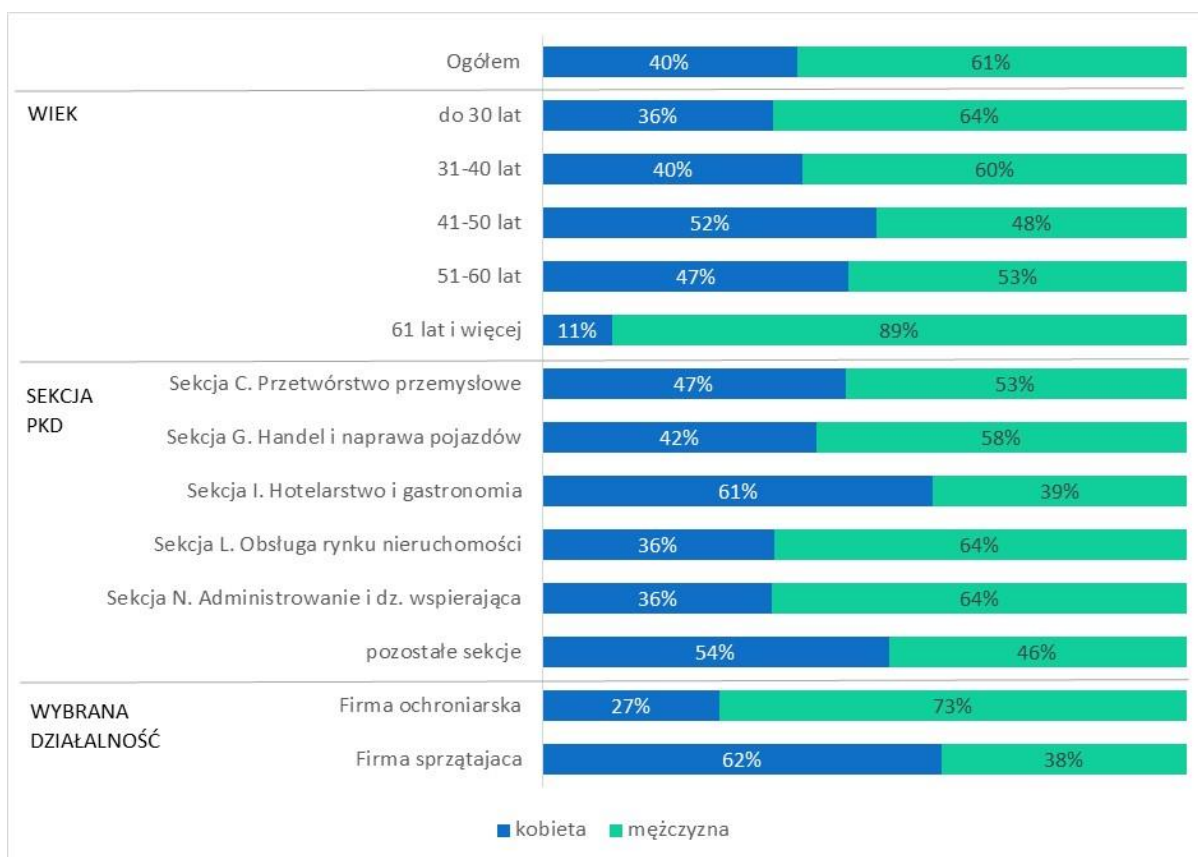


Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAPI, z wyłączeniem niepełnosprawności intelektualnej, N=1006

8 STRUKTURA PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH ZPCh WEDŁUG PŁCI, WIEKU, POZIOMU WYKSZTAŁCENIA I STAŻU PRACY W ZPCh

Wśród osób z niepełnosprawnościami zatrudnionych w ZPCh przeważają mężczyźni (61%). Grupa ta jest liczniejsza w przypadku pracowników poniżej 41 lat, oraz w najstarszej grupie wiekowej ze względu na zróżnicowany wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn. Kobiety dominują natomiast w niektórych branżach – takich jak hotelarstwo i gastronomia (61% kobiet), czy w firmach sprzątających (62%).

Wykres 22. Struktura niepełnosprawnych pracowników ZPCh w 2019 roku ze względu na płeć, według wieku, sekcji zatrudnienia i wybranej działalności zakładów



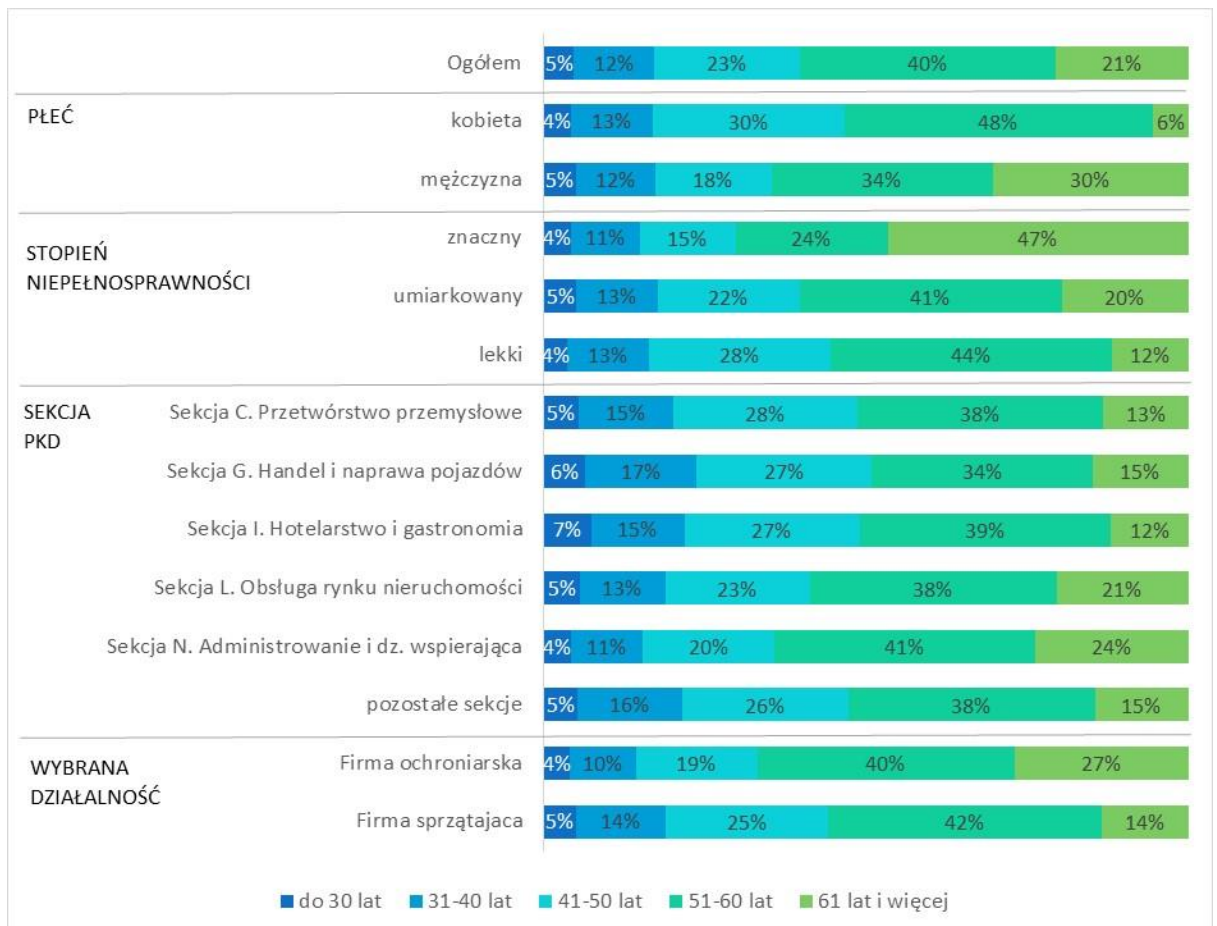
Źródło: Opracowanie na podstawie sprawozdań INF-D-P za czerwiec 2019 r., N= 100618

Gros pracowników ZPCh z niepełnosprawnościami jest w średnim wieku – grupa osób między 41 a 60 rokiem życia to ponad 60% populacji pracowników zakładów.

Pięćdziesięciokilkulatkom stanowią aż 40% pracowników, w tym niemal połowę wśród kobiet (48%). Taka struktura wiekowa może być związana z nabywaniem niepełnosprawności lub uzyskiwaniem orzeczenia w późniejszym wieku, oraz z pogarszaniem się stanu zdrowia, który nie pozwala na znalezienie pracy na rynku otwartym. Jako przesłankę na poparcie tej tezy może służyć struktura wieku w zależności od stopnia niepełnosprawności – im jest on wyższy, tym większa przewaga starszych roczników.

Relatywnie młodszy są pracownicy takich sekcji jak handel i naprawa pojazdów oraz hotelarstwo i gastronomia. Relatywnie najstarsi są natomiast pracownicy sekcji administrowania i działalności wspierającej, w szczególności zaś firm ochroniarskich, gdzie dwóch na trzech pracowników ma ponad 50 lat.

Wykres 23. Struktura niepełnosprawnych pracowników ZPCh w 2019 roku ze względu na wiek, według płci, stopnia niepełnosprawności, sekcji zatrudnienia i wybranej działalności zakładów



Źródło: Opracowanie na podstawie sprawozdań INF-D-P za czerwiec 2019 r., N= 100618

W przypadku pracowników ZPCh mamy do czynienia z grupą, która zakończyła już edukację, choć nadal może uzupełniać i podnosić kwalifikacje. Wśród zatrudnionych w ZPCh osób z niepełnosprawnościami dominuje wykształcenie zawodowe – zasadnicze (35%) lub średnie (24%). Co dziesiąty pracownik posiada wykształcenie średnie ogólnokształcące, zaś 11% ukończyło studia wyższe.

Odmienna jest struktura wykształcenia wśród mężczyzn i kobiet, co odpowiada ogólnokrajowym trendom. Kobiety częściej posiadają wykształcenie wyższe, lub średnie ogólnokształcące, podczas gdy mężczyźni częściej są absolwentami szkół zawodowych – zasadniczych lub średnich.

Tabela 3. Poziom wykształcenia niepełnosprawnych pracowników ZPCh

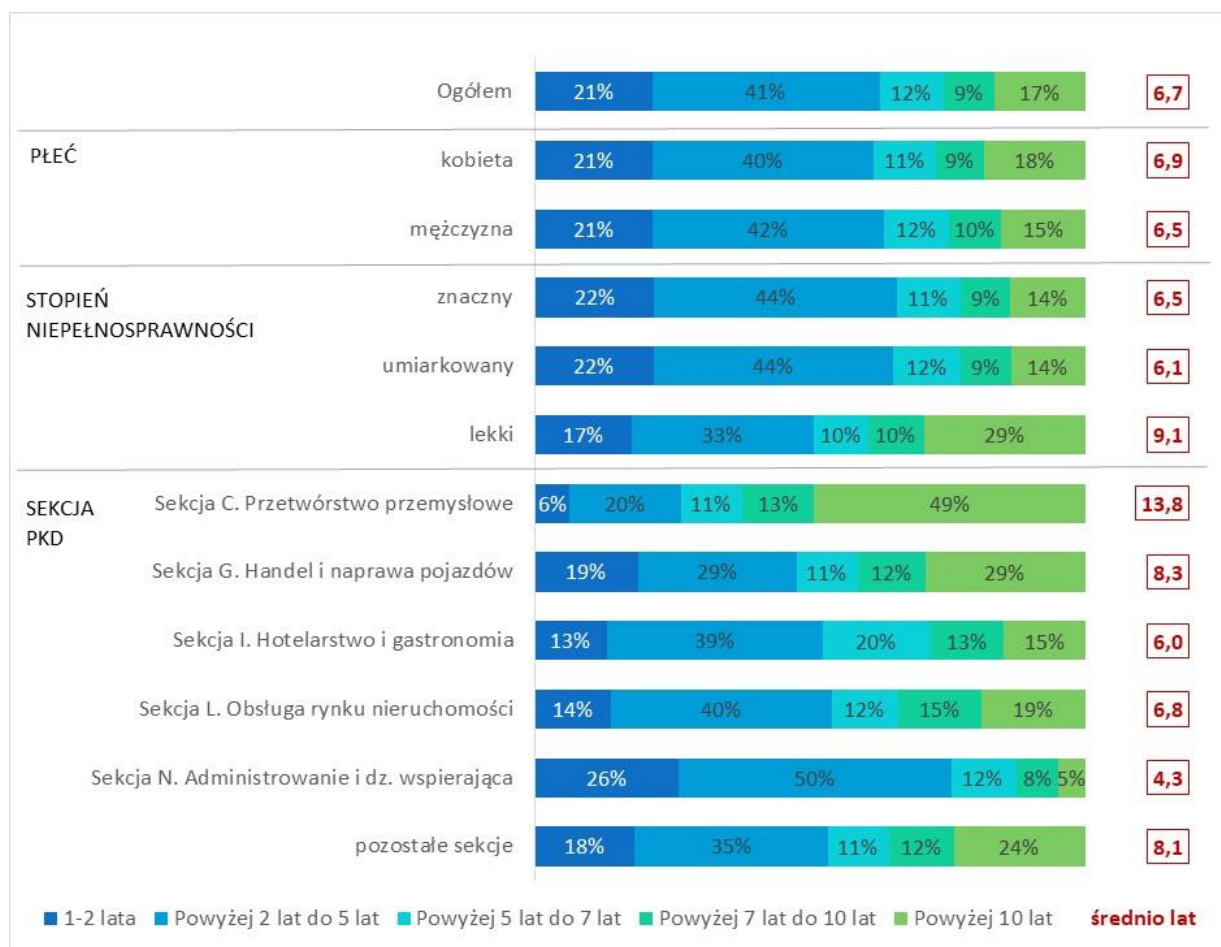
	Ogółem	Mężczyzna	Kobieta
Specjalne - gimnazjalne/ podstawowe/ zasadnicze zawodowe	10%	10%	9%
Gimnazjalne i niżej	9%	11%	7%
Zasadnicze zawodowe (zasadnicza szkoła zawodowa)	35%	41%	30%
Średnie zawodowe lub policealne (technikum/ szkoła policealna)	24%	25%	23%
Średnie ogólnokształcące (liceum ogólnokształcące)	10%	6%	15%
Ukończone wyższe studia licencjackie/ inżynierskie/ magisterskie	11%	6%	16%

Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAPI, N=1136

Praca w zakładach pracy chronionej jest dla większości badanych pracą długotrwałą, docelową. Przeciętny okres zatrudnienia w ZPCh wśród ich pracowników wynosi ponad 6 i pół roku, nieco więcej – bo niemal 7 lat w przypadku kobiet. Ogółem co piąty z pracowników pracuje w ZPCh relatywnie krótko, bo do 2 lat, zaś 41% między 2 a 5 lat. Dla 25% badanych staż pracy w zakładzie przekroczył już 7 lat.

Grupą najmniej mobilną, dla której ZPCh stanowi docelowe i jedyne miejsce zatrudnienia są pracownicy przedsiębiorstw z branży przetwórstwa, w szczególności pracownicy spółdzielni – staż pracy blisko połowy z nich wynosi więcej, niż 10 lat (średnio niemal 14 lat).

Wykres 24. Struktura niepełnosprawnych pracowników ZPCh w 2019 roku ze względu na staż pracy w ZPCh, według płci, stopnia niepełnosprawności i sekcji zatrudnienia



Źródło: Opracowanie na podstawie sprawozdań INF-D-P za czerwiec 2019 r., N= 104171

9 STRUKTURA PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH ZPCh WEDŁUG RODZAJU STANOWISKA PRACY

Niemal co druga z osób niepełnosprawnych zatrudnionych w ZPCh zajmuje stanowisko z grupy pracowników usług i sprzedawców (48%), co związane jest z dużą liczbą pracowników ochrony osób i mienia (zatrudnionych w podmiotach sekcji N), którzy stanowią aż 42% wszystkich niepełnosprawnych pracowników ZPCh. Pracownicy zatrudnieni w tym zawodzie częściej występują wśród osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności (64%), a także wśród osób z chorobami układu oddechowego i krążenia (45%) i z chorobami neurologicznymi (44%).

Drugą z licześniejszych grup zawodowych są pracownicy przy pracach prostych (21%), a wśród nich pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i pokrewne (15%), podobnie jak pracownicy ochrony zatrudniane w podmiotach sekcji N. W przeciwieństwie do pracowników usług i sprzedawców odsetek osób zatrudnionych przy pracach prostych wyraźnie maleje wraz ze wzrostem stopnia niepełnosprawności – od 28% dla stopnia lekkiego do zaledwie 8% przy stopniu znacznym. Kategoria zawodowa pracowników przy pracach prostych częściej występuje wśród osób z upośledzeniem umysłowym (31%), z zaburzeniami głosu, mowy i chorobami słuchu (32%), a także wśród osób z chorobami układu oddechowego i krążenia (24%) i z chorobami neurologicznymi (26%).

Co dziesiąty spośród objętych badaniem pracowników zatrudniony był w zawodzie z grupy pracowników biurowych (10%). Prace te nieco częściej wykonywane były przez osoby z zaburzeniami głosu, mowy i z chorobami słuchu oraz z chorobami narządu wzroku.

7% badanych to operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, szczególnie w przetwórstwie. Grupa ta częściej rekrutuje się spośród osób z zaburzeniami głosu, mowy i chorobami słuchu oraz spośród osób z upośledzeniem narządu ruchu.

Co dwudziesty spośród niepełnosprawnych zatrudnionych w ZPCh (5%) wykonuje pracę kierowniczą. Udział każdej z pozostałych grup zawodowych to nie więcej niż 3% pracowników niepełnosprawnych.

Tabela 4. Rodzaj stanowiska pracy niepełnosprawnych pracowników ZPCh ze względu na stopień i rodzaj niepełnosprawności

	RAZEM	Mężczyzna	Kobieta	Stopień lekki	Stopień umiarkowany	Stopień znaczny	Upośledzenie umysłowe	Zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu	Choroby narządu wzroku	Upośledzenie narządu ruchu	Choroby układu oddechowego i krążenia	Choroby neurologiczne	Pozostałe
PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	48%	66%	27%	38%	50%	70%	64%	32%	42%	46%	50%	49%	44%
Pracownicy ochrony osób i mienia	42%	60%	23%	32%	45%	64%	59%	29%	39%	39%	45%	44%	43%
Portier	2%	3%	1%	3%	2%	2%	1%		2%	3%	1%	4%	1%
PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	21%	10%	34%	28%	20%	8%	31%	32%	22%	15%	24%	26%	27%
Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne	15%	3%	29%	17%	16%	3%	23%	21%	16%	11%	18%	16%	20%
Pakowacz	2%	1%	2%	3%	2%	2%	2%	11%	1%	2%	1%	3%	1%
Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	2%	2%	1%	4%		2%	5%		3%	1%	1%	2%	1%
PRACOWNICY BIUROWI	10%	6%	15%	10%	10%	11%	1%	19%	18%	13%	2%	10%	7%
Pozostali pracownicy obsługi biurowej	4%	1%	7%	4%	4%	5%		9%	3%	6%	1%	4%	1%
Pracownicy działów kadr	3%	1%	5%	3%	3%	1%		3%	9%	3%		4%	1%
Magazynier	2%	3%	1%	2%	2%	3%	1%	7%	1%	2%			2%
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	7%	9%	5%	10%	6%	1%	2%	7%	5%	9%	6%	5%	6%
Operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej	3%	3%	2%	4%	2%	1%		4%	2%	3%	1%	4%	2%

	RAZEM	Mężczyzna	Kobieta	Stopień lekki	Stopień umiarkowany	Stopień znaczny	Upośledzenie umysłowe	Zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu	Choroby narządu wzroku	Upośledzenie narządu ruchu	Choroby układu oddechowego i krążenia	Choroby neurologiczne	Pozostałe
niesklasyfikowani													
PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	5%	4%	6%	4%	6%	2%			5%	7%	6%	6%	4%
ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	3%	2%	4%	4%	3%	3%	1%	7%	3%	3%	4%	2%	6%
Szwaczka	2%		3%	2%	2%		1%		2%	1%	2%	1%	3%
SPECJALIŚCI	3%	2%	5%	3%	4%	1%		3%	3%	4%	3%		4%
TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	3%	1%	5%	4%	2%	4%			2%	4%	4%	3%	2%
Księgowy	2%		4%	2%	2%	2%			1%	3%	2%	1%	1%

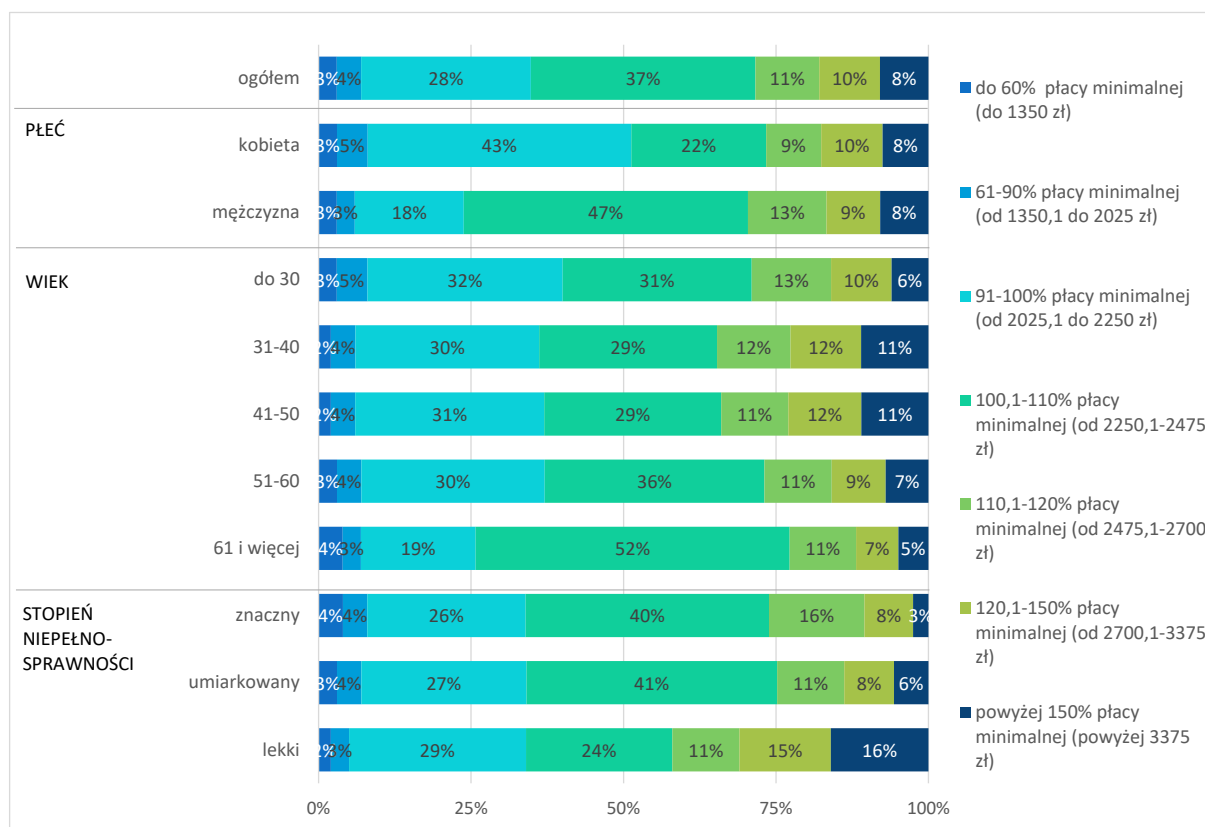
Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAPI, w tabeli uwzględniono szczegółowe stanowiska powyżej 2%, N=1136

10 STRUKTURA PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH ZPCh WEDŁUG WYNAGRODZENIA

Zarobki brutto osób z niepełnosprawnościami zatrudnionych w zakładach pracy chronionej przeliczone na pełen etat oscylują najczęściej wokół płacy minimalnej⁵⁰. Zarobki 65% pracowników ZPCh mieszczą się w przedziale od 90 do 110% płacy minimalnej. 29% populacji otrzymywało wynagrodzenie powyżej 110% płacy minimalnej (powyżej 2475 zł brutto).

Taka struktura dochodów wynika przede wszystkim z charakteru pracy wykonywanej przez osoby z niepełnosprawnościami i zajmowanych w związku z tym stanowisk – dominacja pracowników usług, pracowników przy pracach prostych oraz pracowników biurowych, a zatem zawodów niezbyt wysoko opłacanych.

Wykres 25. Wynagrodzenia brutto niepełnosprawnych pracowników ZPCh ogółem oraz ze względu na płeć, wiek i stopień niepełnosprawności w czerwcu 2019 r.



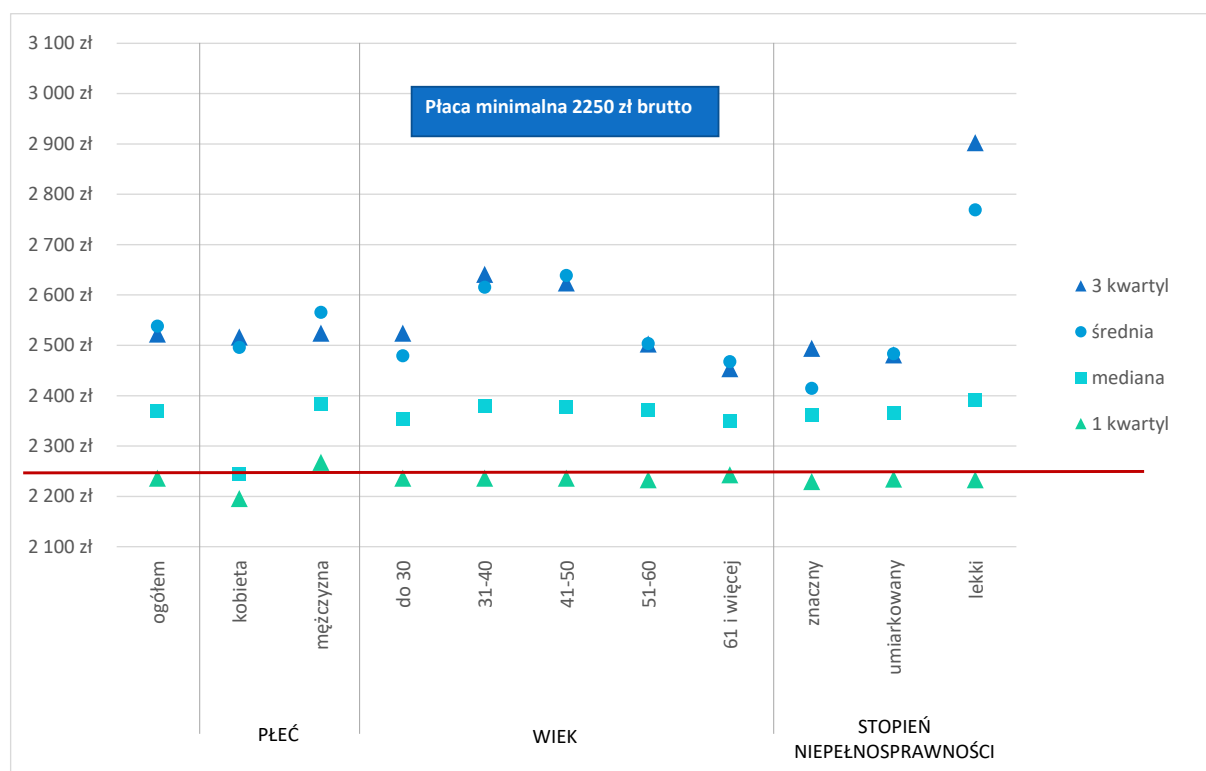
Źródło: Opracowanie na podstawie sprawozdań INF-D-P za czerwiec 2019 r. Płaca minimalna w 2019 roku wynosiła 2250 zł brutto. Całkowity koszt zatrudnienia to około 2711 zł brutto. Wynagrodzenie w przeliczeniu na pełny etat., N=101662

⁵⁰ Opracowanie na podstawie sprawozdań INF-D-P za czerwiec 2019 r. Koszt zatrudnienia podany w sprawozdaniu, przeliczono na pełen etat w oparciu o podane w sprawozdaniu informacje, a następnie przemnożono przez 0,83% aby uzyskać kwotę odpowiadająca miesięcznej pensji brutto. Płaca minimalna w 2019 roku wynosiła 2250 zł brutto. Całkowity koszt zatrudnienia przy tej kwocie to około 2711 zł brutto.

Należy zauważyć, iż bardzo niski odsetek niepełnosprawnych pracowników ZPCh osiąga zarobki brutto, przeliczone na pełen etat zbliżone poziomem do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw – w czerwcu 2019 r. wynosiło ono nieco ponad 5,1 tys. zł brutto⁵¹.

Wynagrodzenie mężczyzn jest nieco wyższe, niż wynagrodzenie kobiet – połowa kobiet zarabia co najwyżej 2,7 tys. zł (wartość mediany), podczas gdy połowa mężczyzn zarabia do 2 872 zł. Relatywnie wyższe są też zarobki osób w wieku 31-50 lat, podczas gdy w najstarszej grupie wiekowej są one zdecydowanie niższe. Najlepiej zarabiający pracownicy niepełnosprawni to najczęściej osoby o lekkim stopniu niepełnosprawności – w tej grupie aż 25% osiąga dochód powyżej 3 497 zł (3 kwartyl). Przy tym jednak należy zauważyć, iż niezależnie od stopnia niepełnosprawności w każdej z grup około połowa znajduje się w podobnej sytuacji ekonomicznej, o czym świadczą zbliżone wartości 1 kwartyla i mediany.

Wykres 26. Parametry struktury wynagrodzeń brutto niepełnosprawnych pracowników ZPCh w czerwcu 2019 r. ogółem oraz ze względu na płeć, wiek i stopień niepełnosprawności



Źródło: Opracowanie na podstawie sprawozdań INF-D-P za czerwiec 2019 r. 1 kwartyl oznacza wartość, poniżej której znajduje się 25% populacji. Mediana to wartość poniżej której znajduje się połowa populacji. 3 kwartyl oznacza wartość, poniżej której znajduje się 75% populacji. Wynagrodzenie w przeliczeniu na pełny etat, N=101662.

⁵¹ Obwieszczenie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 17 lipca 2019 r. w sprawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu 2019 r.

Wynagrodzenie osób, u których występują schorzenia specjalne jest niższe, niż osób bez takich schorzeń – zarówno pod względem średniej, jak i mediany, czy wartości poniżej której jest 25% populacji (1 kwartył) oraz wartości, poniżej której jest 75% populacji (3 kwartył).

Wynagrodzenie niepełnosprawnych pracowników ZPCh maleje wraz ze wzrostem stopnia niepełnosprawności. Osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności uzyskują niższe wynagrodzenie, niż osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Najwyższe wynagrodzenie dostają zaś osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności. Dla mediany nie są to wysokie różnice, lecz dla górnych 25% każdej z grup różnica między lekkim a znacznym stopniem niepełnosprawności to już 409 zł. Średnio osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności zarabiają o blisko 355 zł więcej.

Tabela 5. Parametry struktury wynagrodzeń brutto niepełnosprawnych pracowników ZPCh w czerwcu 2019 r.

	1 kwartył	mediana	3 kwartył	średnia
Ze schorzeniami specjalnymi	2 234 zł	2 341 zł	2 471 zł	2 427 zł
Bez schorzeń specjalnych	2 238 zł	2 375 zł	2 560 zł	2 591 zł
Znaczny stopień niepełnosprawności	2 236 zł	2 361 zł	2 494 zł	2 414 zł
Umiarkowany stopień niepełnosprawności	2 236 zł	2 365 zł	2 481 zł	2 483 zł
Lekki stopień niepełnosprawności	2 236 zł	2 390 zł	2 903 zł	2 769 zł
Ogółem	2 236 zł	2 369 zł	2 522 zł	2 538 zł

Źródło: Opracowanie na podstawie sprawozdań INF-D-P za czerwiec 2019 r. 1 kwartył oznacza wartość, poniżej której znajduje się 25% populacji. Mediana to wartość poniżej której znajduje się połowa populacji. 3 kwartył oznacza wartość, poniżej której znajduje się 75% populacji. Wynagrodzenie w przeliczeniu na pełny etat, N=101662.

Pracownicy z niepełnosprawnościami zarabiają mniej niż pracownicy bez niepełnosprawności.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w przeliczeniu na pełen etat w objętych badaniem CAWI ZPCh w 2018 r. wynosiło 2 658 zł dla ogółu pracowników oraz 2 448 zł dla pracowników niepełnosprawnych (co stanowi 93% średniego wynagrodzenia dla ogółu zatrudnionych). W związku ze wzrostem wynagrodzenia minimalnego w 2019 r. kwoty te były wyższe o nieco ponad 200 zł, przy czym relacja wynagrodzeń ogółu pracowników i OzN nie uległa zasadniczym zmianom. Przeciętnie pracownik niepełnosprawny w ZPCh zarabiał 2 661 zł brutto, zaś średnia dla ogółu pracowników wynosiła 2 868 zł brutto.

Pensja dużej grupy niepełnosprawnych pracowników ZPCh kształtuje się na poziomie zbliżonym do wynagrodzenia minimalnego, zaś struktura ich zarobków jest wyraźnie przesunięta w kierunku niższych wynagrodzeń w porównaniu do struktury zarobków ogółu pracowników tych podmiotów. Osoby z niepełnosprawnościami zatrudnione w ZPCh znacznie rzadziej uzyskują wynagrodzenie wyższe, niż minimalne i w zasadzie w ogóle nie

wykraczają poza pułap 4 tys. zł brutto, choć średnie wynagrodzenie w gospodarce dla 2019 r. wynosiło prawie 5 tys. zł⁵².

Tabela 6. Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto w przeliczeniu na pełen etat wśród pracowników ogółem oraz wśród pracowników z niepełnosprawnościami w 2018 i w 2019 roku

	2018 Pracownicy ogółem	2018 Pracownicy niepełnosprawni	2019 Pracownicy ogółem	2019 Pracownicy niepełnosprawni
do 2599	57%	69%	41%	50%
2600	1%	1%	4%	2%
2601-3000	16%	16%	20%	25%
3001-4000	24%	14%	29%	21%
Powyżej 4000 zł	2%		7%	2%
średnia	2 658 zł	2 448 zł	2 868 zł	2 661 zł
średni udział wynagrodzenia dla niepełnosprawnych do wynagrodzenia ogółu pracowników		93%		94%

Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N-132

Poziom i struktura wynagrodzeń zależą także od rodzaju prowadzonej przez zakład działalności, a także od formy prawnej. Branżą o relatywnie najwyższych zarobkach jest przetwórstwo przemysłowe – gdzie połowa pracowników ZPCh zarabia ponad 2570 zł miesięcznie (wartość mediany), a 25% uzyskuje wynagrodzenie powyżej 3196 zł (3 kwartyli). Drugą z sekcji o wyższym poziomie wynagrodzeń jest handel i naprawa pojazdów, gdzie 25% pracowników ZPCh zarabia ponad 3079 zł, a średni dochód to 2922 zł. Warto jednak zauważyć, iż w sekcjach tych istnieje bardzo duże zróżnicowanie wynagrodzenia, a różnica między 1 a 3 kwartylem jest najwyższa (ponad 800. zł).

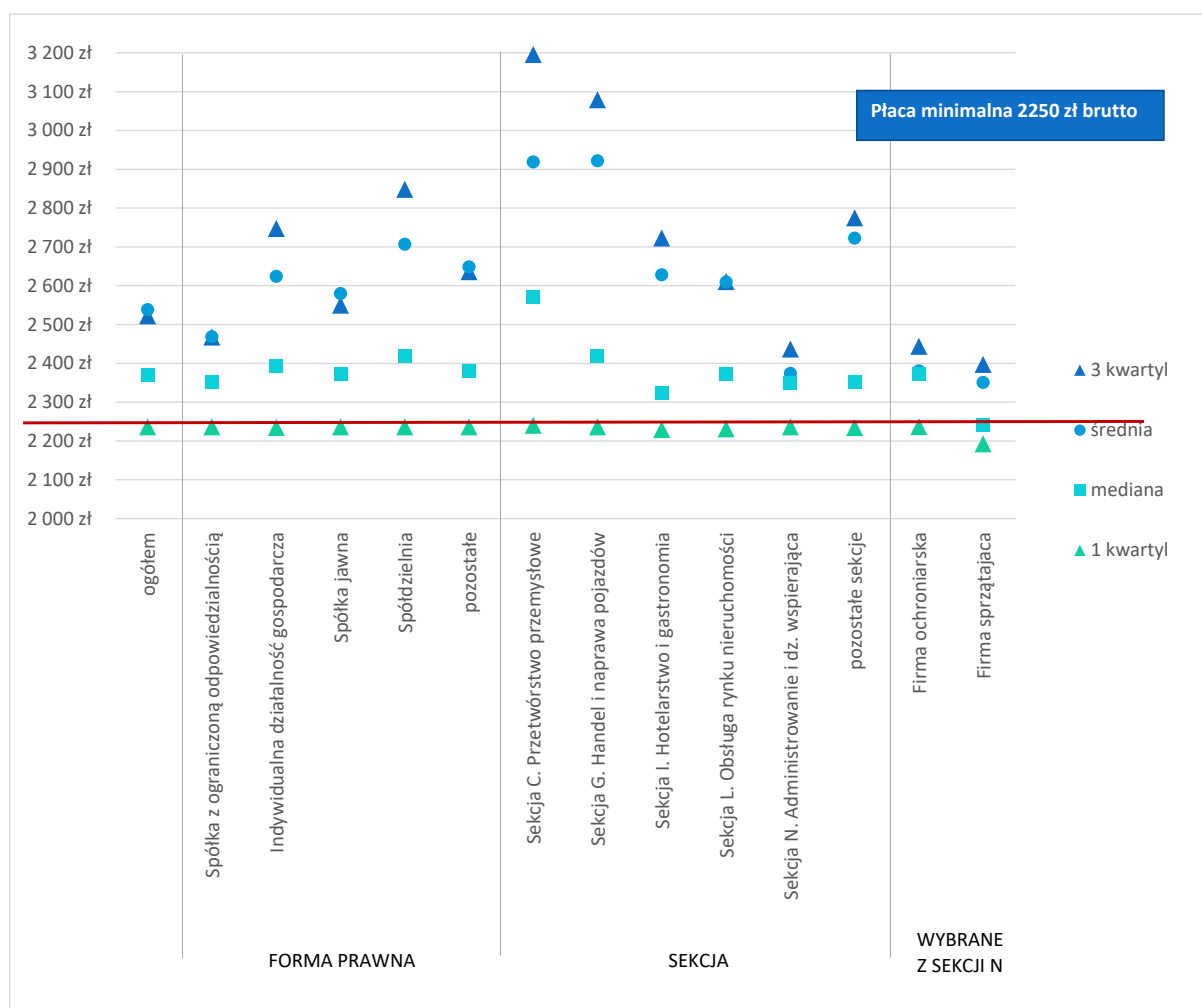
Na przeciwległym końcu tej skali są przedsiębiorstwa z sekcji administrowania i działalności wspierającej, gdzie nie tylko samo wynagrodzenie jest niskie, ale też bardzo małe jest zróżnicowanie zarobków – różnica między 1 a 3 kwartylem to 200 zł, a dochody 75% tej grupy pracowników nie przekraczają 2437 zł. Wpływ na tę sytuację mają dochody pracowników firm ochroniarskich (bardzo małe zróżnicowanie), oraz firm sprzątających (wyraźnie i znacząco niższe wynagrodzenia, niż w innych sekcjach, ze średnimi zarobkami poniżej 2,380 zł).

Należy także zwrócić uwagę, iż wyższym zarobkom sprzyjają praca w spółdzielniach oraz w ramach indywidualnej działalności gospodarczej. W podmiotach tych większe jest zróżnicowanie zarobków, a przede wszystkim wyższe jest średnie wynagrodzenie oraz

⁵² Przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 2019 r. wyniosło 4918,17 zł (Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 11 lutego 2020 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2019 r.)

wartość 3 kwartyla. Tymczasem w spółkach z ograniczoną odpowiedzialności, gdzie zatrudnienie znajduje większość niepełnosprawnych pracowników ZPCh poziom wynagrodzeń jest najniższy i najmniej zróżnicowany, z przedziałem między 1 a 3 kwartyłem zaledwie 232 zł.

Wykres 27. Parametry struktury wynagrodzeń brutto niepełnosprawnych pracowników ZPCh w czerwcu 2019 r. ogółem oraz ze względu na formę prawną, sekcję i wybrane działalności

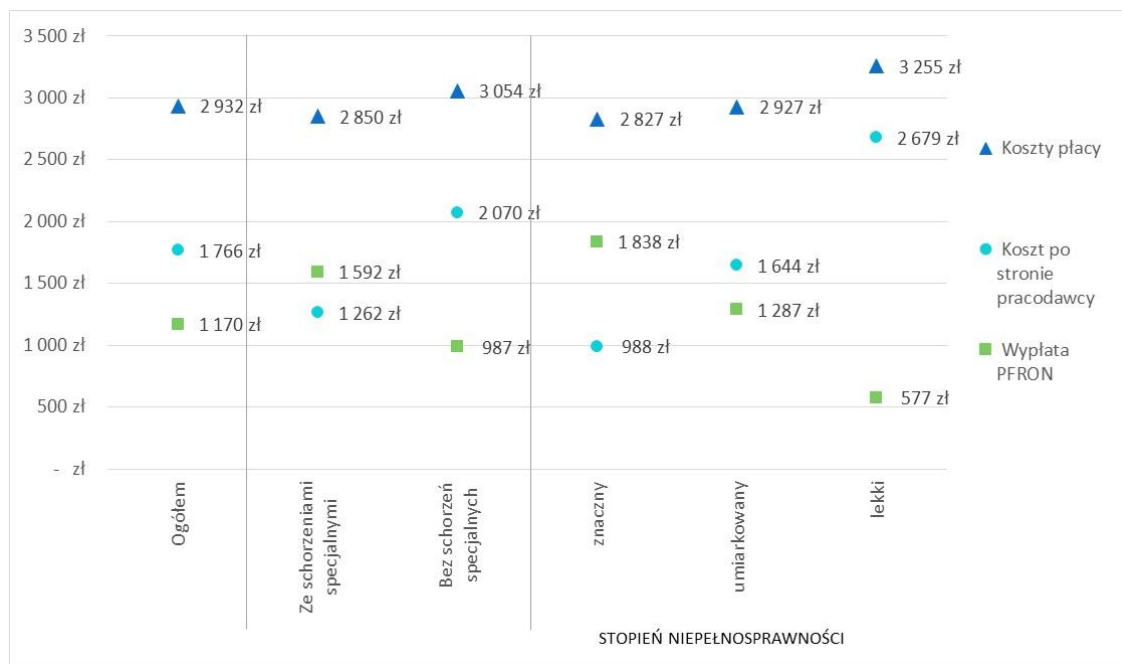


Źródło: Opracowanie na podstawie sprawozdań INF-D-P za czerwiec 2019 r. 1 kwartył oznacza wartość, poniżej której znajduje się 25% populacji. Mediana to wartość poniżej której znajduje się połowa populacji. 3 kwartył oznacza wartość, poniżej której znajduje się 75% populacji. Wynagrodzenie w przeliczeniu na pełny etat, N=101662.

Przy średnim całkowitym, realnym (bez przeliczania na pełen etat) koszcie pracy pracownika niepełnosprawnego ZPCh na poziomie 2,9 tys. zł przeciętny koszt tej kwoty po stronie pracodawcy to 1 766 zł, czyli 60%. Wypłata PFRON, średnio w wysokości 1 170 zł stanowi 40% całkowitego kosztu pracy. Przy tym w zależności od cech pracownika zarówno przeciętne koszty, jak i udział wypłaty PFRON są zróżnicowane. Dla pracowników ze schorzeniami specjalnymi udział wypłaty PFRON w kosztach płacy wzrasta do 56% (średnio 1 592 zł), w porównaniu do 32% w przypadku pracowników bez schorzeń specjalnych. Udział

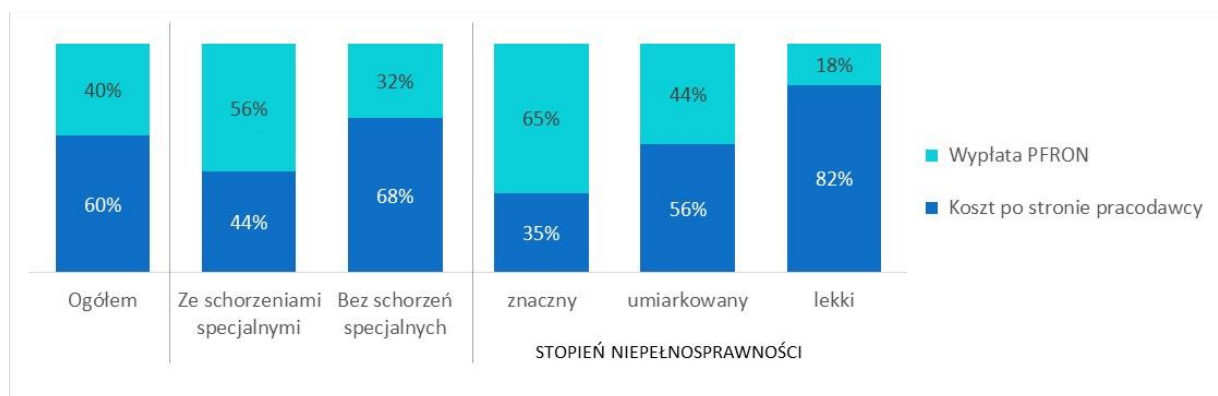
wypłaty PFRON w kosztach płacy wzrasta także wraz ze wzrostem stopnia niepełnosprawności – dla pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności wynosi on 65%, zaś dla pracowników ze stopniem umiarkowanym 44%. Udział środków PFRON w kosztach płacy osób z lekkim stopniem niepełnosprawności to 18%.

Wykres 28. Przeciętne, całkowite koszty płacy niepełnosprawnych pracowników ZPCh – koszt całkowity, koszt po stronie pracodawcy, wypłata PFRON



Źródło: Opracowanie na podstawie sprawozdań INF-D-P za czerwiec 2019 r. Koszty realnie ponoszone w związku z czasem pracy pracowników, bez przeliczania do pełnego etatu, N=101662.

Wykres 29. Przeciętny udział wypłaty PFRON oraz kosztów po stronie pracodawcy w całkowitych kosztach wynagrodzenia niepełnosprawnych pracowników ZPCh



Źródło: Opracowanie na podstawie sprawozdań INF-D-P za czerwiec 2019 r., N=101662.

11 STRUKTURA PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH ZPCh WG TYPU ZPCh, W KTÓRYCH PRACUJĄ ORAZ PRZEDMIOTU ICH DZIAŁALNOŚCI.

Najwięcej niepełnosprawnych pracowników przypada na ZPCh dużej wielkości – w podmiotach tych zatrudnionych było aż 62% wszystkich osób z niepełnosprawnościami pracujących na chronionym rynku pracy. W średnich przedsiębiorstwach pracowało około 31% niepełnosprawnych pracowników ZPCh.

Na spółki z ograniczoną odpowiedzialnością przypada 66% niepełnosprawnych pracowników ZPCh. Co dziesiąty zatrudniony jest w spółdzielni.

Sekcją charakteryzującą się najwyższym odsetkiem zatrudnionych pracowników ZPCh jest administrowanie i działalność wspierająca – aż 69% ogółu niepełnosprawnych pracowników ZPCh przypada na podmioty tej sekcji, w tym aż 53% na firmy ochroniarskie.

Oznacza to, że połowa pracowników ZPCh *de facto* zajmuje się działalnością ochroniarską (przede wszystkim nieobejmującą obsługi systemów bezpieczeństwa), zaś 16% utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni (w praktyce niemal wyłącznie sprzątaniami budynków i obiektów przemysłowych). Jest to o tyle niekorzystne, iż są to miejsca pracy o najniższym poziomie i zróżnicowaniu zarobków.

W przetwórstwie przemysłowym, gdzie wynagrodzenia są relatywnie wyższe, zatrudnionych jest około 21% niepełnosprawnych pracowników ZPCh, zaś w handlu około 6%.

Tabela 7. Liczba i odsetek niepełnosprawnych pracowników ZPCh ze względu na charakterystyki zakładu zatrudnienia

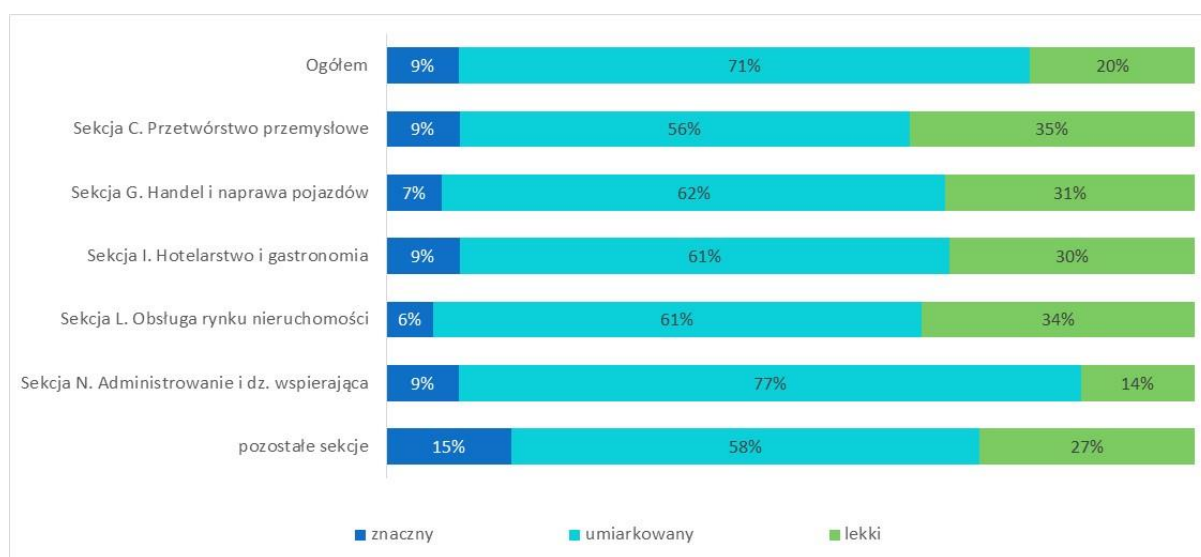
		Liczba zatrudnionych	Odsetek zatrudnionych
WIELKOŚĆ PRACODAWCY	10-49	6 929	7%
	50-249	30 714	31%
	250 i więcej	60 140	62%
FORMA PRAWNA	Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	62 719	66%
	Indywidualna działalność gospodarcza	3 380	4%
	Spółka jawna	6 450	7%
	Spółdzielnia	9 873	10%
	pozostałe	12 613	13%
SEKCJA	Sekcja C. Przetwórstwo przemysłowe	20 177	21%
	Sekcja G. Handel i naprawa pojazdów	5 447	6%
	Sekcja I. Hotelarstwo i gastronomia	690	1%

		Liczba zatrudnionych	Odsetek zatrudnionych
	Sekcja L. Obsługa rynku nieruchomości	1 038	1%
	Sekcja N. Administrowanie i dz. wspierająca	66 845	69%
	<i>Firma ochroniarska</i>	51 070	53%
	<i>Firma sprzątająca</i>	15 363	16%
	pozostałe	2 968	3%

Źródło: Opracowanie na podstawie sprawozdań INF-D-P za czerwiec 2019 r.

Charakter działalności zakładu pracy chronionej ma znaczenie dla możliwości zatrudniania osób o różnych stopniach niepełnosprawności. W sekcji administrowania i działalności wspierającej, w której mieszczą się dominujące pod względem wielkości zatrudnienia firmy ochroniarskie i sprzątające, aż 77% stanowią osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, relatywnie mniej jest natomiast pracowników z niepełnosprawnością lekką (14%). Z kolei w przetwórstwie wyższy niż przeciętnie jest udział pracowników o lekkim stopniu niepełnosprawności (35%).

Wykres 30. Odsetek osób niepełnosprawnych z danym stopniem niepełnosprawności według sekcji zatrudnienia

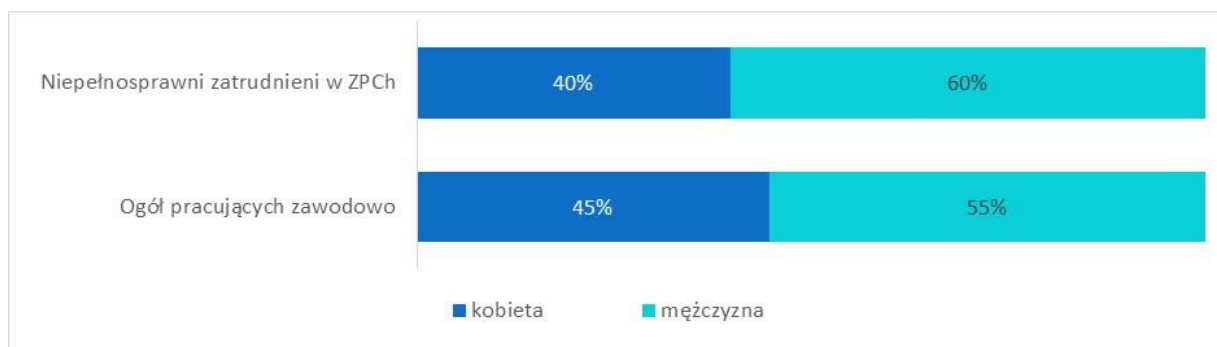


Źródło: Opracowanie na podstawie sprawozdań INF-D-P za czerwiec 2019 r., N= 100618

12 PODOBIEŃSTWA I RÓŻNICE STRUKTURY PRACOWNIKÓW ZPCh A OGÓŁU PRACOWNIKÓW GOSPODARKI NARODOWEJ WG PŁCI, WYKSZTAŁCENIA, WIEKU

W porównaniu do struktury ogółu pracowników gospodarki narodowej wśród niepełnosprawnych pracowników ZPCh nieco większy jest udział mężczyzn (61% w porównaniu do 55% wśród ogółu pracujących).

Wykres 31. Porównanie struktury płci ogółu pracujących zawodowo w gospodarce narodowej oraz pracowników ZPCh z niepełnosprawnościami



Źródło: Opracowanie na podstawie sprawozdań INF-D-P za czerwiec 2019 r. oraz Bank Danych Lokalnych GUS, BAEL, dane za 2019 rok, niepełnosprawni zatrudnieni w ZPCh N= 100618, ogół pracujących zawodowo N= 16 461 tys.

Znaczącą przewagę wśród pracowników ZPCh mają osoby w wieku 50 lat i więcej – w porównaniu do ogółu pracujących w gospodarce narodowej jest to ponad dwukrotna różnica (61% w porównaniu do 27%). Wyraźnie mniejszy jest w efekcie udział młodszych grup wiekowych wśród pracowników rynku chronionego – ponad czterokrotnie mniej jest wśród pracowników ZPCh osób poniżej 30 roku życia (4% w porównaniu do 18% dla ogółu pracujących zawodowo), a ponad dwukrotnie mniej jest osób w wieku 30-39 lat (11% w odniesieniu do 28% wśród ogółu pracujących zawodowo).

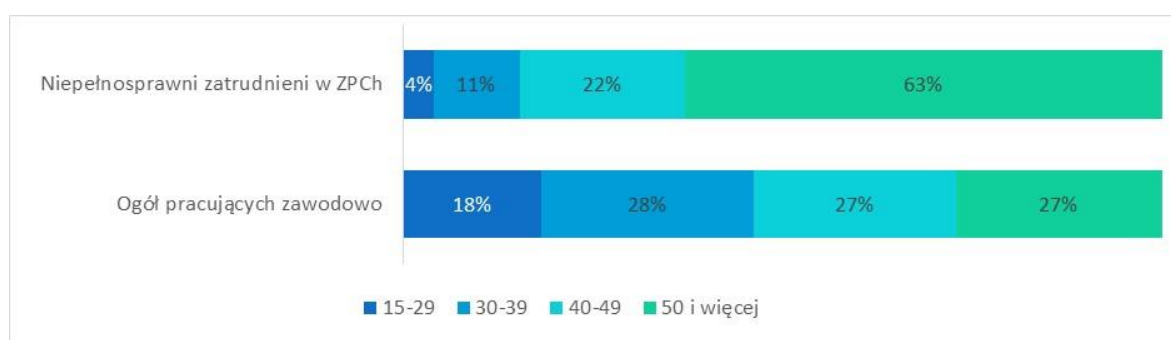
Te różnice w strukturze wynikają z korelacji stanu zdrowia i wieku. W młodszych rocznikach odsetek osób z niepełnosprawnościami jest niższy i są to głównie niepełnosprawności o charakterze wrodzonym lub wczesnie występujące, nie zaś nabyte w późniejszym życiu w związku z chorobami czy wypadkami. Wraz ze starzeniem się kondycja zdrowotna pogarsza się, część osób nabywa niepełnosprawność lub też się ona pogłębia. W efekcie osobom tym coraz trudniej konkurować na otwartym rynku pracy i zatrudnienie w zakładach pracy chronionej jest dla nich szansą na aktywność zawodową.

Różnice w strukturze wykształcenia ogółu pracujących zawodowo oraz niepełnosprawnych pracowników ZPCh są przede wszystkim pochodną struktury wieku. Dla całej populacji aktywnych zawodowo zachodzi zależność między wiekiem a poziomem wykształcenia – starsze roczniki charakteryzuje relatywnie niższy poziom wykształcenia, niewielki udział

wykształcenia wyższego, dominacja wykształcenia zawodowego, podczas gdy w młodszych rocznikach ukończenie studiów wyższych jest bardziej powszechne.

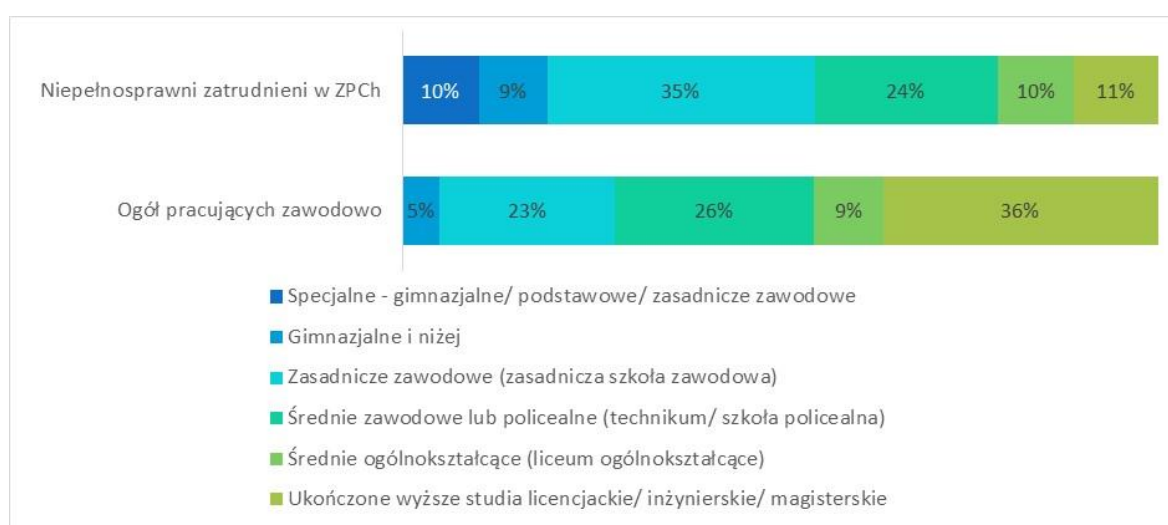
Zgodnie z tą prawidłowością wśród pracowników ZPCh objętych badaniem CAPI można zaobserwować niższy poziom wykształcenia niż wśród ogółu pracujących. Odsetek osób z wykształceniem wyższym jest trzykrotnie niższy wśród OzN zatrudnionych w zakładach pracy chronionej (11%), niż ogółem wśród pracujących (36%). Znacząco wyższy jest natomiast odsetek osób posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe (35% w porównaniu do 23%) oraz osób posiadających co najwyżej wykształcenie gimnazjalne (9% w porównaniu do 5%). Ponadto ZPCh są miejscem, w którym łatwiej zatrudnienie znajdują osoby, które przeszły ścieżkę kształcenia specjalnego – stąd liczniejsza obecność tej grupy wśród pracowników ZPCh (10%), o pomijalnym udziale dla ogółu pracujących.

Wykres 32. Porównanie struktury wieku ogółu pracujących zawodowo w gospodarce narodowej oraz pracowników ZPCh z niepełnosprawnościami



Źródło: Opracowanie na podstawie sprawozdań INF-D-P za czerwiec 2019 r. oraz Bank Danych Lokalnych GUS, BAEL, dane za 2019 rok; niepełnosprawni zatrudnieni z ZPCh N= 100618, ogół pracujących zawodowo N= 16 461 tyś.

Wykres 33. Porównanie struktury wykształcenia ogółu pracujących zawodowo w gospodarce narodowej oraz pracowników ZPCh z niepełnosprawnościami



Źródło: Opracowanie na podstawie Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAPI. oraz Bank Danych Lokalnych GUS, BAEL, dane za 2019 rok; niepełnosprawni zatrudnieni w ZPCh N= 1136, ogół pracujących zawodowo N= 16 461 tyś.

*CZĘŚĆ 3 – WSPARCIE NIEPEŁNOSPRAWNYCH PRACOWNIKÓW
W RAMACH ZPCH*

13 ZAKŁADOWY FUNDUSZ REHABILITACJI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

13.1 ZFRON - DEFINICJA

Prowadzący ZPCh jest zobowiązany Ustawą (Art. 33) do utworzenia zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, ze środków pochodzących z przewidzianych Ustawą zwolnień z podatków i opłat, z części zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, z wpływów z zapisów i darowizn, z odsetek od środków zgromadzonych na rachunku ZFRON, a także ze zbycia środków trwałych zakupionych ze środków funduszu w części niezamortyzowanej. Na pracodawcę został też nałożony obowiązek prowadzenia ewidencji środków funduszu i jego rachunku rozliczeniowego.

Zgodnie z wynikami badania średnia wysokość zwolnień z podatków i opłat wynikających ze statusu ZPCh w 2018 r. wynosiła 330,9 tys. zł, zaś w 2019 roku – 337,6 tys. zł. Największy udział w tych kwotach mają zwolnienia z zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych. W 2018 r. było to przeciętnie 294,6 tys. zł, zaś w 2019 roku – 307,2 tys. zł.

Tabela 8. Zwolnienia z podatków i opłat wynikających ze statusu ZPCh w wysokości ustalonej metodą memoriałową w 2018 i 2019 r. - średnie

	2018	2019
Zwolnienia z podatków (bez rozbicia na ZFRON i PFRON), w tym	330,9 tys. zł	337,6 tys. zł
z zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych	294,6 tys. zł	307,3 tys. zł
z podatku od nieruchomości	36,5 tys. zł	33,6 tys. zł

Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=66

Środki ZFRON mają być przeznaczane na finansowanie rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej, w tym na indywidualne programy rehabilitacji osób niepełnosprawnych opracowywane przez powołane przez pracodawców komisje rehabilitacyjne (co najmniej 15% środków ZFRON) oraz ubezpieczenie osób niepełnosprawnych, zgodnie z zakładowym regulaminem wykorzystania tych środków. Co najmniej 10% środków funduszu zakładowego powinno być przeznaczone na pomoc indywidualną dla niepełnosprawnych pracowników i byłych niepracujących niepełnosprawnych pracowników tego zakładu. Jeżeli zgromadzonych środków pochodzących ze zwolnień z podatków i opłat oraz z zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych nie uda się wykorzystać w danym roku, ani w roku następnym, podlegają one wpłacie do PFRON. W przypadku niezgodnego z przeznaczeniem wykorzystania środków ZFRON pracodawca jest zobowiązany wpłacić 100% tych środków na ZFRON oraz dodatkowo 30% wysokości tych środków na PFRON.

Sposoby i zasady wykorzystania środków ZFRON określone zostały w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej⁵³. Środki z funduszu rehabilitacji można przeznaczyć m.in. na:

- Wyposażenie stanowiska pracy oraz przystosowanie jego otoczenia do potrzeb ON (zakup, modernizację, remont maszyn i urządzeń; finansowanie robót budowlanych; wyposażenie i dostosowanie pomieszczeń zakładu)
- Finansowanie części kosztów wprowadzania nowoczesnych technologii i prototypowych wzorów oraz programów rehabilitacyjnych
- Tworzenie, modernizację, remont, rozbudowę i utrzymanie bazy rehabilitacyjnej, socjalnej i wypoczynkowej
- Podstawową i specjalistyczną opiekę medyczną, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne
- Dodatkowe wynagrodzenie pracowników za znajomość i posługiwanie się językiem migowym oraz wynagrodzenie lektorów dla pracowników niewidomych
- Szkolenia i przekwalifikowanie się w celu nabycia lub podnoszenia kwalifikacji zawodowych
- Dowożenie do pracy i z pracy ON
- Zakup samochodów wyłącznie do przewozu ON, które mają trudności w korzystaniu z transportu publicznego
- Organizację turnusów rehabilitacyjnych i usprawniających
- Działalność sportową, rekreacyjną i turystyczną
- Pomoc indywidualną dla ON, w tym m.in. opłacanie kosztu dojazdu i pobytu na leczenie w szpitalach, sanatoriach, turnusach rehabilitacyjnych, wczasach, zakup leków i środków medycznych, zakup i naprawę sprzętu rehabilitacyjnego i wyrobów medycznych, adaptację mieszkań, budynków oraz obiektów zamieszkałych przez ON, usprawnienia fizyczne, , i in.
- Indywidualne programy rehabilitacji (IPR), w tym finansowanie kosztów doradztwa zawodowego, specjalistycznych badań lekarskich i psychologicznych, szkolenia, przekwalifikowania się, wynagrodzenia dla pracownika-opiekuna uczestnika IPR, dostosowanie miejsca pracy i stanowiska pracy do potrzeb wynikających z rodzaju i stopnia niepełnosprawności
- Wspólne zadania pracodawców prowadzących zakłady

Wspomniany powyżej indywidualny program rehabilitacji (IPR) zgodnie z rozporządzeniem w sprawie ZFRON ma na celu zmniejszenie ograniczeń zawodowych, szczególnie w przypadku pracowników niepełnosprawnych posiadających najniższe kwalifikacje, mających utrudnione samodzielne wykonywanie pracy lub takich, którzy utracili zdolność do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, a także zmieniających kwalifikacje

⁵³ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, Dz.U. 2007 nr 245 poz. 1810

zawodowe. IPR opracowywane są przez komisje rehabilitacyjne, w których skład wchodzi co najmniej trzech członków: lekarz lub pielęgniarka wykonujący świadczenia zdrowotne na rzecz ZPCh, osoba zajmująca się problematyką rehabilitacji w ZPCh oraz doradca zawodowy lub instruktor zawodu. W skład komisji mogą wchodzić inni specjaliści np. psycholog, w zależności od specyfiki działań rehabilitacyjnych określonych w IPR. Indywidualny program rehabilitacji opracowywany jest z udziałem OzN, której dotyczy. Powinien zawierać m.in.: diagnozę sytuacji zawodowej pracownika, cel i metody realizacji programu, harmonogram wraz z terminami oceny postępów rehabilitacji oraz wskazywać osoby odpowiedzialne za realizację IPR. Indywidualny program rehabilitacji każdorazowo podlega ocenie efektów, na podstawie której modyfikuje się ten program oraz określa możliwości i formy dalszej rehabilitacji OzN.

13.2 WIELKOŚĆ I STRUKTURA ZFRON

Według informacji przekazanych przez ZPCh w badaniu CAWI, przeciętnie stan ZFRON na początek 2019 r. wynosił 133,9 tys. zł, przy stanie na koniec roku średnio 116,4 tys. zł. Średnie roczne wpływy do ZFRON to blisko 236,2 tys. zł, a przeciętne wydatki kształtowały się na poziomie 239,8 tys. zł.

Jednak z uwagi na różnorodność podmiotów, szczególnie pod względem wielkości zatrudnienia, ale również struktury niepełnosprawnych pracowników warto mieć na uwadze, iż wpływy i wydatki oraz bilans ZFRON również podlegają znaczącym zróżnicowaniom.

Choć przeciętny stan ZFRON na początek 2019 r. przekroczył 130 tys. zł, to jednak około połowa ZPCh na koncie ZFRON miała mniej, niż 70,2 tys. zł. Analogicznie na koniec roku około połowa zakładów odnotowała kwotę 70,7 tys. zł, a zatem znacznie mniej, niż średnia, na którą silny wpływ miały wysokie wartości raportowane przez największe zakłady.

Wpływy do ZFRON w przypadku połowy ZPCh nie przekraczają 155 tys. zł, zaś co czwarty podmiot odnotował wpływy niższe, niż 90 tys. zł. Mediana wydatków wyniosła 149,5 tys. zł, choć co czwarty ZPCh wydał z zakładowego funduszu co najwyżej 78,8 tys. zł.

Tabela 9. Bilans ZFRON w 2019 r.

	Stan ZFRON na początek roku	Stan ZFRON na koniec roku	Wpływy ogółem	Wydatki ogółem
1 kwartyl	32,6 tys. zł	19,5 tys. zł	90 tys. zł	78,8 tys. zł
mediana	70,2 tys. zł	70,7 tys. zł	155 tys. zł	149,5 tys. zł
3 kwartyl	172,4 tys. zł	164 tys. zł	276,6 tys. zł	293,8 tys. zł
średnia	133,9 tys. zł	116,4 tys. zł	236,2 tys. zł	239,8 tys. zł

Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI. 1 kwartyl oznacza wartość, poniżej której znajduje się 25% populacji. Mediana to wartość poniżej której znajduje się połowa populacji. 3 kwartyl oznacza wartość, poniżej której znajduje się 75% populacji, N=66.

Najważniejszym źródłem wpływów do ZFRON są części zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych – średnio w 2019 r. było to 192,5 tys. zł. Dzięki zwolnieniom z podatków

na konta ZFRON wpłynęło średnio 39 tys. zł, zaś wpływy z tytułu nadwyżki SOD wyniosły przeciętnie 22,1 tys. zł. Pozostałe źródła pojawiały się sporadycznie i obejmowały niskie kwoty.

Najważniejszą pozycją w wydatkach ZFRON pod względem wielkości są wydatki na pomoc indywidualną dla osób niepełnosprawnych, które w 2019 r. wyniosły średnio 69,1 tys. zł. Przeciętnie między 40 a 50 tys. zł wynosiły wydatki na wyposażenie stanowiska pracy oraz przystosowanie jego otoczenia do potrzeb OzN (44 tys. zł), wydatki na podstawową i specjalistyczną opiekę medyczną, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne (49,3 tys. zł) oraz wydatki na indywidualne programy rehabilitacji (41,5 tys. zł).

Wydatki na dowożenie do pracy i z pracy OzN wynosiły przeciętnie 7,1 tys. zł, zaś wydatki na szkolenia i przekwalifikowanie – 4,7 tys. zł.

Tabela 10. Zakładowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w 2019 r. – średnie kwoty wpływów i wydatków

Wpływy ogółem:	236,2 tys. zł	Wydatki ogółem:	239,8 tys. zł
w tym z:		w tym na:	
różnicy pomiędzy kwotą miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń ze środków PFRON, a kwotą wynagrodzenia osiąganego przez pracowników niepełnosprawnych (tzw. nadwyżka SOD)	22,1 tys. zł	wyposażenie stanowiska pracy oraz przystosowanie jego otoczenia do potrzeb OzN	44 tys. zł
zwolnień z podatków	39 tys. zł	finansowanie części kosztów wprowadzania nowoczesnych technologii i prototypowych wzorów oraz programów organizacyjnych	2,3 tys. zł
zwolnień z opłat	0	tworzenie, modernizację, remont, rozbudowę i utrzymanie bazy rehabilitacyjnej, socjalnej i wypoczynkowej	7 tys. zł
części zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych	192,5 tys. zł	podstawową i specjalistyczną opiekę medyczną, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne	49,3 tys. zł
wpływów z zapisów i darowizn	0	dotatkowe wynagrodzenie pracowników za znajomość i posługiwanie się językiem migowym oraz wynagrodzenie lektorów dla pracowników niewidomych	0
odsetek od środków zgromadzonych na rachunku funduszu rehabilitacji	0,2 tys. zł	szkolenia i przekwalifikowanie w celu nabycia lub podnoszenia kwalifikacji zawodowych	4,7 tys. zł
środków pochodzących ze zbycia środków trwałych	1 tys. zł	dowożenie do pracy i z pracy osób	7,1 tys. zł

Wpływy ogółem:	236,2 tys. zł	Wydatki ogółem:	239,8 tys. zł
zakupionych ze środków funduszu, w części niezamortyzowanej		niepełnosprawnych	
pozostałych źródeł	0,5 tys. zł	zakup samochodów wyłącznie do przewozu osób niepełnosprawnych, w szczególności mających trudności w korzystaniu z publicznych środków transportu	1,5 tys. zł
		organizację turnusów rehabilitacyjnych i usprawniających	5 tys. zł
		działalność sportową, rekreacyjną i turystyczną	3,8 tys. zł
		pomoc indywidualną dla osób niepełnosprawnych	69,1 tys. zł
		indywidualne programy rehabilitacji	41,5 tys. zł
		wspólne zadania pracodawców prowadzących zakłady z zakresu rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej osób niepełnosprawnych	0,3 tys. zł
		pozostałe	12,8 tys. zł

Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=66

Pomoc indywidualna stanowi największą kategorię wśród wydatków ZFRON.

Przed wszystkim środki te przeznaczane są na zakup leków i innych środków medycznych – z tego typu wsparcia skorzystali pracownicy 89% zakładów pracy chronionej. W drugiej kolejności pomoc indywidualna pozwala na zakup i naprawę indywidualnego sprzętu rehabilitacyjnego (69% ZPCh) oraz na opłacenie podstawowej i specjalistycznej opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych (63% ZPCh).

Pracownicy 43% ZPCh wykorzystali środki z pomocy indywidualnej na odpłatność za przejazd i pobyt na turnusach rehabilitacyjnych, wczasach itp. W przypadku 41% ZPCh pracownicy w ramach pomocy indywidualnej wykorzystali środki na dojazd do pracy i z pracy, zaś w przypadku 39% podmiotów zwracano koszty ubezpieczeń komunikacyjnych i ryczałtu za używany własny pojazd.

Tabela 11. Rodzaje pomocy indywidualnej, z której skorzystali niepełnosprawni pracownicy w 2019 r.

Wydatek	%
zakup leków i innych środków medycznych	89%
zakup i naprawa indywidualnego sprzętu rehabilitacyjnego, wyrobów medycznych, przedmiotów ortopedycznych oraz środków pomocniczych, urządzeń i narzędzi technicznych oraz środków transportu niezbędnych w rehabilitacji i ułatwiających wykonywanie czynności życiowych	69%
odpłatność za podstawową i specjalistyczną opiekę medyczną oraz poradnictwo i usługi rehabilitacyjne	63%
odpłatność za przejazd w obie strony i pobyt na: – turnusach rehabilitacyjnych wraz z opiekunem, jeśli lekarz zaleci uczestnictwo opiekuna na turnusie rehabilitacyjnym, – wczasach lub wypoczynku zorganizowanym w innych formach	43%
dojazdy do pracy i z pracy	41%
zwrot kosztów ubezpieczeń komunikacyjnych oraz ryczałtu za używany własny pojazd mechaniczny do celów pozasłużbowych	39%
odpłatność za przejazd w obie strony, pobyt i leczenie w szpitalach, sanatoriach, placówkach rehabilitacyjno-szkoleniowych, zakładach opiekuńczo-leczniczych i pielęgnacyjno-opiekuńczych	36%
usprawnianie fizyczne	33%
odpłatność za kursy i szkolenia rozwijające pozazawodowe zainteresowania	23%
odpłatność za pobyt na koloniach, obozach i turnusach rehabilitacyjnych dla niepełnosprawnych dzieci pracowników, a także dla dzieci osób niepełnosprawnych	20%
adaptacja i wyposażenie mieszkań stosownie do potrzeb wynikających z	16%

Wydatek	%
niepełnosprawności	
zakup wydawnictw i pomocy dydaktycznych stosownie do potrzeb osób niepełnosprawnych	14%
odpłatność za kształcenie lub doksztalcanie, w tym również w szkołach średnich i wyższych	12%
przewóz na niezbędne zabiegi leczniczo-rehabilitacyjne	8%
opłacanie tłumacza języka migowego	3%
opłacanie przewodników towarzyszących osobom niewidomym oraz osobom z niepełnosprawnością narządu ruchu	2%

Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=121

14 ZFRON – W OCZACH PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

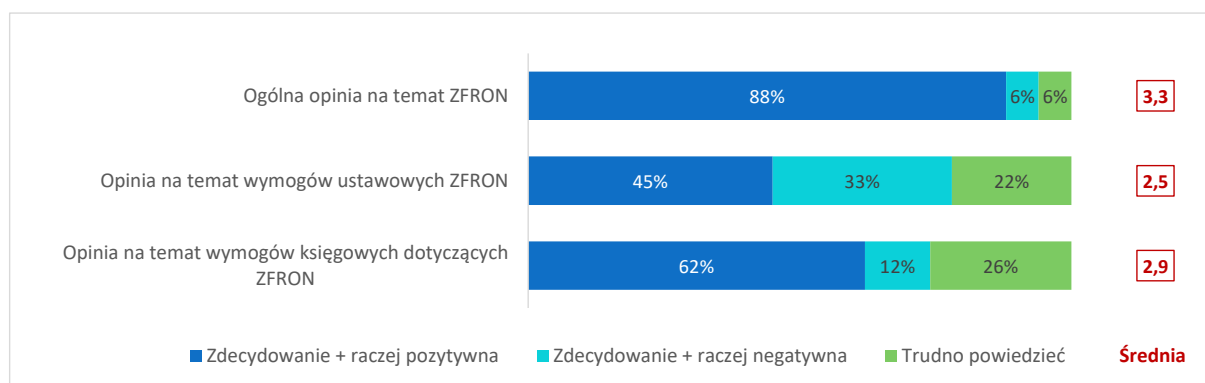
14.1 POSTRZEGANIE ZFRON PRZEZ PRACODAWCÓW

Przedstawiciele ZPCh mają w większości ogólnie pozytywną opinię na temat Zakładowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (ZFRON) – 88%. Odsetek ZPCh, które mają ogólnie pozytywną opinię na temat ZFRON nieznacznie zwiększał się wraz ze wzrostem wielkości firmy. I tak w firmach zatrudniających 10-49 pracowników wyniósł 85%, a w firmach największych, zatrudniających 250 i więcej pracowników – 90%. Biorąc pod uwagę branżę ZPCh, to najczęściej pozytywne opinie na temat ZFRON prezentowali przedstawiciele firm sprzętających (90%).

W ogóle sama idea jest bardzo, uważam, fajna i słuszna, ponieważ, pracodawca jest, każdy, czy taki, czy inny, zobligowany do tego, żeby te środki przekazywać. Jeżeli nie płacisz do Urzędu Skarbowego, czyli do budżetu państwa, no to płacisz na odpowiednie konto, więc, należy wtedy je wydawać.

przedstawiciel byłego ZPCH, firma produkcyjna

Wykres 34. Opinie na temat ZFRON z perspektywy przedstawicieli ZPCh



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI. [1] zdecydowanie nie, [4] zdecydowanie tak, N=210

W trakcie wywiadów jakościowych respondenci podkreślali, że ZFRON jest kluczowym filarem istnienia systemu ZPCh. Jest to element odróżniający rynek otwarty od chronionego. To narzędzie wspierania firm, które zatrudniają osoby z niepełnosprawnościami, ale i narzędzie wspierania samych OzN. Bez istnienia ZFRON-u funkcjonowanie rynku chronionego, zdaniem przedstawicieli badanych firm, nie miałoby sensu. **Wsparcie z ZFRON to, zdaniem pracodawców, ważny, może nawet kluczowy, element zachęcający osoby z niepełnosprawnościami do podejmowania pracy w ZPCh, w porównaniu do otwartego rynku pracy.**

Jedną z największych zalet jest fundusz rehabilitacji, którego nie ma na otwartym rynku pracy, a to są dodatkowe pieniądze, które możemy przeznaczyć na leczenie, na

rehabilitację. /.../. Bo w zasadzie narodowy fundusz zdrowia to praktycznie nie ma, więc są prywatne. /.../. Z tego zrezygnować byłoby naprawdę ciężko. Myślę, że to też jest zachętą do pracy tutaj, /.../. Staramy się, żeby wykorzystać, bo jak nie wykorzystamy tego funduszu, to musimy o oddać. Więc chciał nie chciał, wydajemy. Jak musimy oddać z powrotem, to lepiej, żeby pracownicy wykorzystali. Coś z tego mieli, że tu pracują u nas.

przedstawiciel ZPCh, branża usług porządkowych

Jeden z uczestników wywiadów jakościowych wprost wskazał, że traktuje ZFRON jako narzędzie do utrzymania ludzi w zatrudnieniu. Ponieważ koszt zatrudnienia i przyuczenia do pracy nowego pracownika jest bardzo wysoki, więc pracodawcy zależy na tym, by ograniczyć rotację pracowników, i ZFRON jest idealnym narzędziem do utrzymania stabilności zatrudnienia. Pomoc, która jest świadczona pracownikom w ramach ZFRON, niezwykle motywuje ich do kontynuowania pracy. Wydaje się, że przy stosunkowo niskich zarobkach, na jakie mogą liczyć pracownicy ZPCh, środki ZFRON są postrzegane jako dodatek do pensji, wyrównujący dysproporcje, pomiędzy zarobkami jakie pracownik osiąga w zakładzie, a tym co mógłby zarobić na otwartym rynku pracy.

Nam zależy na stabilności zatrudnienia tych osób tak, bo koszt zatrudnienia nowego pracownika jest bardzo duży. Koszt wyuczenia nowego pracownika jest bardzo duży, więc jesteśmy firmą, która o to dba i której zależy. W związku z tym to narzędzie, które jest z ZFRON-em pomaga nam utrzymywać te osoby w zatrudnieniu. Oczywiście wie Pani, są opinie od osób, że te osoby są słabsze, że chodzą na L4 itd. itd. Natomiast tak nawiasem mówiąc i tak jakby poprzez ten ZFRON to narzędzie ZFRON-u my utrzymujemy tego pracownika w zatrudnieniu i to nam niweluje jakby koszty zatrudnienia nowych pracowników w rotacji, która by mogłaby być tak.

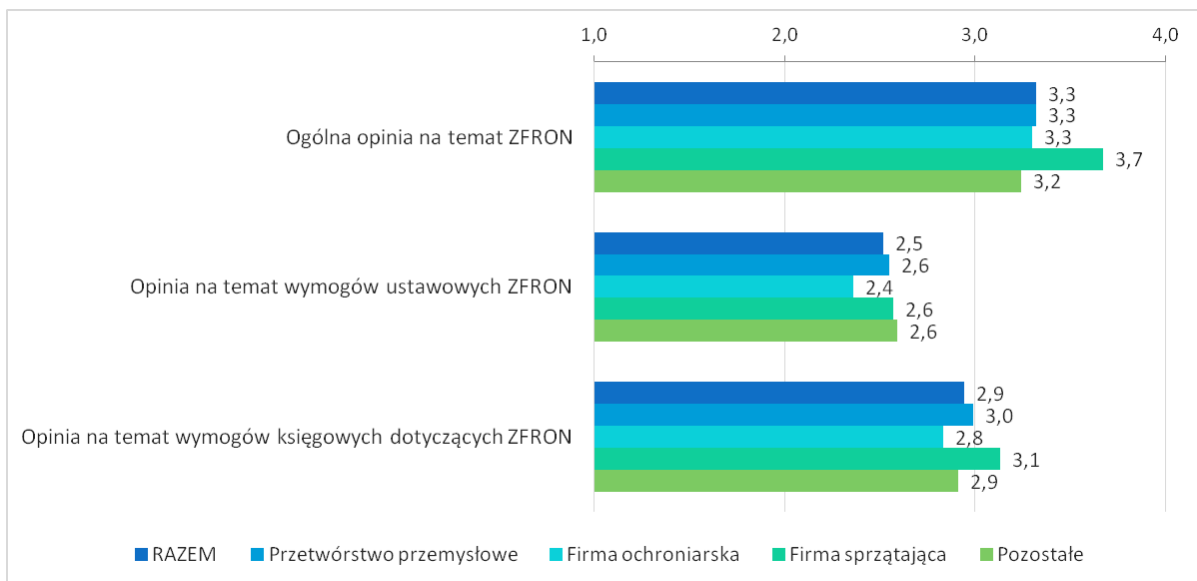
przedstawiciel ZPCh, branża mięsna

Mimo ogólnie pozytywnych opinii na temat ZFRON, przedstawiciele ZPCh mniej pozytywnie oceniali wymogi ustawowe lub księgowe związane z prowadzeniem tego funduszu na terenie firmy.

Co trzeci przedstawiciel ZPCh ocenił negatywnie wymogi ustawowe związane z ZFRON. Pozytywne opinie w tym obszarze wyraziło 45% pracodawców. Odsetek negatywnie oceniających wymogi ustawowe ZFRON był relatywnie wysoki wśród firm ochroniarskich (43%).

Wymogi księgowe były oceniane bardziej pozytywnie niż wymogi ustawowe. Prawie 2 na 3 przedstawiciele ZPCh uznało je za pozytywne, a 12% jako negatywne. Odsetek negatywnie oceniających księgowe wymogi ZFRON ponownie był relatywnie wysoki wśród firm ochroniarskich (19%).

Wykres 35. Opinie na temat ZFRON z perspektywy ZPCh według wybranych sekcji - średnie



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI. [1] zdecydowanie nie, [4] zdecydowanie tak, N=210

Główną zaletą Zakładowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych jest pomoc dla osób z niepełnosprawnością (72%), w tym pomoc indywidualna (50%), czy środki, wsparcie dla OzN (22%). Ponadto dzięki ZFRON możliwa jest rehabilitacja społeczna i zawodowa pracowników z niepełnosprawnościami (29%), w tym finansowanie dostosowania stanowisk pracy do potrzeb OzN (15%) czy poprawa ich sytuacji zawodowej (9%). Zaletą ZFRON zdaniem przedstawicieli ZPCh może być również możliwość rehabilitacji leczniczej (16%).

Tak, pomoc indywidualna i ewentualnie jakieś usprawnianie czy modernizacja, czy unowocześnianie jakiegoś parku maszynowego /.../ Też mamy możliwość zakupu z tego funduszu dla osób niepełnosprawnych, która by ulżyła im w wykonywaniu pracy. /.../. Myślę, że pozytywna to jest sprawa /.../ jeżeli są jakieś usprawnienia w jakiś maszynach, urządzeniach bądź coś bardziej skomplikowanego, są osoby wyznaczane, które według nas, mogą sobie podnieść tak zwane kwalifikacje i dadzą sobie radę z danym tematem. Myślę, że jest to dobra rzecz, bo oni są też zadowoleni. Można zmienić trochę... Ulepszyć park maszynowy w zakładzie pracy dzięki temu też albo skorzystać z jakiś nowinek. Także myślę, że to jest dobra rzecz.

przedstawiciel ZPCh, branża cukiernicza

ZFRON ma duży sens i jest potrzebny, z niego wydatkowane jest bezpośrednie wsparcie dla osób niepełnosprawnych – leki, zabiegi rehabilitacyjne, różne formy rekreacji, turnusy rehabilitacyjne. to jest ważne dla ludzi. to jest realne wsparcie. [...] Procedura jest prosta – składa się wnioski na co, jest opinia, jest rachunek i następuje zwrot poniesionych kosztów

przedstawiciel byłego ZPCh; branża paliwowa

Pracodawcy byłych ZPCh, którzy nadal prowadzą ZFRON, wskazywali, że ich niepełnosprawni pracownicy niezwykle tracą na tym, gdy po 5 latach możliwość udzielania pomocy z Funduszu wygaśnie.

To czego będzie brakowało jak już nie będzie funduszu rehabilitacji, to tej rehabilitacji właśnie. Dostępu do specjalistów rehabilitacji bez długiego oczekiwania, bo umowa jest tak skonstruowana, że w ciągu tygodnia czy tam dwóch można podjąć rehabilitację. /.../ To jest to czego może zabraknąć. Dofinansowanie do jakiś badań specjalistycznych, czy do leków, czy do wypoczynku. Cała ta pomoc socjalna, będzie jej brakowało.

przedstawiciel byłego ZPCh; branża tworzyw sztucznych

Z kolei wśród kluczowych wad ZFRON wymieniano opresyjność i kary związane z prowadzeniem zakładowego funduszu (26%), w tym brak precyzji odnośnie wydatków, różne interpretacje PFRON czy urzędów skarbowych (17%), zbyt duże kary za niewłaściwe wydatkowanie (12%). Następnie wskazywano na brak elastyczności ZFRON i samodzielności w dysponowaniu tym funduszem (23%), nadmierną biurokracją (19%), czy niskie środki przekazywane na ZFRON w porównaniu z tymi przekazywanymi do PFRON (11%).

Co do zasady, ZFRON jest bardzo docenianym narzędziem wspierania firm z rynku chronionego i ich pracowników, co nie oznacza, że przedsiębiorcy nie widzą pewnych niedogodności czy potrzeby wprowadzenia usprawnień. Głównie wskazywano tu na:

- **obawy związane z celowym i oszczędnym gospodarowaniem środkami ZFRON.**
Pracodawca powinien wykorzystywać środki z ZFRON w sposób celowy i oszczędny, zapewniając właściwy balans pomiędzy metodami i środkami realizacji a zakładanymi efektami. Firmy mają w związku z tym obawy, że wydatek z ZFRON może zostać uznany przez kontrolujących za nieoszczędny i niecelowy.

Jest taki przepis /.../ powiem pani, że mam duszę na ramieniu, ponieważ jak chodzę na szkolenia i słyszę w sposób celowy, oszczędny co to znaczy? Co to znaczy proszę mi powiedzieć. Czy leki ma brać substytuty żeby były tańsze? Co to jest celowo i oszczędnie? Człowiek poci się za każdym razem, bo nie wie czy dobrze robi czy źle.

przedstawiciel ZPCh, branża sprzętająca

- **obawy przed szczegółowymi kontrolami, które mogą zakwestionować poniesione wydatki.**

Kontrolujący widzą w każdym z góry złodzieja, jest się cały czas na cenzurowanym, to nie są nasze pieniądze, tylko państwowe, i one powinny iść do urzędu skarbowego, a jak nie idą, tzn., że trzeba nas prześwietlić, bo firma na pewno ukradła”

przedstawiciel byłego ZPCh; branża paliwowa

- **niepewność co do rodzaju wydatków, które można pokryć ze środków ZFRON, wynikająca z nieprecyzyjności zapisów ustawowych.** Przedstawiciele pracodawców mieli wątpliwości, jakie wsparcie mogą finansować w ramach ZFRON. Co do pomocy indywidualnej, to katalog jest dość jasno określony, natomiast w części dotyczącej dużego ZFRON czy IPR – już się pojawiają wątpliwości. Postulowano by dookreślić co może, a co absolutnie nie, być sfinansowane z ZFRON. Ponadto wskazywano na potrzebę uelastycznienia i samodzielnego decydowania przez pracodawcę, co może być w ramach ZFRON finansowane. Wskazywano, że obawy te prowadzą do zawieszania wydatkowania środków z Funduszu i zwracania ich do PFRON, by firma nie musiała ponosić kar finansowych, jak jakiś wydatek zostanie zakwestionowany.
- **konieczności prowadzenia szczegółowej sprawozdawczości.** Dla części firm uciążliwe było prowadzenie szczegółowej dokumentacji dotyczącej wydatkowania środków z ZFRON (zwłaszcza w obszarze pomocy indywidualnej). Szczegółowa sprawozdawczość w części wynika nie tyle z obowiązujących przepisów i wytycznych w tym zakresie, ale przyjętych wewnętrznych procedur, wielkości firmy, liczby osób korzystających z ZFRON i rodzajów schorzeń, z którymi zmagają się pracownicy. W części związane jest to również z lękiem przed niewłaściwą interpretacją skomplikowanych przepisów prawnych i niepewnością co do prawidłowości wydatkowania środków oraz z obawy przed zakwestionowaniem wsparcia przez kontrolujących – firmy wolą się więc „zabezpieczyć” prowadząc drobiazgową sprawozdawczość dotyczącą ZFRON.

Jeśli chodzi o prowadzenie Zakładowego Funduszu, oczywiście papierologia, zbieranie dokumentów. No, to to jest drobiazgowo, to jest minus, wada, bo przychodzi kontroler i sprawdza każdy dokument, kiedy był wydatek, kiedy było zaksięgowane, jak było odprowadzone i tak dalej. /.../ naprawdę musimy drobiazgowo rozliczać, mam wyodrębnione rachunki ZFRON, celem takiego łatwego zewidencjonowania tych wszystkich środków i ich rozchodów. Nawet to, pod kątem akurat kontroli, bo siłą rzeczy od lat są te kontrole i wtedy to się sprawdza. Wiemy, że to się sprawdza, mimo że dla nas to jest koszt, prowadzenia tego, pilnowania tego, ewidencjonowania tego /.../. Kontrole są bardzo drobiazgowo, pilnują wszystkiego, nawet dat wszystkiego. Nawet kwestionują wydatki.

przedstawiciel byłego ZPCh; branża spożywcza

- **szytywne reguły wydatkowania środków z ZFRON i podział na pule ogólną, pomoc indywidualną, indywidualne plany rozwoju w proporcjach 75%,10%,15%.** Część firm wskazuje, że wolałaby, aby wydatkowanie środków w ramach ZFRON było bardziej elastyczne, i aby to firma decydowała, zgodnie z jej potrzebami, i potrzebami jej pracowników, na co należałoby przeznaczyć wsparcie i w jakiej wysokości.

Może jakby troszeczkę była większa swoboda wydawania, nawet w kontekście... W tytułach docierających bezpośrednio do osób niepełnosprawnych. /.../. W ogóle idea jest bardzo, uważam, słuszna i dobra, może jakby troszkę jeszcze rozszerzyć może tytuły docierania tych środków, no, dla osób niepełnosprawnych, bo wiadomo, dla przedsiębiorcy czy tam dla pracodawcy, to i tak możemy to zrobić w jakiś sposób, czy te remonty, czy jakieś adaptacje, czy ten innowacyjny jakiś produkt wprowadzić, to możemy sfinansować.

przedstawiciel byłego ZPCh; firma produkcyjna

Szczególne zastrzeżenia dotyczyły przeznaczania co najmniej 15% środków ZFRON na IPR – w sytuacji, gdy nie ma potrzeby tworzenia IPR dla pracowników, środki te zostają zablokowane. Firmy nie zawsze mają potrzebę, aby wydatkować z puli dużego ZFRONU na np. wyposażanie stanowisk pracy czy przystosowanie otoczenia do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, zwłaszcza w sytuacji, gdy działają wiele lat na rynku i wszystkie/większość potrzeb w tym zakresie mają zaspokojonych, cenią sobie możliwość przesuwania środków z puli dużego ZFRON na, głównie, pomoc indywidualną.

Ten nieszczęsny podział 10, 15 i 75. Ta 75 to jest jednak największa, to są cele ogólne, ciężko jest wykorzystać 75% funduszu na cele ogólne. Nie zawsze się to udaje. wtedy przesuwamy te środki na pomoc indywidualną, bo tak de facto my, jako ZPCH akurat nie korzystamy, wykorzystujemy największą, najwyższą kwota to nie jest wcale te 10% tylko wykorzystujemy dużo większą kwotę na cele indywidualne, czyli na cele pracowników tak naprawdę. [Ale rozumiem, że możecie środki przesuwać czy nie? /.../ Można, no tak można. Tak jest napisane niby w ustawie, ale to też różnie do tego podchodzą kontrolujący.

przedstawiciel ZPCh; branża farbiarska

- **wydatkowanie środków ZFRON a pomoc de minimis.** Kolejną kwestią poruszoną przez jednego z pracodawców utrudniającą mu wydatkowanie środków z ZFRON to ustalony limit pomocy de minimis. Firma (duże przedsiębiorstwo) nie była w stanie wykorzystać środków z ZFRON, z uwagi na przekroczenie progu pomocy de minimis. Limity obowiązują wszystkie firmy, niezależnie od ich wielkości i wysokości zgromadzonych na ZFRON środków, co powoduje, że pieniądze, z których można byłoby korzystać z pożytkiem dla firmy i pracowników nie są wydatkowane.

Jest limit pomocy de minimis i te limity dla wszystkich Zakładów Pracy Chronionej są jednakowe, niezależnie, który zakład zatrudnia sześćdziesiąt osób czy sześćset, to limit jest ten sam i w związku z tym nawet jeśli środki jakieś się zgromadzą, to nie ma możliwości wykorzystania ich na organizację tych stanowisk pracy czy adaptację stanowisk pracy, ponieważ limity są zbyt małe. To jest ta krzywdą, która się dzieje. /.../ Limit wykorzystujemy zawsze, natomiast nie limit siedemdziesięciu pięciu procent, ten wynikający z ustawy, tylko z pomocy de minimis, ten, który jest możliwy do

wykorzystania z pomocy de minimis. Natomiast ponad sześćdziesiąt procent naliczeń na Fundusz Rehabilitacji przeznaczamy na pomoc indywidualną, bo dziesięć procent, proszę pana, to jest obowiązek, ale /.../ pracodawca może przeznaczyć więcej i tak też to robimy.

przedstawiciel ZPCh, firma ochroniarska

Przedstawiciele ZPCh byli podzieleni co do oceny ZFRON pod względem wysokości środków w stosunku do potrzeb pracowników z niepełnosprawnościami. Blisko połowa uważała, że środki są wystarczające (47%). Z drugiej strony zbliżony odsetek (46%) oceniał je jako niewystarczające.

Wyższy odsetek przedstawicieli ZPCh, którzy uznawali, że środki ZFRON są wystarczające na wsparcie pracowników, odnotowano wśród największych firm, zatrudniających 250 i więcej pracowników (60%), a także spółek z ograniczoną odpowiedzialnością (54%), zajmujących się handlem i naprawą pojazdów (56%).

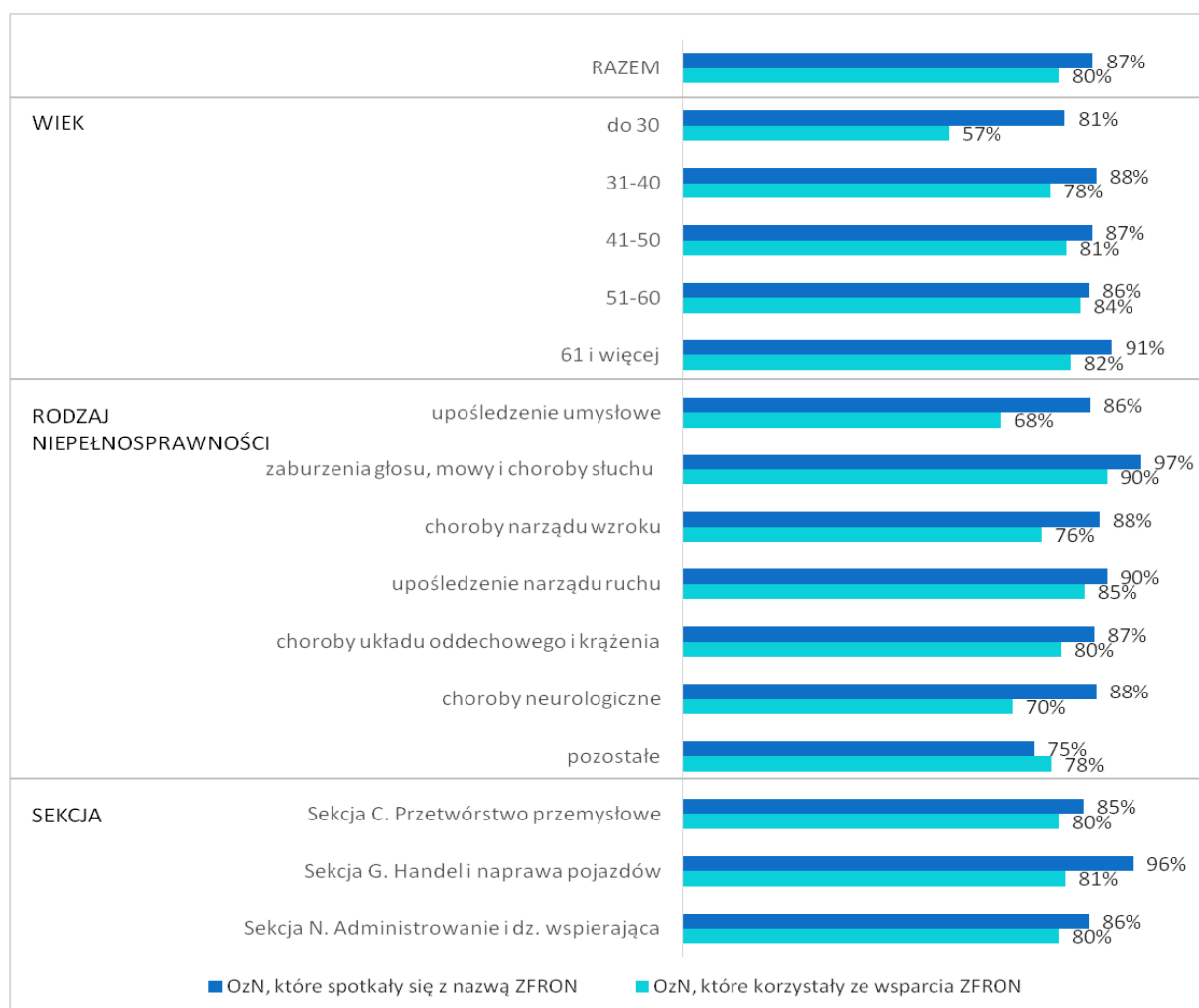
Z kolei nieco częściej oceniali, że środki ZFRON są niewystarczające na wsparcie pracowników z niepełnosprawnościami, przedstawiciele mniejszych ZPCh, zatrudniających 10-49 pracowników (50%), spółdzielnie (60%) oraz firmy ochroniarskie (52%).

Wywiady jakościowe wskazują, że ponieważ środki z ZFRON są ograniczone, firmy starają się tak nimi gospodarować, aby każdy potrzebujący pracownik z niepełnosprawnością mógł otrzymać wsparcie. Starają się nie dopuścić do sytuacji, że bardzo kosztowne wsparcie dla jednego pracownika spowoduje, że dla innych pomoc może być ograniczona. Firmy opracowują więc wewnętrzne regulaminy, regulujące sposoby gospodarowania tymi środkami. Deklarują, że odmowy refundowania poniesionych kosztów właściwe się nie zdarzają, ale przyznają, że wnioski pracowników są sprawdzane pod kątem zasadności ubiegania się o wsparcie, np. przez powołane w tym celu komisje rehabilitacyjne. W sytuacji, gdy pula środków jest ograniczona, a zainteresowanie pomocą duże, firmy podejmują również decyzje co do tego, które świadczenia są finansowane w pierwszej kolejności.

15 REALIZACJA WSPARCIA W RAMACH ZFRON W ZPCH

Osoby z niepełnosprawnościami w większości spotkały się z nazwą Zakładowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (87%). Częściej nazwę ZFRON kojarzyły osoby najstarsze, powyżej 60 roku życia (91%) niż osoby młodsze, poniżej 30 roku życia (81%). Ponadto częściej z taką nazwą spotkały się osoby z wyższym wykształceniem (94%), w porównaniu z osobami z wykształceniem specjalnym lub niższym niż gimnazjalne (po 85%), a także z zasadniczym zawodowym (83%). Najwyższy odsetek OzN, które spotkały się z nazwą Zakładowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych wystąpił wśród osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (89%), a także z zaburzeniami głosu, mowy i chorobami słuchu (97%), pracujące w ZPCh zajmujących się handlem i naprawą pojazdów (96%). Niższą znajomością nazwy ZFRON charakteryzowały się osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności (83%) oraz z niepełnosprawnością intelektualną (86%).

Wykres 36. Znajomość oraz korzystanie z Zakładowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (ZFRON) wśród OzN



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAPI, N=1136

Zakładowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych najczęściej kojarzy się ogólnie z dofinansowaniem, pomocą finansową dla OzN. Wśród bardziej konkretnych form wsparcia spontanicznie wymieniano najczęściej dopłaty do leków, zwrot kosztów leczenia i finansowanie rehabilitacji OzN.

Ogólnie korzystanie z ZFRON było nieco mniej rozpowszechnione niż znajomość nazwy tego funduszu. **Kiedykolwiek ze wsparcia oferowanego w ramach ZFRON korzystało 80% badanych OzN.** Wysoki udział odnotowano wśród osób z zaburzeniami głosu, mowy i chorób słuchu (90%), a następnie z niepełnosprawnościami narządów ruchu (85%). Warto zauważyć, że relatywnie niski był odsetek korzystających ze wsparcia Zakładowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych wśród osób najmłodszych, do 30 lat (57%). Rządziej korzystały również osoby ze specjalnym wykształceniem (62%), niepełnosprawnością intelektualną (68%), czy chorobami neurologicznymi (70%). Stopień niepełnosprawności, czy branża, w jakiej działał ZPCh nie różnicowały korzystania z wsparcia ZFRON w sposób istotny.

Biorąc pod uwagę poszczególne możliwe rodzaje wsparcia oferowane w ramach ZFRON, to OzN przede wszystkim znali oraz korzystali z możliwości dofinansowania zakupu leków i innych środków medycznych – odpowiednio 90% i 65%. Poziom korzystania z pozostałych instrumentów był niższy, mimo dość wysokiej ich znajomości. Co trzecia osoba korzystała z wsparcia w zakresie rehabilitacji fizycznej (34%), a 30% z dofinansowania dojazdów do pracy.

Należy zwrócić uwagę na niski poziom wykorzystania wielu z możliwości jakie daje ZFRON. Niektóre z nich związane są z konkretnymi rodzajami niepełnosprawności, np. opłacanie tłumacza języka migowego (1%), opłacanie przewodników towarzyszących osobom niewidomym oraz osobom z niepełnosprawnością ruchu (1%), utrzymanie przez osoby niewidome psa przewodnika (1%). Zauważyć jednak trzeba, że nawet w grupach osób z tymi rodzajami niepełnosprawności poziom wykorzystania wskazanych form wsparcia ZFRON nie wzrastał. Rzadko korzystano również z dofinansowania do zakupu wydawnictw i pomocy dydaktycznych stosownie do potrzeb OzN (1%), odpłatności za kursy i szkolenia rozwijające pozazawodowe zainteresowania (5%), czy też kształcenia lub doksztalcenia, w tym w szkołach średnich i wyższych (6%).

Tabela 12. Znajomość oraz korzystanie z różnych rodzajów wsparcia w ramach ZFRON wśród OzN

Rodzaj wsparcia ZFRON	Znajomość	Korzystanie
zakup leków i innych środków medycznych	90%	65%
usprawnianie fizyczne, rehabilitacja fizyczna	77%	34%
dojazdy do pracy i z pracy	73%	30%
odpłatność za przejazd w obie strony, pobyt i leczenie w szpitalach, sanatoriach, placówkach rehabilitacyjno-szkoleniowych, zakładach opiekuńczo-leczniczych i pielęgnacyjno-opiekuńczych	70%	26%
zakup i naprawa indywidualnego sprzętu rehabilitacyjnego, wyrobów medycznych, przedmiotów ortopedycznych oraz środków pomocniczych, urządzeń i narzędzi technicznych oraz środków transportu niezbędnych w rehabilitacji i ułatwiających wykonywanie czynności życiowych	68%	26%
odpłatność za podstawową i specjalistyczną opiekę medyczną oraz poradnictwo i usługi rehabilitacyjne	65%	25%
odpłatność za przejazd w obie strony i pobyt na: – turnusach rehabilitacyjnych wraz z opiekunem, jeśli lekarz zaleci uczestnictwo opiekuna na turnusie rehabilitacyjnym, – wczasach lub wypoczynku zorganizowanym w innych formach	54%	12%
przewóz na niezbędne zabiegi leczniczo-rehabilitacyjne	51%	7%
zwrot kosztów ubezpieczeń komunikacyjnych oraz ryczałtu za używany własny pojazd mechaniczny do celów pozasłużbowych	41%	9%
odpłatność za pobyt na koloniach, obozach i turnusach rehabilitacyjnych dla niepełnosprawnych dzieci pracowników, a także dla dzieci osób niepełnosprawnych	34%	5%
adaptacja i wyposażenie mieszkań stosownie do potrzeb wynikających z niepełnosprawności	31%	4%
odpłatność za kursy i szkolenia rozwijające pozazawodowe zainteresowania	29%	5%
opieka pielęgnacyjna w domu nad pracownikiem niepełnosprawnym w okresie przewlekłej choroby uniemożliwiającej poruszanie się	28%	2%
odpłatność za kształcenie lub doksztalcenie, w tym również w szkołach średnich i wyższych	28%	6%
utrzymanie przez osoby niewidome psa przewodnika	22%	1%
opłacanie przewodników towarzyszących osobom niewidomym oraz osobom z niepełnosprawnością narządu ruchu	20%	1%
zakup wydawnictw i pomocy dydaktycznych stosownie do potrzeb osób niepełnosprawnych	17%	1%
opłacanie tłumacza języka migowego	16%	1%

Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAPI (z wyłączeniem niepełnosprawnych intelektualnie), N=1006

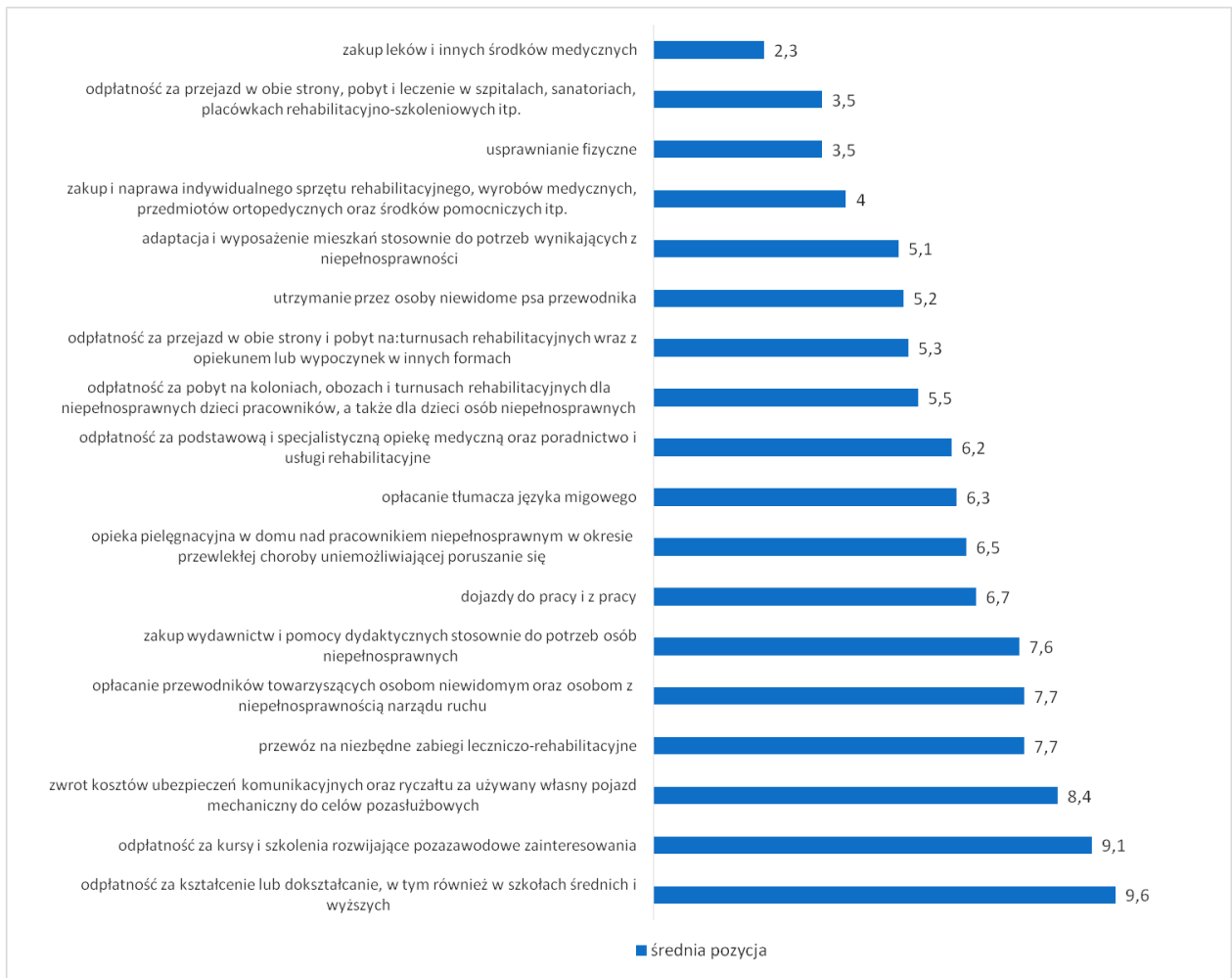
Poziom wykorzystania poszczególnych form wsparcia ZFRON dla OzN jest po części odpowiedzią na potrzeby samych osób z niepełnosprawnościami wobec tej pomocy badaniu ilościowym badani mieli za zadanie uszeregować instrumenty wsparcia, począwszy od najważniejszego. Do celów analitycznych wyliczono na podstawie tych uszeregowień średnią liczbą wskazań na danym miejscu w hierarchii. I tak na najwyższej pozycji⁵⁴ najczęściej lokowano wsparcie, z którego również OzN najczęściej korzystali, a mianowicie dofinansowanie do zakupu leków i innych środków medycznych – średnia pozycja 2,3. Na kolejnych pozycjach z taką samą średnią uplasowało się wsparcie przejazdów i pobytu w szpitalach, sanatoriach, placówkach rehabilitacyjno-szkoleniowych itp. oraz rehabilitacja fizyczna – średnia pozycja 3,5.

Co ciekawe dojazdy do pracy, które są jednym z częściej wykorzystywanych form wsparcia ZFRON, znalazły się na niższej pozycji pod względem ważności dla OzN – średnia pozycja 6,7. Z drugiej strony znalazły się rodzaje wsparcia, z których bardzo rzadko korzystano, a ich ważność była wyższa np. opłacanie tłumacza migowego – średnia pozycja 6,3.

Najmniejsze znaczenie z perspektywy OzN w kontekście wsparcia uzyskiwanego z ZFRON miała odpłatność za kursy i szkolenia rozwijające pozazawodowe zainteresowania – średnia pozycja 9,1 oraz odpłatność za kształcenie lub dokończenie, w tym również w szkołach średnich i wyższych – średnia pozycja 9,6. Jak wspomniano te formy wsparcia znalazły się również wśród tych, z których korzystano bardzo rzadko.

⁵⁴ Im mniejsza liczba, tym wyższa pozycja w hierarchii – miejsce 1, miejsce 2, itd. w hierarchii.

Wykres 37. Wsparcie z ZFRON, z którego OzN skorzystałoby najchętniej – uszeregowanie hierarchiczne na podstawie średniej wskazań



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAPI (z wyłączeniem niepełnosprawnych intelektualnie), N=1006

Pod względem oceny wysokości wsparcia, jakie można uzyskać z ZFRON, blisko połowa OzN (48%) uznała, że jest ono wysokie. Z drugiej strony 41% wskazało, że wysokość wsparcia nie jest ani za niska ani za wysoka. W wywiadach jakościowych dodawano, że każde, nawet niewielkie wsparcie jest dla OzN znaczącą pomocą.

Nieco słabiej OzN oceniali Zakładowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych pod względem łatwości uzyskania wsparcia. Największa część, bo 42% uznała, że łatwo jest uzyskać wsparcie z ZFRON, a kolejne 38%, miało neutralną opinię w tym obszarze (ani łatwo, ani trudno). Ponadto 14% przyznało wprost, że trudno jest uzyskać wsparcie z tego funduszu.

Podczas wywiadów jakościowych OzN pytani o procedury ubiegania się o wsparcie z ZFRON, oceniali, że nie jest szczególnie skomplikowane i polega głównie na złożeniu wniosku. Z reguły też nie spotykali się z odmową, a jeśli tak się stało, to otrzymywali informacje zwrotną.

Składa się wniosek tak jak wszędzie, on jest rozpatrywany i zatwierdzany, pomoc się przeważnie dostaje, w zależności od tego, o co się prosi.

pracownik ZPCh, branża ochrona mienia

Najmniej entuzjastycznie OzN podchodzili do oceny ZFRON w kontekście wymogów formalnych. I tak 40% wskazało, że z otrzymaniem wsparcia nie związane jest ani dużo, ani mało wymogów formalnych, ale 21% już uznało, że jednak wymagania są duże.

Ogólnie pomoc z ZFRON oceniano w badaniu jakościowym jako istotne wsparcie z perspektywy OzN. Jedni badani traktowali je jako dodatkową korzyść, bonus z tytułu pracy w ZPCh. Inni zaś oceniali, że ZFRON jest jednym z elementów wyrównywania szans na rynku pracy, a jeszcze inni uważali, że korzystają z przywilejów w ramach obowiązków, jakie ma państwo polskie wobec osób z niepełnosprawnościami.

Mamy to, co się należy od Państwa, /.../, przeznaczamy te pieniądze po prostu dla osób niepełnosprawnych i one o tym wiedzą, mają tego świadomość i wiedzą, że zawsze mogą do nas przyjść i zawsze pomożemy tak.

pracownik ZPCh; branża mięsna

Wagę ZFRON podkreślają wypowiedzi pracowników z niepełnosprawnościami z firm, które przeszły na otwarty rynek pracy i nie mają już statusu ZPCh. Pracownicy byłych ZPCh, obawiali się tego, że po zakończeniu funkcjonowania w firmie ZFRON, o ile pracodawca nie zdecyduje inaczej, skończy się możliwość korzystania z refundacji leków, rehabilitacji, specjalistycznych badań czy dopłat do wypoczynku. Wszystkie te wydatki będą musieli pokrywać z własnych środków.

To czego będzie brakowało z punktu widzenia pracownika niepełnosprawnego, to tej rehabilitacji właśnie. Dostępu do specjalistów rehabilitacji bez długiego oczekiwania, /.../. Dofinansowanie do badań specjalistycznych, czy do leków, czy do wypoczynku. Cała ta pomoc socjalna, będzie jej brakowało.

pracownik byłego ZPCh; branża tworzyw sztucznych

Ci, którzy pracują w firmach, które przeszły na rynek otwarty i nie prowadzą już Funduszu lub prowadzą go w bardzo ograniczonym zakresie oceniali, że ich sytuacja finansowa pogorszyła się przez to, że nie mogą wcale lub w takim zakresie jak wcześniej korzystać ze wsparcia od pracodawcy.

Sytuacja finansowa przedstawia się inaczej, nie mamy 100% zwrotu tych leków, /.../, wtedy były korzystniejsze warunki, że to leczenie nie było takie bolesne. /.../ mieliśmy pełną refundację. I kolejną taką sprawą, /.../, raz na dwa, trzy lata do sanatorium podleczyć swój stan zdrowia. /.../ miałam zwrot za bilety, za dojazd, za sanatorium, takie wspomaganie było dla mnie bardzo korzystne i bardzo sobie chwaliłam taką sytuację.

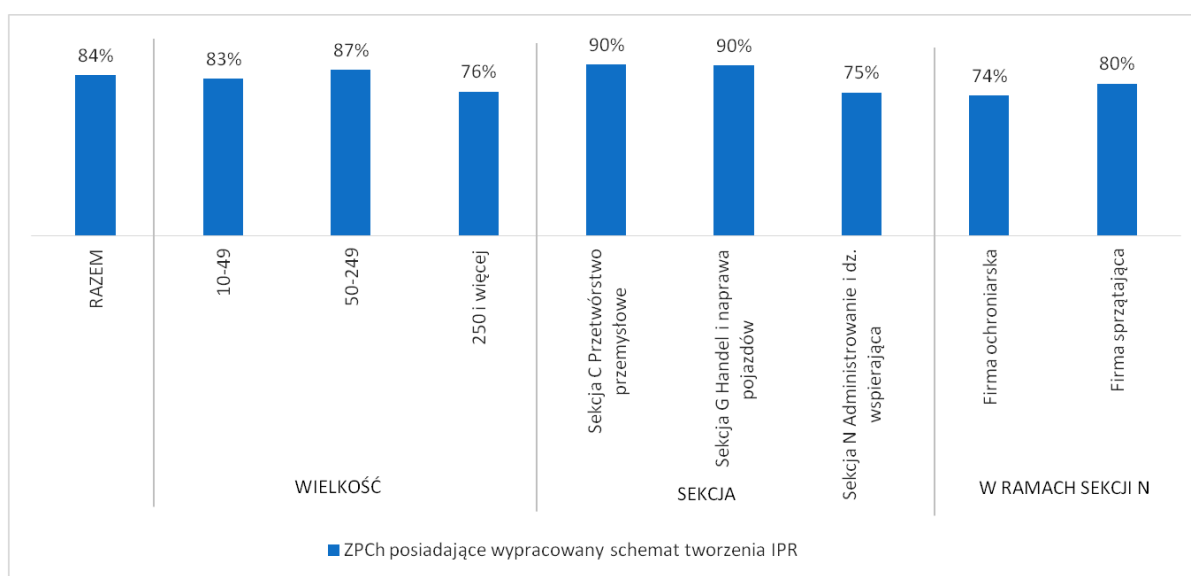
pracownik byłego ZPCh; firma produkcyjna

16 IPR - W OCZACH PRACODAWCÓW I NIEPEŁNOSPRAWNYCH PRACOWNIKÓW

16.1 POSTRZEGANIE IPR PRZEZ PRACODAWCÓW

Większość ZPCh w badaniu ilościowym wskazała, że posiada wypracowany schemat tworzenia indywidualnych programów rehabilitacji dla pracowników z niepełnosprawnościami. Nieco częściej były to ZPCh średniej wielkości, zatrudniające 50-249 pracowników (87%), czy też działające w przetwórstwie przemysłowym lub handlu i naprawie pojazdów (po 90%). Rzadziej natomiast wypracowany schemat posiadały największe ZPCh, zatrudniające 250 i więcej pracowników (76%), a także firmy ochroniarskie (74%).

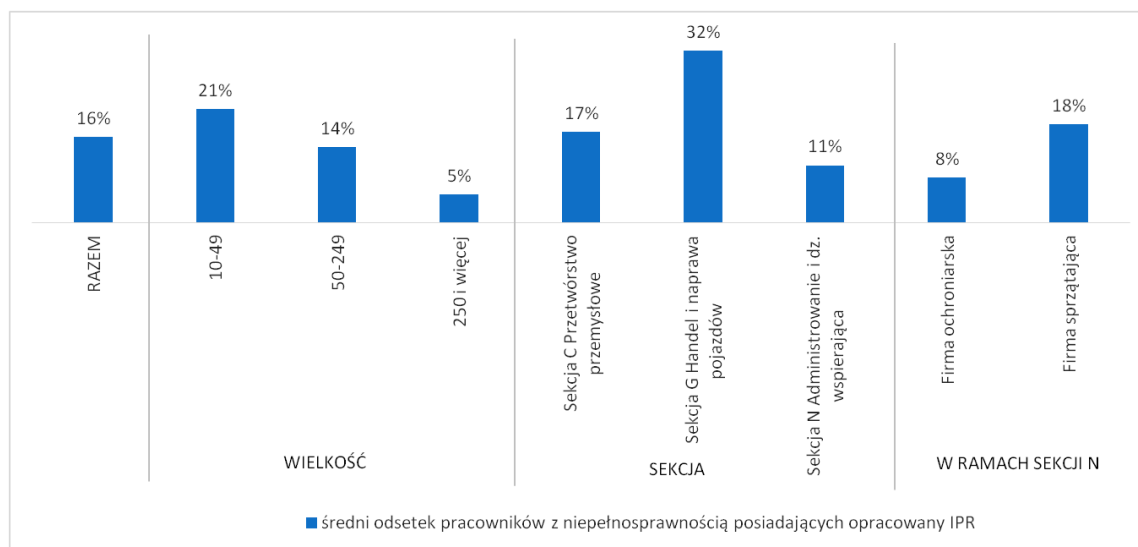
Wykres 38. ZPCh posiadające wypracowany schemat tworzenia IPR



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=288

W większości przypadków IPR opracowane były w badanych zakładach pracy chronionej tylko dla części pracowników z niepełnosprawnościami (85%). **Zgodnie z deklaracjami pracodawców przeciętnie 16% pracowników z niepełnosprawnościami posiadało opracowany indywidualny program rehabilitacji.** Odsetek pracowników posiadających IPR był zróżnicowany w zależności do wielkości firmy. W mniejszych ZPCh, zatrudniających 10-49 pracowników było to przykładowo średnio 21% zatrudnionych OzN, zaś w firmach z 250 i więcej pracownikami – 5%. Ponadto w ZPCh zajmujących się handlem i naprawą pojazdów deklarowano, że IPR był opracowany dla co trzeciego pracownika. **Istotnie mniejsza część pracowników posiadała IPR w firmach zajmujących się administrowaniem i działalnością wspierającą (11%), w tym w firmach ochroniarskich (8%).**

Wykres 39. Średni odsetek pracowników z niepełnosprawnościami, którzy posiadają opracowane IPR



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=157

Wśród powodów, które decydują o tym, czy pracownik z niepełnosprawnością ma opracowany IPR, czy też nie, przedstawiciele ZPCh najczęściej wymieniali potrzeby zmniejszenia ograniczeń zawodowych pracownika (54%). Co ciekawe w 26% przypadków tworzenie IPR wynika poza zawodowymi potrzebami pracownika, w tym chęci zgłoszonej przez samą OzN (16%), potrzebą poprawy stanu zdrowia OzN (9%), czy też sytuacji socjalnej, finansowej pracownika (3%). Tworzenie IPR zależy również od stopnia, rodzaju niepełnosprawności, zaleceń lekarskich (25%), czy też kwalifikacji lub wykształcenia pracownika z niepełnosprawnością (13%).

Przedstawiciele ZPCh w badaniu jakościowym zwracali uwagę, że nie zawsze jest potrzeba tworzenia dla pracowników z niepełnosprawnościami IPR. Środki przeznaczone na realizację programów pozostają wtedy zablokowane, gdyż nie ma możliwości przesunięcia ich do ogólnej puli ZFRON, i w efekcie muszą zostać zwrócone. Czasami pracodawca tworzy IPR, tylko dlatego, aby móc wykorzystać środki. IPR staje się wtedy po prostu działaniem formalnym. Czasami zdarza się tak, że tworzenie IPR zlecane jest poza firmę – dla ułatwienia i gwarancji poprawności dokumentacji. Postulowano więc większą elastyczność w dysponowaniu środkami i umożliwienie przesuwania ich np. na pomoc indywidualną.

To sztuka dla sztuki, pieniądze z IPR firma przekazuje do PFRON, bo nie ma na co wydać. Jesteśmy mali, więc i potrzeby nie są duże, a dodatkowo trzeba płacić na zewnątrz. /.../ poza tym, to wsparcie które jest w ramach IPR można dać jako pomoc indywidualną czy z dużego ZFRONu i nie trzeba od razu wielkich planów tworzyć.

przedstawiciel byłego ZPCh, branża paliwowa

Naszym zdaniem powinien być zniesiony ten limit piętnastoprocentowy i pracodawcy powinni mieć dowolność. Ci, co chcą, mogą... Powinni przeznaczać na przykład dziesięć,

a ci, co mają takie możliwości i potrzeby nawet i trzydzieści. Nie powinno być tego ogranicznika. /.../. A ponieważ limit pomocy de minimis jest określony, /.../, w związku z tym możliwości wykorzystania tych środków też się kurczą, ale one bardzo byłyby potrzebne na przykład na pomoc indywidualną. /.../ Uważam, że to jest złe. Przeznaczenie piętnastu procent na Indywidualne Programy Rehabilitacji powoduje pewne ograniczenia.

przedstawiciel ZPCh; firma ochroniarska

To co pracodawcom sprawia również problemy, to brak wytycznych jasno regulujących kwestie wydatków, które mogą być sfinansowane w ramach IPR. W istniejących regulacjach mowa jest o kilku rodzajach możliwych wydatków, nie jest to jednak katalog zamknięty. Zasadniczo w ramach IPR możliwe jest sfinansowanie każdego wsparcia, które przyczynia się do zmniejszenia ograniczeń zawodowych osób z niepełnosprawnościami objętych tym programem. Ponieważ jednak katalog wydatków jest otwarty (co jak się wydaje ma sens, gdyż umożliwia w programie uwzględnienie jednostkowej sytuacji pracownika), to stanowić może również trudność w określeniu czy dany wydatek jest czy nie możliwy w ramach IPR.

Teoretycznie nie ma takich przepisów nigdzie, żeby szczegółowo było napisane, że takie czy takie wydatki możesz, a czegoś innego nie możesz, bo to są katalogi otwarte. Ale w związku z tym, my możemy uważać, że możemy coś wydać, a urzędnik powie, że niestety nie.

przedstawiciel ZPCh; branża tworzyw sztucznych

Wydatkowanie piętnastki to jest tragedia. Po prostu te przepisy, które są koło tego wszystkiego, te komisje. Chciałoby się wydatkować ludziom te pieniądze, ale to jest tak skomplikowane, że się odechciewa. Żeby to było można wydatkować ludziom te pieniądze, bo przecież to jest dla nich, ale żeby była łatwość tego wydatkowania.

przedstawiciel byłego ZPCh; branża metalowa

ZPCh zgłaszały oczekiwania sporządzenia dość szczegółowego katalogu wydatków lub przykładowego rejestru wydatków możliwych do sfinansowania w ramach IPR, z uwzględnieniem rodzajów wydatków, które nie mogą być finansowane. Dostrzegają jednak, że może to być jednak trudne do realizacji, bowiem wydatki w ramach indywidualnych programów rehabilitacji są zależne od indywidualnych, specyficznych dla niepełnosprawnego pracownika schorzeń, potrzeb i ograniczeń zawodowych, a także sytuacji w danej firmie. Być może rozwiązaniem tej kwestii byłoby świadczenie przez instytucje zajmujące się kontrolą wydatków z ZFRON (np. urzędy skarbowe, PFRON) indywidualnego bezpłatnego doradztwa w tym zakresie.

Tak, i nie wszystko podejźcie. Czasem się wydaje, że podejźcie, a potem się okazuje, że nie. No, ale my to konsultujemy z Urzędem Skarbowym, czy to przejdzie czy nie przejdzie, bo po co się opisać, robić i potem oni i tak powiedzą, że nic z tego. A więc

tego de minimis nie dadzą i trzeba przeksięgowywać. Ale raczej konsultujemy wcześniej.

przedstawiciel ZPCh; branża spożywcza

W efekcie obaw przed problemami związanymi z księgowaniem wydatków na IPR, część firm ogranicza lub rezygnuje z możliwości opracowywania IPR swoim pracownikom.

Granica, między korzyścią jaką odnosi pracownik z tytułu działań prowadzonych w ramach IPR, a korzyścią dla firmy jest często płynna, nieostra. Kontrolujący potrafią zakwestionować wydatek np. zakup maszyny, która znosi zawodowe ograniczenia niepełnosprawnego pracownika, oceniając, że przy okazji IPR pracodawca odświeża swój park maszynowy. Firmy obawiają się więc ponoszenia wydatków w ramach IPR, ponieważ z niewłaściwym wydatkowaniem środków z ZFRON/IPR związane są poważne kary finansowe.

W tej piętnastce ludzie się po prostu boją wydatkować te pieniądze. Trzeba pisać te programy, jakieś komisje powoływać. To w ogóle nie powinien być do tego pracodawca powołany. Przecież to jest tak trudne, przynajmniej dla mnie, mimo że przeszedłem wszystkie szkolenia itd., jest strach przed tą kontrolą, że się coś tam źle zrobi i ludzie tak chomikują tam te pieniądze, tak chomikują, a potem albo je zwracają na konta PFRON-u, bo się boją je wydać. I my tak samo mamy taką sytuację. Mieliliśmy ileś tysięcy z tego zrobić, a po prostu mamy problem, żeby te programy napisać itd.

przedstawiciel byłego ZPCh, branża metalowa

Część firm sygnalizowało w badaniach jakościowych problem w samodzielnym przygotowaniu IPR. Wynikało to po części z niewystarczających kompetencji wewnątrz ZPCh, braku umiejętności uzasadnienia danego wydatku, czy z obawy przed kontrolującymi. Zdarza się zatem, że firmy zlecają opracowanie IPR podmiotom komercyjnym w oparciu o załączoną dokumentację, a niekoniecznie w kontakcie z „żywym człowiekiem” - niepełnosprawnym pracownikiem i komisją do tego powołaną.

Wiele firm się opiera na jakimś zewnętrznym wsparciu, ktoś tam te programy pisze, ale to jest bardzo drogie. /.../ tysięcy złotych sobie za to liczą. I taka współpraca musi być, bo i tak dane my musimy podać tym ludziom, którzy to robią.

przedstawiciel byłego ZPCh, branża metalowa

Na ostatnim szkoleniu na przykład pani mówiła, że ZFRON jej się zajmuje firma zewnętrzna. Za napisanie jednego IPR kasują od dwóch i pół do trzech tysięcy. /.../. To w sumie ten ZFRON jest tylko po to, żeby nabijać jakimś tam firmom kasę.

przedstawiciel ZPCh; branża zniczy i świec

Wywiady jakościowe z przedstawicielami ZPCh wskazują, że nie istnieje jednolity wzór indywidualnego programu rehabilitacji. Komisje rehabilitacyjne mają dowolność w jego konstruowaniu, opierając się na wytycznych zawartych w rozporządzeniu w sprawie ZFRON, w którym mowa, że IPR powinien zawierać:

- diagnozę sytuacji zawodowej pracownika niepełnosprawnego,
- cel programu rehabilitacji,
- metody realizacji programu rehabilitacji,
- harmonogram działań rehabilitacyjnych,
- terminy oceny postępów w rehabilitacji,
- osoby odpowiedzialne za realizację programu rehabilitacji.

Ta uznaniowość w przygotowaniu IPR może być plusem, ponieważ możliwa jest elastyczność i wyjście poza sztywny schemat. Z drugiej może obrócić się przeciw firmie, jeśli kontrolujący uznają, że program przygotowany jest wadliwie.

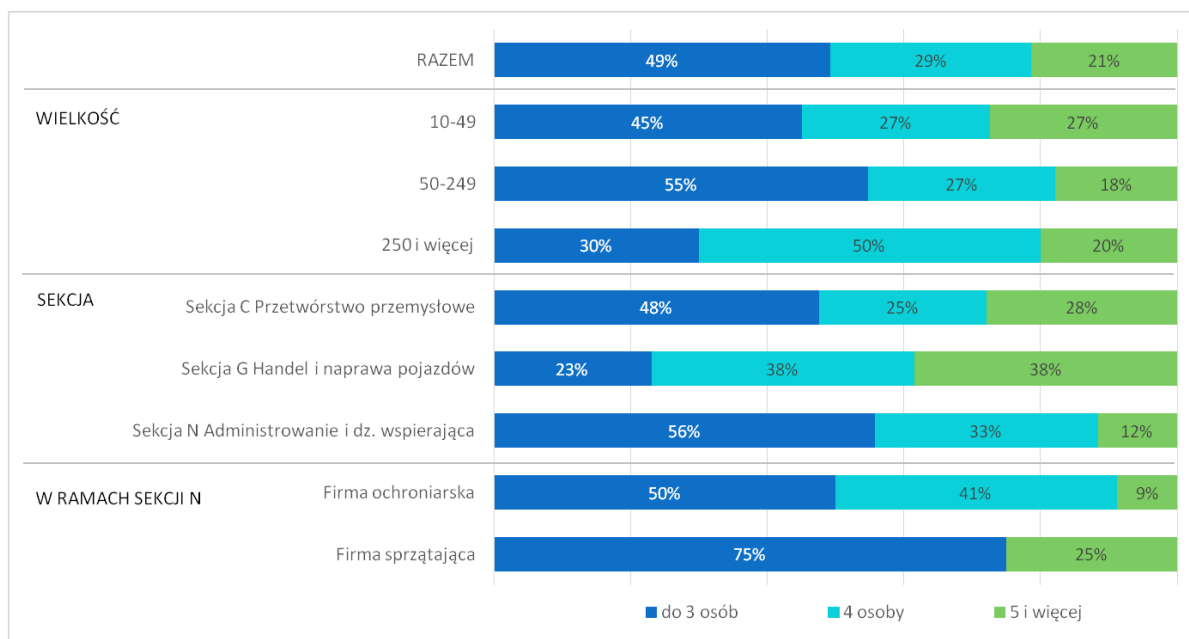
To tak na dobrą sprawę nie ma nigdzie – co też brakuje mi tego – jak powinien wyglądać formularz. Taki wzór. Wniosek powinien wyglądać tak, skład komisji powinien wyglądać tak, tak powinny wyglądać protokoły. Dlaczego tego nie ma? Wymagania są. I jeszcze najlepsze, że często pewne rzeczy nie są nigdzie zapisane wprost, tylko gdzieś tam trzeba się naprawdę naszukać, żeby odkryć, że na przykład to czy tamto jest wymagane /.../. I potem przy jakiś kontrolach, mieliśmy taki przypadek, kwestionują, że w sumie to powinno być tak i tak. Ale nie ma nigdzie napisane jak, tak na dobrą sprawę, tylko jest, że to jest źle sformułowane, zdanie na przykład, że takie niedosłowne. Nawet nie umiem tego nazwać. /.../. I to jest takie udowadnianie, że nikt nikomu niczego nie zabrał, a musi udowadniać, że miał coś tam na myśli, a ktoś to inaczej rozumie.

przedstawiciel ZPCh, branża porządkowa

Zgodnie z wymogami ustawowymi w opracowywaniu IPR powinno brać co najmniej 3 specjalistów, tworzących komisję rehabilitacyjną. Według deklaracji badanych ZPCh, przeciętnie w opracowywaniu IPR uczestniczą blisko 4 osoby. Prawie połowa badanych zakładów pracy chronionej (49%) wskazała, że w komisji rehabilitacyjnej opracowującej IPR znajdują się maksymalnie 3 osoby, a kolejne 29%, że 4 osoby. W 21% przypadków komisje rehabilitacyjne do opracowania IPR dla pracowników z niepełnosprawnościami angażują 5 i więcej osób.

Maksymalnie do 3 osób najczęściej uczestniczy w opracowywaniu IPR w firmach sprzątających (75%). Z kolei największe ZPCh, zatrudniające 250 i więcej pracowników, w 50% przypadków posiadają w komisji rehabilitacyjnej 4 osoby.

Wykres 40. Liczba osób, która zwykle uczestniczy w opracowaniu IPR z perspektywy ZPCh

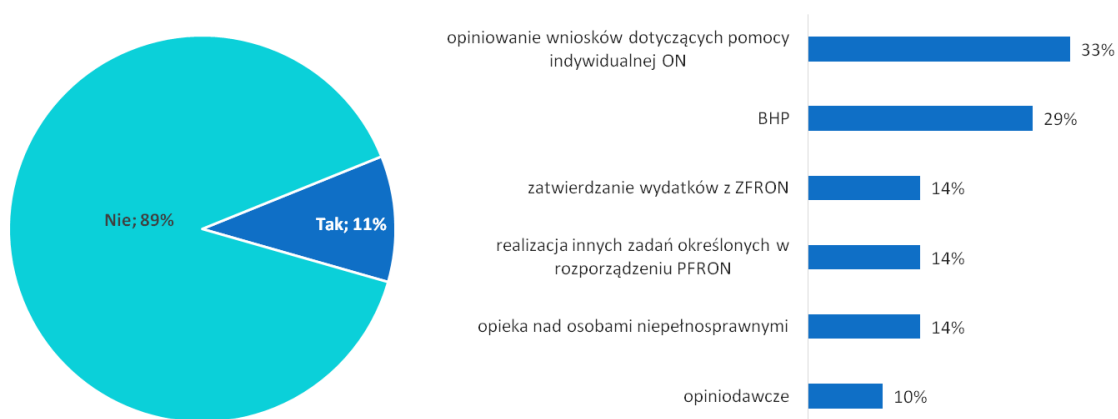


Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=136

Wśród specjalistów zaangażowanych w przygotowanie IPR dla pracowników z niepełnosprawnościami, zgodnie z wymogami ustawowymi wskazywano na doradcę zawodowego (80%), lekarza (68%) lub pielęgniarkę (64%). Dodatkowo wymieniano przełożonego pracownika (60%). Co ciekawe do opracowywania IPR w 14% ZPCh włączano osobę odpowiedzialną za sprawy kadrowe – najczęściej w firmach sprzątających (21%).

Komisje rehabilitacyjne powołane w ZPCh na potrzeby opracowania IPR, rzadko pełnią również inne funkcje. Dotyczyło to 11% badanych firm. W przypadku pełnienia przez komisje rehabilitacyjne dodatkowych funkcji, najczęściej wskazywano, że opiniują one wnioski dotyczące pomocy indywidualnej dla osób z niepełnosprawnościami (33%), lub spraw dotyczących BHP (29%).

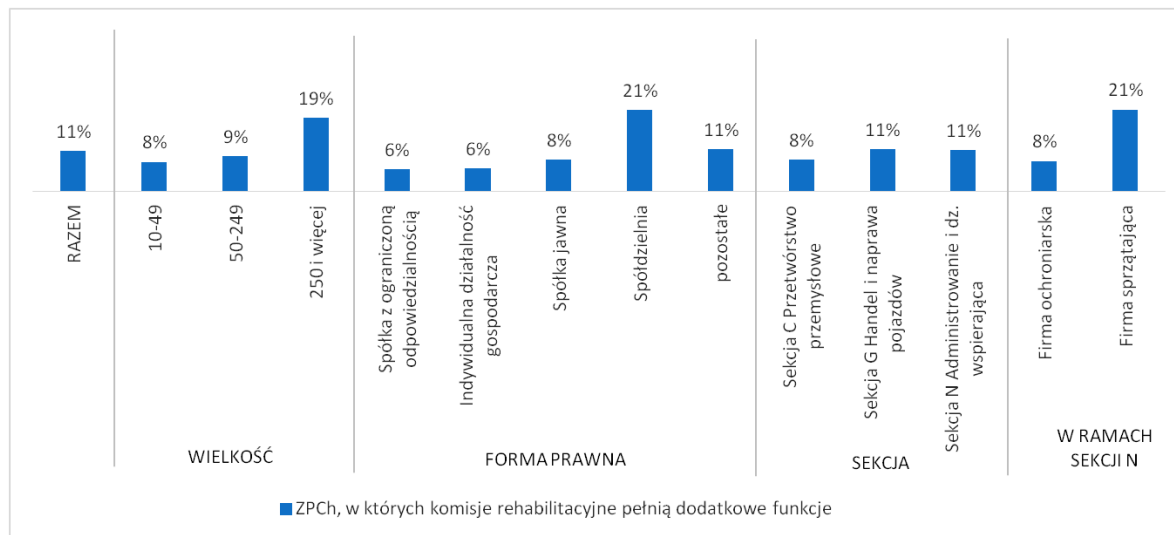
Wykres 41. Pełnienie dodatkowych funkcji w ZPCh przez komisje rehabilitacyjne



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=247

Komisje rehabilitacyjne pełniły dodatkowe funkcje najczęściej w największych ZPCh, zatrudniających 250 i więcej pracowników (19%), spółdzielniach (21%) oraz firmach sprzątających (21%).

Wykres 42. ZPCh, w których komisje rehabilitacyjne pełnią dodatkowe funkcje



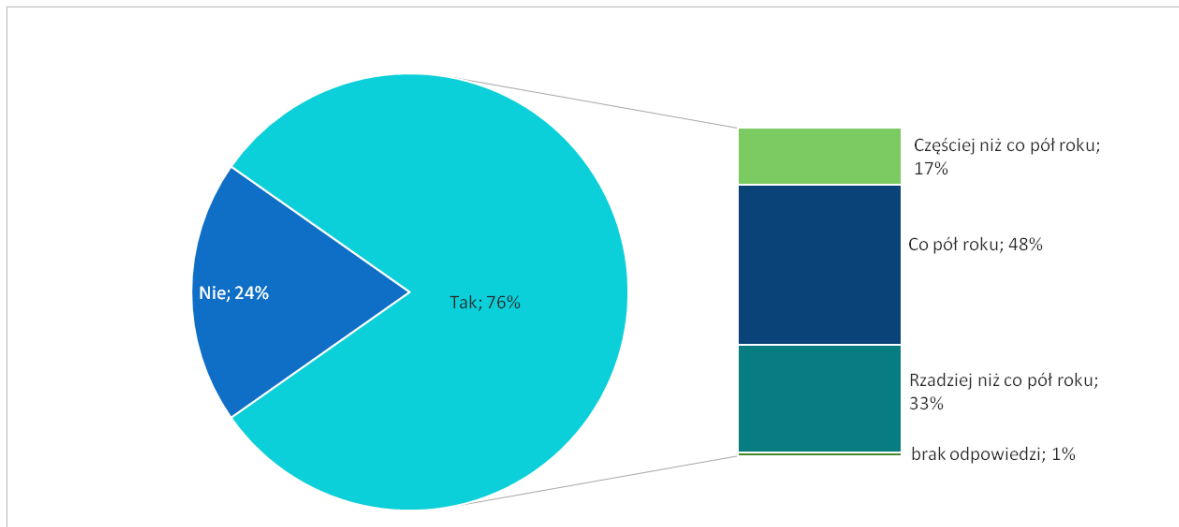
Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=247

Zgodnie z deklaracjami większości przedstawicieli ZPCh indywidualny program rehabilitacji opracowywany jest w okresie powyżej 5 miesięcy od przyjęcia OzN do pracy (70%). Taki czas opracowywania IPR wskazywały istotnie częściej spółdzielnie (83%) oraz firmy zajmujące się przetwórstwem przemysłowym (80%).

Jedynie 7% ZPCh opracowuje IPR w ciągu 1 miesiąca po przyjęciu do pracy. Częściej ma to miejsce w firmach działających w handlu lub naprawie pojazdów (16%), czy też w największych ZPCh, zatrudniających 250 i więcej pracowników (10%).

Przedstawiciele zakładów pracy chronionej w większości przyznawali, że IPR są aktualizowane (76%). W 2/3 przypadków aktualizowanie indywidualnych programów rehabilitacji odbywa się co pół roku lub częściej. Przeciętnie IPR aktualizowane są co około 8-9 miesięcy.

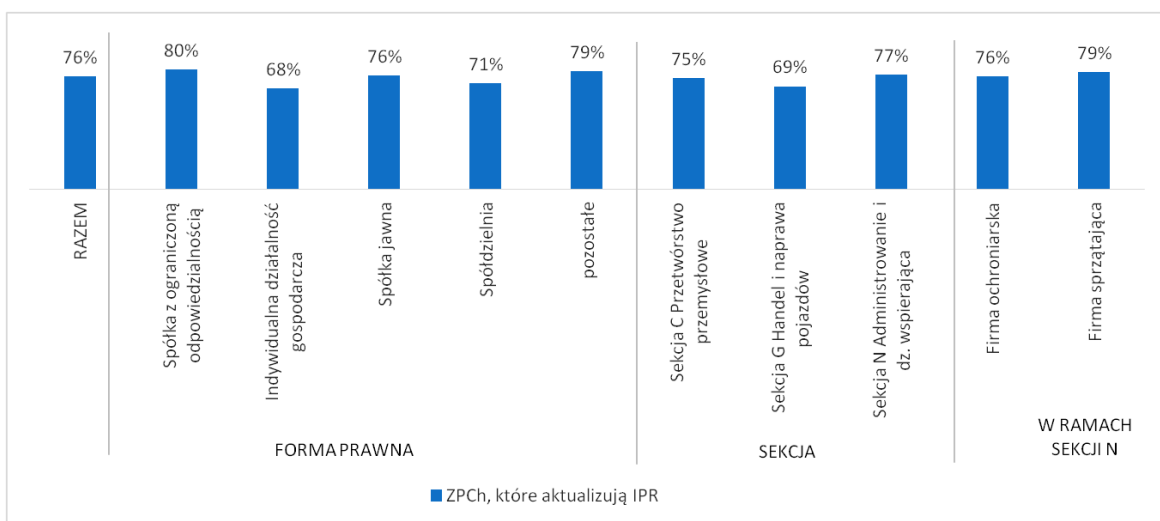
Wykres 43. Aktualizowanie IPR oraz częstotliwość aktualizowania IPR z perspektywy ZPCh



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=241

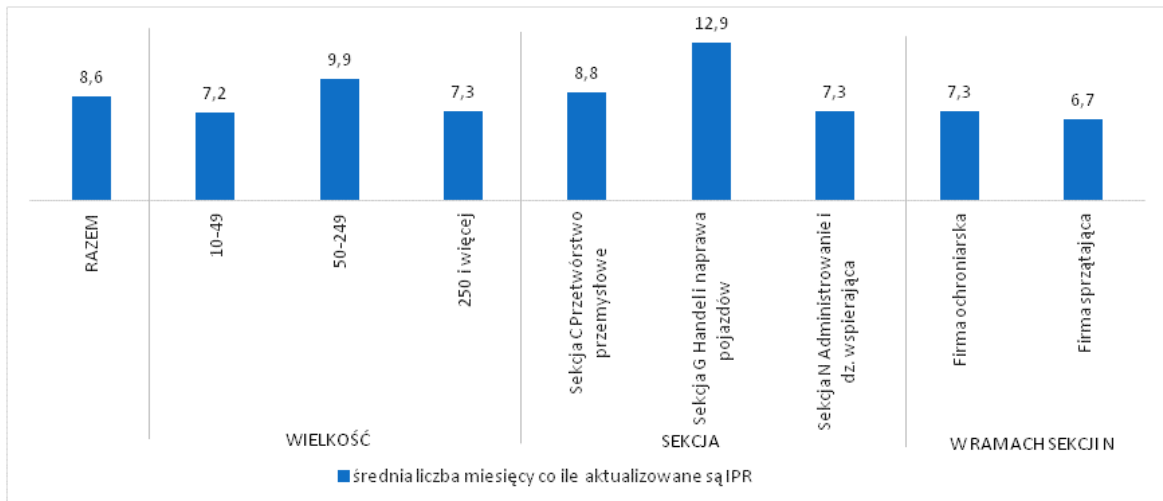
Aktualizowanie indywidualnych programów rehabilitacji rzadziej odbywa się w ZPCh, które zajmują się handlem i naprawą pojazdów – takie programy aktualizowało 69%, średnio co około 12-13 miesięcy. Z kolei relatywnie często IPR aktualizują według swoich przedstawicielei firmy sprzątające – 79%, średnio co około 6-7 miesięcy.

Wykres 44. ZPCh, które deklarują aktualizację IPR



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=241

Wykres 45. Średnia liczba miesięcy, co ile aktualizowane są IPR z perspektywy ZPCh



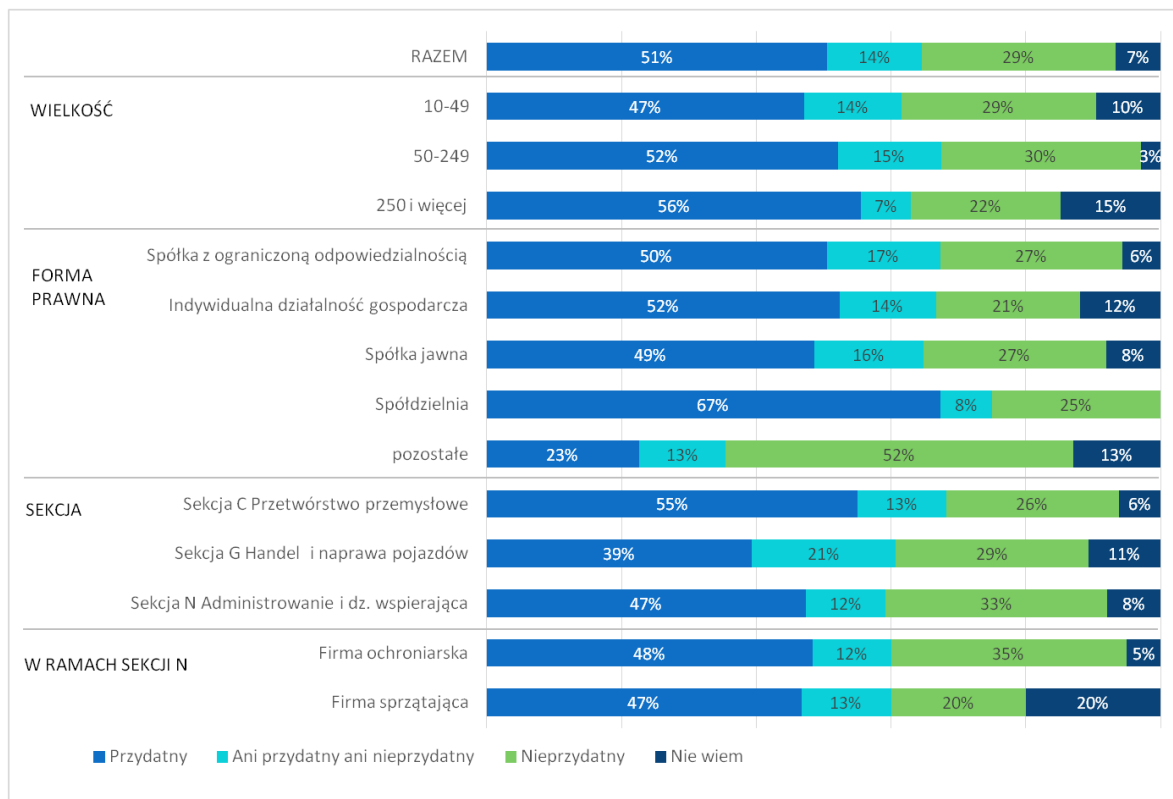
Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=163

Przedstawiciele ZPCh nie są przekonani o przydatności IPR z punktu widzenia prowadzonej przez nich działalności – 29% uznało, że IPR jest nieprzydatny, a 14% wyraziło neutralną opinię.

O przydatności indywidualnych programów rehabilitacji dla prowadzonej przez ZPCh działalności przekonanych było 51% badanych firm. Przekonanie o przydatności IPR rośnie wraz z wielkością firmy. W ZPCh zatrudniających 10-49 pracowników było to 47%, a w zatrudniających 250 i więcej pracowników – 56%. Aż 2/3 spółdzielni uznało IPR za przydatny z perspektywy ich działalności. Biorąc pod uwagę branżę działalności, to ZPCh zajmujące się przetwórstwem przemysłowym częściej uznawały IPR za przydatny – 55%.

Natomiast wśród firm ochroniarskich czy działających w handlu lub naprawach pojazdów często oceniano IPR jako nieprzydatne dla działalności firmy (odpowiednio 35% i 29%).

Wykres 46. Ocena przydatności IPR z punktu widzenia prowadzonej przez ZPCh działalności



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=271

Przedstawiciele ZPCh pozytywnie wypowiadający się na temat przydatności indywidualnych programów rehabilitacji wskazywali, że dają one możliwość poprawy życia OzN i realną pomoc dla OzN (15%), pomagają znieść ograniczenia zawodowe (11%), czy też dopasować pomoc do indywidualnych potrzeb pracownika (10%). Dają również pracodawcy możliwość doposażenia stanowiska pracy (10%).

Z kolei opinie o braku przydatności IPR wynikały z nadmiaru biurokracji, która się z tym wiązała (20%), braku potrzeby prowadzenia takiego programu, gdyż ten sam efekt można uzyskać bez IPR (18%). Ponadto przedstawiciele ZPCh uznawali, że IPR generuje dodatkowe koszty przy tworzeniu, jest trudny do tworzenia i pracochłonny (10%).

Również w badaniach jakościowych pracodawcy wyrażali niekiedy opinie kwestionujące zasadność i sensowność funkcjonowania IPR. Nie dostrzegano zasadniczej różnicy między finansowaniem wsparcia z tzw. dużego ZFRONU i z IPR na dostosowanie miejsca pracy i stanowiska pracy do potrzeb pracownika wynikających z rodzaju schorzenia i stopnia jego niepełnosprawności. Podobnie, jeśli chodzi o udział w kursach, szkoleniach umożliwiających przekwalifikowanie.

Nie widzę różnicy między wydatkiem na maszynę z dużego ZFRONU a z IPRu tyle, że IPR trzeba 16, czy 18 stron pisać i człowieka 4 godziny trzymać na przesłuchaniu.

Przedstawiciel byłego ZPCh, firma sprzątająca

Przygotowywanie rozbudowanych planów rehabilitacji i angażowanie do tego licznych zasobów stanowi, w opinii części uczestników wywiadów jakościowych, zbędną biurokrację. Postulowali zatem zrezygnowanie z IPR lub znaczne ich uproszczenie.

W firmach to jest przesada jak dla mnie. Tym bardziej, że /.../ ta komisja musi być stworzona, żeby taki program opracować, wszyscy muszą pracować nad tym. To nie jest tak, że on się napisze w pięć minut. /.../. To wydatkowanie, trzeba pilnować tego, trzeba pisać te realizacje. Ja mam kilku takich pracowników, to tych planów, tych programów się naprawdę mało pisze, dlatego że właśnie to jest skomplikowane, nie na wszystko te pieniądze można wydać, a można by, bo sobie leżą.

Przedstawiciel byłego ZPCh; branża metalowa

Jeżeli chodzi o IPR to /.../to jest właśnie zbędna biurokracja tak naprawdę. /.../ Dobre by było, gdyby to było uelastycznione, gdyby nie było wymogu takich prowadzenia pisania programów, bo wiadomo, że jeżeli jest tak jak na wstępie rozmawialiśmy osoba niepełnosprawna to ona tej niepełnosprawności nie ma za darmo tak.

Przedstawiciel ZPCh; branża mięsna

Po prostu powinno być to uproszczone, że tyle i tyle przeznaczamy na pracownika, jakiś tam procent na resztę na stanowisko pracy i to by było najprostsze, a dzielenie tego wszystkiego na takie różne małe kwoty, to jest to jest na pewno problematyczne. /.../ Na pewno by było prościej gdyby to była kwota przeznaczona na pomoc indywidualną czy na indywidualną rehabilitację czy wyjazdy, turnusy rehabilitacyjne /.../ na pewno by nam ułatwiało przedstawienie faktury jakiejś i pomoc dla tej osoby.

Przedstawiciel ZPCh; branża spożywcza

16.2 IPR Z PERSPEKTYWY PRACOWNIKÓW

Jedynie 6% badanych pracowników ZPCh z niepełnosprawnościami zadeklarowało, że posiada opracowany indywidualny program rehabilitacji.

Z deklaracji pracodawców wynikało, że przeciętnie 16% pracowników w zakładzie ma opracowany IPR. Zdecydowanie niższy odsetek deklaracji pracowników w tym zakresie może być wynikiem podchodzenia do tworzenia IPR jedynie formalnie, jako do dokumentowania wsparcia otrzymywanego przez pracownika. Część pracowników która otrzymała dofinansowanie z puli IPR może w ogóle nie identyfikować w ten sposób otrzymanego wsparcia.

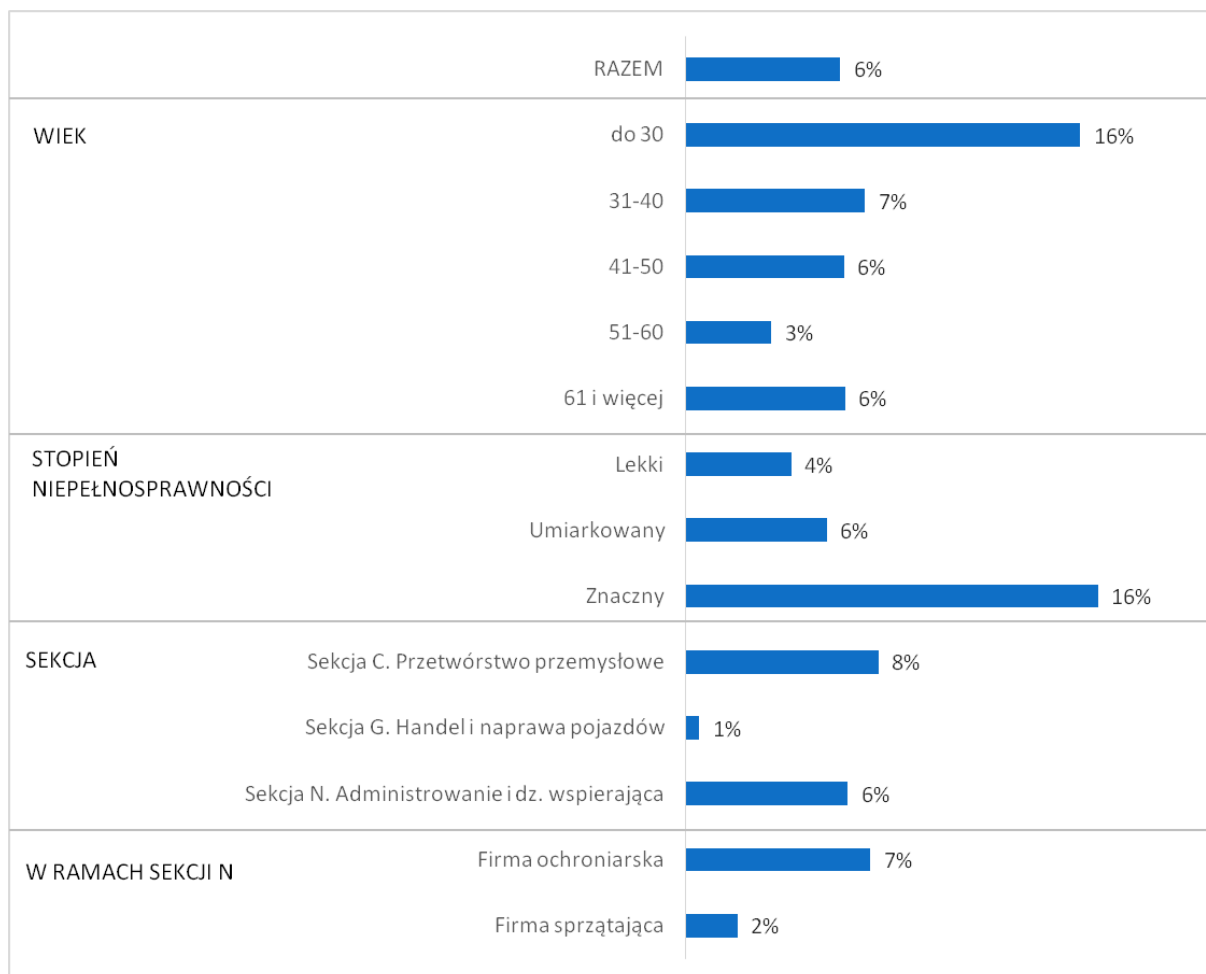
Korzystałem z tego. Tutaj wtedy dostałem, moje stanowisko zostało doposażone w odpowiedni sprzęt do siedzenia nazwijmy to. Miałem zakupiony laptop odpowiedni, więc miałem też tego typu program. Korzystałem z tych, które podnosiły moją jakość zawodową, różne kursy.

pracownik ZPCH; firma ochroniarska

Częściej posiadanie IPR deklarowały OzN młodsze, do 30 lat (16%), ze znacznym stopniem niepełnosprawności (16%). Co ciekawe IPR posiadało 10% osób ze specjalnym wykształceniem, ale również 10% z wyższym wykształceniem, a żadna osoba z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym i 4% osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Stosunkowo rzadko posiadanie IPR deklarowały osoby z niepełnosprawnością pracujące w ZPCh działających w handlu i naprawie pojazdów (1%) oraz w firmach sprzątających (2%).

Wykres 47. Osoby z niepełnosprawnością deklarujące posiadanie opracowanego IPR



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAPI (z wyłączeniem niepełnosprawności intelektualnej), N=1006

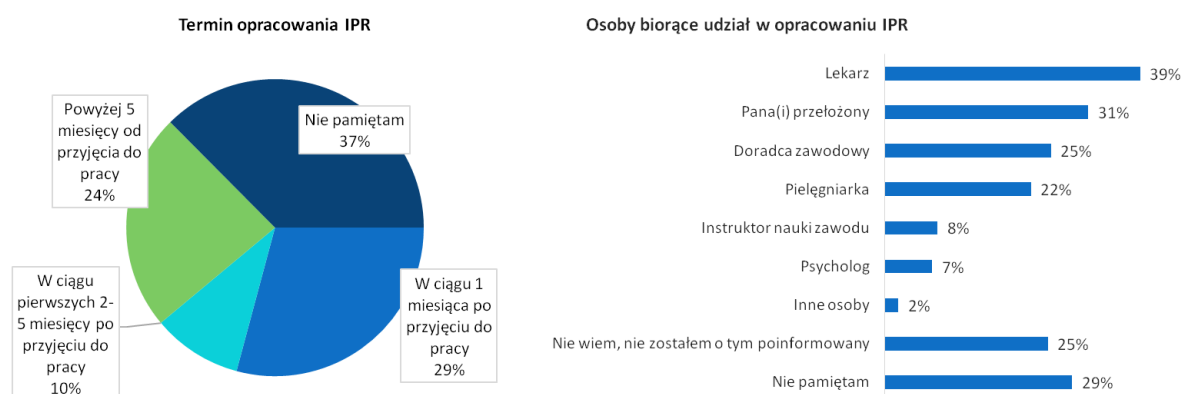
OzN, które deklarowały posiadanie opracowanego IPR, w dużej części nie pamiętały terminu jego opracowania (37%). W pozostałych przypadkach wskazywano, że indywidualny program rehabilitacji powstał w ciągu 1 miesiąca po przyjęciu do pracy (29%) lub powyżej 5 miesięcy od przyjęcia do pracy (24%).

Pracownicy z niepełnosprawnością często nie pamiętali również, kto brał udział w opracowaniu IPR – 85% nie pamiętało liczby osób, a 29% rodzaju specjalistów, którzy

wchodzi w skład komisji rehabilitacyjnej. Co ważne 25% twierdziło, że nie zostało poinformowanych o tym, kto brał udział w opracowaniu IPR.

Pozostałe osoby wskazywały, że w komisji rehabilitacyjnej średnio zasiadały 3 osoby. Najczęściej wskazywano, że był wśród nich lekarz (39%), przełożony (31%), doradca zawodowy (25%) lub pielęgniarka (22%). Tych specjalistów również wskazywali najczęściej przedstawiciele pracodawców.

Wykres 48. Sposób opracowania IPR z perspektywy OzN



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAPI (z wyłączeniem niepełnosprawności intelektualnej), N=61 – osoby, które deklarują posiadanie IPR

Uczestnicy wywiadów jakościowych, którzy deklarowali posiadanie opracowanego IPR, opowiadali, że opracowanie IPR poprzedzone było spotkaniami z pracownikiem i rozmowami nt. jego ograniczeń zawodowych w kontekście dotyczących go schorzeń oraz oceny jak można byłoby wyeliminować bariery utrudniające mu wykonywanie obowiązków zawodowych. Podstawą przygotowania IPR był wtedy dialog komisji rehabilitacyjnej z pracownikiem z niepełnosprawnością. Część OzN wskazywała, że ich plany rehabilitacji były bardzo szczegółowe, a diagnoza wielokierunkowa – uwzględniająca stan zdrowia, sytuację zawodową, potrzeby pracownika i pracodawcy i możliwości ich zaspokojenia w ramach planu.

Te wszelkie dane osobowe, zatrudnienie no wszystko, diagnozy, ocena predyspozycji /.../ i ocena pisana przez osobę niepełnosprawną i lekarza medycyny pracy, /.../, to naprawdę dużo. I te działania różne trzeba też było wypisać i następnie też realizacja tych działań, monitorowanie. Przygotowanie, samo przygotowanie było..., wszelkie dane osoby ze wszystkim, począwszy od wykształcenia, doświadczenia, diagnozy, sytuacji zawodowej. Pewne dane muszą być. I też o tym schorzeniu wiadomości, bo to wiadomo, że na jakiejś podstawie trzeba było dany sprzęt dokupić. Ale być może jakies po prostu uproszczenie trochę. Forma uproszczona.

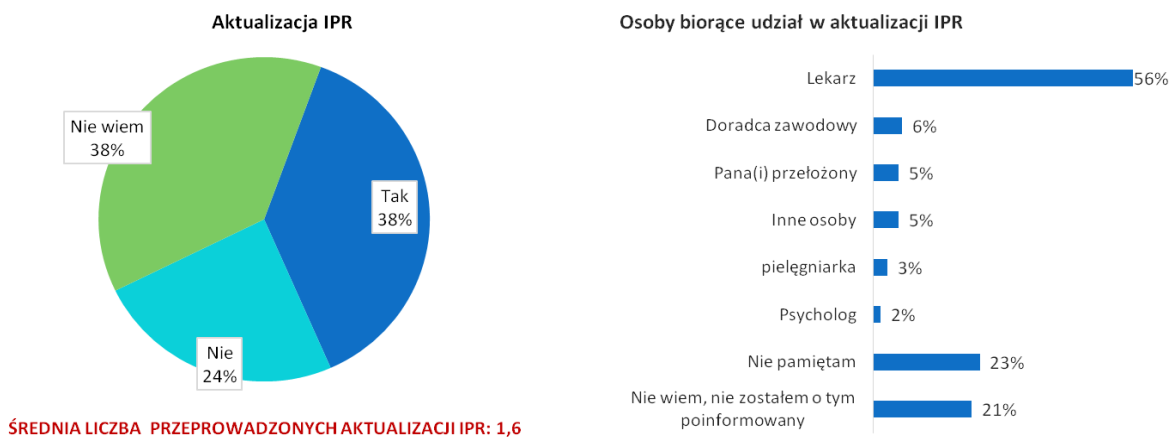
pracownik byłego ZPCH, branża metalowa

W badaniu ilościowym nie wszystkie osoby z niepełnosprawnością potrafiły określić, czy ich indywidualny program rehabilitacji był aktualizowany od momentu utworzenia (38%). Wśród

pozostałych 38% wskazało, że ich IPR podlegał aktualizacji. Według opinii OzN ich indywidualne programy rehabilitacji przeszły najczęściej 1 aktualizację (56%). Średnia liczba przeprowadzonych aktualizacji wyniosła 1,6.

Pracownicy z niepełnosprawnością nie pamiętali (23%) lub nie wiedzieli (21%) kto brał udział w aktualizacji ich IPR. W pozostałych przypadkach wskazywano głównie lekarza (56%).

Wykres 49. Sposób aktualizowania IPR z perspektywy OzN

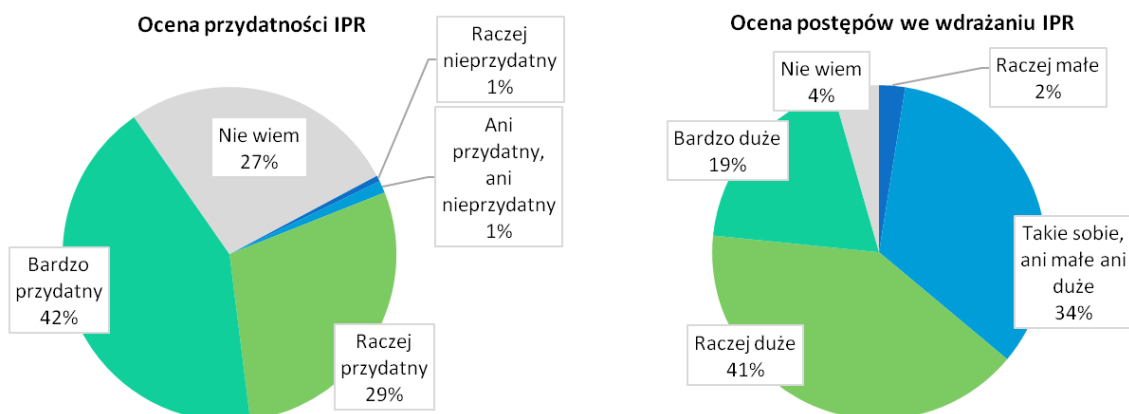


Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAPI (z wyłączeniem niepełnosprawności intelektualnej), N=61 – osoby, które deklarują posiadanie IPR

Mimo dużego poziomu niewiedzy lub braku pamięci na temat szczegółów opracowania lub aktualizowania IPR, większość badanych pracowników z niepełnosprawnościami oceniało, że jest on dla nich przydatny (71%), w tym 42% uznało go za bardzo przydatny. Fakt tak wysokiej oceny nie dziwi w kontekście tego, że IPR identyfikowany jest przez pracowników przede wszystkim z środkami finansowymi.

W ocenie postępów we wdrażaniu IPR osoby z niepełnosprawnościami były już nieco mniej entuzjastyczne. Co prawda 60% przyznała, że postępy są duże (w tym 19%, że bardzo duże), ale 34% oceniło je jako takie sobie, ani małe ani duże (34%).

Wykres 50. Ocena IPR z perspektywy OzN



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAPI (z wyłączeniem niepełnosprawności intelektualnej), N=61 – osoby, które deklarują posiadanie IPR

Na podstawie wyników badania ilościowego wśród pracowników można stwierdzić, że IPR nie funkcjonują w takiej formie jak zostały zdefiniowane. Deklaracje pracodawców są zawyżone, a pracowników być może niedoszacowane z uwagi, na fakt, że często tworzenie IPR traktowane jest jak udokumentowanie formalne wydatków.

Badanie jakościowe pokazało jednak, że jeżeli pracownik ma rzeczywiście opracowany IPR z myślą o tym, aby spełniał swoje funkcje rehabilitacyjne, to jest on przez pracownika bardzo pozytywnie oceniany. Uczestnicy wywiadów jakościowych mówili o IPR jako o instrumencie, dzięki któremu mogą zmniejszyć swoje ograniczenia zawodowe, a także jako o narzędziu, które przysparza korzyści zarówno pracownikowi, jak i pracodawcy. Wskazywali między innymi na możliwości udziału w szkoleniach, kursach zawodowych, dokształcania się, zdobywania nowych kwalifikacje zawodowych, umożliwiających wykonywanie dotychczasowej pracy lub pracy na innym stanowisku.

I w ramach tych programów naprawdę też sporo może i ten pracownik skorzystać, i przy okazji też zakład pracy. Dam przykład swojej osoby: w ramach indywidualnego programu uczestniczyłam w wielu szkoleniach, które przysporzyły mi dużo korzyści i też zakładowi pracy, bo bardziej uświadomiony i pokierowany w pewnych aspektach pracownik jest wydajny w pracy. Dla mnie, jako dla osoby, która zdobywa doświadczenie jest to taki plusik, który zostaje na przykład w CV.

pracownik byłego ZPCh; branża produkcyjna

Poza praktycznymi korzyściami dla pracownika i jego firmy wynikającymi z realizacji IPR, pracownicy w wywiadach jakościowych zwracali również uwagę na aspekt psychologiczny przygotowywania IPR - ważne dla osoby z niepełnosprawnością jest pochylenie się nad jej potrzebami, bardziej podmiotowe traktowanie, próba zrozumienia i wspólne poszukiwanie sposobów polepszenia sytuacji zawodowej pracownika w firmie. Zainteresowanie pracodawcy wzmacnia w pracowniku poczucie wartości. Prowadzony dialog pozwala odkryć potrzeby, których pracownik sobie czasem nie uświadamia.

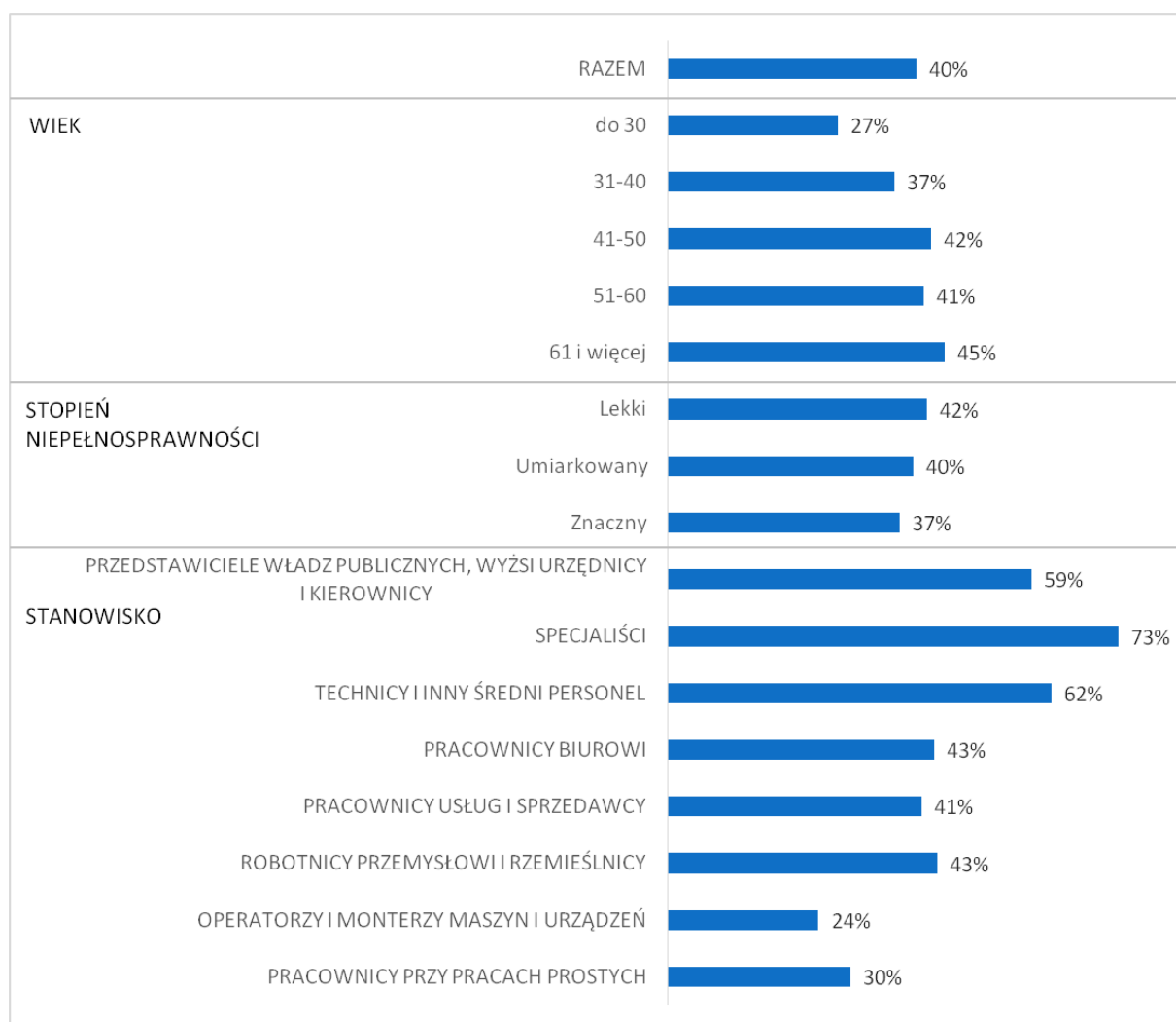
To znaczy, wydaje mi się, że w ramach IPR-u można bardziej gdzieś zrozumieć drugiego człowieka, jeżeli się z nim spotkasz i porozmawiasz, to można bardziej nawet zrozumieć, co mu może być potrzebne. /.../To takie mam odczucia. W ramach IPR-u to można z człowiekiem zrobić wywiad i nawet mu coś podpowiedzieć, a na co on by może nawet nie wpadł, że mu to jest potrzebne i ułatwi mu życie, najzwyczajniej w świecie. /.../. Sama brałam udział w tym Indywidualnym Programie Rehabilitacyjnym. To mi się podobało, że ktoś ze mną rozmawiał, mi się zapytał, a może tu coś, a może tu, a może tu by ci się coś przydało.

pracownik ZPCh, firma sprzętująca

17 UDZIAŁ W SZKOLENIACH

Według wyników badania ilościowego wśród pracowników z niepełnosprawnościami, 40% z nich uczestniczyło w 2019 r. w szkoleniach. Częściej był to osoby w średnim i starszym wieku, niż młodsze – przykładowo 45% wśród OzN w wieku powyżej 60 lat i 27% wśród OzN w wieku do 30 lat. Deklaracje uczestnictwa w szkoleniach powiązane były również z wykształceniem badanych pracowników z niepełnosprawnościami i zajmowanym przez nie stanowiskiem. Wśród osób z wyższym wykształceniem 60% zadeklarowało udział w szkoleniach w 2019 r., podczas gdy w grupie osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym odsetek ten wyniósł 38%, a z zasadniczym zawodowym – 33%. W szkoleniach najczęściej uczestniczyły OzN zajmujące stanowiska specjalistów (73%), a następnie techników i średniego personelu (62%). Dla porównania wśród pracowników przy pracach prostych szkoliło się w 2019 r. 30%, a wśród operatorów i monterów maszyn i urządzeń – 24%. Nieco częściej w szkoleniach uczestniczyły osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności (42%) niż znacznym (37%). Biorąc pod uwagę rodzaj niepełnosprawności, to najwyższy odsetek OzN, którzy się szkolili w 2019 r., wystąpił w grupie osób z upośledzeniem umysłowym – 51%. W pozostałych grupach wyróżnionych ze względu na rodzaj niepełnosprawności udział osób, którzy wzięli udział w szkoleniu był zbliżony i oscylował wokół 40%. Ponadto częściej uczestniczyli w szkoleniach pracownicy z niepełnosprawnością zatrudnieni w ZPCh prowadzących działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (42%), w tym w firmach ochroniarskich (43%). W przypadku OzN pracujących w ZPCh zajmujących się przetwórstwem przemysłowym odsetek ten wyniósł 38%, a w działających w handlu i naprawie pojazdów - 26%.

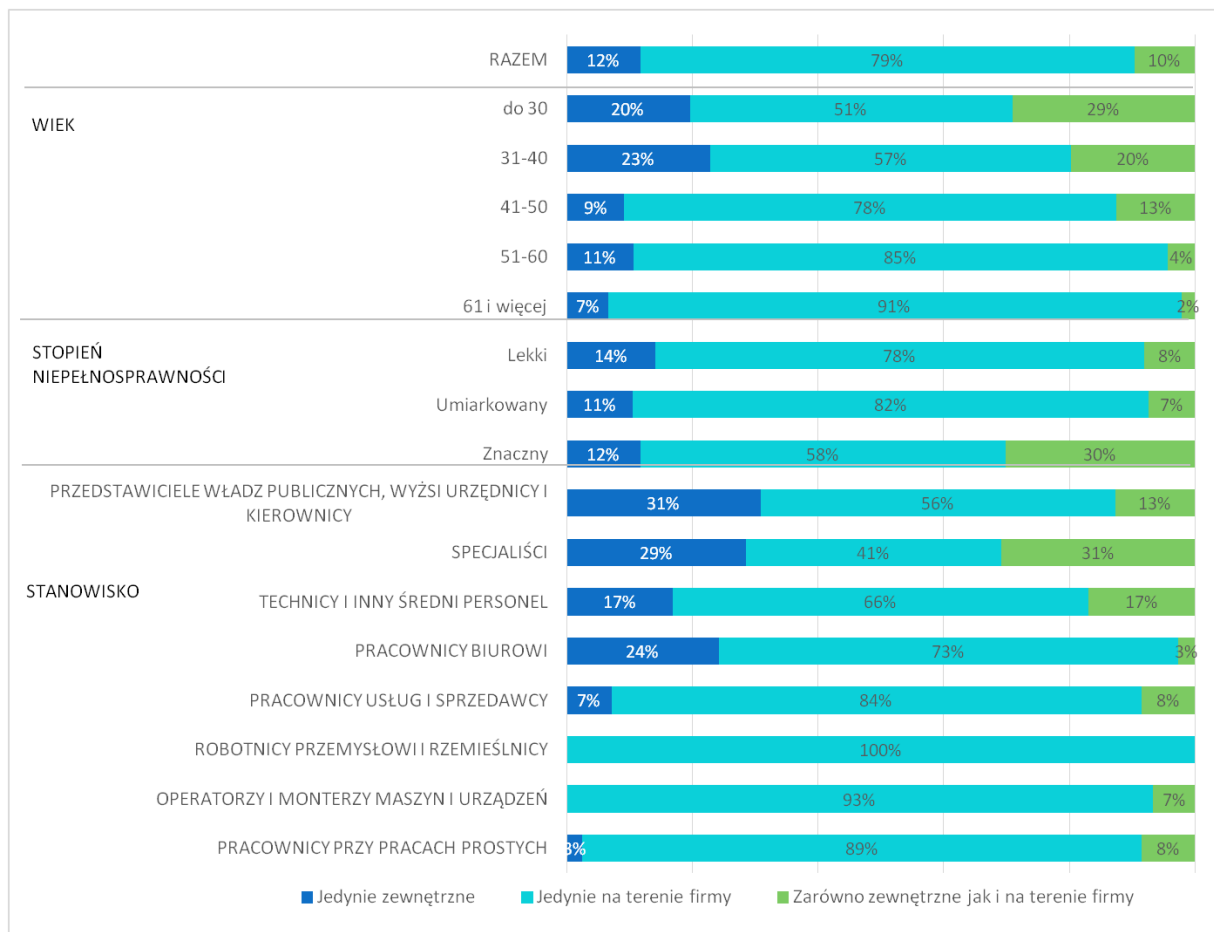
Wykres 51. Odsetek OzN, którzy uczestniczyli w 2019 r. w szkoleniach



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAPI, N=1136

Osoby z niepełnosprawnością, które uczestniczyły w 2019 r. w szkoleniach, wskazywały, że były to najczęściej szkolenia przeprowadzone jedynie na terenie ich zakładu pracy (79%). W przypadku 12% wskazywano na szkolenia zewnętrzne, a co dziesiąta OzN brała udział w szkoleniach zarówno na terenie firmy, jak i poza nią. Im wyższy poziom wykształcenia, tym częściej pracownicy z niepełnosprawnością brali udział w szkoleniach zewnętrznych (wyłącznie lub razem ze szkoleniami na terenie firmy). Przykładowo wśród osób z wyższym wykształceniem 29% brało udział jedynie w szkoleniach zewnętrznych, a kolejne 17% zarówno zewnętrznych, jak i takich na terenie ZPCh. W grupie osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym z kolei 92% szkoliło się jedynie na terenie firmy. Widoczne jest zróżnicowanie rodzaju szkoleń także w zależności od zajmowanego stanowiska przez OzN. Osoby na stanowiskach robotników przemysłowych i rzemieślników, operatorów i monterów maszyn i urządzeń lub pracowników przy pracach prostych w zdecydowanej większości szkoliły się jedynie na terenie firmy. Podczas gdy specjaliści nie tylko częściej uczestniczyli w szkoleniach, ale również częściej szkolili się poza firmą – 29% w szkoleniach jedynie zewnętrznych, a 31% w szkoleniach obu rodzajów.

Wykres 52. Rodzaje szkoleń, w jakich uczestniczyli OzN w 2019 r.



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAPI (z wyłączeniem niepełnosprawności intelektualnej); osoby, które szkoliły się w 2019 r., N=384

Osoby z niepełnosprawnością, które szkoliły się w 2019 r., najczęściej brały udział w szkoleniach zawodowych, związanych z wykonywaną pracą (65%). Wśród szkoleń takich wskazywano najczęściej szkolenia BHP (56%), szkolenia z zakresu księgowości, kadr (19%), szkolenia pracowników ochrony (8%), takie jak kurs ochrony, monitoring, samoobrona.

W dalszej kolejności wymieniano szkolenia z zakresu prawa (18%), czy kursy komputerowe i informatyczne (14%). Sporadycznie były to szkolenia z zakresu umiejętności miękkich: kompetencji osobistych, społecznych, interpersonalnych i komunikacyjnych (5%). W tego rodzaju szkoleniach częściej uczestniczyły OzN w grupie do 30 lat – odpowiednio 33%, 38% i 16%. Z kolei w grupach wiekowych 51-60 lat, czy powyżej 60 lat dominowały szkolenia zawodowe (odpowiednio 70% i 77%).

Warto również spojrzeć na różnice w tematyce odbytych szkoleń, ze względu na zajmowane stanowisko. Technicy i średni personel, a następnie operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz pracownicy przy pracach prostych brali udział głównie w szkoleniach zawodowych związanych z wykonywaną pracą – odpowiednio 94%, 81% i 74%. Potwierdzały to również opinie uczestników badań jakościowych. Pracownicy na takich stanowiskach wskazywali, że wzięli udział w szkoleniach przygotowujących do wykonywania obowiązków zawodowych

w firmie bądź związanych z przekwalifikowaniem, w tzw. szkoleniach instruktażowych, stanowiskowych oraz w szkoleniach z zakresu BHP.

Niepełnosprawni pracownicy Zakładów Pracy Chronionej mają niewielkie potrzeby szkoleniowe. Zdecydowana większość, bo aż 77% wskazała, że nie ma na chwilę obecną potrzeb szkoleniowych. Częściej były to osoby w wieku 51-60 lat (82%), z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (89%) lub zasadniczym zawodowym (83%), niepełnosprawnością spowodowaną chorobami neurologicznymi (83%), będących pracownikami ZPCh działających w handlu i naprawach pojazdów (82%).

W badaniu jakościowym pracownicy z niepełnosprawnością wyjaśniali jednak, że brak potrzeb szkoleniowych nie wynika z niechęci pracodawcy. Raczej zakładali, że gdyby zwrócili się do pracodawcy z prośbą czy wnioskiem o taką możliwość, to nie spotkaliby się z odmową.

To znaczy, no ja nigdy nie wnioskowałam o coś takiego, więc ciężko mi powiedzieć w tym momencie. /.../ Podejrzewam, że jest taka możliwość, natomiast ja nigdy nie miałam takiej potrzeby, więc nie wnioskowałam o to. /.../ No, jestem prawie że pewna, że by się pochylił nad moim wnioskiem, jeżeli bym taki złożyła.

pracownik ZPCh, firma sprzętująca

Na chwilę obecną nie potrzebuję natomiast, jeśli będzie się coś zmieniało to na pewno na takie szkolenie się udam albo będzie online przeprowadzone.

pracownik ZPCh; firma ochroniarska

OzN, najbardziej są zainteresowane kursami komputerowymi lub informatycznymi (11%). Takimi szkoleniami częściej byli zainteresowani mężczyźni (13%), osoby w wieku do 30 lat (15%) lub 31-40 lat (19%), z wykształceniem specjalnym (18%), znacznym stopniem niepełnosprawności (15%), zajmujących stanowiska pracowników biurowych (16%) lub pracowników usług i sprzedawców (14%).

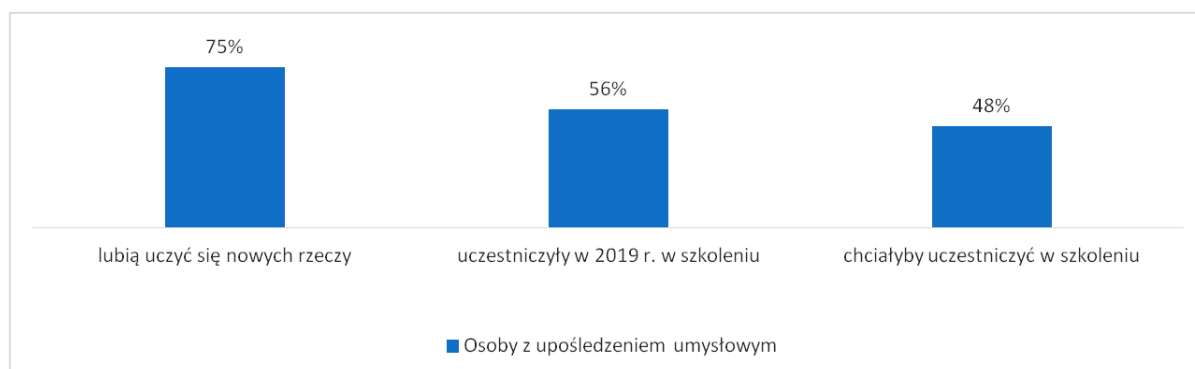
W drugiej kolejności OzN były zainteresowane szkoleniami z zakresu prawa takimi jak obowiązki pracownika na podst. kodeksu pracy, prawa osób niepełnosprawnych, możliwości dofinansowania dla osób niepełnosprawnych itp. (9%). Takie szkolenia były nieco bardziej istotne dla osób w wieku 51-60 lat (10%) i powyżej 60 lat (11%), z wykształceniem specjalnym (18%), z lekkim stopniem niepełnosprawności (11%), posiadających choroby układu oddechowego i krążenia (12%), pracujących na stanowiskach robotników przemysłowych i rzemieślników (20%).

Z kolei na stanowiskach specjalistów, techników średniego personelu, ale również kierowniczych i pracowników biurowych, wskazywano na potrzeby szkoleniowe w zakresie szkoleń zawodowych, związanych z wykonywaną pracą. Wynika to z faktu, że wśród szkoleń zawodowych najczęściej zgłaszano potrzeby szkoleń związanych z księgowością i kadrami (35%).

W grupie osób z upośledzeniem umysłowym widać znaczące zainteresowanie szkoleniami w porównaniu do pozostałych rodzajów niepełnosprawności. 3 na 4 osoby z upośledzeniem umysłowym deklarowały, że lubią się uczyć nowych rzeczy. Ponad połowa uczestniczyła w 2019 r. w szkoleniach, a blisko połowa chciałaby szkolić się w przyszłości.

W szkoleniach częściej brały udział i chciałyby uczestniczyć kobiety z upośledzeniem umysłowym (odpowiednio 63% i 51%), osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności (64% i 57%), a także pracownicy w ZPCh, które zajmują się przetwórstwem przemysłowym (88% i 53%).

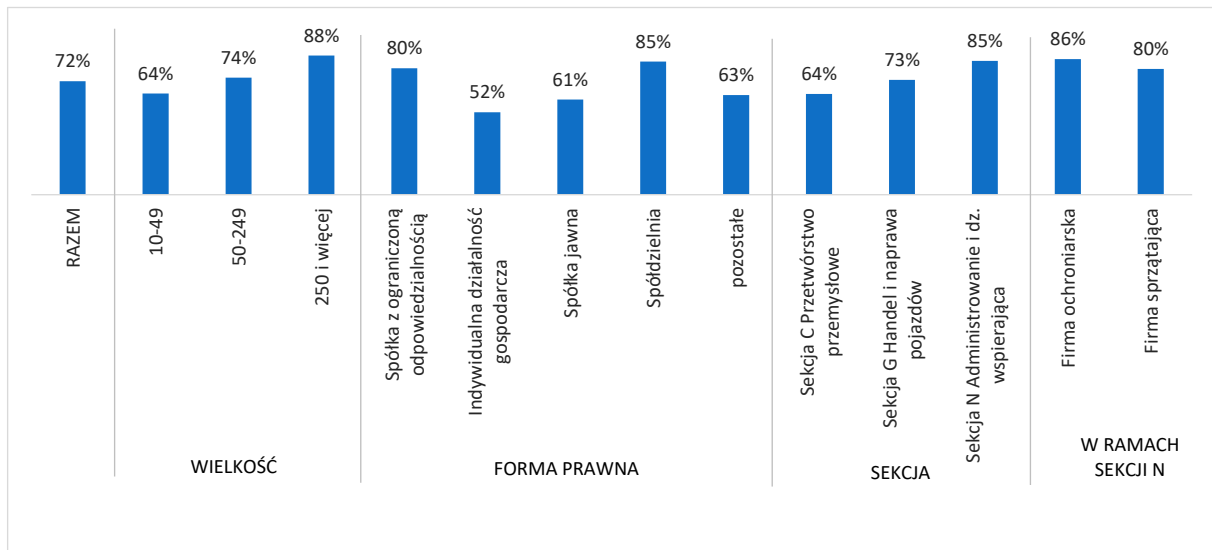
Wykres 53. Uczestnictwo w szkoleniach oraz potrzeby szkoleniowe osób z niepełnosprawnością intelektualną



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAPI (osoby z niepełnosprawnością intelektualną), N=130

Według deklaracji przedstawicieli ZPCh, w 72% z nich pracownicy z niepełnosprawnościami uczestniczyli w 2019 r. w szkoleniach. Częściej miało to miejsce w największych ZPCh, zatrudniających 250 i więcej osób (88%), spółdzielniach (85%), czy spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością (80%). Ponadto, ponadprzeciętnie często szkolono pracowników z niepełnosprawnościami w firmach zajmujących się administrowaniem i działalnością wspierającą (85%), w tym przede wszystkim w firmach ochroniarskich (86%), co pokrywało się z wypowiedziami samych OzN.

Wykres 54. Odsetek ZPCh, deklarujących, że zatrudnieni w nich pracownicy z niepełnosprawnościami uczestniczyli w szkoleniach w 2019 r.



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=266

Przedstawiciele ZPCh w wywiadach jakościowych prezentowali otwartą postawę na propozycje udziału w kursach, szkoleniach formułowane przez pracowników z niepełnosprawnościami.

Są szkolenia organizowane głównie dla podniesienia kwalifikacji zawodowych osób niepełnosprawnych na danym stanowisku /.../ tutaj jesteśmy otwarci na wszelkie propozycje ze strony pracowników, że np. jeżeli pracownik zgłosi się, że chce np., zrobić kurs języka, to chętnie pomagamy mu w ukończeniu go.

przedstawiciel ZPCH, branża ochrona mienia i sprzątnięcie

Firmy, które nie szkoliły pracowników z niepełnosprawnościami, wyjaśniały w badaniu jakościowym, że czynności wykonywane przez zatrudnione OzN są dosyć proste i nie wymagają dodatkowych szkoleń w tym zakresie. Jeżeli szkolenie jest realizowane w takiej sytuacji, to wewnętrznie przez pełnosprawnych, lepiej wykwalifikowanych pracowników ZPCh, pełniących na co dzień nadzór nad pracownikami z niepełnosprawnościami.

W zasadzie to raczej nie, bo osoby niepełnosprawne i stanowiska dla osób niepełnosprawnych, są dosyć proste. A osoby zdrowe, mające kwalifikacje zawodowe, no to one wykonują te bardziej skomplikowane prace, czy mają nadzór nad osobami niepełnosprawnymi. To szkolenia, jeżeli tutaj odbywane są, to te podstawowe na stanowiskach pracy. Ewentualnie, jeżeli jakieś nowości, czy coś nowego, no to są przez te osoby z wykształceniami typowo ukierunkowanymi, tutaj na danym stanowisku przeprowadzają.

przedstawiciel ZPCH, branża cukiernicza

Z perspektywy przedstawicieli ZPCh potrzeby szkoleniowe pracowników z niepełnosprawnościami raczej pokrywają się z zakresem, w jakim dotychczas byli

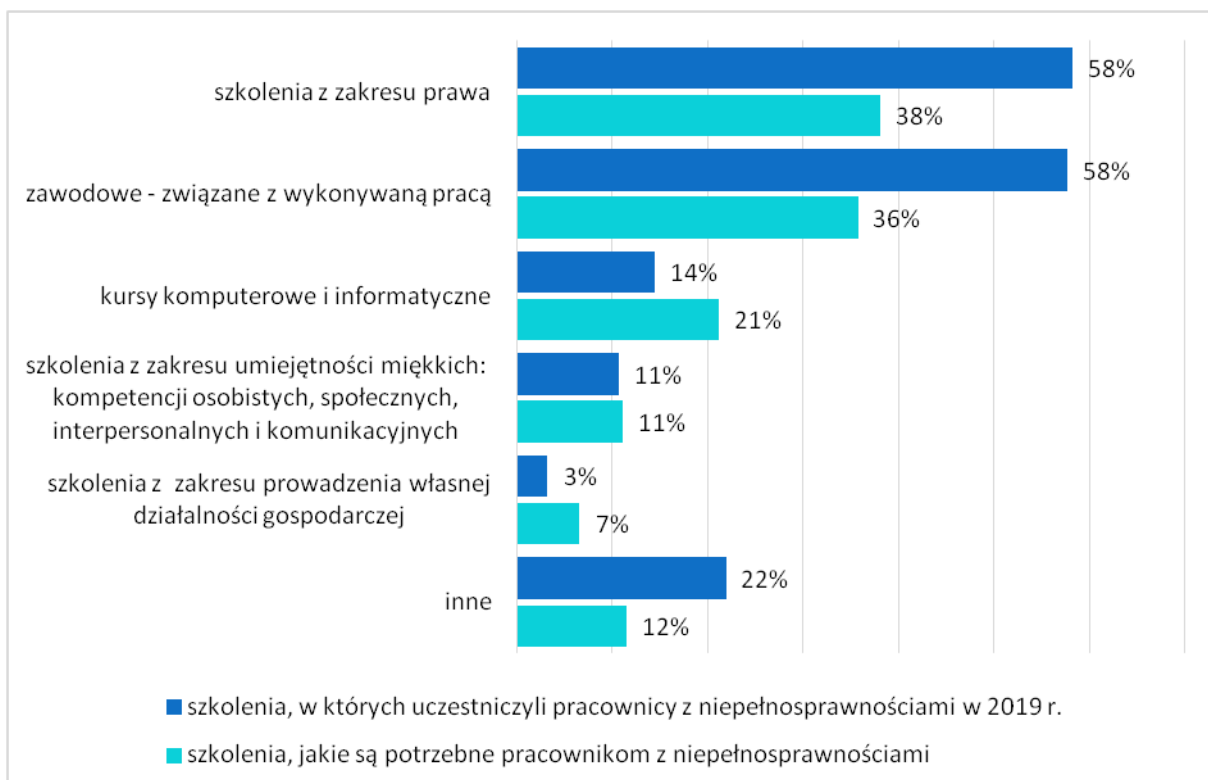
przeszkoleni. Pracodawcy wskazywali, że OzN potrzebują przede wszystkim szkoleń z zakresu prawa (38%) lub zawodowych, związanych z wykonywaną pracą (36%). Te dwa rodzaje szkoleń były również najczęściej wymieniane przez przedstawicieli ZPCh, jako szkolenia, w których uczestniczyli pracownicy z niepełnosprawnościami w 2019 r. (po 58%).

W porównaniu do wypowiedzi samych OzN, pracodawcy istotnie częściej wskazywali na uczestnictwo ich pracowników w szkoleniach z zakresu prawa (58% wśród przedstawicieli ZPCh i 18% wśród OzN).

W przypadku szkoleń zawodowych przedstawiciele ZPCh wskazywali, że pracownicy brali udział najczęściej w szkoleniach z zakresu księgowości i kadr (29%), szkoleń związanych ze statusem ZPCh i obsługą spraw związanych z PFRON (16%), szkoleń BHP (6%), ale również szkoleń zawodowych związanych ze stanowiskiem pracy (12%), czy obsługą maszyn (9%).

Pracodawcy dostrzegali również potrzeby szkoleniowe pracowników z niepełnosprawnością w zakresie kursów komputerowych i informatycznych. Dotychczas w takiej tematyce szkolono pracowników w 14% ZPCh, podczas gdy dalsze potrzeby w tym zakresie wskazało 21% ZPCh. Dla przypomnienia, szkolenia komputerowe były najczęściej wskazywaną potrzebą szkoleniową wśród pracowników z niepełnosprawnościami.

Wykres 55. Tematyka szkoleń, w jakich uczestniczyli pracownicy z niepełnosprawnościami i tematyka szkoleń, jakie są im potrzebne z perspektywy przedstawicieli ZPCh



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=260

Zarówno wśród pracowników z niepełnosprawnościami, jak i przedstawicieli ZPCh wyrażonych w badaniach ilościowych oraz jakościowych, rzadko wskazywano na udział OzN

w szkoleniach z zakresu umiejętności miękkich, interpersonalnych, społecznych czy komunikacyjnych. Ponadto jak wskazują badania jakościowe, dość rzadko informowano o udziale OzN w kursach językowych, kursach języka migowego, prawie jazdy, czy też o możliwości podjęcia studiów, w tym także studiów podyplomowych. Co ciekawe byli pracodawcy, którzy deklarowali, że współfinansują pracownikom szkolenia lub kursy nie związane z pracą lecz pozazawodowymi zainteresowaniami.

Jest możliwość /.../ dofinansować pozazawodowe zainteresowania. jakieś kursy, szkolenia. Mogą odbyć studia. Kilka osób u nas pokończyło studia. /.../ I tutaj ciągniemy tych ludzi i namawiamy ich na te kursy. Jak niekoniecznie studia to chociaż jakieś komputerowe kursy./.../ Jeżeli są związane z pracą, to też finansujemy studia, kursy, które są związane z pracą, jako podnoszenie kwalifikacji .I to też opłacamy. Ale namawiamy pracowników, żeby oni się sami rozwijali dla siebie. Niekoniecznie związane z pracą. Mają zainteresowania, to niech się rozwijają. Może znajdą lepszą pracę na przyszłość. Oni się lepiej poczują psychicznie. Nauczają się czegoś nowego.

przedstawiciel ZPCH; firma prowadząca outsourcing usług w zakresie ochrony, prac porządkowych, pielęgnacji terenów zielonych, usług montażu, pakowania, sortowania

Jedynie około co czwarty ZPCh wskazał, że pracownicy z niepełnosprawnościami nie mają potrzeb szkoleniowych (26%), podczas gdy wśród samych OzN odsetek ten wyniósł aż 77%. Warto zauważyć, że zdaniem 43% firm sprzętających, pracownicy z niepełnosprawnościami nie mają potrzeb szkoleniowych. Potrzeby takie częściej dostrzegały firmy ochroniarskie, w których również deklarowano najczęściej, że pracownicy szkolili się w 2019 r.

Potrzeby szkoleniowe w zakresie prawa zgłaszali przede wszystkim przedstawiciele firm sprzętających (43%) Z kolei szkolenia zawodowe byłyby potrzebne OzN w firmach zajmujących się handlem i naprawą pojazdów (40%), a kursy komputerowe i informatyczne w firmach ochroniarskich (29%).

Jeżeli chodzi o szkolenia zawodowe, to zdaniem przedstawicieli ZPCh, pracownicy z niepełnosprawnością potrzebowali by szkoleń związanych z zawodem, jaki wykonują (13%), głównie w związku z potrzebą podniesienia kwalifikacji zawodowych, a następnie księgowo-kadrowych (13%), obsługi maszyn (8%).

W badaniu jakościowym przedstawiciele ZPCh podkreślali wagę szkoleń z zakresu prawa dotyczących m.in. kwestii związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami, ulg, odliczeń, kwestii podatkowych, kwestii rozliczania wydatków i prowadzenia sprawozdawczości w ramach ZFRON, w tym także IPR. W wywiadach jakościowych z przedstawicielami ZPCh i pracownikami z niepełnosprawnościami zajmującymi się kwestiami związanymi z zatrudnianiem OzN w ZPCH, zgłaszano istotną potrzebę wsparcia merytorycznego w tym zakresie. Kierowano postulaty w stronę PFRON-u z oczekiwaniem lepszej komunikacji, bezpłatnych szkoleń, webinarów, przekazywania informacji o pojawiających się zmianach w przepisach prawa dotyczących bezpośrednio materii

związanej z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami. Ponadto oczekiwano jasnych wytycznych/ interpretacji w kluczowych kwestiach dot. finansowania wydatków z ZFRON.

Z rozmów z uczestnikami wywiadów jakościowych wynika, że głównym źródłem pogłębionej wiedzy w tych obszarach są serwisy prowadzone przez zewnętrzne wobec PFRON podmioty komercyjne. W kwestiach dotyczących bieżącej działalności firmy, związanej z ZPCh i ZFRON, pracownicy korzystają ze szkoleń, doradztwa, konsultacji i opracowań w ramach np. abonamentów wykupionych w serwisach internetowych lub współpracują z firmami szkoleniowo-doradczymi lub ekspertami zajmującymi się kwestiami zatrudniania osób niepełnosprawnych i funkcjonowania ZPCh. Firmy komercyjne wypełniły lukę, wobec jak się wydaje niewystarczających zasobów informacyjnych podmiotów administracji centralnej i samorządowej.

Jeśli chodzi PFRON, to muszę pani wyraźnie zaznaczyć – nie ma żadnych szkoleń organizowanych przez PFRON od lat, od lat. /.../ Teraz to troszke może drgnęło, ale jakiś czas temu tam się niczego właściwie człowiek nie mógł dowiedzieć. Przełączanie, infolinie/.../ Jeżeli, na przykład, to jest instytucja, która się zajmuje szeroko pojętą rehabilitacją zawodową, społeczną, zdrowotną, tymi tematami, to jeżeli na przykład ja chcę wiedzieć, czy mogę z ZFRON kupić samochód osobie niepełnosprawnej, to ja powinnam tych informacji szukać w PFRON, a nie w Urzędzie Skarbowym, na szkoleniach z /.../. Brak tej aktywnej strony PFRON, jako takiego organu, który powinien być takim strażnikiem tej ustawy. On powinien wyjaśniać i to jego się powinni wszyscy słuchać. Ewentualnie swego czasu jeszcze było ministerstwo, pełnomocnik do spraw osób niepełnosprawnych w ministerstwie. I oni powinni współpracować, a oni bardzo często sprzeczne wydają informacje, stanowiska.

przedstawiciel ZPCh, branża zniczy i świec

Tabela 13. Potrzeby szkoleniowe pracowników z niepełnosprawnościami z perspektywy przedstawicieli ZPCh

	RAZEM	SEKCJA			W RAMACH SEKCJI N	
		Sekcja C Przetwórstwo przemysłowe	Sekcja G Handel i naprawa pojazdów	Sekcja N Administrowanie i dz. wspierająca	Firma ochroniar- ska	Firma sprzątają- ca
szkolenia z zakresu prawa	38%	37%	32%	38%	38%	43%
zawodowe - związane z wykonywaną pracą	36%	34%	40%	29%	34%	7%
kursy komputerowe i informatyczne	21%	21%	8%	25%	29%	7%
szkolenia z zakresu	11%	11%	12%	10%	9%	7%

	RAZEM	SEKCJA			W RAMACH SEKCJI N	
		Sekcja C Przetwórstwo przemysłowe	Sekcja G Handel i naprawa pojazdów	Sekcja N Administrowanie i dz. wspierająca	Firma ochroniar- ska	Firma sprzątają- ca
umiejętności miękkich: kompetencji osobistych, społecznych, interpersonalnych i komunikacyjnych						
szkolenia z zakresu prowadzenia własnej działalności gospodarczej	7%	5%	8%	7%	5%	14%
inne	12%	16%	4%	11%	7%	29%
Pracownicy nie mają potrzeb szkoleniowych	26%	31%	36%	18%	12%	43%

Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI. Wskazania powyżej 2%, N=260



CZĘŚĆ 4 – ZPCH A OTWARTY RYNEK PRACY

18 STABILNOŚĆ PRACY W ZPCh - ROTACJA NIEPEŁNOSPRAWNYCH PRACOWNIKÓW

Skala rotacji zatrudnienia jest dość blisko związana z branżą działalności ZPCh, a pozyskiwanie nowych pracowników przybiera różną skalę w poszczególnych podmiotach.

W większości branż poziom rotacji zatrudnienia jest relatywnie niewielki. W takim przypadku pracownicy rzadko z własnej inicjatywy odchodzą z zakładów. Ze względu na dość wysoki udział pracowników w wieku emerytalnym i przedemerytalnym uzyskanie prawa do pobierania emerytury jest jednym z głównych powodów utraty pracowników w ZPCh. Do pewnego stopnia powstające w ten sposób braki kadrowe nie są jednak konieczne do uzupełniania nowymi osobami, gdyż jednocześnie ma miejsce proces (dotyczący znacznego odsetka firm) ograniczania zatrudnienia, spowodowany wdrażaniem systemów optymalizacji i automatyzacji procesów produkcyjnych oraz pogarszaniem się sytuacji finansowej (tracenie rynków odbiorców, spadek sprzedaży i rentowności). Oba te procesy, często od siebie niezależne, skutkują jednak zmniejszeniem zatrudnienia w firmach, co oznacza brak konieczności zatrudniania pracowników w miejsce pojedynczych odejść z pracy, związanych z osiągnięciem wieku emerytalnego lub związanych z zaistnieniem tzw. czynników osobistych (np. pogorszenia się stanu zdrowia osoby niepełnosprawnej, konieczności opieki nad członkiem rodziny).

Znacznie wyższa rotacja zatrudnienia ma miejsce w firmach działających w branży ochrony oraz utrzymania czystości i jest to w znacznej mierze związane ze specyfiką świadczenia usług. Zleceniodawcy tych usług wybierają wykonawców w drodze konkursu, co oznacza, że regularnie firmy oferujące sprzątanie i ochronę uzyskują (oraz tracą) zlecenia świadczenia swoich usług w konkretnych lokalizacjach, co zmusza ich do pozyskiwania (bądź zwalniania) pracowników. W firmach w tych branżach tylko część personelu może się wykazać długotrwałym zatrudnieniem, zaś część personelu pracuje w danym zakładzie tylko w czasie obowiązywania konkretnych zleceń pozyskanych przez ZPCh.

(...) jeżeli my wygrywamy przetarg, to my na ogół przejmujemy pracowników, którzy żyli się z obiektem i chętnie przechodzą do drugiej firmy. W ten sposób też pozyskujemy pracowników.

Przedstawiciel ZPCh, branża ochrony

Faktycznie przedstawiciele podmiotów biorących udział w badaniu CAWI wskazują na niski poziom rotacji zatrudnienia – w 2019 roku przeciętnie nie przekroczył on poziomu 30% kadry pracowników z niepełnosprawnościami. Praktyka zwalniania pracowników należy raczej do rzadkości – i dotyczy głównie największych ZPCh, gdzie rotacja w zatrudnieniu jest największa. **Warto również zauważyć, iż faktycznie firmy z branży ochroniarzkiej częściej zatrudniają nowych pracowników niepełnosprawnych oraz częściej zwalniają.**

Tabela 14. Rotacja zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w ZPCh w 2019 r. – pracownicy przyjęci, zwolnieni oraz wygaszone umowy w stosunku do ogólnej liczby pracowników niepełnosprawnych

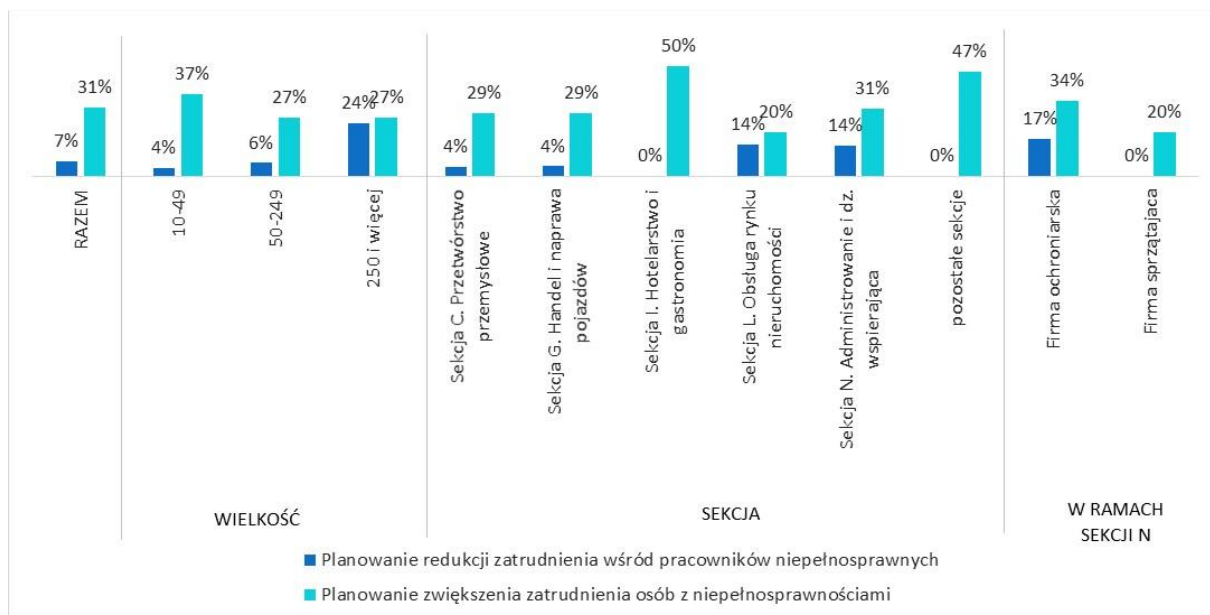
	RAZEM	WIELKOŚĆ FIRMY			CHARAKTER DZIAŁALNOŚCI			
		10-49	50-249	250 i więcej	Firma ochroniarska	Firma sprzątająca	przemysł	pozostałe
Nowoprzyjęci pracownicy niepełnosprawni								
do 25%	65%	74%	67%	18%	33%	67%	82%	70%
26-50%	17%	8%	19%	36%	33%	33%	4%	17%
51-75%	2%			18%	6%			
76-100%	17%	18%	14%	27%	27%		14%	13%
Średnia (udział procentowy)	29,4	27,5	25,7	52,0	45,6	12,4	21,9	26,3
Zwolnieni pracownicy niepełnosprawni								
do 25%	78%	86%	77%	55%	67%	67%	89%	73%
26-50%	19%	14%	20%	27%	27%	17%	11%	23%
51-75%	2%		3%	9%	6%			3%
76-100%	1%			9%		17%		
Średnia (udział procentowy)	16,8	12,5	17,1	32,2	22,4	20,3	12,7	16,9
Liczba wygaśniętych umów pracowników niepełnosprawni								
do 25%	96%	98%	94%	100%	88%	100%	98%	100%
26-50%	4%	2%	6%		12%		2%	
Średnia (udział procentowy)	4,4	3,7	4,8	4,1	9,4	1,4	3,0	1,5

Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=127

Zakłady pracy chronionej w ostatnim roku częściej zatrudniały, niż zwalniały pracowników (jeśli w ogóle dochodziło do ruchów kadrowych). Ten kierunek powinien zostać utrzymany w najbliższych 6 miesiącach. Jedynie 7% przedstawicieli ZPCh planuje redukcję zatrudnienia OzN (głównie ze względu na trudną sytuację finansową), zaś 31% podmiotów zamierza zwiększyć zatrudnienie tej grupy pracowników.

Nadal wyższego poziomu rotacji należy spodziewać się w przypadku przedsiębiorstw dużych, a także w branży ochroniarskiej.

Wykres 56. Odsetek ZPCh planujących redukcję zatrudnienia wśród niepełnosprawnych pracowników oraz zwiększenie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w najbliższych 6 miesiącach, ogółem oraz ze względu na wielkości firmy i sekcję działalności



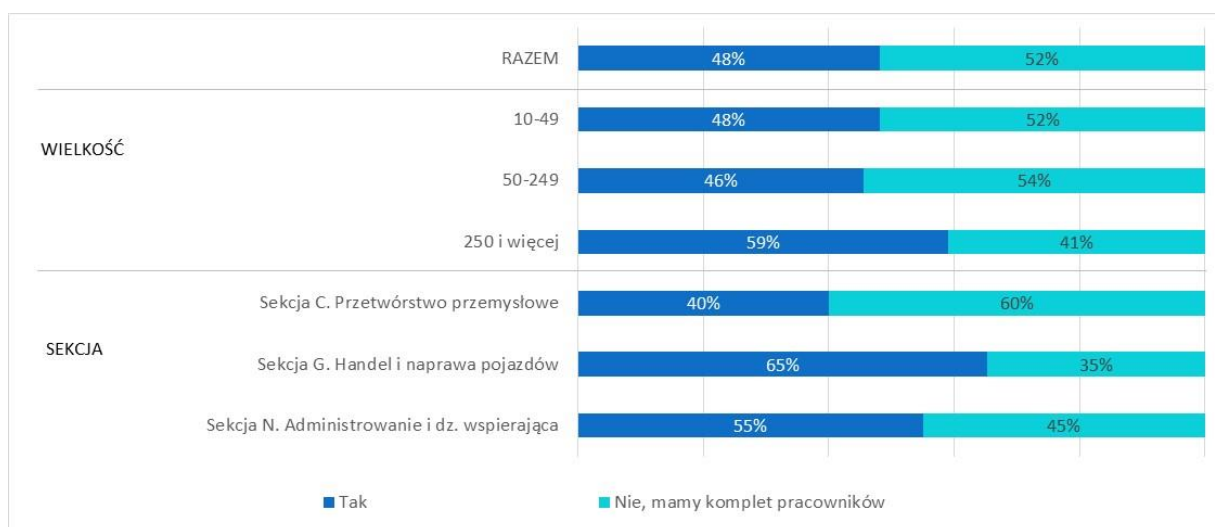
Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=189

19 POZYSKIWANIE PRACOWNIKÓW Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI PRZEZ ZPCh

Blisko połowa przedstawicieli ZPCh zadeklarowała, iż w ich podmiotach dostępne są wolne miejsca pracy dla osób z niepełnosprawnościami (48%), podczas gdy 52% zakładów ma obecnie komplet pracowników.

Odsetek podmiotów, w których są dostępne wolne miejsca pracy dla osób z niepełnosprawnościami jest wyższy w przypadku największych przedsiębiorstw (59%), a także dla ZPCh z branży handlu i napraw (65%).

Wykres 57. Dostępność miejsc pracy w ZPCh dla osób z niepełnosprawnościami



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=208

Wśród sposobów pozyskiwania pracowników niepełnosprawnych ważne miejsce odgrywa dysponowanie bazą danych byłych pracowników oraz polecenie ze strony obecnych pracowników firmy.

Obiektowi koordynatorzy mają listę pracowników byłych, którzy kiedyś dla nas pracowali i czasami ich namówią, żeby wrócili. Czasami są ogłoszenia w urzędzie pracy.

Przedstawiciel ZPCh, branża ochrony

W branżach o największej rotacji (ochrona i utrzymanie czystości) pracownicy, dzięki osobistym kontaktom, mają dobre rozeznanie o wolnych miejscach i warunkach pracy w poszczególnych zakładach, co ułatwia znalezienie nowego personelu.

Wszystkie panie razem na te obiekty jeżdżą w autobusach, o jakiejś godzinie piątej, szóstej, no to jak sobie tam porozmawiają, to wiadomo, że któraś tam, jedna powie „A u mnie jest fajnie”, „A u mnie nie jest fajnie”, „A ja się zwolnię”, „Dobra, to ja się zwolnię, to ja będę jeździć z tobą, tam do tego przystanku”. I to tak często też wygląda.

Przedstawiciel ZPCh, branża utrzymania czystości

Zakłady pracy chronionej, zwłaszcza w mniejszych ośrodkach miejskich cieszą się dobrą opinią jako miejscem zatrudniania osób niepełnosprawnych na korzystnych, uczciwych zasadach. W związku z tym spora część firm dysponuje zgłoszeniami od osób zainteresowanych podjęciem pracy. Wówczas w razie potrzeby pozyskania pracownika, proces rekrutacji osób niepełnosprawnych jest uproszczony.

My nie mamy problemów z pozyskaniem osób. Bo tutaj osób niepełnosprawnych, których można by zatrudnić na terenie jest przynajmniej kilkanaście.(...) W tej chwili mam chyba 9 CV ludzi, którzy chcieliby przyjść.

Przedstawiciel ZPCh, branża przetwórstwa rolnego

Duża część ZPCh jest jednak zmuszona do aktywnego poszukiwania kandydatów do zatrudnienia. W tym celu współpracują one z Powiatowymi Urzędami Pracy i Miejskimi Ośrodkami Pomocy Społecznej oraz ogłaszają się w lokalnych mediach i portalach internetowych.

Ogłoszenie w naszej gazecie [powiatowej]. Jak już jest problem z pozyskaniem stamtąd, to dajemy [ogłoszenie] do urzędu pracy. Z tego względu, że z urzędu pracy, to przychodzą ludzie mało chętni do pracy.

Przedstawiciel ZPCh, branża ochrony

Ostatecznie to urzędy pracy (65%) oraz indywidualne zgłoszenia OzN (64%) stanowią główne ścieżki rekrutacji personelu. Na zgłoszeniach bezpośrednich rekrutację najczęściej opierają firmy ochroniarskiej (71%), podczas gdy podmioty dużej wielkości przede wszystkim bazują na ogłoszeniach w prasie (76%). Ceniona przez pracodawców droga polecenia przez innych niepełnosprawnych pracowników ostatecznie wykorzystywana jest przez co trzeci podmiot (33%), częściej przez firmy duże, oraz ZPCh z branży ochrony.

Natomiast agencje pośrednictwa pracy, WZT czy ZAZ są bardzo sporadycznie wykorzystywanym sposobem rekrutacji – co zapewne związane jest z niewielką liczbą OzN tam zatrudnionych w porównaniu z liczbą pracowników poszukujących pracy.

Zainteresowanie podjęciem pracy przez osoby niepełnosprawne w ZPCh jest bardzo zróżnicowane i trudno znaleźć czynniki precyzyjnie to warunkujące. Część rozmówców wskazywała na trudność pozyskania pracowników, inne z kolei nie mają z rekrutacją większych problemów. **Znalezienie pracowników jest relatywnie trudniejsze w branżach z dużą rotacją zatrudnienia (np. ochrona i zachowanie czystości), natomiast zazwyczaj łatwiejsze w pozostałych ZPCh, zwłaszcza zajmujących się przetwórstwem przemysłowym.**

(...) mamy raczej rynek pracownika, pracownik narzuca w większości swoje warunki w tej chwili.

Przedstawiciel ZPCh, branża utrzymania czystości

Łatwość rekrutowania jest zapewne związana z warunkami oferowanymi przez danego pracodawcę, płacowymi i pozapłacowymi.

(...) nie mamy problemów [z rekrutacją]. /.../ to jest przede wszystkim spowodowane tym, że mamy opiekę [zdrowotną] na miejscu. Poza tym /.../ mamy darmowe wyżywienie na stołówce (...), pieniądze, które są za pomocą indywidualną u nas idą na pomoc indywidualną, a wiem, że nie wszędzie tak idą, /.../. U nas po prostu nie ma z tym problemu i osoby o tym wiedzą.

Przedstawiciel ZPCh, branża mięsna

Widoczna jest tendencja występowania coraz większych trudności w pozyskiwaniu pracowników, co wynika po części z rosnącej konkurencji firm z otwartego rynku pracy, oferowania mało atrakcyjnych umów zlecenie i o dzieło, wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce (ZPCh oferują często minimalny poziom płac) oraz rozwoju państwowych programów socjalnych (mniej niepełnosprawnych jest zmuszonych do podejmowania pracy wyłącznie ze względów ekonomicznych). W rezultacie pozyskanie pracowników dla znacznej części ZPCh stanowi problem.

(...) zrobiła się strefa przemysłowa tutaj wkoło i porobiły się duże firmy, które (...) zatrudniają przynajmniej te 6% [niepełnosprawnych] żeby nie płacić do PFRON.

Przedstawiciel ZPCh, branża ochrony

O problemach w rekrutacji osób z niepełnosprawnościami wspominała ponad połowa przedstawicieli ZPCh, przy czym 30% oceniało te trudności jako niewielkie lub średnie, zaś 27% jako duże. Z większymi trudnościami borykali się przedstawiciele branż o większej rotacji pracowników – a więc firmy ochroniarskie i sprzątające (sekcja N – 67%) oraz z branży handlu i napraw (66%). Tymczasem podmioty z branży produkcyjnej, gdzie rotacja pracowników jest zdecydowanie mniejsza, rzadziej mają problemy ze znalezieniem pracowników.

Wśród problemów wskazywano na rotację, zwłaszcza na odejścia pracowników, ale także brak osób chętnych do pracy (50%). Pojawił się także problem ze znalezieniem osób, które faktycznie są w stanie wykonywać daną pracę.

Bardzo duża [rotacja]. Głównie tych z niepełnosprawnościami dlatego, że niektórzy podejmują się pracy, bo muszą, ale nie są w stanie.

Przedstawiciel ZPCh, branża ochrony

Wyzwaniem dla co trzeciego podmiotu z trudnościami w rekrutacji okazuje się znalezienie pracowników z odpowiednim stopniem i rodzajem niepełnosprawności, jednocześnie posiadających kompetencje potrzebne w przedsiębiorstwie (36%). Konieczność spełnienia kryteriów wskaźnika również przeszkadza w pozyskiwaniu pracowników z niepełnosprawnościami. Poza tym pracodawcy z sektora pracy chronionej borykają się z tymi samymi problemami w rekrutacji, co pracodawcy na otwartym rynku pracy.

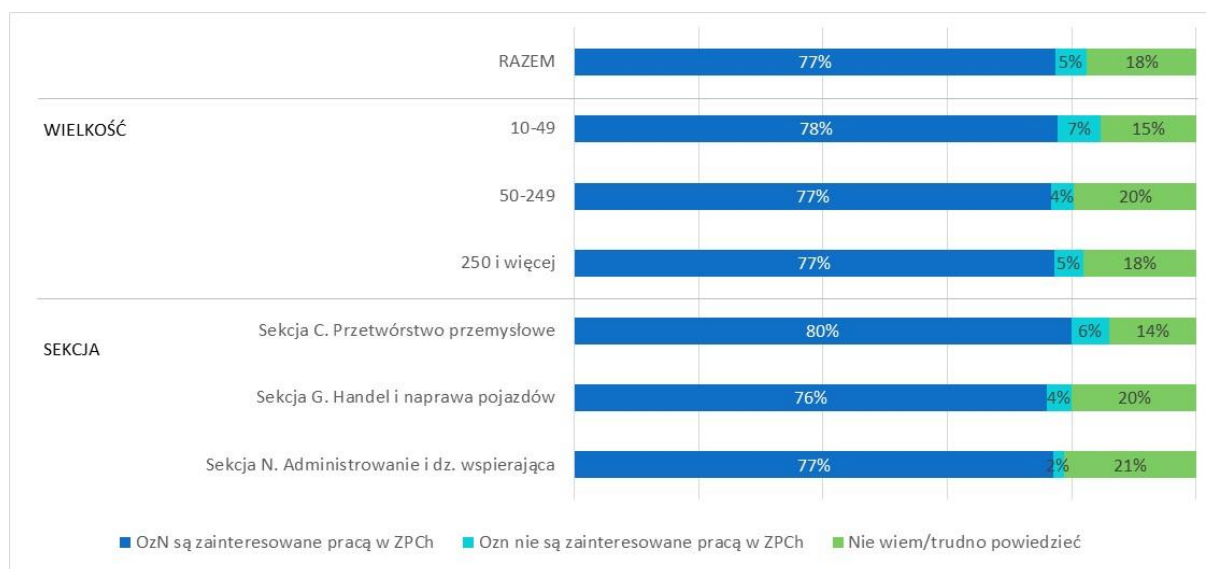
Tak samo jak zdrowi, ja ich w ogóle nie rozdzielam. /.../, są lepsi, gorsi, bardziej obowiązkowi, mniej obowiązkowi, bardziej pracowici, mniej pracowici. To się nie przekłada z powodu niepełnosprawności tylko od charakteru

Przedstawiciel ZPCh, branża piekarnicza

20 CZYNNIKI DETERMINUJĄCE CHĘĆ PRACY W ZPCh

W ocenie większości przedstawicieli ZPCh osoby z niepełnosprawnościami są zainteresowane pracą na rynku chronionym (77%). Odsetek ten jest zbliżony niezależnie od innych cech zakładów pracy chronionej, np. wielkości zatrudnienia, czy sekcji działalności.

Wykres 58. Ocena zainteresowania osób z niepełnosprawnościami pracą w ZPCh



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=216

Potrzeby i oczekiwania osób z niepełnosprawnościami zgłaszających się do pracy w ZPCh dotyczą głównie wynagrodzenia (preferowane są zarobki powyżej kwoty minimalnego wynagrodzenia), świadczeń dostępnych z ZFRON oraz warunków pracy. Istotnym czynnikiem jest niewielka odległość od miejsca zamieszkania z uwagi na ograniczoną mobilność części osób niepełnosprawnych i trudności w korzystaniu z transportu zbiorowego oraz ze względu na zbyt niski poziom zarobków dla dalekich przejazdów.

Chcieliby zarobków wyższych niż płaca minimalna.

Przedstawiciel ZPCh, branża włókiennicza

Szczególnie w przypadku prac najniżej płatnych i najmniej prestiżowych, takich jak np. utrzymanie czystości, wyraźnie wyższe wymagania mają mężczyźni i osoby młodsze.

[pracownicy] to są głównie kobiety. Co więcej, tak jak tutaj patrzę z tych naszych analiz osób niepełnosprawnych, które tutaj do nas do pracy przychodzą, są to osoby w wieku przedemerytalnym albo już emerytalnym. I te osoby, jakby to powiedzieć, najdłużej u nas pracują i najchętniej są zatrudnione, bo nie powiem, ale to też są takie osoby solidne do pracy, na których to wszystko się tutaj opiera, jeżeli chodzi o sprzętanie. Osób do pracy młodych, przy tych usługach, to jest

bardzo mało, [szukają innej pracy, za inne pieniądze]. (...) nawet jest ciężko kogoś znaleźć koło czterdziestu lat do pracy, żeby takie roboty chcieli wykonywać.

Przedstawiciel ZPCh, branża utrzymania czystości

Spośród dostępnych pracownikom niepełnosprawnym form wsparcia najbardziej doceniane są – w opiniach pracodawców ZPCh i byłych ZPCh – te związane z uzyskaniem korzyści o charakterze finansowym.

Największą chyba dla nich pomocą, to jest dofinansowanie do leków, bo finansujemy w stu procentach recepty pracownikom.

Przedstawiciel byłego ZPCh, branża elektroniczna

Często doceniane są także takie korzyści, które wiążą się z ułatwionym dostępem do opieki medycznej i zabiegów rehabilitacyjnych.

Mamy też przychodnię rehabilitacyjną, właśnie sama korzystam z tej przychodni, bo tak jak mówiłam mam teraz problem z kręgosłupem (...) i nie ma żadnego problemu z tym. (...) dzisiaj się zgłosiłam, od jutra mam cały cykl zabiegów.

Przedstawiciel ZPCh, branża mięsna

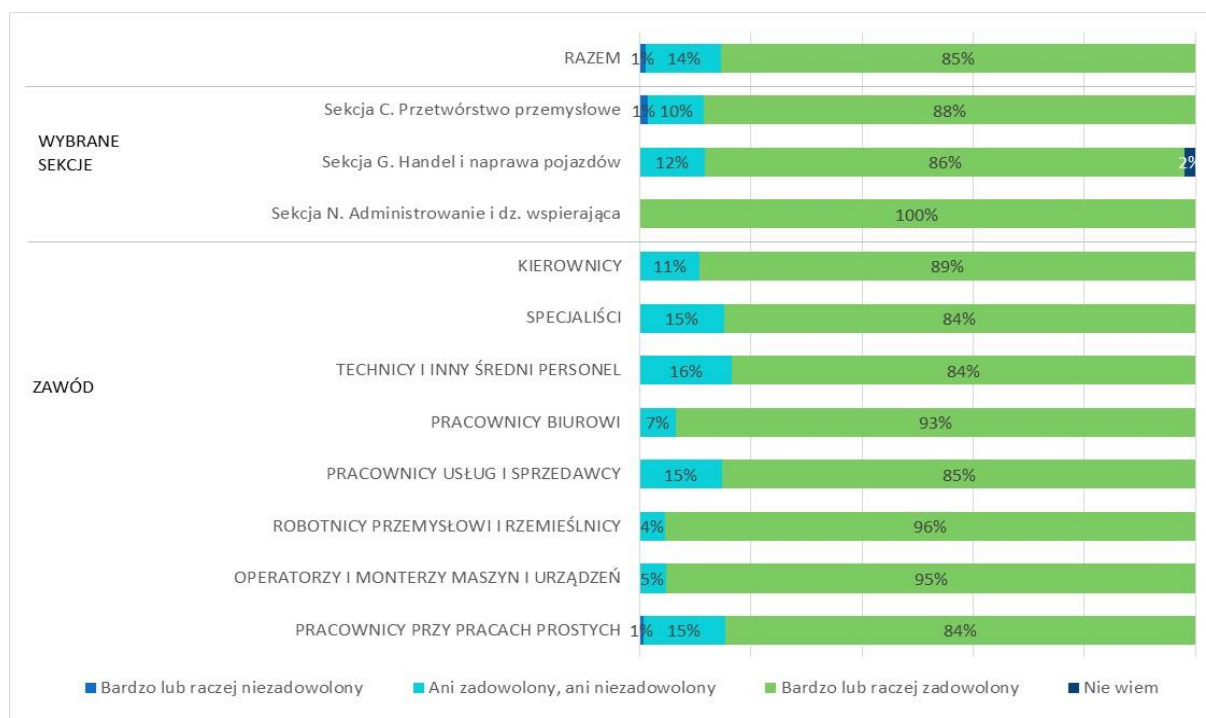
Ogromna większość niepełnosprawnych pracowników ZPCh jest zadowolona z obecnej pracy – aż 85% deklaruje, iż są bardzo zadowoleni (40%) lub raczej zadowoleni (45%).

Niezadowolenie wyraził tylko 1% badanych. Tak wysoki poziom zadowolenia może wiązać się z wysokim poziomem deprivacji potrzeb i być konsekwencją w ogóle zadowolenia z posiadania jakiegokolwiek pracy.

Najwyższy odsetek osób zadowolonych z obecnej pracy dotyczy sekcji administrowania i działalności wspierającej (100%), a także osób pracujących w zawodach pracowników biurowych, robotników, operatorów i monterów maszyn i urządzeń.

Wśród osób z niepełnosprawnością intelektualną 99% zadeklarowało, iż lubią swoją obecną pracę. Nikt nie sformułował oceny negatywnej.

Wykres 59. Zadowolenie z obecnej pracy



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAPI, z wyłączeniem niepełnosprawności intelektualnej, N=1006

Jednym z powodów wysokiego stopnia zadowolenia z obecnej pracy jest fakt jej dużego dopasowania do potrzeb niepełnosprawnych pracowników. Aż 69% z nich ocenia, iż ich praca jest w dużym lub bardzo dużym stopniu zgodna z ich potrzebami, zaś kolejne 27% jest zdania, iż praca ta jest zgodna z ich potrzebami w stopniu średnim.

Na dopasowanie obecnej pracy do potrzeb częściej wskazują osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (71%), a także osoby z zaburzeniami głosu, mowy i chorobami słuchu (83%) oraz z chorobami narządu wzroku (77%).

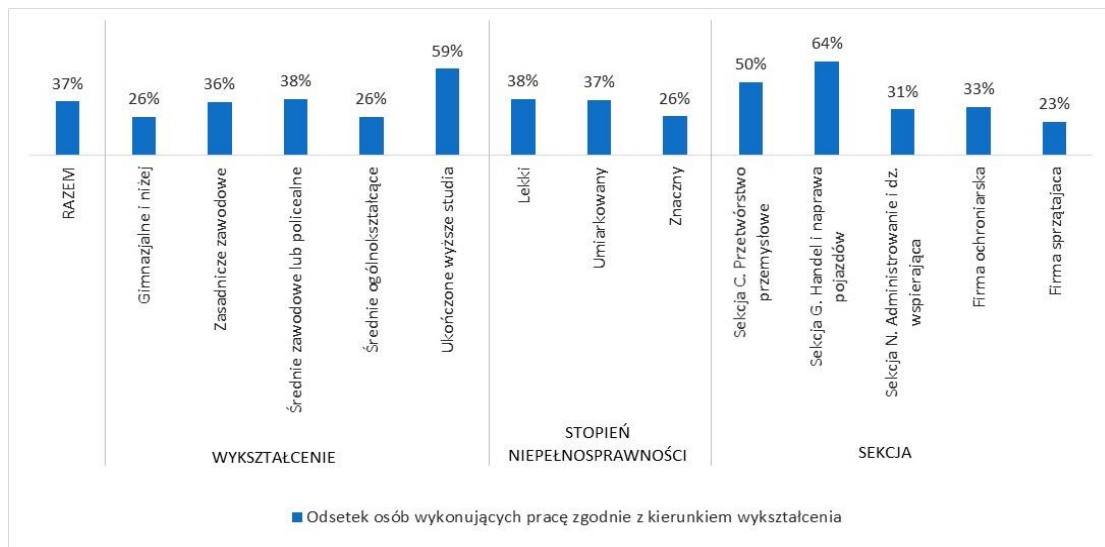
Około 3% badanych uznało obecną pracę za niezgodną z ich potrzebami – częściej były to osoby żyjące z chorobami neurologicznymi.

Pomimo wysokich ocen dopasowania aktualnej pracy do potrzeb niepełnosprawnych pracowników ZPCh, należy zauważyć iż **jedynie 37% z nich wykonuje zajęcie zgodne z kierunkiem im wykształcenia.** Najczęściej na taką zgodność wskazują osoby, które ukończyły studia wyższe (59%), a także zatrudnieni w sekcji handlu i napraw (64%) oraz przetwórstwa przemysłowego (50%).

Natomiast aż 76% pracowników ZPCh wskazało, iż wykonywana przez nich praca jest dopasowana do poziomu ich kwalifikacji. Jedynie 16% uważa, iż wykonują pracę poniżej swoich kwalifikacji.

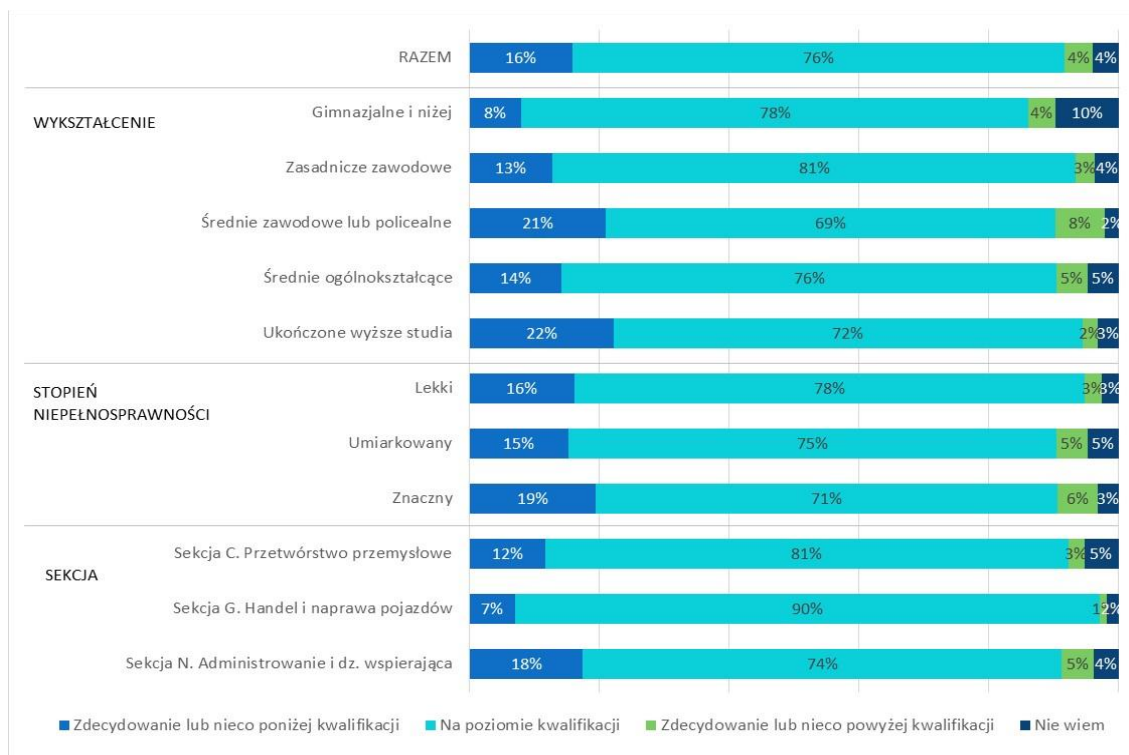
W swojej opinii poniżej kwalifikacji częściej pracują osoby z wykształceniem średnim zawodowym (21%) oraz po studiach (22%). Najczęściej na dobre dopasowanie kwalifikacji do wykonywanej pracy wskazują pracownicy sekcji handlu i napraw (90%).

Wykres 60. Odsetek niepełnosprawnych pracowników ZPCh wykonujących pracę zgodną z kierunkiem wykształcenia, ze względu na wykształcenie, stopień niepełnosprawności i sekcję zakładu pracy



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAPI, z wyłączeniem niepełnosprawności intelektualnej, N=1006

Wykres 61. Odsetek niepełnosprawnych pracowników ZPCh pracujących poniżej, na poziomie i powyżej swoich kwalifikacji, ogółem oraz ze względu na wykształcenie, stopień niepełnosprawności i wiek



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAPI, z wyłączeniem niepełnosprawności intelektualnej, N=1006

Wśród spontanicznie wymienianych zalet pracy w ZPCh na pierwszym miejscu znalazły się aspekty związane z atmosferą i kontaktem z ludźmi (45%).

Praca w środowisku innych niepełnosprawnych dla części pracowników jest szalenie istotna, znajdują się bowiem wśród osób mających podobne problemy, nie czują się dyskryminowani ze względu na swoją niepełnosprawność; dla innych nie ma to specjalnego znaczenia. Ważna dla pracowników jest możliwość przebywania wśród osób przyjaznych, wykazujących zrozumienie dla ich ograniczeń, wynikających z niepełnosprawności, zarówno współpracowników, jak i przełożonych.

Cieszę się, że zostały zatrudnione i po prostu poza tym też w swoim środowisku osoby niepełnosprawne pracują, lepiej się czują, tak. Na pewno wpływ taki społeczny to ma, że pracują w Zakładzie Pracy Chronionej gdzie np. osoba bez oka czy tam z urwanym palcem czy coś nie robi dla nich wrażenia takiego jak w normalnym zakładzie pracy gdzie nie zatrudnia się osób niepełnosprawnych tak. Nie czują się takie wyobcowane./.../ nie czują się źle, nie czują się wytykani, nie czują się, że są takie osoby, nie jest to dla nich dziwne, nie mają takich stereotypów osób niepełnosprawnych tak. U nas też ludzie jakby nie mają takich stereotypów osób niepełnosprawnych.

pracownik ZPCh, branża mięsna

Trzeba jednak wspomnieć, w kontrze do wyżej wymienionych powodów, że czynnikiem determinującym podejmowanie pracy w zakładach pracy chronionej jest również brak wiary w możliwość zatrudnienia na rynku otwartym i sprostanie jego wymogom, strach związany z brakiem zrozumienia dla niepełnosprawności i obawa przed dyskryminacją. W drugiej kolejności wśród zalet wymieniano cechy samej pracy (40%), m.in. to, iż jest ona ciekawa, lekka, dobrze zlokalizowana, samodzielna.

Znaczenie ma także fakt przystosowania miejsca, wyposażenia i warunków pracy do potrzeb niepełnosprawnych pracowników (24%). Pracownicy cenili sobie także organizację czasu pracy (13%).

Znaczy największym atutem, jeżeli był Zakład Pracy Chronionej było to, że były udogodnienia dla osoby niepełnosprawnej, żeby miała jak najlepszy komfort pracy bez utrudnień.

pracownik byłej ZPCh; branża automatyki

Jeśli chodzi o inne warunki to też wszystko to co potrzeba mamy tutaj zapewnione, nie mam tutaj na ten moment żadnych zastrzeżeń. Samo to doświadczenie, które tutaj mam i pracuję od tego czasu, ja tu chcę pracować i pracodawca chce mnie tutaj trzymać, to też o czymś świadczy, że jest ok.

pracownik byłego ZPCh, branża opakowań

Cenna jest dla pracowników również możliwość korzystania z kursów czy szkoleń podnoszących kwalifikacje, które są finansowanych przez pracodawcę.

Dzięki ZPCh te kwalifikacje mam dużo wyższe niż gdyby powiedzmy nie było go i nie miałbym tej możliwości ukończenia tych kursów, nie kursów, zdobycia tego doświadczenia zawodowego.

pracownik ZPCh, firma ochroniarska i sprzątająca

Co dziesiąty z pracowników ZPCh spontanicznie wymienił samą możliwość zatrudnienia i świadczenia pracy.

A na największe zalety? Mam pracę, pracuję.

pracownik ZPCh; branża cukiernicza

Jak byłabym niezadowolona, to pewnie tyle lat bym tutaj nie pracowała, więc no, jestem zadowolona..

pracownik ZPCh, firma sprzątająca

Ponad połowa pracowników uznała, że praca w ZPCh nie posiada wad (60%). Wśród osób, które zgłaszały niedogodności, najczęściej dotyczyły one charakterystyki pracy (16%), np. jej ciężkiego, wyczerpującego charakteru, presji czasu czy stresu z nią związanego. 9% pracowników wskazywało na niesatysfakcjonujący poziom zarobków, zaś 6% na niekorzystny czas pracy.

Z perspektywy pracodawców rynku chronionego najważniejsze dla pracowników z niepełnosprawnościami jest zaspokojenie specyficznych potrzeb tej grupy (75%) – a zatem oferowane dofinansowanie w ramach ZFRON, gwarantowanie przestrzegania warunków pracy dla OzN, zapewnienie opieki medycznej i rehabilitacji, przystosowanie miejsca pracy.

Przedstawiciele ZPCh wskazywali także na społeczne korzyści wynikające z podejmowania pracy przez osoby niepełnosprawne – związane z atmosferą i kontaktem z ludźmi (15%), w szczególności wsparcie i akceptacja dla ograniczeń sprawności. Pracodawcy zwracali uwagę na zmiany zachodzące w zachowaniu i postawie swoich pracowników - otwieranie się na innych ludzi, wzrost samoceny i nabywanie pewności siebie, chęć nawiązywania i pogłębiania relacji międzyludzkich. Pracodawcy zwracali uwagę na wręcz terapeutyczną funkcję, jaką pełni praca dla osoby niepełnosprawnej.

To wszystko służy rehabilitacji i zawodowej i społecznej. Wiadomo, że człowiek przychodzi do pracy, ma kontakt z innymi ludźmi, może się rozwijać, może przełamywać pewne bariery. Też przy długiej takiej nieczynności zawodowej takie bariery się pojawiają, takie psychologiczne bariery, które człowiek w pracy zaczyna pokonywać. /.../To jest pomoc też psychologiczna bez psychologa, ale taka pomoc w otwarciu się na ludzi, na świat tym niepełnosprawnym, jest nie do przecenienia.

przedstawiciel ZPCh, branża narzędziowa

Dla niej praca to nie tylko pieniądze, ale i sam fakt, że jest potrzebna społecznie, że może się tutaj pokazać wśród ludzi itd. No co by ją czekało gdyby ona na wózku siedziała w domu i nic nie robiła. Tutaj nawet to, że musi się codziennie ubrać, umalować, przyjść, a więc nie tylko finanse, ale i inne pozytywy są tego, że ci ludzie pracują. Tak przynajmniej mnie tłumaczy. /.../ a ci ludzie chcą coś robić. Oni nawet są bardziej pracowici niż taki sprawny /.../.

przedstawiciel byłego ZPCh, branża chemiczna

Niepełnosprawni pracownicy nie czuliby się też dobrze w środowisku pracy, gdyby panowała tam nieprzyjemna atmosfera, gdyby czuli się dyskryminowani, piętnowani czy po prostu gorsi.

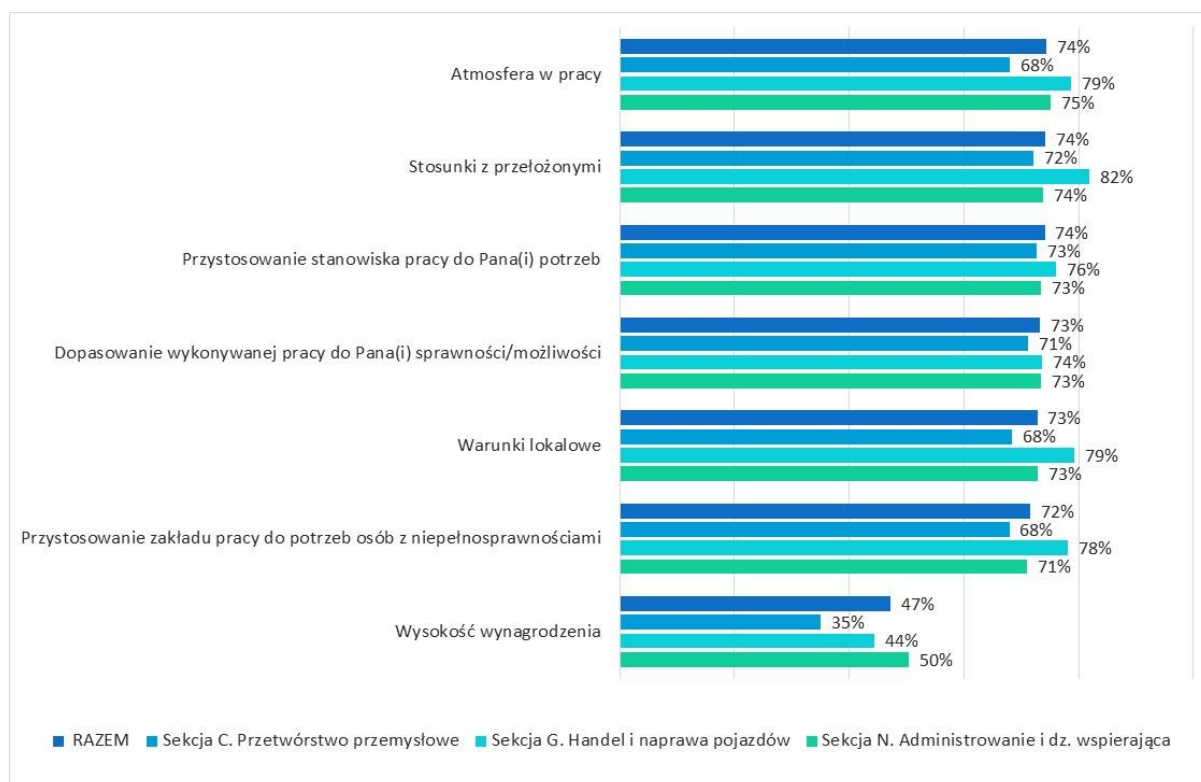
Jeśli chodzi o stosunek do osób niepełnosprawnych, to nigdy w życiu nie zdarzyło mi się, żebym odczuła, że w jakiś sposób jestem dyskryminowana, ktoś się gdzieś tam naśmiewa za plecami. No, wręcz bym powiedziała, w drugą stronę /.../. Umieję spojrzeć łagodnie na to, że ktoś coś wolniej robi. /.../. A tu to naprawdę mam takie właśnie poczucie bezpieczeństwa, że nawet jak coś wolniej zrobię, to nic się nie dzieje, że po prostu przyjmują to, że no, człowiek po prostu jest osobą niepełnosprawną i ma z czymś problem.

pracownik ZPCh, firma sprzątająca

Podsumowując, zatrudnione w ZPCh osoby z niepełnosprawnościami są bardzo zadowolone z większości aspektów swojego miejsca pracy – ponad 70% z nich maksymalnie wysoko ocenia takie elementy jak atmosfera w pracy, stosunki z przełożonymi, przystosowanie stanowiska pracy do potrzeb, dopasowanie wykonywanej pracy do ich możliwości, warunki lokalowe oraz przystosowanie zakładu pracy do potrzeb OzN.

Jedynym aspektem, z którego pracownicy niepełnosprawni nie są w większości zadowoleni jest wysokość ich wynagrodzenia, choć także tutaj aż 47% wskazało na wysokie oceny. Ocena wysokości wynagrodzenia, które jak wynika z danych jest niskie, zwykle oscylujące wokół płacy minimalnej, może jednak wskazywać na **bardzo niskie oczekiwania względem wykonywanej pracy.**

Wykres 62. Odsetek osób bardzo wysoko oceniających poszczególne aspekty pracy



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAPI, z wyłączeniem niepełnosprawności intelektualnej. Pokazano odsetek odpowiedzi „9” i „10” w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznaczało „jestem w ogóle niezadowolony”, zaś 10 – „jestem bardzo zadowolony”, N=1006

W opinii pracowników byłych i aktualnych ZPCh istotnymi czynnikami determinującymi chęć pracy w ZPCh jest gwarancja opieki medycznej i możliwości rehabilitacji oraz korzystanie ze wsparcia w ramach ZFRON w ramach pomocy indywidualnej. Wskazywane były również korzyści, które obowiązują także na rynku otwartym tj. krótszy czas pracy i dodatkowy urlop.

Możliwość wsparcia z ZFRON czy to w postaci pomocy indywidualnej czy w ramach indywidualnych programów rozwoju traktowane jest jako dodatkowy, istotny atut skłaniający do poszukiwania pracy w ZPCh. Wynagrodzenie oferowane w ZPCh kształtuje się na poziomie płacy minimalnej, stąd możliwości refundacji zakupu leków, sprzętu rehabilitacyjnego, dofinansowania turnusów rehabilitacyjnych czy zwrotu za dojazdy są określane przez respondentów jako pomoc nie do przecenienia, często traktowane wręcz jako rekompensata niskiej płacy. Pracownicy dokonują kalkulacji opłacalności zatrudnienia na rynku otwartym i chronionym – jeden z nich kategorycznie orzekł, że nie zrezygnowałby ze swojej pracy w ZPCh właśnie z uwagi na te dodatkowe udogodnienia i w obawie, że pensja nie wystarczałaby na pokrycie kosztów leczenia czy rehabilitacji.

Pracownicy, z którymi przeprowadzane były wywiady pogłębione doskonale zdawali sobie sprawę z możliwości korzystania z różnych form wsparcia, z tytułu funkcjonowania ich firmy jako ZPCh. Wśród wsparcia najczęściej wymienianego i cenionego przez pracowników

w ramach pomocy indywidualnej był zwrot za prywatne wizyty lekarskie, za leki i sprzęt rehabilitacyjny, zwrot kosztów za turnusy rehabilitacyjne.

Respondenci wskazywali także na pozafinansowe korzyści wynikające z możliwości zatrudnienia w ZPCh - stabilizacja, bezpieczeństwo, satysfakcja z wykonywanej pracy, doceniają zrozumienie dla sytuacji zdrowotnej pracownika, przyjazną atmosferę i możliwość kontaktu z innymi ludźmi.

Oni wiedzą, że ten ktoś jest tak, a ten ktoś jest tak chory. Więc po prostu starają się dostosować mu tak pracę, żeby sobie dawał radę.

pracownik byłego ZPCh, branża chemiczna

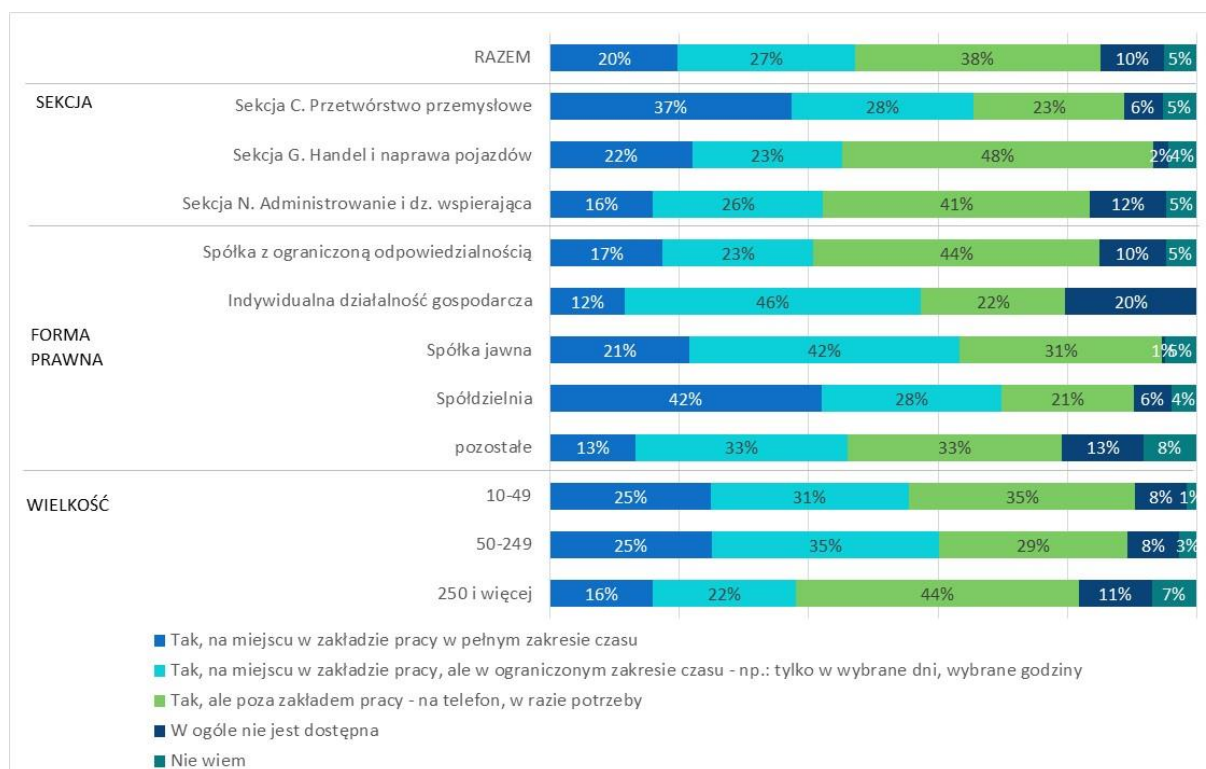
Zdecydowana większość niepełnosprawnych pracowników ZPCh deklaruje, iż mają w ramach pracy zapewniony dostęp do pomocy medycznej lub pielęgniarstwa. Warto jednak dodać, iż jedynie dla 47% jest to pomoc dostępna na miejscu, w dodatku jedynie dla 20% - w pełnym zakresie czasu. 27% pracowników ZPCh deklaruje, iż taka pomoc jest dostępna w zakładzie pracy, ale w ograniczonym zakresie czasu. Najliczniejsze grono (38%) wskazuje natomiast, iż tego typu pomoc jest dostępna, ale w razie potrzeby, na telefon, poza zakładem pracy.

Co dziesiąty badany stwierdził, iż tego typu pomoc w ogóle nie jest dostępna.

Warto przy tym zauważyć, iż dostęp do pomocy medycznej lub pielęgniarstwa na miejscu i w pełnym zakresie czasu zdecydowanie częściej zapewniają podmioty z branży przemysłu (37%), oraz działające w formie spółdzielni (42%). Z kolei pomoc doraźną częściej otrzymują pracownicy sekcji handlu i napraw (48%), oraz największych podmiotów (44%).

Za niepokojący należy uznać fakt, iż co piąty spośród badanych zatrudnionych w ZPCh o formie prawnej indywidualnej działalności gospodarczej deklaruje, że nie ma w ogóle dostępu do takiej pomocy medycznej.

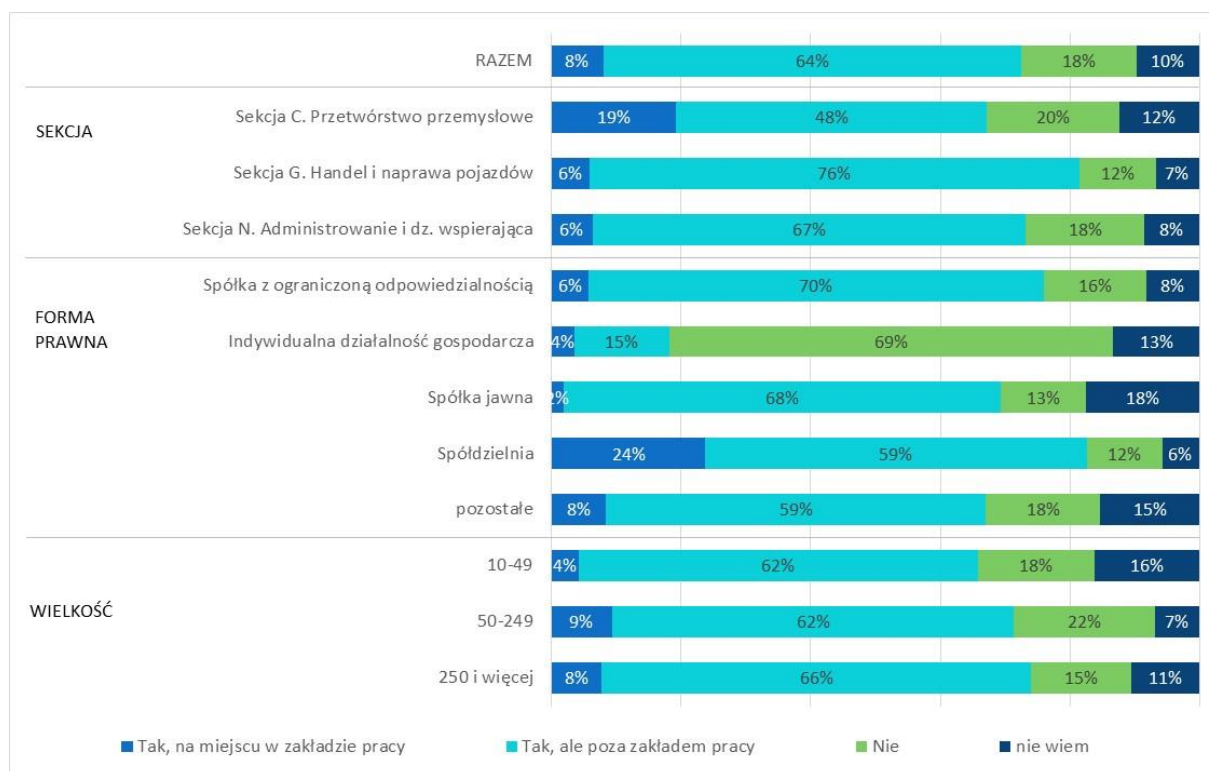
Wykres 63. Dostępność pomocy medycznej lub pielęgnarskiej dla pracowników ZPCh



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAPI, z wyłączeniem niepełnosprawności intelektualnej, N=1006

Większość pracowników ZPCh potwierdza, iż ich zakłady pracy organizują dla nich rehabilitację medyczną (72%), lecz w znaczniej mierze odbywa się ona poza zakładem pracy (64%). Na miejscu do rehabilitacji medycznej ma dostęp jedynie 8% pracowników – częściej są to zatrudnieni w sekcji przetwórstwa przemysłowego (19%), a także pracownicy spółdzielni (24%). Natomiast zdecydowana większość pracowników ZPCh, które działają w formie indywidualnej działalności gospodarczej deklaruje, iż ich pracodawca w ogóle nie organizuje rehabilitacji medycznej (69%).

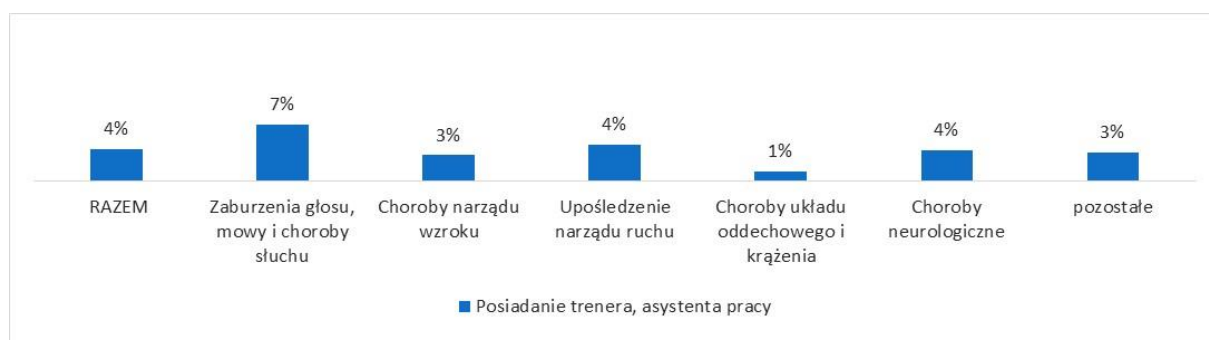
Wykres 64. Organizacja rehabilitacji medycznej dla pracowników ZPCh



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAPI, z wyłączeniem niepełnosprawności intelektualnej, N=1006

Bardzo niski jest odsetek niepełnosprawnych pracowników, którzy w miejscu pracy mają dodatkową osobę do pomocy, np. trenera, czy też asystenta pracy – wśród wszystkich badanych to 4%, nieco więcej w przypadku osób z zaburzeniami głosu, mowy i chorobami słuchu (7%).

Wykres 65. Odsetek pracowników niepełnosprawnych posiadających osobę, która pomaga im w miejscu pracy



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAPI, z wyłączeniem niepełnosprawności intelektualnej, N=130

21 OTWARTY RYNEK PRACY JAKO ALTERNATYWA DLA PRACOWNIKÓW ZPCh

Osoby z niepełnosprawnościami zatrudnione w ZPCh w ogromnej większości nie mają ani chęci, ani planów szukania zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Jedynie 14% spośród niepełnosprawnych pracowników ZPCh stwierdza, iż chcieliby pracować w firmie z rynku otwartego, a tylko 4% zamierza w ogóle szukać pracy poza rynkiem chronionym.

Częściej chęć pracy na otwartym rynku pracy oraz zamiar poszukiwania tam zatrudnienia deklarują osoby o lekkim stopniu niepełnosprawności. Tymczasem osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności w zasadzie żadnych planów związanych z rynkiem otwartym nie mają, podobnie osoby z zaburzeniami głosu, mowy i chorobami słuchu.

Najwyższy odsetek pracowników chętnych do przejścia na otwarty rynek pracy dotyczy takich grup zawodów jak specjaliści (20%), technicy i średni personel (22%) oraz pracownicy biurowi (25%). Jednak nawet w tych grupach faktyczne plany poszukiwania tam zatrudnienia deklaruje mało, bo odpowiednio 15%, 7% i 6% badanych.

Rynek otwarty nie jest atrakcyjnym miejscem dla osób z chorobami neurologicznymi – jedynie 2% w tej grupie deklaruje zamiar szukania tam pracy.

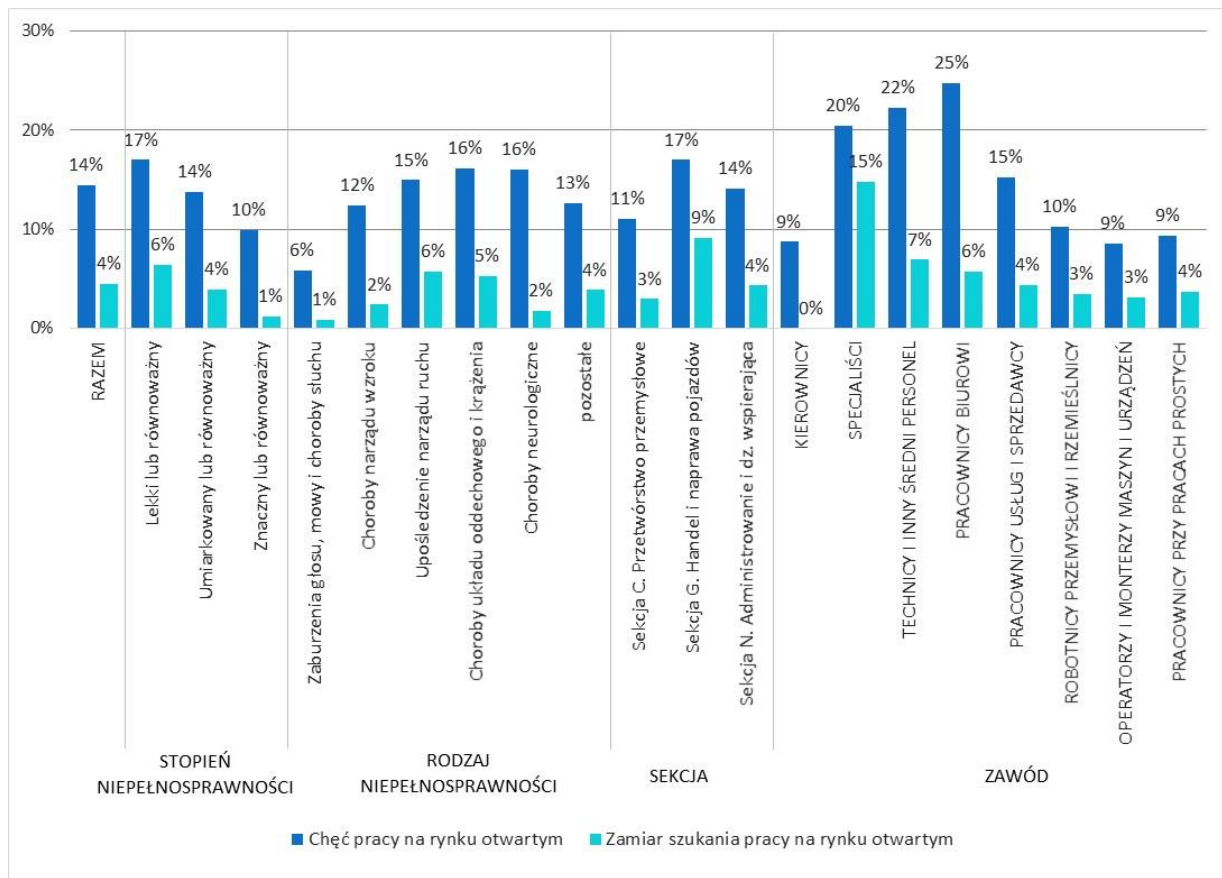
Warto także zwrócić uwagę, iż zmianie rynku pracy efektywnie zapobiega pełnienie funkcji kierowniczych – w tej grupie zawodów nikt nie planuje szukać zatrudnienia na rynku otwartym.

Choć to mężczyźni nieco częściej wyrażają chęć pracy na rynku otwartym (16% w porównaniu do 13% wśród kobiet), to jednak paradoksalnie rzadziej, niż kobiety deklarują plan poszukiwania tam zatrudnienia (3% w porównaniu do 6% wśród kobiet).

Niechęć do przejścia na otwarty rynek pracy rośnie wraz z wiekiem – wśród pracowników powyżej 50 roku życia ponad połowa w ogóle nie chciałaby pracować poza ZPCh, a ponad 60% nie zamierza szukać pracy na rynku otwartym.

Wraz ze wzrostem wykształcenia rośnie odsetek pracowników deklarujących chęć pracy na otwartym rynku pracy – wśród osób z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym to 8%, zaś wśród osób z wykształceniem wyższym – 23%. Osoby, które ukończyły studia częściej też deklarują, iż zamierzają szukać pracy na rynku otwartym – choć jest to tylko 8% spośród nich.

Wykres 66. Odsetek niepełnosprawnych pracowników ZPCh, którzy deklarują chęć pracy oraz zamiar szukania pracy na otwartym rynku pracy



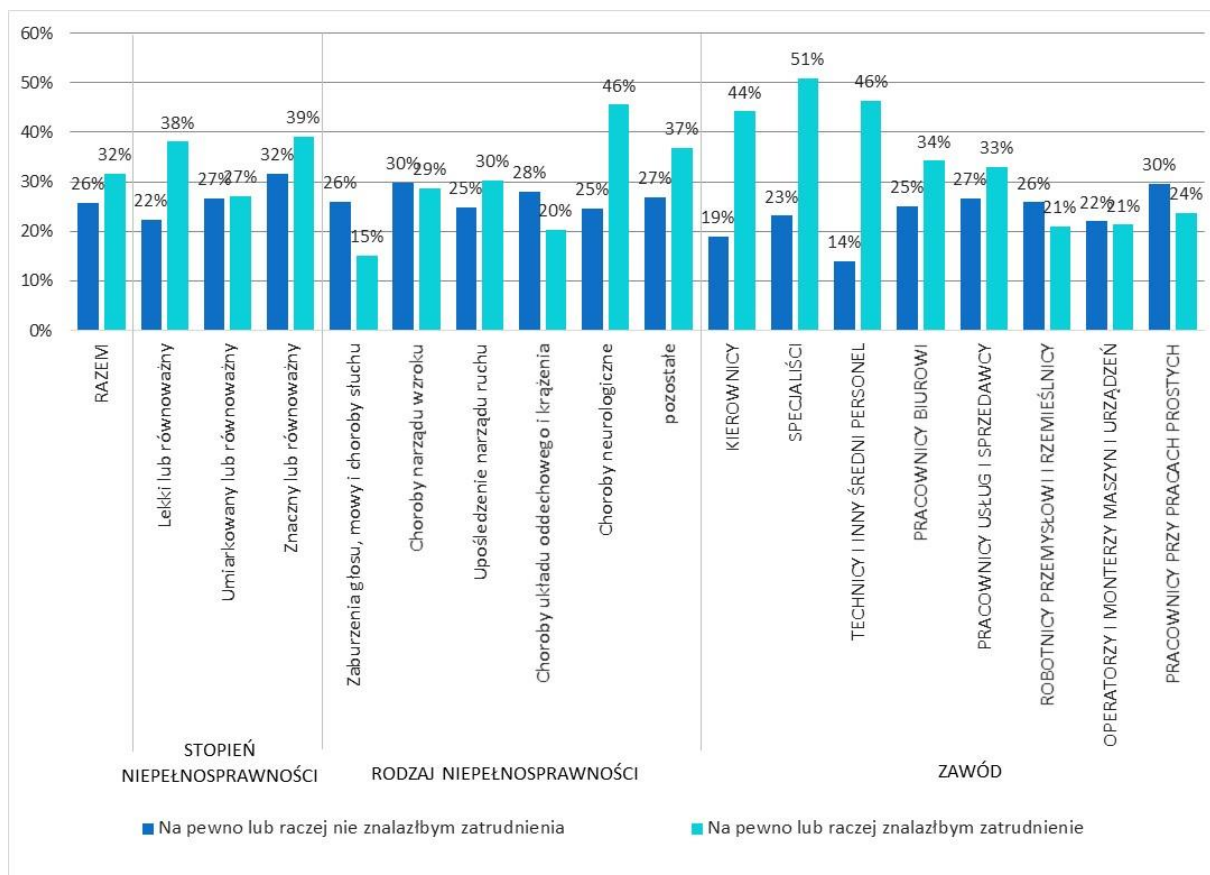
Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAPI, z wyłączeniem niepełnosprawności intelektualnej, N=1006

Opinie na temat potencjalnych szans na znalezienie pracy na otwartym rynku są wśród pracowników ZPCh podzielone. Nieznaczną przewagę mają optymiści – 32% uważa, iż znaleźliby pracę. Przeciwnego zdania jest 26% badanych.

Swoje szanse na znalezienie zatrudnienia na otwartym rynku wyraźnie wyżej oceniają osoby z chorobami neurologicznymi (46%) oraz osoby pracujące na stanowiskach kierowniczych – mimo braku jakichkolwiek planów poszukiwania tam pracy jest to deklaracja zaskakująca. Również specjaliści (51%) oraz technicy i średni personel (46%) są w dużej części przekonani o wysokich szansach na znalezienie pracy na rynku otwartym.

Tymczasem wśród osób z zaburzeniami głosu, mowy i chorobami słuchu, wśród osób z chorobami układu oddechowego i krążenia, a także wśród pracujących w zawodach robotników i pracowników przy pracach prostych przeważa odsetek pesymistów, uważających iż nie znajdą pracy na rynku otwartym.

Wykres 67. Ocena szans na znalezienie zatrudnienia na otwartym rynku pracy



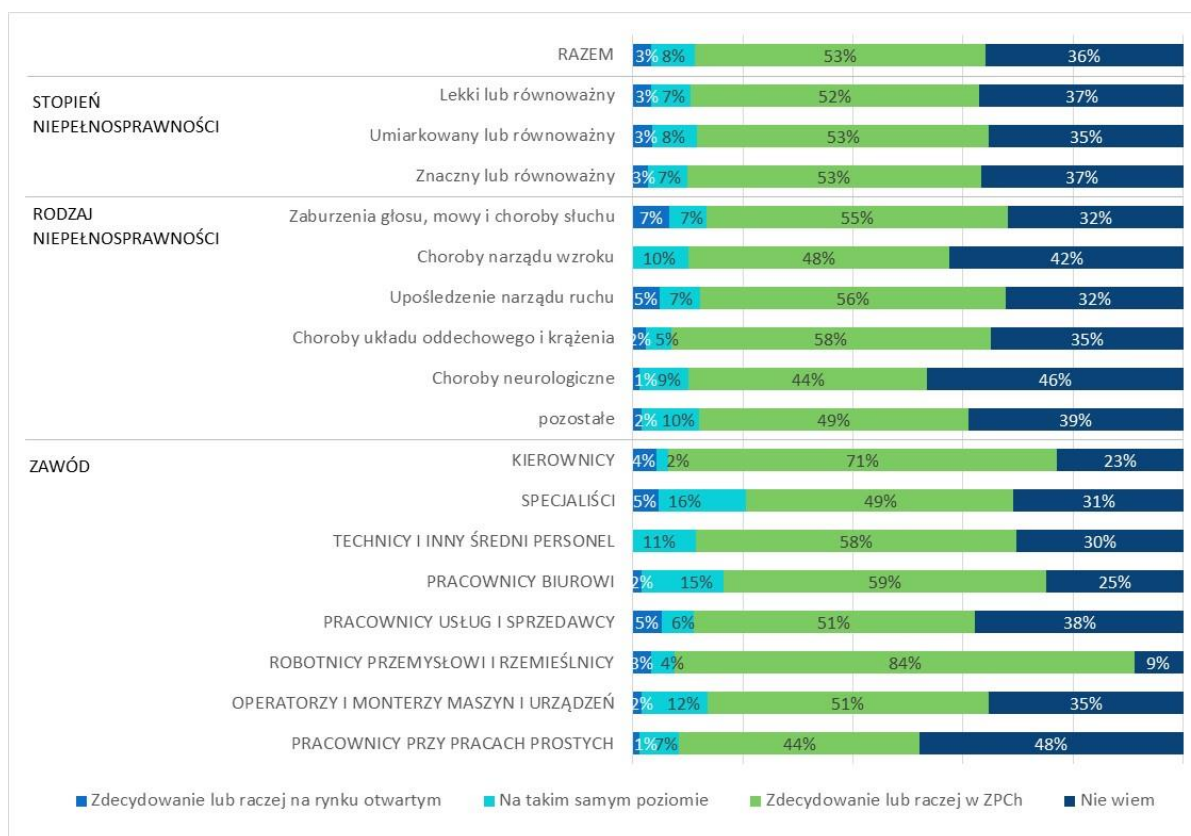
Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAPI, z wyłączeniem niepełnosprawności intelektualnej, N=1006

Niezależnie od chęci i planów poszukiwania zatrudnienia, a także od oceny swoich szans, ponad połowa pracowników ZPCh w sytuacji wyboru lepszego dla siebie miejsca pracy wskazuje na zakłady pracy chronionej (53%). Tylko 3% uważa, że lepszym wyborem byłby dla nich rynek otwarty.

Grupą w największym stopniu przekonaną o tym, iż ZPCh są dla nich najlepszym wyborem, są osoby pracujące w zawodach robotników i rzemieślników (84%), a także na stanowiskach kierowniczych (71%).

Również osoby z niepełnosprawnością intelektualną w przeważającej części uważają ZPCh za najlepsze dla nich miejsce pracy (80%). Tylko 4% wskazuje w tym kontekście na rynek otwarty.

Wykres 68. Osobisty wybór pomiędzy otwartym a chronionym rynkiem pracy



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAPI, z wyłączeniem niepełnosprawności intelektualnej, N=1006

Wśród argumentów na poparcie wyboru pracy na rynku chronionym badani wskazywali przede wszystkim na branie pod uwagę potrzeb OzN (51%) – przystosowanie stanowiska i zakładu pracy, przestrzeganie praw pracowniczych, czy dofinansowanie w ramach ZFRON.

Zatrudnienie w ZPCh daje też poczucie stabilizacji, bezpieczeństwa (21%) oraz umożliwia pracę w przyjaznej atmosferze (20%).

W badaniach jakościowych kwestia zatrudnienia na rynku otwartym w zasadzie dobrze nie wybrzmiała, z uwagi na to, że nasi rozmówcy byli z reguły długoletnimi pracownikami zakładów pracy chronionej i w większości była to ich pierwsza praca lub wcześniej pracowali również na rynku chronionym, nie mieli więc doświadczeń pracy na rynku otwartym. Część z respondentów świadczyła pracę na rynku otwartym w dalekiej przeszłości bądź pracowała w firmach nie mających statusu ZPCh, będąc jeszcze osobami zdrowymi, w związku z tym nie widzieli większego sensu w kontynuowaniu rozmowy na temat swoich doświadczeń, zastaniając się niepamięcią i nie chcąc porównywać swoich doświadczeń z rynku otwartego jako osoby pełnosprawnej.

Odkąd mam niepełnosprawność, to to jest moja pierwsza praca w Zakładach Pracy Chronionej, a wcześniej pracowałam w jakiejś tam firmie pół roku, a to było w latach 90-tych, więc po prostu jak zaczęłam aktywność zawodową to trafiłam tutaj do firmy. Więc trudno jest mi się wypowiedzieć. Jak pracuję 18 lat tutaj w firmie, więc trudno mi jest powiedzieć jak wygląda to po prostu gdzie indziej

pracownik ZPCh, branża mięsna

Niemniej jednak kilku z nich miało doświadczenia z pracy w systemie otwartym. Ci, dla których ZPCh nie był jedynym miejscem zatrudnienia nie mieli jednak najlepszych opinii nt. pracodawców z rynku otwartego – wskazywali, że część pracodawców nie zwracała uwagi na ich niepełnosprawność, że świadczyli pracę w wymiarze i zakresie takim, jak pełnosprawni, że firmy korzystały z odpisów, ulg i dofinansowań, ale nie wiązało się to z żadnymi udogodnieniami dla pracowników z niepełnosprawnościami.

W fabryce cukierków, ale tam nie było osób niepełnosprawnych albo się nie zwracało na to uwagi, nie było preferencji dla niepełnosprawnych, nikogo to nie obchodziło. /.../ jest strach, że pensja nie starczy na leczenie, że nie będzie „litości” i trzeba będzie pracować jak pełnosprawny.

pracownik ZPCh, branża zniczy i świec

Z doświadczeń osób niepełnosprawnych wynika, że firmy z otwartego rynku pracy nie chcą ich zatrudniać - w obawie przed koniecznością sprostania warunkom postrzeganym jako obciążenie m.in. krótszego czasu pracy, dodatkowych przerw i urlopów, częstszą absencją z uwagi na stan zdrowia i koniecznością dostosowania organizacji firmy do tychże warunków, a także w przekonaniu, że pracownik niepełnosprawny jest mniej efektywny.

Nam tutaj zdradzali, że na rozmowie [w firmie z rynku otwartego], jak na przykład powiedzieli, że mają grupę, to im od razu powiedziano, że grupy to nie chcą widzieć. /.../. I nawet, jak tam mówili „Ale pieniądze na mnie weźmiecie”, to nie interesowały ich nawet pieniądze. Nie chcieli widzieć grupy, żadnych dodatkowych urlopów, żadnych wizyt do specjalisty, nic z tych rzeczy. Żadnych turnusów rehabilitacyjnych, nic. Po prostu od razu mieli powiedziane, że jak chcą do pracy, to bardzo proszę, ale tego orzeczenia zakład ma nie widzieć. Więc nie wiem, czy to wynikało z niewiedzy tamtych zakładów, możliwości uzyskiwania dofinansowania /.../. czy po prostu faktycznie nie chcą mieć kłopotu.

przedstawiciel ZPCh, branża zniczy i świec

To zniechęca otwarty rynek do zatrudniania, bo oni myślą, że jak zatrudnią osoby niepełnosprawne to, że ten pracownik nie będzie aż tak wydajny jak pełnosprawny. Zależy na jakim stanowisku i no zależy co miałaby ta osoba niepełnosprawna robić.

pracownik ZPCh. firma z branży ochroniarskiej

Jeden z przedstawicieli ZPCh, wskazał, że firmy z otwartego rynku mają już w swój budżet w kalkulowaną opłatę na PFRON za brak osiągnięcia właściwego wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnością.

Nie chcę zatrudniać osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. /.../. Mają zaplanowane w planie wydatków rocznych jaką karę oni do PFRONu wpłacą, bo nie zatrudniają osób niepełnosprawnych. /.../ Ja uważam, że zakłady pracy chronionej nie muszą być zakładami dla osób niepełnosprawnych naznaczonymi. Osoby niepełnosprawne mogą pracować na otwartym rynku pracy. Nie ma problemu, żeby ich zakłady zatrudniały. Tylko jakby miały wyższe dofinansowania, to te osoby szybciej znajdą pracę. Łatwiej im będzie o tę pracę. Im się to nie opłaca, bo to jest naprawdę obciążenie dla zakładu. Te osoby chętnie by pracowały, bo dużo jest miejsc pracy.

przedstawiciel ZPCh; firma będąca dostawcą usług outsourcingowych w zakresie wspierania etapów produkcji w przemyśle spożywczym i konfekcyjnym

Panuje przekonanie, że firma z rynku otwartego, zatrudniając niepełnosprawnego, kieruje się głównie korzyściami finansowymi; misja, strategia, społeczna odpowiedzialność – te kwestie nie mają większego znaczenia.

Firmy prywatne nastawione są na korzyści finansowe, uzalanie się czy pomaganie osobom niepełnosprawnym nie ma znaczenia. Ważna jest pomoc państwa, która zwiększa opłacalność, daje zysk. Nie wierzę w inne motywacje typu: misja, empatia, społeczna odpowiedzialność, kultura organizacyjna. Tylko twarde korzyści - dofinansowanie do zatrudnienia i inne ulgi (zwolnienia z podatku), obniżenie kosztów pracy per saldo dla całej firmy, zwiększenie konkurencyjności, dzięki możliwości oferowania niższej ceny – to jest prawdziwa motywacja dla zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Pracodawca nie jest filantropem. Pieniądze po prostu – to namacalna korzyść. Brutalna prawda jest taka, że pracodawca zatrudni niepełnosprawnego, jeśli będzie się to mu opłacać.

pracownik byłego ZPCh, branża paliwowa

Na niekorzyść rynku otwartego świadczy fakt, że pracownicy niepełnosprawni nie mogą korzystać z ważnych dla nich udogodnień – opieki medycznej, rehabilitacji czy pomocy indywidualnej, które to wsparcie mają zapewnione w zakładach pracy chronionej, i które postrzegają, jako ważne i istotne.

Ja miałem epizod w jednej firmie ZPCh i tam pracowałem 10 lat, a tutaj teraz też ponad, a pracowałem w firmie, która nie była ZPCh to tak ja mówię – jest różnica znaczna. Tutaj dużo więcej można skorzystać, osoby niepełnosprawne mogą skorzystać z tego typu pomocy.

pracownik ZPCh, branża ochrona osób i mienia oraz usługi porządkowe

Generalnie rozważaniom na temat poszukiwania pracy na rynku otwartym towarzyszy obawa czy sprosta się wymaganiom, czy pracodawca będzie honorował warunki związane z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami, strach przed dyskryminacją, przed wyobcowaniem i brakiem zrozumienia.

Na otwartym rynku pracy, to z tą niepełnosprawnością, to ja /.../ czy by mnie ktoś przyjął po prostu od tak na magazyn. A tu mnie przyjęli, zaufali mi i okazało się, że wszystko było okej. Na otwartym rynku pracy, to ja nie wiem. Jeżeli ktoś tam ma jakieś schorzenie na kręgosłup, czy coś, no i pójdzie gdzieś, do jakiegoś pracodawcy i powie, że jest chory na kręgosłup, to on powie panie, to po co pan przychodzi do pracy? Niestety.

pracownik ZPCh; branża chemiczna

Pracownicy zwracają uwagę, że jedną z istotnych różnic między ZPCh i firmami z rynku otwartego, jest większa świadomość, wyrozumiałość i otwarcie tych pierwszych na potrzeby niepełnosprawnych pracowników.

Z punktu widzenia pracownika, to zależy od pracodawcy, bo tak jak my podchodzimy do ludzi tak tolerancyjnie, wiemy jak pracować z takimi ludźmi i zapewniamy im komfort tej pracy ze schorzeniami, jakie mają, to zakłady np. takie w których wcześniej pracowałam, to teraz by żadnego nie spełniły, np. jeśli chodzi o komfort pracy z orzeczeniem i świadomości pracy z osobą niepełnosprawną. /.../ Większa świadomość i wyrozumiałość w podejściu do tych osób, może tak.

pracownik i przedstawiciel byłego ZPCh, firma ochroniarska

Długoletnia praca w systemie chronionym daje poczucie bezpieczeństwa, stwarza jednocześnie obawy czy w innym otwartym środowisku pracy kompetencje i kwalifikacje zawodowe byłby wystarczające, obawy wiążą się również z przeświadczeniem, że nie jest się atrakcyjnym z uwagi np. na wiek.

Tak szczerze mówiąc, to kiedyś tam się rozglądałem. Ale teraz, jak człowiek tak popatrzy, jeżeli tego nie zrobiłem wcześniej, to teraz już będzie trudno, choćby ze względu na wiek. Bo w ogłoszeniach wszyscy piszą tam „do lat...” /.../. Wszyscy chcą człowieka do trzydziestki i żeby jeszcze znał się na pracy, i miał jeszcze tam innych dodatkowych kursów dziesięć. No, teraz są czasy już inne.

pracownik ZPCh; branża porządkowa

22 SYTUACJA PRACOWNIKÓW BYŁYCH ZPCh, KTÓRE UTRACIŁY SWÓJ STATUS I PRZESZŁY NA OTWARTY RYNEK PRACY

W ramach badania rozmowy toczyły się jedynie z pracownikami byłych ZPCh, które nadal pracują w firmie (z uwagi na RODO nie przekazywano badaczom danych kontaktowych do byłych pracowników). Trudno więc przesądzać o poprawie lub pogorszeniu sytuacji społeczno-zawodowej osób, z którymi były ZPCh zmuszone były się rozstać. Z rozmów wynika, że część tych osób znalazła zatrudnienie (na rynku otwartym lub w ZPCh), inni znaleźli się na rencie lub przeszli na emeryturę. Część firm nie zna jednak dalszych losów swoich byłych już pracowników i sytuacji, w jakiej się znaleźli.

Wielu na pewno znalazło pracę. Z tego, co tutaj do mnie dochodziło. /../ Jeżeli to są osoby niepełnosprawne z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, a jeszcze z chorobą specjalną jakby było, to myślę, że takie nie mają problemu z zatrudnieniem na rynku tutaj.

pracownik byłego ZPCh; firma produkcyjna

W większości przypadków to są emeryci już. My mamy kontakt, bo to są pracownicy, którzy przepracowali u nas 30 lat i wzwyz. Większość z nich przeszła na emerytury. Znamy się osobiście, i utrzymujemy kontakt, przynajmniej wiemy co się z nimi dzieje.

przedstawiciel byłego ZPCh; branża metalowa

Tak, wiemy, znaleźli zatrudnienie. /.../ W ZPCh. To było dużo kobiet, więc jakieś firmy sprzątające, ZPCh'y ochroniarskie.

przedstawiciel byłego ZPCh; branża poligraficzna

Dla osób niepełnosprawnych, które utrzymały zatrudnienie w byłym ZPCh utrzymującym nadal Zakładowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, w zasadzie niewiele się zmieniło - nadal mogą korzystać z tego, co było dla nich szczególnie istotne, tj. głównie z pomocy indywidualnej, czasem tylko w nieco mniejszej skali niż dotychczas. Wielu nie ma świadomości, że firma nie jest już zakładem pracy chronionej, nie zmieniły się bowiem warunki, na których funkcjonują w firmie - wymiar pracy, zakres obowiązków czy wynagrodzenie.

Ja mam takie samo uposażenie, stanowisko, więc wie pan, dla mnie to żadna zmiana. Pracuję, jak pracowałem. Dla mnie to jest po prostu żadna zmiana. /.../, żeby po prostu było trochę lepiej, to by było cacy.

pracownik byłego ZPCh, branża chemiczna

Z punktu widzenia pracownika, jestem zadowolona, dla mnie nic się nie zmieniło, dla mnie ważne jest to, że ktoś mi umożliwił przekwalifikowanie się, że w dalszym ciągu mogę się rozwijać. Jeżeli chodzi o samo funkcjonowanie zakładu pracy, to raczej tutaj nic się nie zmieniło, jeżeli chodzi o stosunek do pracownika czy warunki pracy dla

pracowników /.../. To czego nam będzie nam brakowało to środków na pomoc indywidualną na rehabilitację z punktu widzenia pracownika. Ale jeżeli się pracuje, to ta rehabilitacja zawodowa cały czas jakby funkcjonuje i społeczna.

pracownik byłego ZPCh; branża narzędziowa

Dla pracowników firm, które nie prowadzą już ZFRON, dotkliwa jest utrata dodatkowego wsparcia w postaci opieki medycznej, finansowania leków czy rehabilitacji.

Te dofinansowania. To było jednak bardzo przydatne, bo rzeczywiście za leki, /.../. Ale zawsze jednak była oszczędność, że tak powiem. /.../ Tak, mieli też pracownicy dofinansowania do przejazdów. /.../ Tak, opieki medycznej już nie mamy oczywiście. Bo zawsze była pani pielęgniarka na miejscu /.../. Tego nie mamy.

pracownik byłego ZPCh, branża automatyki

Bywa jednak i tak, że pracodawcy, pomimo, że nie mają już takiego obowiązku, nadal zapewniają opiekę medyczną w postaci możliwości korzystania z usług operatora medycznego bądź nadal zatrudniają w firmie pielęgniarkę.

Pracodawca zażyczył sobie żeby jednak ten gabinet został /.../ chociaż te usługi pielęgniarskie, przyznam, że już nie są na tym etapie co były jak był Zakład Pracy Chronionej/.../ Tak, mimo tego właśnie, to jest bardzo duża korzyść i zadowolenie wśród pracowników, że tak pozostało, że prezes tutaj zgodził się zostawić pielęgniarkę na stanowisku, bo to jest także miłe dla ludzi, którzy tutaj [są], czy jakakolwiek kontrola, to jednak jest ta pielęgniarka, ta opieka jest, ten pracownik czuje się bezpiecznie.

pracownik byłego ZPCh; branża metalowa

ZMIANA POLITYKI FIRMY WOBEC PRACOWNIKÓW Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

Pracodawcy, którzy zrezygnowali lub utracili status ZPCh deklarują, że polityka zatrudniania w ich firmie nie zmieniła się, pracownicy z niepełnosprawnościami nadal tam pracują, nadal też rekrutowane są nowe osoby, choć z uwzględnieniem przede wszystkim ich kwalifikacji oraz potrzeb firmy.

Ta decyzja akurat o tym, że teraz jest ten czas, żeby zejść ze statusu właśnie się zbiegła z tym, że jeden złożył o emeryturę, drugi już nie chce, trzeci ma inną pracę, /.../. Redukcja zatrudnienia zgrała się z utratą statusu i z tym, że nikt nie ucierpiał. Natomiast wszystkie pozostałe osoby z tamtego okresu, które też wchodziły nam do stanu zatrudnienia zostały. I gdyby była osoba, która jest w danym zawodzie u nas potrzebnym, a miałyby niepełnosprawność ja nie patrzę na to. Po prostu jest wykształcony w zawodzie i potrzebujemy na to stanowisko.

przedstawiciel byłego ZPCh; branża motoryzacyjna

Ale z punktu widzenia pracodawcy to my do tej pory nie zwolniliśmy pracowników niepełnosprawnych i do tej pory zatrudniamy tych, którzy byli zatrudnieni. Jeśli potrzebujemy pracownika do pracy, to też jakby jego niepełnosprawność już ma

mniejsze znaczenie, ale nie dyskryminujemy. Jeśli niepełnosprawność spełnia wymogi do podjęcia pracy to bez dodatkowych obciążeń, zapewniając odpowiednie warunki, jeśli możemy zapewnić odpowiednie warunki to zatrudniamy i traktujemy tak jak wszystkich potencjalnych pracowników

przedstawiciel byłego ZPCh, branża narzędziowa

Przedstawiciele byłych ZPCh, z którymi realizowane były wywiady pogłębione w większości deklarowali, że pracownicy niepełnosprawni nadal utrzymują zatrudnienie.

....utrzymaliśmy [zatrudnienie], nadal pracują. Teraz może nie wszystkie, bo niektóre same odeszły, ale my właściwie nie zwalnialiśmy ludzi. Utrzymany został, wszyscy ci, co pracowali wtedy to zostali, tylko że dotrudnialiśmy trochę. /.../. Jest utrzymane, i nawet, jeżeli taka potrzeba to jest z grupą pracownik przyjęty, a jak nie, to bez także nie ma takiej opcji, że u nas niepełnosprawni stracili pracę, nie. Emerycy, wiadomo, to odeszli, ale tak nie.

przedstawiciel byłego ZPCh, branża metalowa

Część pracodawców stara się tak długo, jak to możliwe zatrzymać niepełnosprawnego pracownika w firmie, kierując się nie tylko opłacalnością i zyskiem, ale i poczuciem odpowiedzialności za jego los.

W tej chwili tutaj mam, tych ludzi siedemnaście czy osiemnaście osób, mógłbym te pięć, sześć osób zwolnić i też bym przy tych obrotach żył. I w zasadzie to by mi się chyba opłacało nawet w sensie wyniku finansowego, ale jak ja zwolnię kobietę, która kilkanaście lat tutaj pracuje, która się cieszy tą robotą. Niech tam sobie do tej emerytury tutaj dobędzie. Chyba, że firmę będę musiał zamknąć, bo jak tak dalej będzie szło, to rzeczywiście będzie też taki problem.

przedstawiciel byłego ZPCh, branża chemiczna

Zdaniem przedstawicieli byłych ZPCh dla ich niepełnosprawnych pracowników zmiana statusu była w zasadzie nieodczuwalna, bowiem po pierwsze utrzymali oni zatrudnienie, a po drugie firmy prowadzą nadal ZFRON, z którego wypłacana jest pomoc indywidualna, co jest szczególnie dla pracowników istotne.

Specjalnie nie zwalniano z tego powodu/.../ W ogóle cały budynek dostosowany do potrzeb, są te poręcze przy stanowiskach także to zostało i dalej jest i jak kupujemy nawet coś, to też pod tym kątem żeby było dostosowane do potrzeb osoby niepełnosprawnej. Także tu się nic nie zmieniło.

przedstawiciel byłego ZPCh, branża opakowań

Nie czują różnicy, bo zwrot za leki dostają, cały socjal jest, pensja, wszystko jest tak samo. Praca im się nie zmieniła, charakter pracy, więc jakby nie odczuwają pracownicy. /.../ może w nazwie po umowie, to że zginęło, to po prostu te trzy literki.

przedstawiciel byłego ZPCh, branża ochrony mienia

Jedynie nieliczni z naszych rozmówców, mówili o konieczności dokonania zwolnień, głównie z uwagi na trudną sytuację ekonomiczną. Przy czym rozstanie z pracownikami z niepełnosprawnością przebiegało, w ich opinii, w sposób dość łagodny, bowiem podejmowali starania, by w pierwszej kolejności rozstawać się z osobami, które mają prawo do emerytury lub renty. Redukcja zatrudnienia następowała również poprzez brak przedłużania umów osobom zatrudnionym na czas określony.

I nawet w momencie, kiedy rezygnowaliśmy z zakładu pracy chronionej, to mieliśmy czyste pole, żeby ich wszystkich zwolnić i wziąć pełnosprawnych, a nie zrobiliśmy tego. /.../ Bo ja nimi się interesowałam, bo nie chciałam, żeby zostali na lodzie. Dlatego poszli ci, co mieli renty /.../. Bardzo jest mi szkoda tych ludzi. /.../. Praca dla nich to jest rehabilitacja. To jest po prostu największym błędem pozostawienie ich tak po prostu, żeby przeszli na garnuszek państwa, /.../ Serce mi płakało, kiedy trzeba było to zrobić. Ale wielu rzeczy nie przeskoczmy.

przedstawiciel byłego ZPCh, branża zniczy i świec

Część przedsiębiorców, którzy nie posiadają już statusu ZPCh utrzymuje zainteresowanie i kontakt ze swoimi byłymi pracownikami. Przedstawiciel jednej z firm ochroniarskich zdradził, że w ich branży funkcjonuje nieformalny system polecenia niepełnosprawnych pracowników (ale także ostrzegania przed osobami nierzetelnymi). Podmioty działające na rynku, który obsługuje jego firma angażują się w znalezienia dla swoich byłych pracowników zatrudnienia u nowego pracodawcy. Przekazują sobie nawzajem kontakt do swoich pracowników (oczywiście za ich zgodą), jeśli nie są w stanie ich dalej zatrudnić np. w sytuacji przegrania przetargu na obsługę obiektu, w którym osoby niepełnosprawne dotychczas pracowały.

To staramy się na początek zapewnić gdzie indziej miejsce, a jak nie, no to dzwonię po nawet firmach konkurencyjnych i staram się pomóc. /.../ Chyba że już ktoś na przykład powie „nie, ja nie chcę”. /.../ Ale staramy się im pomóc, żeby też nie było tak, że dziękuję, do widzenia. /.../ Polecenie, to jest bardzo ważna sprawa. Jeszcze jest tych firm bardzo dużo takich jak nasza. Dzwonią, dzwonią nawet z /.../ do nas. „Ale mam taką fajną kobitkę, nie ma pani miejsca...? Bo nie mam co z nią zrobić”. A ja mówię, „to ja bardzo chętnie”. To, że jesteśmy czasami firmami konkurencyjnymi, to jakby nie przeszkadza w tym, żeby zdrowe mieć relację i współpracować. Mam też firmy ochroniarskie, które na przykład mówią, czy ty nie masz kogoś, i my się wymieniamy. Przecież jedna firma nie jest w stanie obrobić całego rejonu, więc stąd nas musi być kilka, żeby pracować nadal na rejonie, wspierać się, pomagać. Też oczywiście jakimiś informacjami, różni są ludzie. Ostrzegać się, bo są, wiadomo, też tacy, co i lubią wypić, i wiadomo.

przedstawiciel byłego ZPCh, branża ochrona mienia

STRUKTURA ZATRUDNIENIA PO UTRACIE STATUSU

Jednym ze wskazywanych przez firmy powodów utraty statusu ZPCh była trudność w utrzymaniu wskaźników zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników na odpowiednim poziomie. Miało to swoje odzwierciedlenie w zmianie struktury zatrudnienia na korzyść pracowników pełnosprawnych oraz w zmianach struktury zatrudnienia pracowników z uwagi na poszczególne stopnie niepełnosprawności.

Trudno mi powiedzieć ilościowo, ale na pewno już mamy więcej teraz niestety pełnosprawnych. Mówię niestety, bo kiedyś jednak było nas więcej niepełnosprawnych osób. Nie wiem ile ilościowo jest, czy jest z 50 osób czy jest więcej. Nie orientuję się dokładnie. Musiałabym rzeczywiście przejść po działach i policzyć.

przedstawiciel byłego ZPCh; dostawca rozwiązań w zakresie automatyki

Troszkę więcej osób pełnosprawnych, bo na przykład na takich stanowiskach, które są trudniejsze do wykonania, czyli koordynatorów, zatrudniamy osoby pełnosprawne. /.../. Ale utrzymujemy tamte... Ponad osiemdziesiąt, prawie dziewięćdziesiąt procent, są to osoby niepełnosprawne

przedstawiciel byłego ZPCh; firma ochroniarska

Utrata statusu ZPCh i funkcjonowanie na rynku otwartym pozwoliła na większą elastyczność w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami; pracodawcy nie muszą utrzymywać ścisłej struktury zatrudnienia, lecz mogą swobodniej podchodzić do zatrudniania zarówno osób pełnosprawnych, jak i tych z niepełnosprawnościami. Nie są też zobligowani do przestrzegania sztywnych reguł w zakresie zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Rezygnacja ze statusu ZPCh pozwala na zatrudnianie pracowników, zgodnie z rzeczywistymi potrzebami firmy, bez konieczności utrzymywania w zatrudnieniu niepełnosprawnych pracowników, jedynie w obawie przed zmniejszeniem wymaganego dla utrzymania statusu ZPCh wskaźnika.

Dlatego że jak ja teraz daję ogłoszenie, to dla mnie jest nieistotne kto mi się zgłosi, oby był dobrym materiałem do pracy. Tu już nie patrzę pod kątem... /.../, że tylko zdrowych, tylko z niepełnosprawnością. /.../. Ale dla nas to już nie jest taki wyróżnik tego, że będziesz zatrudniony, bo może być osoba, która będzie obok i dla nas będzie nawet lepszym nabytkiem niż osoba z tą grupą. Tak, jesteśmy bardziej otwarci teraz do zatrudnienia i już na to nie patrzymy. Wtedy braliśmy praktycznie wszystko, co się rusza bo musieliśmy ten wskaźnik na siłę utrzymywać.

przedstawiciel byłego ZPCh; branża spożywcza

Optymizmem napawa fakt, że osoby z niepełnosprawnościami, jak wynika z przeprowadzonych wywiadów, w większości dalej pracują w firmach, które w wyniku utraty lub rezygnacji ze statusu ZPCh przeszły na rynek otwarty, że firmy te nie zrezygnowały z rekrutowania kolejnych OzN, pomimo wygłaszanych często opinii o braku opłacalności

zatrudniania osób niepełnosprawnych i niewystarczającego, zdaniem pracodawców, poziomu dofinansowania ze strony PFRON. W swojej polityce zatrudnienia i podejściu do pracowników z niepełnosprawnościami, wiele firm funkcjonuje w zasadzie podobnie, jak dotąd, tyle, że bez formalnego statusu zakładu pracy chronionej, i co za tym idzie, bez konieczności spełniania warunków z tym związanych np. sztywnego utrzymania wskaźnika zatrudnienia niepełnosprawnych czy zapewnienia opieki medycznej. Z punktu widzenia pracowników byłych ZPCh fakt przejścia ich firmy na rynek otwarty raczej niewiele znaczy z racji braku zmiany warunków ich funkcjonowania w miejscu pracy.

CZĘŚĆ 5 – STATUS ZPCH – ATUTY, CZY OBCIĄŻENIE?

23 CZYNNIKI MOTYWUJĄCE DO PROWADZENIA ZPCh

Wedle deklaracji przedstawicieli ZPCh najczęściej wskazywanym motywem leżącym u podstaw działania w formie zakładu pracy chronionej było szeroko pojęte poczucie misji i chęć pomocy osobom z niepełnosprawnościami (41%), w szczególności zaś wsparcie tej grupy na rynku pracy i jej aktywizacja zawodowa (36%). Nie bez znaczenia były jednak także powody *stricte* finansowe – wymierne korzyści wynikające z uzyskania statusu ZPCh. Wymieniło je tylko nieco mniej, bo 38% respondentów. Na trzecim miejscu wskazywano na motywację związaną z tradycją i doświadczeniem (30%) – ważne szczególnie dla najdłużej działających podmiotów (61%).

Tabela 15. Powody decyzji o uzyskaniu statusu ZPCh

	RAZEM	WIELKOŚĆ FIRMY		
		10-49	50-249	250 i więcej
POCZUCIE MISJI/ POMOC OzN	41%	53%	43%	39%
Pomoc OzN na rynku pracy, oferowanie pracy, aktywizacja zawodowa OzN	36%	50%	39%	35%
Oferowanie pracy OzN w przystosowanych warunkach	3%	7%	3%	3%
Możliwość wspierania pracowników niepełnosprawnych finansowo i rehabilitacyjnie	3%	3%	2%	3%
KORZYŚCI FINANSOWE	38%	40%	41%	38%
korzystne finansowo - ogólnie	16%	3%	18%	17%
dofinansowanie do wynagrodzeń	8%	7%	8%	8%
możliwości jakie daje ZFRON	7%	17%	7%	7%
zwolnienie z podatku od nieruchomości	5%	10%	7%	5%
TRADYCJA/ DOŚWIADCZENIE	30%	20%	29%	31%
tradycja, decyzja zapadła wiele lat temu	20%	13%	20%	21%
zatrudnialiśmy osoby niepełnosprawne/większość pracowników niepełnosprawnych	9%	3%	10%	10%
zarząd/rodzina zarządu to osoby niepełnosprawne	3%	3%	2%	3%
DOSTĘP DO PRACOWNIKÓW/ ZAPEWNIENIE KADRY PRACOWNICZEJ	13%	17%	13%	14%
Dostęp do pracowników/ duża liczba osób niepełnosprawnych zainteresowanych pracą w ZPCh	9%	17%	8%	10%
zmotywowana załoga	3%	0%	4%	2%
KONKURENCYJNOŚĆ FIRMY	6%	3%	5%	6%
konkurencyjność - ogólnie	4%	0%	3%	4%
KORZYŚCI WIZERUNKOWE	1%	0%	1%	1%
Nie wiem	7%	3%	7%	2%

Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=256

Badania jakościowe wskazały, że czynniki motywujące pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych i funkcjonowania jako ZPCh są bardzo zróżnicowane. Część tych podmiotów wywodzi się ze środowiska spółdzielni, w tym spółdzielni inwalidów, nawet jeśli obecnie działa w formie prawnej innej niż spółdzielnia. Dla nich zatrudnianie osób niepełnosprawnych było kiedyś jednym z głównych celów funkcjonowania. Gdy w 1991 roku powstała możliwość tworzenia na atrakcyjnych warunkach zakładów pracy chronionej, wielu przedsiębiorców zaczęło się o taki status ubiegać. Na koniec ostatniej dekady XX wieku, a więc w momencie największej popularności ZPCh, było ich już przeszło 3,7 tys. W tym czasie ten status dawał przedsiębiorcom liczne korzyści finansowe, m.in. prawo do całkowitego zwolnienia z VAT (do 1 stycznia 2000 r. firma w ogóle nie oprowadzała podatku do urzędu skarbowego). Wraz ze stopniowym zmniejszaniem się przywilejów dostępnych ZPCh, kilkukrotnie zmniejszyła się ich liczba.

Zatem dla firm wywodzących się ze środowiska spółdzielni, zwłaszcza spółdzielni inwalidów, wybór formuły ZPCh jest oznaką postrzegania zasad funkcjonowania takich podmiotów jako nieco (choć w niewielkim stopniu) korzystniejszych niż na rynku otwartym. Podmioty te niezależnie od statusu ZPCh i tak zamierzają zatrudniać znaczny odsetek osób niepełnosprawnych, dopóki są w stanie sprostać formalnym wymogom (np. utrzymać zatrudnienie na wymaganym poziomie 25 osób). Do pewnego stopnia utrzymywanie statusu ZPCh i zatrudnianie osób niepełnosprawnych jest podtrzymywane na zasadzie kontynuacji stanu obecnego („bo od dawna tak funkcjonujemy”), tak długo dopóki to będzie możliwe.

Więc tak się to stało, żeśmy zrobili zakład pracy chronionej i przystosowaliśmy wszystko, co trzeba było przystosować. (...) i tak się zrobił zakład pracy chronionej i tak jesteśmy do dziś. (...) na dzień dzisiejszy dużo jest zapytań dlaczego jesteśmy, czy to warto i tak dalej. Ja uważam, póki pracownik korzysta, i może to jest dla nas uciążliwe z tymi papierami, z tymi przepisami, które są, ale tu się liczy pracownik. I ja bardziej patrzę, że na tym pracownik skorzysta, że możemy mu zapłacić, jeżeli ma recepty jakieś czy dojeżdża swoim samochodem dalej. Te różne dopłaty są do tego, i my to wszystko dajemy pracownikom. To jest taki dodatkowy bonus. I ci pracownicy też są tacy bardziej lojalni, my nie mamy takich strasznych zmian.

Przedstawiciel ZPCh, branża handlu hurtowego i detalicznego

Rezygnacja ze statusu ZPCh wiąże się z pewnymi zabiegami formalnymi i księgowymi, co dla części firm wydaje się kłopotliwe i czego starają się uniknąć.

Ja podejrzewam, że zrezygnowałoby [ze statusu ZPCh] dużo więcej, tylko jest tak, że jak zakład pracy chronionej rezygnuje ze statusu zakładu pracy chronionej, to zaraz ma kontrole z PFRONu, z urzędu skarbowego, bo muszą to skontrolować czy to, co oni wydawali jest w porządku. A kary są tak straszne.

Przedstawiciel ZPCh, branża ochrony

Dla części zakładów decyzja o działaniu w formule ZPCh w większym stopniu oparta jest o przesłanki ekonomiczne. W takim przypadku dopłaty PFRON do wynagrodzenia, możliwość oferowania ulg we wpłatach na PFRON oraz oferowanie pracownikom bonusów finansowanych z ZFRON pozwala zakładowi pracy chronionej konkurować z podmiotem nie posiadającym tego statusu. Taka motywacja wydaje się dominować w branżach konkurujących w oparciu o niski koszt pracy, takich jak np. usługi ochrony i zachowania czystości.

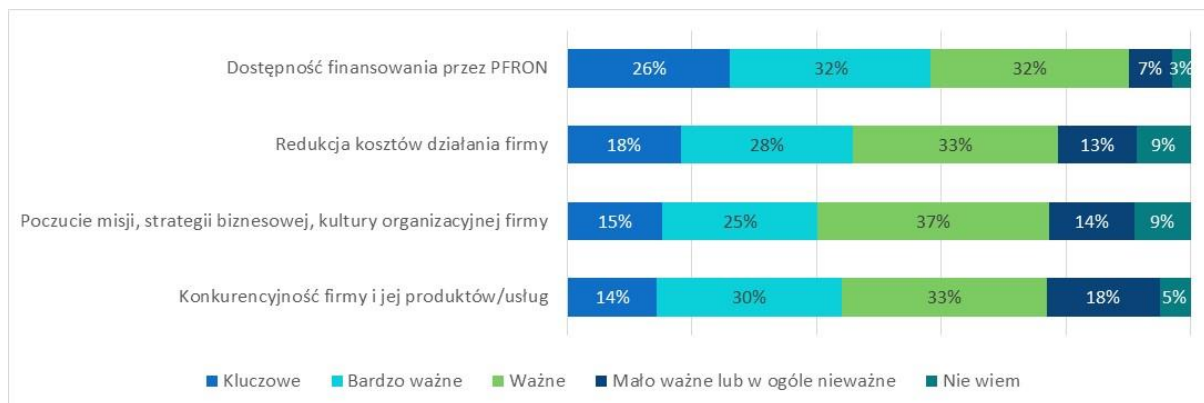
Produkcja jest opakowań foliowych. Tam jest jedna osoba zatrudniona na pół etatu, bo się śmiejemy, że to manufaktura. Na takich maszynach jeszcze. Ale to jest po to, żeby dziewczyna miała zatrudnienie tak naprawdę. Tyle tych worków się sprzedaje, więc ona się tam trzyma. Do emerytury jeszcze trochę ma. Ona jest u nas od początku. Człowiek nie miał sumienia jej wypuścić.

Przedstawiciel ZPCh, branża ochrony

W ocenie przedstawicieli ZPCh najważniejszą kwestią z punktu widzenia funkcjonowania zakładów jest dostępność finansowania przez PFRON – dla 90% podmiotów jest to kwestia co najmniej ważna, choć 32% uznaje ją za bardzo ważną, zaś 26% za wręcz kluczową.

Pozostałe aspekty, takie jak redukcja kosztów działania firmy, poczucie misji czy konkurencyjność są co najmniej ważne dla co najmniej 75% badanych, choć znaczenie kluczowe przypisuje im już mniej, niż 20% przedstawicieli ZPCh.

Wykres 69. Ocena ważności kwestii konkurencyjności, misji, redukcji kosztów i dostępności finansowania przez PFRON odnośnie funkcjonowania jako ZPCh



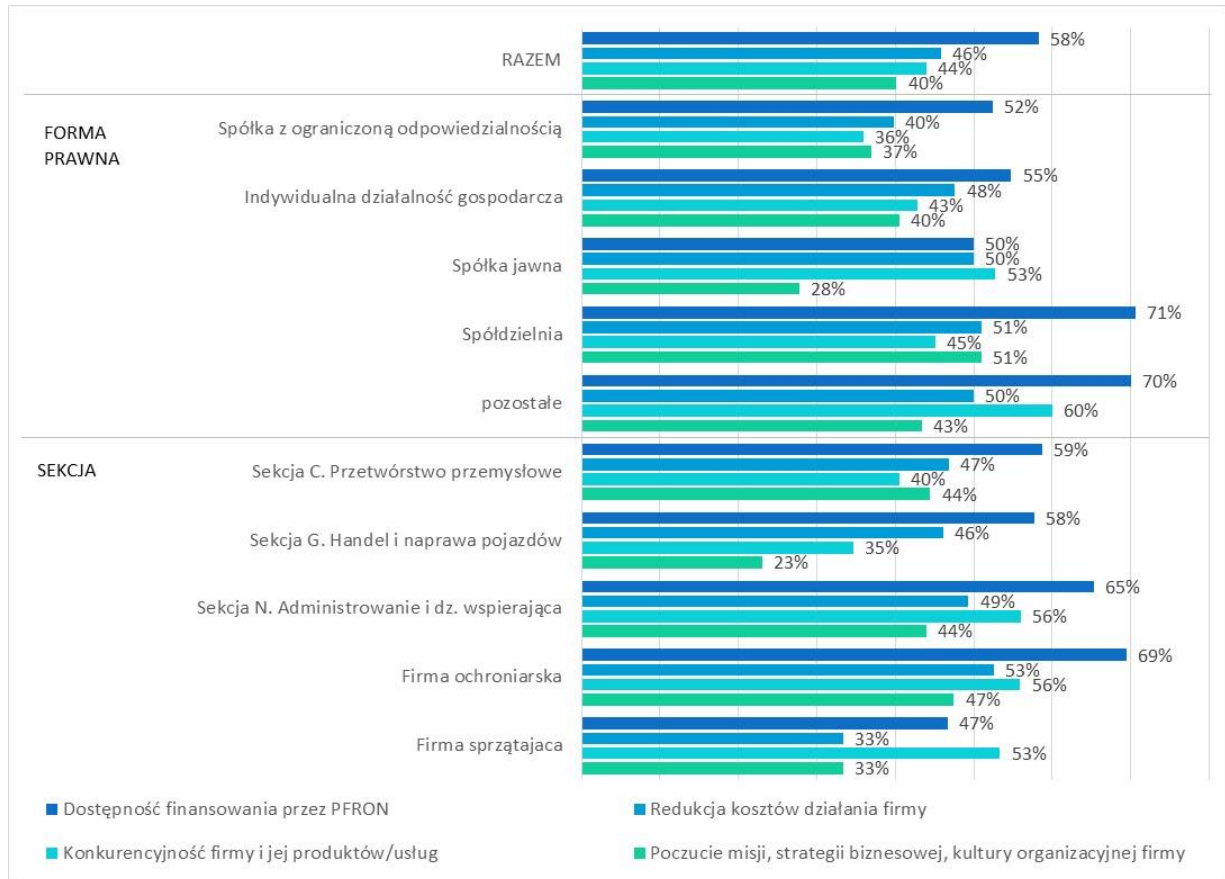
Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=264

Dostępność finansowania przez PFRON – jest szczególnie istotna w przypadku ZPCh, które działają w formie spółdzielni. Aż 71% podmiotów z tej grupy uznało finansowanie z PFRON za bardzo ważne lub kluczowe. Z kolei w przypadku spółek jawnych na równi wskazywano jako istotne dostępność finansowania PFRON, redukcję kosztów i konkurencyjność (około 50%), znacznie mniej istotna okazało się natomiast poczucie misji (28%).

Dostępność finansowania jest szczególnie często wskazywana przez firmy działające w branży ochroniarskiej (69%), podczas gdy firmy sprzątające to jedyna kategoria, gdzie

ważniejsza od finansowania z PFRON (47%) okazuje się być konkurencyjność firmy i jej usług (53%). Natomiast podmioty z sekcji handlu i napraw za kluczowe lub bardzo ważne dwukrotnie częściej uważają finansowanie PFRON (58%), niż poczucie misji (23%).

Wykres 70. Kwestie kluczowe i bardzo ważne dla ZPCh według formy prawnej i sekcji



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, na rysunku przedstawiono łącznie odsetek odpowiedzi „kluczowe” oraz „bardzo ważne”, N=264

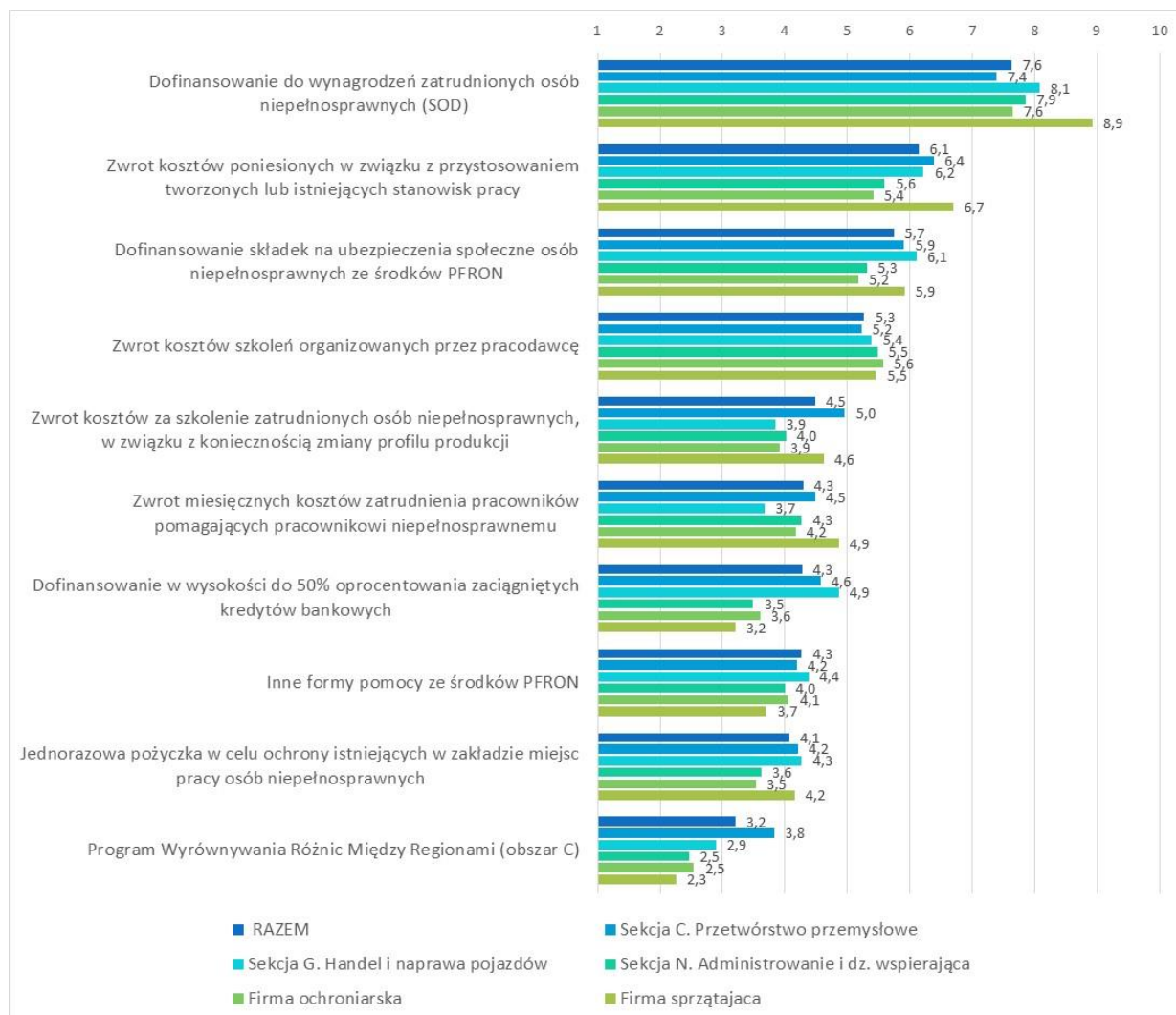
Za najbardziej korzystne spośród form pomocy uzyskiwanych z PFRON przedstawiciele ZPCh uznali w pierwszej kolejności dofinansowanie do wynagrodzeń OzN – aż 58% uznało je za bardzo atrakcyjne. Jest to jednak forma wspólna dla otwartego i chronionego rynku pracy.

W drugiej kolejności za atrakcyjne uznano zwrot kosztów poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy, dofinansowanie składek na ubezpieczenia społeczne i zwrot kosztów szkoleń. W skali od 1 do 10, gdzie 10 oznacza „bardzo atrakcyjne”, a 1 – „w ogóle nieatrakcyjne” instrumenty te uzyskały przeciętną ocenę powyżej 5.

Przedstawiciele firm sprzątających częściej, niż w przypadku pozostałych podmiotów wysoko ocenili pomoc związaną z dofinansowaniem wynagrodzeń i składek, oraz ze zwrotem kosztów przystosowania stanowiska pracy.

Za najmniej atrakcyjne dla ZPCh uznano jednorazowe pożyczki w celu ochrony istniejących miejsc pracy OzN oraz Program Wyrównywania Różnic Między Regionami.

Wykres 71. Ocena atrakcyjności form pomocy uzyskiwanych z PFRON – ogółem oraz według sekcji PKD



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, skala: 1-10, gdzie 1 – w ogóle nieatrakcyjna, zaś 10 bardzo atrakcyjna, N=218

Biorąc pod uwagę, że dofinansowania PFRON do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych przysługują wszystkim przedsiębiorcom, główną zaletą funkcjonowania jako ZPCh jest prowadzenie ZFRON (por. Część 3 raportu).

Dla części firm bardzo istotna jest możliwość udzielania kontrahentom ulg we wpłatach na PFRON. Przywilej ten jest jednak obciążony dość trudnymi do spełnienia kryteriami dotyczącymi struktury zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Dlaczego funkcjonujemy jako zakład pracy chronionej? Głównie właśnie z tego tytułu, że dajemy te ulgi na PFRON, co nam zwiększa tę konkurencyjność, czyli atrakcyjność dla niektórych naszych klientów. Nie wszystkich, bo też niekiedy, jak dajemy te ulgi, bo często się zdarza, że nasi klienci nawet nie wiedzą co z nimi

zrobić za bardzo. /.../ nie ma w większości przetargów takiej możliwości, że dzięki tym większym obniżkom i możliwościom tego, że my je dajemy, nie ma tutaj pola dla tej konkurencyjności. /.../ Część małych firm po prostu nie chce się bawić w te papiery i odsyłanie, i tą całą procedurę wypełniania dodatkowego. Ale to w przypadku niedużych klientów. Ci więksi, to wiadomo, że z tego chętnie korzystają i to biorą.(...) A w sektorze publicznym, nie wiem czemu, ale odczucie jest takie, że to jest dla nich fajny bonus, ale nie jest to taryfa przy doborze ceny. Czyli, jeżeli my dajemy, powiedzmy dwa tysiące miesięcznie komuś tej ulgi, co miesiąc, a wygrywamy przetarg, przypuśćmy, że za dziesięć tysięcy, to tak naprawdę ma to miesięcznie koszt tego osiem tysięcy. Ale oni na to w ogóle nie zwracają uwagi przy przetargu.

Przedstawiciel ZPCh, branża utrzymania czystości

Do pewnego stopnia można także mówić o prestiżu przedsiębiorcy posiadającego status ZPCh. Status ten stanowi świadectwo lepszego dostosowania do specyficznych potrzeb osób niepełnosprawnych, a w związku z licznymi kontrolami, także potwierdzenie przestrzegania praw pracowniczych.

ZFRON jako jedyny odróżnia ZPCh od nie-ZPCh. Zwiększa zadowolenie pracowników, ogranicza fluktuację pracowników (rzadziej porzucają pracę), prestiż firmy. Praca osób niepełnosprawnych jest „godna” - bez oszukiwania pracowników, jednoznanowa, z szacunkiem dla niepełnosprawni (nie czują się w niej gorsi od „zdrowych”). Jest o tyle istotne, że zgodnie z polityką właścicieli w firmie płaci się tylko płacę minimalną i tylko wybrane osoby dostają premie motywujące ich do pozostania w firmie.

Przedstawiciel ZPCh, branża włókiennicza

Zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami (zwłaszcza tych z umiarkowanym i wysokim poziomem niepełnosprawności) i utrzymywanie statusu ZPCh wiąże się jednak z dodatkowymi kosztami ponoszonymi przez przedsiębiorcę, które nie w każdym zakładzie są redukowane otrzymywanymi z tego tytułu korzyściami. Dlatego coraz większa część ZPCh rezygnuje z tego statusu i korzysta wyłącznie z form wsparcia dostępnych dla firm z rynku otwartego.

Jak na starym stanowisku sobie nie radzą i czasem się tworzy dla nich program i nowe stanowisko, to wtedy jest szansa, że się utrzymają i będą pracować dalej. /.../ tworzy miejsce pracy dla pracownika, który nie może pracować na stanowisku, na które został przyjęty z różnych przyczyn, zdrowotnych, personalnych /.../. Jak trzeba, to go się szkoli na to stanowisko. Kupuje się jakieś sprzęty trwałe, które będą tylko jemu służyły, tak, na tym polega.

Przedstawiciel ZPCh, branża cukiernicza

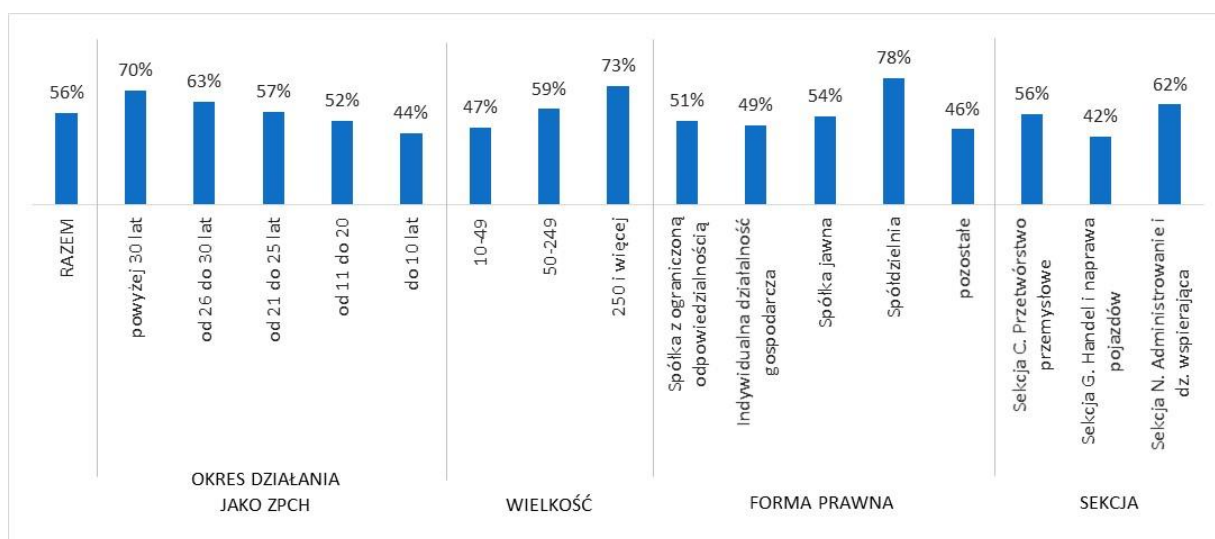
24 BARIERY UTRUDNIAJĄCE FUNKCJONOWANIE I ROZWÓJ ZPCh

Nieco ponad połowa przedstawicieli ZPCh wskazuje na istnienie barier, które utrudniają funkcjonowanie i rozwój ich podmiotów w formule zakładów pracy chronionej. Odsetek osób, które dostrzegają tego typu przeszkody jest tym wyższy, im dłuższy jest okres działania ZPCh – wśród podmiotów posiadających ten status powyżej 30 lat aż 70% badanych jest przekonanych o istnieniu utrudnień, podczas gdy wśród podmiotów działających krócej, niż 10 lat odsetek ten wynosi 44%.

Można również przypuszczać, iż problemy piętrzą się wraz ze wzrostem wielkości podmiotu – wśród ZPCh zatrudniających co najmniej 250 pracowników aż 73% jest przekonanych o istnieniu barier dla funkcjonowania, natomiast w podmiotach do 49 pracowników odsetek ten wynosi 47%.

Częściej bariery w funkcjonowaniu dostrzegają także przedstawiciele spółdzielni (78%) oraz podmiotów z sekcji administrowania i działalności wspierającej (62%).

Wykres 72. Odsetek przedstawicieli ZPCh, którzy dostrzegają przeszkody lub utrudnienia w funkcjonowaniu i rozwoju firmy jako ZPCh



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=257

Przeszkody i utrudnienia wymieniane przez przedstawicieli ZPCh koncentrują się wokół trzech zagadnień: finansowych, biurokratycznych oraz specyficznych dla rynku chronionego.

Wśród zagadnień finansowych badani wspominali m.in. o braku stałej waloryzacji dofinansowania (17%), niskiej wysokości dofinansowań (16%), dużych kosztach prowadzenia ZPCh (6%) i wzroście kosztów w związku ze wzrostem płacy minimalnej (4%), coraz mniejszej pomocy dla ZPCh (7%).

Bardzo ważne w utrzymaniu i opłacalności zatrudniania niepełnosprawnych są kwestie związane z podnoszeniem płacy minimalnej i wzrostem kosztów pracy, w połączeniu ze stałą

od lat nie regulowaną stawką dofinansowania (wyłączając ostatnią regulację stawek związanych z pandemią COVID-19). Wynagrodzenie dużej grupy OzN kształtuje się na poziomie płacy minimalnej. Dofinansowanie do wynagrodzeń osób z niepełnosprawnościami na obecnym, zbyt niskim, zdaniem przedsiębiorców poziomie, nie rekompensuje kosztów zatrudniania takich pracowników, tym bardziej w sytuacji wzrostu płacy minimalnej.

Koszty pracownicze wzrosły gigantyczne i w tej chwili mamy ten rozdźwięk ogromny. /.../ wzrost kosztów pracowniczych od stycznia w żaden sposób nie został niczym zrekompensowany. /.../ koszty pracownicze się nakładają. A to dofinansowanie jest jakie? /.../ nie stać nas na to, żeby podnosić tym ludziom, znaczy część ludzi zarabia więcej niż płaca minimalna, ale gros ludzi jest na płacy minimalnej i teraz ta płaca minimalna jest 2600, ale dla jedynki dopłata jest 450 złotych. Czyli mamy kosztów pracowniczych 3900, a 450. To siłą rzeczy ja wolabym chyba nie mieć tych 450 złotych, a mieć kogoś 8 godzin i mieć kogoś o 10 dni dłużej w pracy. Przecież to matematyka.

przedstawiciel ZPCh; branża mydlarska

To co najbardziej nas uderzyło i to nie wiem czy nie będzie gwóźdź do trumny, że ja w tym momencie stałem się dużo mniej konkurencyjny na rynku przed podniesieniem tego najniższego wynagrodzenia. Już mam cały źle system wynagrodzeń skonstruowany, bo już nie było mnie stać na przykład żeby podnieść procentowo. Założmy ktoś ma podniesione najniższe wynagrodzenie o te 15% to ja w tym momencie podnoszę żeby nie spłaszczyć innym. Tu już mnie nie było stać.

przedstawiciel ZPCh; producent wyrobów z tkanin technicznych

Do barier i problemów biurokratycznych utrudniających ZPCh funkcjonowanie zaliczono niejasne przepisy (11%), które ciągle się zmieniają (11%), duży poziom biurokratyzacji systemu, wygórowane wymagania uzasadniania dla pomocy, dodatkową sprawozdawczość (10%), kontrole (5%), przerost wymagań w stosunku do otwartego rynku pracy przy podobnym poziomie dofinansowania (4%). Niespełnienie wymagań, pomyłki, złe interpretacje są przyczyną bardzo wysokich sankcji.

W opinii przedsiębiorców przepisy regulujące działalność ZPCh są bardzo skomplikowane, niejasne. Ich nieodpowiednia interpretacja może doprowadzić do popełnienia nieumyślnej pomyłki i tym samym naruszyć zasadę celowości wydatkowania środków z ZFRON (por. rozdział 14).

Dla wielu firm obciążeniem były również kontrole. O ile ZPCh akceptują fakt, że środki publiczne podlegają szczególnemu nadzorowi, to jednak dla funkcjonowania przedsiębiorstwa problemem może stać się sama liczba kontroli prowadzonych przez instytucje zajmujące się kwestiami niepełnosprawnych pracowników (m.in. PIP, PFRON, urzędy wojewódzkie, urzędy skarbowe) i związana z tym konieczność oddelegowania pracowników, przygotowywania dokumentów itp.

ZPCh jest obciążony kontrolami, bo jest okresowa kontrola Inspekcji Pracy Osób Niepełnosprawnych i okresowa kontrola z Urzędu Wojewódzkiego, więc jakby to powiedzieć wzmożone kontrole z racji tego, że ktoś jest ZPCh-em. To jest pierwsza sprawa.

przedstawiciel ZPCh; branża mięsna

I to mnie właśnie też przy PFRON-owskich wszystkich tematach denerwowało, /.../ jednego roku w ten sposób jakiś szablon przyjmowali do kontroli, w kolejnym roku jakiś, wyroki też sądowe w tej samej sprawie jedne są negatywne, drugie pozytywne. Jeden wielki bajzel.

przedstawiciel byłego ZPCh, branża motoryzacyjna

Przedstawiciele ZPCh wskazują na poczucie braku zaufania do nich ze strony instytucji.

Liczba kontroli, narzucanie interpretacji, sankcje, świadczą w ich opinii o negatywnym stosunku do podmiotów sektora pracy chronionej. Wymogi i kontrole, choć niewątpliwie potrzebne, często sprawiają wrażenie, jakby przedsiębiorcy byli z założenia złodziejami, którzy chcą nadużyć przywilejów statusu ZPCh. Pracodawcy narzekają, że stawia się im zarzut czerpania korzyści z zatrudniania osób niepełnosprawnych. Wykorzystywanie możliwości, jakie dają przepisy regulujące kwestie funkcjonowania ZPCh, zwiększające dobrostan pracownika i jednocześnie dające korzyści firmie, nie powinny być traktowane, zdaniem rozmówców, jako coś podejrzanego.

Taki zarzut, że pracodawca to czy tamto zrobił, bo sam z tego czerpie korzyści. Ale to jest powiązane, bo jeżeli pracownik ma stanowisko utworzone i jest zadowolony, to pracodawca czerpie korzyści, to chyba jest wiadome. /.../ firma może chcieć działać na korzyść pracownika i też na swoją. To nie jest zbrodnia, że ktoś chce poprawić dobrostan pracownika i jedno z drugiego wynika, to nie da się rozłączyć. /.../ Było takie założenie, że na pewno jesteś złodziejem i teraz udowodnij, że nie jesteś, bo na pewno chciałeś ukraść. To mnie też tak odstręcza. Zakładanie z góry, że na pewno chciał oszukać albo ukraść, na pewno nie miał dobrych intencji. To po co tworzyć przepisy, z których można korzystać, a potem zarzucać komuś, że z nich korzysta.

przedstawiciel byłego ZPCh, branża motoryzacyjna

Tak, ta taka sankcyjność, stałe takie podejrzenie, że to my jesteśmy przestępcami, bo mieliśmy odwagę sięgnąć po ZFRON. To jest zmora, to jest zmora tych regulacji.

przedstawiciel ZPCh, branża zniczy i świec

Nie ma kar takich jak dla przedsiębiorców - no jest kara, są jakieś odsetki naliczone. /.../. Jak źle zrobimy dofinansowania, to nie zwracamy za osobę, tylko zwracamy całe dofinansowanie. Jeżeli mamy koło miliona złotych dofinansowania, to jest całe dofinansowanie do zwrotu. No kary są niewspółmierne.

Przedstawiciel ZPCh, branża ochrony

W kontekście sankcji i kontroli oraz braku zaufania do ZPCh należy wskazać, jak dużym utrudnieniem są częste zmiany przepisów prawa oraz brak jasnych, zrozumiałych wytycznych co do wydatków, które mogą ponosić w ramach ZFRON.

/.../ na pewno kwestie prawne demotywuujące to jest to, że niestabilność tych przepisów związanych z ZPChrami, że wiecznie coś się przy tych przepisach zmienia, ciągle coś nowego tworzone jest, ciągle coś usprawniane, niekoniecznie z korzyścią dla pracodawców zatrudniających takie osoby.

przedstawiciel byłego ZPCh; firma produkcyjna

Problem główny nie tkwi w wysokości dofinansowania, tylko w ogóle w sposobie organizacji tego systemu począwszy od źródła stanowienia prawa i tego chaosu informacyjnego. Niejasnych przepisów, różnych interpretacji.

przedstawiciel byłego ZPCh; branża motoryzacyjna

Część podmiotów nie ma poczucia wystarczającego wsparcia informacyjnego ze strony instytucji publicznych. Zmiany i skomplikowanie przepisów prawa w obszarze związanym ze statusem ZPCh i zatrudnianiem niepełnosprawnych wymagają od przedsiębiorców ciągłego doskonalenia w tym zakresie, poszukiwania informacji, udziału w szkoleniach, kursach organizowanych przez komercyjne podmioty, kupowania dostępu do płatnych serwisów oferujących wykładnie i interpretacje przepisów czy wręcz zapewniających obsługę w zakresie sprawozdawczości czy kontroli zasadności wydatków ponoszonych jako ZPCh. Wydaje się, że podmioty komercyjne wypełniają pewną lukę w tym zakresie, natomiast zdaniem przedstawicieli ZPCh nie powinny z tej roli wyręczać państwa. Zapotrzebowanie na informacje jest niezwykle wysokie, a przedsiębiorcy oczekują większego zaangażowania w tej materii ze strony PFRON i innych instytucji.

W gąszczu przepisów i tych interpretacjach, co najgorsze. teraz można czytać na internecie, kiedyś było tego mniej wyjaśnień, ale gdyby od czasu do czasu PFRON, szkolił ludzi.../.../, szkolił nawet przez internet, na swoich stronach robił szkolenia darmowe, to na pewno byłoby to bardzo pomocne dla tych, którzy prowadzą ZPCh

przedstawiciel byłego ZPCh, branża metalowa

Z kolei specyficzne dla rynku chronionego problemy to m.in. kwestia znalezienia odpowiednich („pasujących” do struktury zatrudnienia) pracowników z niepełnosprawnościami (16%), mniejsza wydajność i ograniczony zakres wykonywanej pracy (11%), zwolnienia lekarskie pracowników (5%).

Pewnym wyzwaniem jest dla ZPCh także utrzymanie wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych, wymaganych dla utrzymania statusu ZPCh i udzielania ulg we wpłatach do PFRON. Problemem jest zarówno zrekrutowanie odpowiednich osób, jak i ryzyko, że komisje orzekające niepełnosprawność pracownikowi zmieniają kwalifikację.

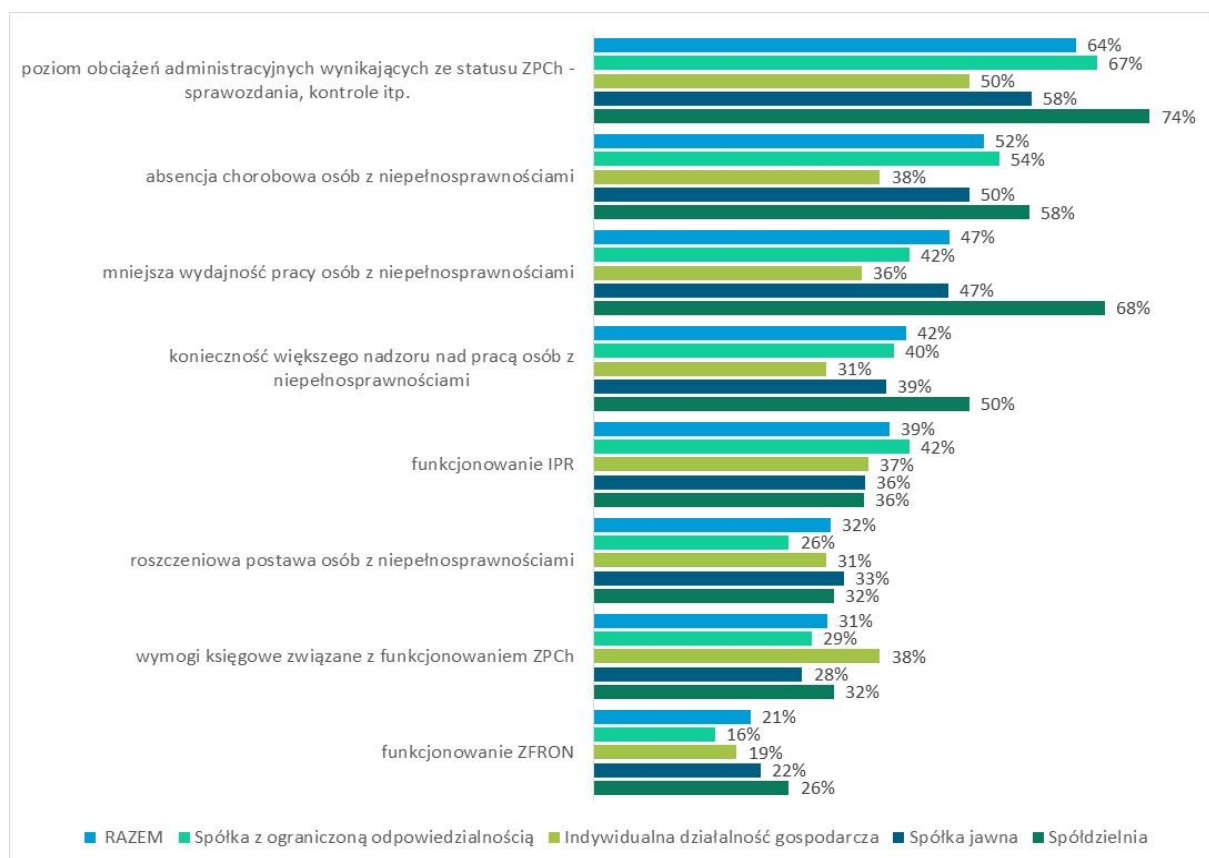
Ludzie tracą grupę z umiarkowanych na lekkiej. (...) sama jestem osobą niepełnosprawną, sama mam na czas określony, sama chodzę na komisje i sama komentarze od lekarzy znam. Bo to, że ja nie wyglądam jak osoba utomna, a umiarkowany stopień to świadczy o tym, że naprawdę mam jakiś problem, to nie znaczy, że ja nie mam tego problemu. A lekarz po prostu, że dobrze wyglądam wbił mi kiedyś grupę.

Przedstawiciel ZPCh, branża mięsna

Za najbardziej problematyczny w działalności ZPCh przedstawiciele zakładów uznali poziom obciążeń administracyjnych wynikających ze statusu, m.in. sprawozdania czy kontrole. Element ten utrudnia prowadzenie zakładu w dużym lub w bardzo dużym stopniu według aż 64% badanych. W szczególności dokuczliwy jest on dla 74% przedstawicieli spółdzielni.

Drugim pod względem uciążliwości problemem jest absencja chorobowa OzN. 54% przedstawicieli ZPCh, w tym 58% przedstawicieli spółdzielni uznało ten element za co najmniej duże utrudnienie. Wśród elementów w dość dużym stopniu utrudniających prowadzenie ZPCh należy wymienić także mniejszą wydajność pracowników z niepełnosprawnościami (47%, szczególnie często wskazywane przez spółdzielnie – 68%).

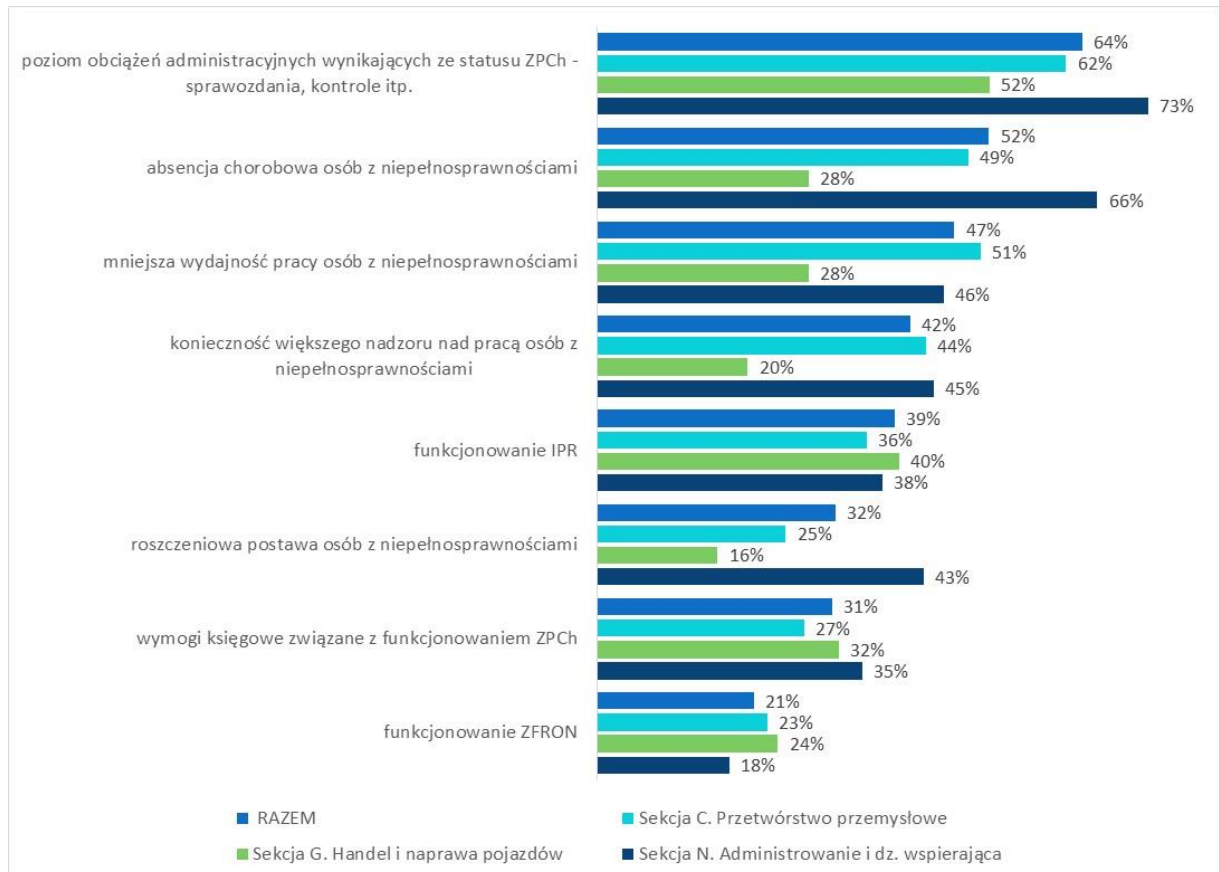
Wykres 73. Elementy utrudniające w dużym lub w bardzo dużym stopniu prowadzenie ZPCh –ze względu na formę prawną



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=260

Warto zauważyć, iż przedstawiciele sekcji administrowania i działalności wspierającej relatywnie częściej, niż innych branż uznają za w dużym stopniu utrudniające takie elementy jak poziom obciążeń administracyjnych, absencja chorobowa, konieczność nadzoru nad pracą OzN czy ich roszczeniową postawę.

Wykres 74. Elementy utrudniające w dużym lub w bardzo dużym stopniu prowadzenie ZPCh –ze względu na sekcję

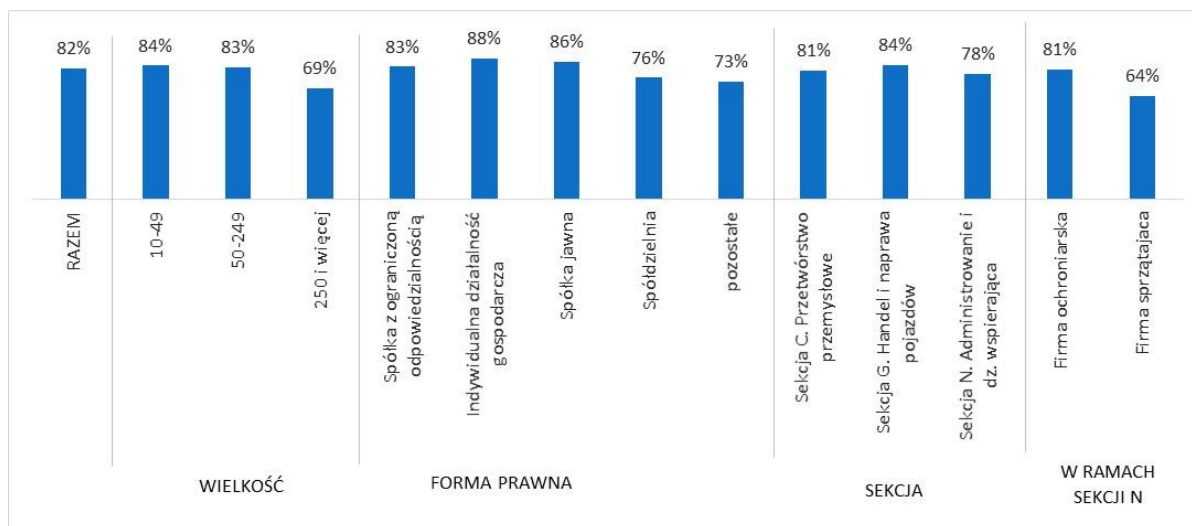


Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=260

25 BARIERY UTRUDNIAJĄCE UTRZYMANIE STATUSU ZPCh

Zdecydowana większość przedstawicieli ZPCh podziela opinię, iż utrzymanie statusu zakładu pracy chronionej jest trudne (82%). Najczęściej pogląd ten wyrażały osoby z zakładów działających w formie indywidualnej działalności gospodarczej (88%) oraz spółki jawnej (86%), a także z sekcji handlu i napraw (84%).

Wykres 75. Odsetek przedstawicieli ZPCh uważających, iż utrzymanie statusu zakładu pracy chronionej, spełnienie wszystkich nałożonych prawem wymogów, jest trudne



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=260

Można wyróżnić dwa typy utrudnień w utrzymaniu statusu ZPCh, w konsekwencji będących często przyczyną jego utraty lub rezygnacji z niego:

- formalne (wewnętrzne) - związane z wypełnianiem przez firmę wymogów związanych z prowadzeniem ZPCh i utrzymaniem statusu oraz
- poza formalne (zewnętrzne) – związane z zewnętrznymi uwarunkowaniami, w których funkcjonuje firma.

Te typy utrudnień często jednak współistnieją lub też wpływają na siebie nawzajem.

Do czynników formalnych zaliczyć należy takie problem jak osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia OzN, konieczność zapewnienia opieki lekarskiej i rehabilitacji, wypełnienia obowiązków formalnych, poddawania się kontrolom, działalności w sytuacji zmieniających się wytycznych, interpretacji, przy braku wsparcia ze strony systemu.

Wśród czynników poza formalnych wymienić można specyfikę pracy z osobami niepełnosprawnymi (m.in. niższa efektywność, absencja), dostępność osób o odpowiednich kwalifikacjach oraz orzeczeniach na lokalnym rynku pracy, konkurencyjność, wysokokosztowość zatrudniania OzN i brak opłacalności względem firm z otwartego rynku pracy. Najczęściej wymienianym wśród trudnych do spełnienia wymogów dla ZPCh jest wskaźnik zatrudnienia OzN (64%). Wymóg ten często oznacza konieczność poszukiwania

pracowników nie tylko o odpowiednich kwalifikacjach, ale raczej posiadających odpowiednią charakterystykę pasującą do wskaźnika. Co znamienne – im mniejsza firma, tym mniejsza elastyczność w zatrudnianiu właśnie z uwagi na wskaźniki, a tym samym większa trudność w spełnieniu wymogu. W przypadku podmiotów małych aż 72% wskazuje wskaźnik zatrudnienia OzN jako powód trudności w utrzymaniu statusu ZPCh, podczas gdy w firmach dużych to jedynie 43%. Pozostałe problemy nie są już tak masowe, choć również uciążliwe i, co warto mieć na uwadze, mogą stanowić powód rezygnacji ze statusu ZPCh. 20% przedstawicieli ZPCh za problematyczną uznało konieczność zapewnienia opieki lekarskiej i rehabilitacyjnej, zaś 17% przeszkody związane z przepisami i biurokracją. Utrudnienia związane z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami, np. konieczność dostosowania się do ich potrzeb, czy absencja, to problem dla 14% ZPCh, głównie małych i średnich.

Tabela 16. Najważniejsze trudności w utrzymaniu statusu ZPCh

	RAZEM	WIELKOŚĆ FIRMY		
		10-49	50-249	250 +
WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA OzN	64%	72%	62%	43%
wymóg utrzymania wskaźnika zatrudnienia ON - nie ma na rynku osób z odpowiednią charakterystyką 'nadających się' do prac	61%	67%	60%	39%
brak osób do pracy z kwalifikacjami	3%	5%	1%	7%
OPIEKA LEKARSKA I REHABILITACYJNA	20%	14%	23%	21%
zapewnienie doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej i rehabilitacyjnej	15%	10%	19%	14%
brak lekarzy specjalistów	5%	4%	4%	7%
PRZEPISY	17%	13%	17%	32%
duże wymagania administracyjne/ biurokracja	6%	4%	5%	21%
niekorzystne dla ZPCh przepisy prawne/ rozległe obowiązki	4%	4%	4%	7%
przepisy opresyjne/ utrudniające/ generujące kary	3%	3%	3%	7%
częste kontrole	3%	1%	4%	4%
ZATRUDNIENIE OzN	14%	14%	16%	7%
dostosowanie firmy do potrzeb ON	6%	5%	7%	7%
absencja pracowników	2%	3%	1%	0%
wysokie koszty zatrudnienia ON	2%	1%	2%	0%
niestabilność zatrudnienia ON	2%	2%	1%	0%
WYSOKIE KOSZTY	5%	5%	4%	7%
niskie dofinansowanie do wynagrodzeń	3%	4%	2%	4%
ZFRON	2%	3%	1%	0%
niespójne przepisy dotyczące ZFRON	1%	2%	0%	0%
Nie wiem	13%	12%	14%	14%

Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=260

Trudności lub brak możliwości utrzymania wskaźnika zatrudniania OzN na poziomie co najmniej 50%, oraz z utrzymaniem wskaźnika zatrudnionych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności mają kilka przyczyn. Do najważniejszych należy rotacja pracowników związana m.in. z przechodzeniem na emeryturę lub z rezygnacją z pracy ze względu na stan zdrowia.

To są ludzie obciążeni chorobami, więc w takim zakładzie jak nasz, jest jednak ta absencja chorobowa dosyć wysoka. To takie obciążenia. No i też trochę z tego tytułu taki większy ruch załogi, dlatego że to są ludzie na ogół starsi. Mamy odejścia na emerytury. Mamy odejścia z pracy z tytułu na przykład, że lekarz medycyny pracy nie podpisze zgody. Mamy odejścia, pracownicy odchodzą, bo po prostu nie dają rady pracować ze względu na schorzenia. Tak więc, taką niedogodnością tutaj jest ten ruch załogi.

przedstawiciel ZPCh, firma ochroniarska

Wie pan co, chwilami jest kłopotliwe, bo trzeba spełniać pewne warunki, chociażby stan zatrudnienia, strukturę stosunkowo osób niepełnosprawnych do zdrowych. No i ewentualnie jeszcze osób posiadających umiarkowany stopień niepełnosprawności w stosunku do ogólnych pracowników.

przedstawiciel ZPCh; branża cukiernicza

Struktura zatrudnienia OzN ulega zmianom również ze względu na system orzecznictwa. Zdarzają się sytuacje, w których stopień niepełnosprawności w orzeczeniu ulega zmianie, co pociąga za sobą zmianę w statystykach przedsiębiorstwa.

Czasami jest to kłopotliwe, bo orzeczenia wydawane są na jakiś określony czas i później okazuje się, że pracownicy mają zabierane... Tą grupę dawaną inną. Więc trzeba w jakiś sposób, jakiś zapas etatów takich troszeczkę mieć, w razie jakiejś takiej sytuacji, że pracownik, dobry pracownik, który chce pracować, chce pozostać w zakładzie pracy i tutaj zakład pracy też nie chce stracić tego pracownika. Żeby to po prostu nie zaważyło na strukturze, bo to jest jeden z warunków zachowania statusu.

przedstawiciel ZPCh, branża cukiernicza

Orzeczenie to jest fundament istnienia ZPChr. Bez orzeczeń nie ma ZPChr, nie ma orzeczeń, nie ma ZPChr, bo nie ma niepełnosprawnych. Więc bym powiedziała, że chyba właśnie od tego trzeba by te dyskusje zacząć albo doprowadzić, albo w drugą stronę, doprowadzić do tej dyskusji. Bo orzeczenia, uzyskiwanie orzeczeń, to jest kluczowa sytuacja.

przedstawiciel ZPCh, branża zniczy i świec

W zasadzie każda zmiana w zatrudnieniu firmy rzutuje na strukturę zatrudnienia, co paradoksalnie utrudnia ZPCh funkcjonowanie w sytuacji rozwoju, jeśli chcą zwiększyć liczbę pracowników pełnosprawnych, bez zwiększania jednocześnie zatrudnienia OzN.

Firma się rozwijała i nie sposób było utrzymać te 50%. no tak bo takie były potrzeby, a tu nie dało rady, żeby ten wskaźnik utrzymać. To wynikało stąd, że na jak długo mogliśmy utrzymać to zatrudnienie, to tak było, a jak już nie mogliśmy, widać było, że tego się nie utrzyma, że nie da rady, to taka decyzja była. Na rynku pracy, nie było osób do zatrudnienia, które by spełniały nasze oczekiwania, a zatrudniać musieliśmy, żeby się rozwijać.

przedstawiciel byłego ZPCh; branża wędliniarska

Nam wzrosło zatrudnienie i mamy już procentowo mniej tych niepełnosprawnych niż kiedyś. /.../ zaczął być też problem, /.../, spełnienie tego warunku tej drugiej i pierwszej grupy. I my już tam byliśmy na granicy, musieliśmy się mocno wyginać, żeby utrzymać te procenty i trzeba było kombinować z zatrudnieniem albo zwalnianiem, żeby tylko jakoś na styku gdzieś tam się trzymać, żeby nie stracić tego statusu. W pewnym momencie już odpuściliśmy, nie damy rady.

przedstawiciel byłego ZPCh, branża metalowa

Na możliwość osiągnięcia odpowiedniej wartości wskaźnika zatrudnienia OzN wpływa bowiem również sytuacja na lokalnym rynku pracy. Przedsiębiorstwa mają problemy z rekrutacją osób z niepełnosprawnościami o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych i kompetencjach, zainteresowanych podjęciem pracy, a przy tym posiadających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności w stopniu, który pozwoli na spełnienie warunków stawianych ZPCh.

Nie zrezygnowaliśmy, po prostu nie mogliśmy utrzymać wskaźnika zatrudnienia osób z drugą grupą. Pierwsza i druga grupa jest po prostu deficytem na rynku pracy. /.../ Tu nie było perspektyw w ogóle na to, żeby utrzymywać. Żeśmy po prostu robili już takie czary-mary, żeby utrzymać wskaźnik, ale to było bez sensu. /.../

przedstawiciel byłego ZPCh; branża motoryzacyjna

Utrzymanie odpowiedniego poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w tym odpowiednia ilość osób zatrudnionych z I i II grupą niepełnosprawności. Jeśli chodzi o zatrudnienie to przy kłopotach na rynku pracy, /.../ trzeba było pilnować tego, żeby zatrudniać odpowiednią ilość osób niepełnosprawnych, a oni nie zawsze się zgłaszali /.../ przewidywaliśmy to, że będziemy potrzebować pracowników i weźmiemy tych, którzy będą się nadawali do pracy i będą zdrowi i się zgłoszą. Takich, którzy w ogóle będą chcieli pracować, /.../. Nie mieć związanych rąk i otworzyć sobie drogę do tego, żeby móc zatrudniać też pracowników zdrowych, jeśli nie zgłoszą się niepełnosprawni i nie liczyć się z tymi wskaźnikami jest łatwiej..

przedstawiciel byłego ZPCh; branża narzędziowa

Kolejnym z wymogów utrudniających funkcjonowanie jako ZPCh była konieczność zapewnienia doraźnej opieki medycznej w miejscu i czasie pracy niepełnosprawnego

pracownika. Przedsiębiorstwa kwestionują sens tego wymogu w przypadku rozdrobnionej lokalizacyjnie działalności - z ich punktu widzenia to niepotrzebny wydatek i komplikacja.

Wymóg ten jest szczególnie obciążający dla firm ochroniarskich i sprzątających, które delegują swoich pracowników do pracy na wielu różnych obiektach i w wielu lokalizacjach. Podmioty te często funkcjonują od zlecenia do zlecenia. W związku z tym wymóg stałej obecności personelu medycznego w godzinach i miejscu pracy osób niepełnosprawnych bądź dostępność zakładu leczniczego, który umożliwiałby dotarcie lekarza na miejsce pracy w określonym czasie (15-20 minut) w przypadku pracy zmianowej czy w godzinach nocnych, jest dla nich niezwykle uciążliwy, a czasem niemożliwy do realizacji. Przychodnie lekarskie nie chcą takich umów podpisywać – pracują w sztywno wyznaczonych godzinach, nie mają personelu, który chciałby się podjąć takiego zobowiązania. Koszt związany z koniecznością zapewnienia obsługi medycznej na obiektach swoich klientów, firmy ochroniarskie i sprzątające uznają za niepotrzebny - w sytuacji zagrożenia zdrowia lub życia pracownika wystarczyć powinno ich zdaniem wezwanie pogotowia ratunkowego.

Zapewnienie opieki medycznej, praktycznie całodobowej. Przy pracy zmianowej praktycznie cały czas musiała być zapewniona opieka, jeszcze opieka specjalistyczna, nie tylko doraźna. Więc musieliśmy mieć podpisaną umowę z przychodnią, która ma odpowiednich specjalistów. Musieliśmy zatrudniać lekarza, pielęgniarkę na miejscu, bo umowa z przychodnią nie wystarczała.

przedstawiciel byłego ZPCh; branża tworzyw sztucznych

A najgorszą rzeczą, której nie mogliśmy zrobić, to było podpisywanie umów z zakładami medycznymi, na rehabilitację... No, bo po prostu to jest konieczne w każdej miejscowości. My mamy bardzo rozdrobnione te usługi, więc wykonujemy to nawet w bardzo małej miejscowości, gdzie albo nie ma takiego zakładu, albo nam po prostu mówią jeżeli to jest pracownik zatrudniony na umowę o pracę, ubezpieczony, jest szpital, jest pogotowie, jest przychodnia, on ma prawo z tego korzystać. Więc te koszty na przykład, żeby stawiać wszędzie tam samochody, żeby tę jedną osobę, która jest zatrudniona w jakiejś małej miejscowości, zawozić gdyby jej się coś stało, czy na rehabilitację, to generuje koszty./.../

przedstawiciel byłego ZPCh; branża ochrona mienia i sprzątanie

Trudności w zagwarantowaniu specjalistycznej opieki medycznej korespondującej ze schorzeniami niepełnosprawnych pracowników wynikać mogą również z różnorodności tych schorzeń. W sytuacji, gdy dany zakład zatrudnia osoby z wieloma zupełnie różnymi problemami zdrowotnymi, zatrudnienie lekarza specjalisty lub podpisanie umowy z przychodnią, która mogłaby zapewnić dostęp do adekwatnych usług, staje się kosztowne i kłopotliwe.

Inną kwestią, na którą zwracano uwagę, jest dowolność interpretacji zapisów regulujących kwestie doraźnej pomocy medycznej stosowane przez instytucje kontrolne, mogące nawet skutkować odebraniem statusu zakładu pracy chronionej.

To znaczy generalnie największym problemem, który stwarza ta ustawa dla wszystkich firm, jest to zapewnienie doraźnej specjalistycznej opieki zdrowotnej. I to jest jeszcze rozróżnione w zależności od wojewody jakie ma widzimisię, bo to nie jest sprecyzowane, jednoznacznie, to są jedynie jakieś stanowiska dziwnych osób i podejście do tego, że stało się to nierealne do zastosowania . /.../ chodziło o to, że wymyślili sobie limity czasowe dojazdu tej pomocy lekarskiej, interpretowali sobie doraźną specjalistyczną pomoc tak jak chcieli, wymyślali sobie jakieś kilometrowe obwarowania do osób, które muszą się znajdować po odbiór, żeby zapewnić osobom pracującym tą pomoc, w ogóle jakieś dziwne rzeczy

przedstawiciel byłego ZPCh; firma ochroniarska

W związku z wyrównaniem wysokości dofinansowań na rynku otwartym i chronionym, działalność zakładów pracy chronionej stała się mniej opłacalna, wobec konieczności spełnienia wymogów statusu ZPCh (przede wszystkim konieczności zapewnienia opieki medycznej i utrzymania sztywnych wskaźników zatrudnienia OzN). W opinii przedstawicieli rynku chronionego taka sytuacja jest krzywdząca.

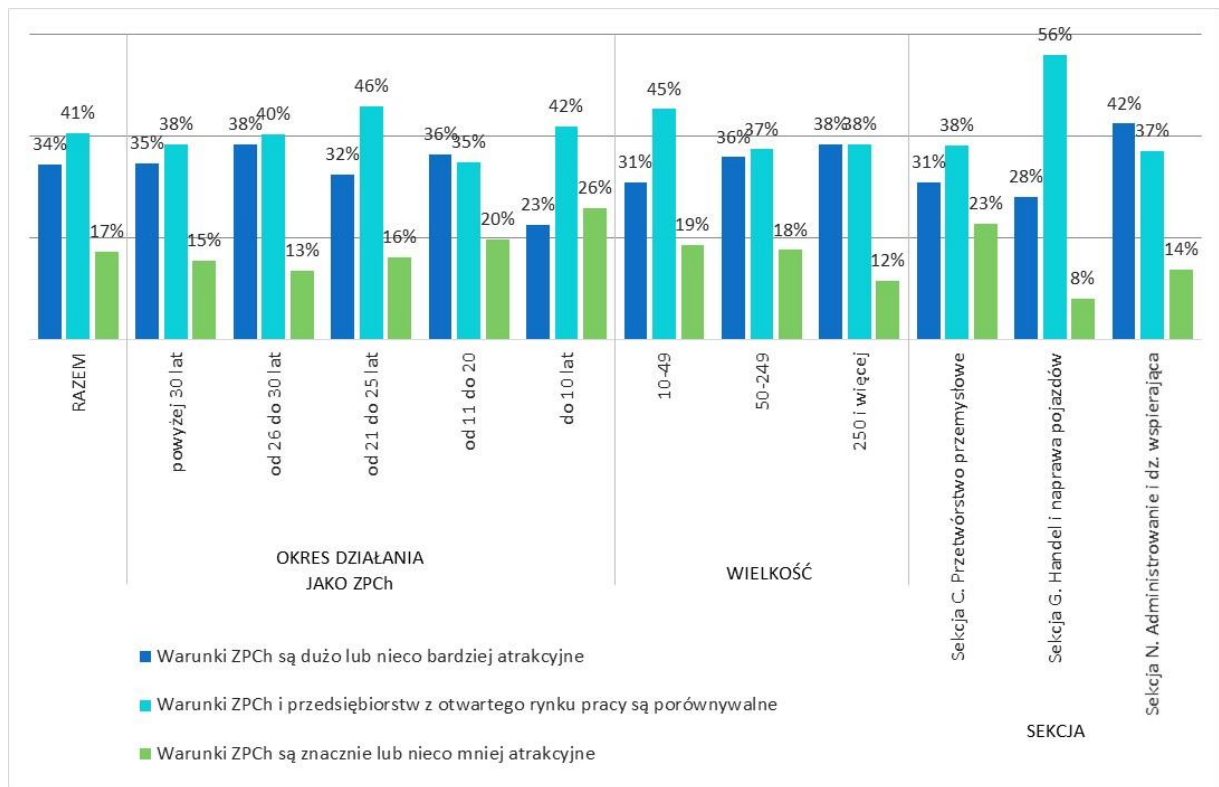
Wraz z ograniczaniem wsparcia dla ZPCh, i zrównywaniem go z oferowanym rynkowi otwartemu, coraz mniej argumentów przemawia za utrzymaniem statusu ZPCh.

Korzyści wynikające ze statusu ZPCh są w ocenie najliczniejszej grupy przedstawicieli zakładów pracy chronionej porównywalne w stosunku do przedsiębiorstw zatrudniających OzN na otwartym rynku pracy (41%). 17% uważa, że status ZPCh jest mniej atrakcyjny, niż warunki przedsiębiorstw z otwartego rynku pracy. Tym samym blisko 60% przedstawicieli ZPCh nie dostrzega przewag w formule ZPCh względem rynku otwartego.

Jedynie 34% badanych uznało status ZPCh za bardziej atrakcyjny w stosunku do otwartego rynku pracy (34%).

O porównywalności warunków częściej przekonane są podmioty małe (45%), a także działające w sekcji handlu i napraw (56%). Z kolei przedsiębiorstwa działające jako ZPCh krócej, niż 10 lat częściej są skłonne wskazywać, iż warunki ZPCh są mniej atrakcyjne.

Wykres 76. Ocena atrakcyjności ekonomicznej korzyści wynikających ze statusu ZPCh w stosunku do przedsiębiorstw otwartego rynku pracy zatrudniających OzN



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=256

Natomiast jeśli chodzi o dopłaty, to otwarty rynek ma dokładnie takie same dopłaty jak Zakłady Pracy Chronionej, natomiast nie ma takich obowiązków jak Zakłady Pracy Chronionej. Otwarty rynek pracy ma dofinansowanie do wynagrodzeń i musi spełniać tylko te warunki, które trzeba spełnić, warunki do SOD-u, czyli do tego dofinansowania. My natomiast mamy mnóstwo jeszcze innych obowiązków, wynikających z ustawy o rehabilitacji, w stosunku do osób niepełnosprawnych.

przedstawiciel ZPCh; firma ochroniarska

W tej chwili to trochę jesteśmy dyskryminowani jako Zakłady Pracy Chronionej tak naprawdę. /.../. Bo dofinansowania mamy takie same jak na otwartym rynku, a jednak wymagań jest w stosunku do nas dużo więcej niż na otwartym rynku, więc trochę to nie jest sprawiedliwe, że te dofinansowania są identyczne do tych płac, tak? Bo jednak musimy tworzyć Fundusze Zakładowe i spełniać... I opiekę medyczną, i spełniać mnóstwo innych warunków.

przedstawiciel ZPCh; branża cukiernicza

26 REZYGNACJA ZE STATUSU ZPCh

Spadek liczby ZPCh, obserwowany od roku 2001, najprawdopodobniej dalej będzie miał miejsce. Wskazuje na to charakter omówionych wcześniej barier utrudniających utrzymanie statusu ZPCh.

Finansowa atrakcyjność zatrudniania osób niepełnosprawnych od lat spada (długotrwały brak rewaloryzacji dopłat PFRON do wynagrodzeń pracowników, mimo znacznego wzrostu wynagrodzenia minimalnego i przeciętnego), zaś od 2014 r. poziom tych dofinansowań jest w strefie pracy chronionej zrównany z rynkiem otwartym.

Proces spadku liczby ZPCh będzie powolny (choć systematyczny), gdyż właściciele firm niechętnie rezygnują ze statusu (bardziej czują się do tej decyzji przymuszeni, niż ją dobrowolnie podejmują), który daje przywileje pracownikom i który pozwalał firmie przez długi czas dość dobrze funkcjonować. Także od strony formalnej taka zmiana nie jest możliwa do przeprowadzenia w szybkim czasie.

Jak rozmawiałem ostatnio z trzema szefami, to jeden już zrezygnował i mówi, że dzięki temu może uda im się uratować spółdzielnię. Jedni są właściwie tuż przed podjęciem decyzji, o tym, żeby zrezygnować z zakładu pracy chronionej, bo markę trzeba utrzymać, a my się jeszcze zastanawiamy, co dalej robić. /.../ decyzję trzeba będzie podejmować. Na pewno będziemy rozmawiali o tym. Jesteśmy spółdzielnią z radą, członkami spółdzielni i tak dalej, natomiast sytuacja jest o tyle trudna, bo spółdzielcami są ludzie, którzy tu pracują, czyli w większości osoby niepełnosprawne. Przeworsowanie jakiegokolwiek decyzji, która godziłaby tę grupę, to jest właściwie niemożliwe, a mi absolutnie na tym nie zależy.

Przedstawiciel ZPCh, branża kosmetyczna

Zatem choć system wsparcia ZPCh jest w chwili obecnej mało atrakcyjny i większość zakładów będąc zmuszonymi do rezygnacji z tego statusu robi to bez większego żalu, to proces likwidacji rynku chronionego będzie rozłożony w czasie.

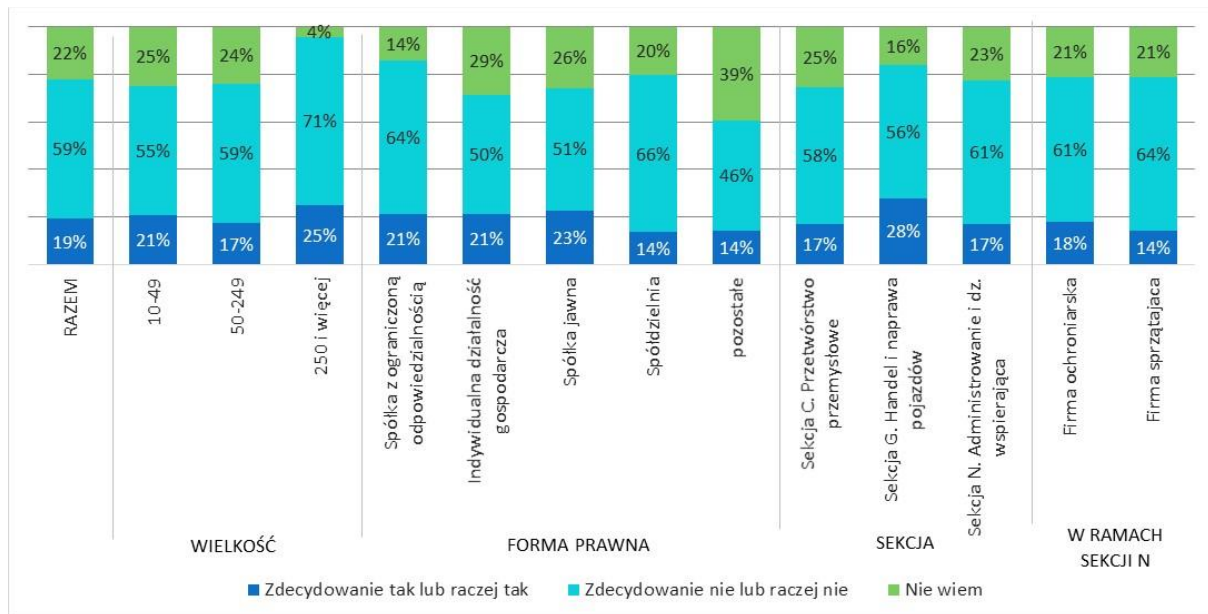
Trzymają nas przy tym statusie [ZPCh] tak naprawdę zaszłości, tak? Bo rezygnacja z tego statusu wiąże się z różnymi kosztami, tak? Z rzeczami, które kupiliśmy na przykład, które się jeszcze nie zamortyzowały i tak dalej. Z przyzwyczajęń, z tego, że te osoby i tak są, i nawet jak my nie będziemy mieli statusu, to i tak będziemy je zatrudniać.

Przedstawiciel ZPCh, branża cukiernicza

Za tę powolną liczbę spadku ZPCh i rozłożenia tego procesu w czasie przemawiają także dane zebrane w ankietach. **Nieco więcej, niż połowa przedstawicieli ZPCh deklaruje, iż nie rozważają rezygnacji ze statusu zakładu pracy chronionej (59%).** Tego typu deklarację złożyło 19% badanych. Częściej rezygnację ze statusu ZPCh rozważały przedsiębiorstwa z sekcji handlu i napraw (28%), rzadziej natomiast przedstawiciele spółdzielni (14%) i firm

sprzątających (14%). Warto także zwrócić uwagę, iż aż 71% dużych przedsiębiorstw nie rozważa rezygnacji ze statusu ZPCh.

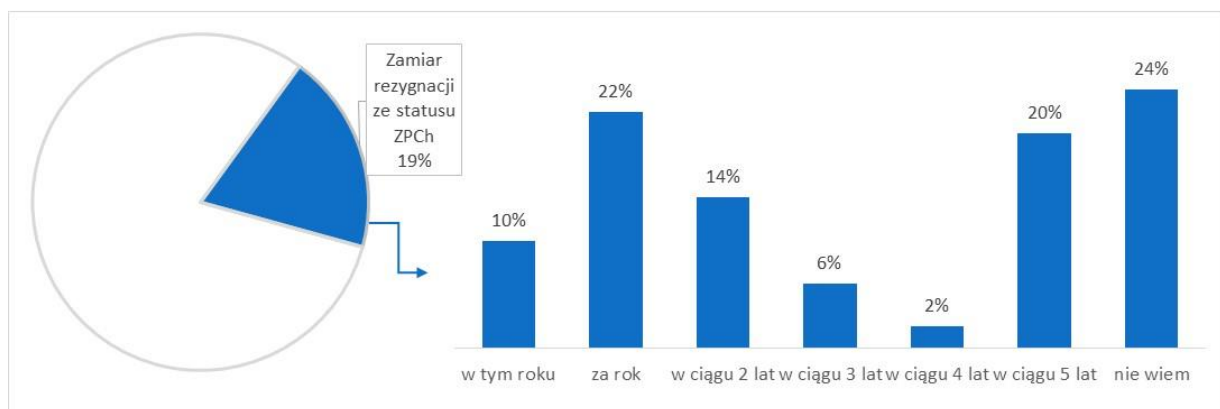
Wykres 77. Odsetek ZPCh rozważających rezygnację ze statusu zakładu pracy chronionej



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=249

Niemal połowa spośród podmiotów rozważających rezygnację ze statusu ZPCh deklaruje, iż planują uczynić to w ciągu najbliższych 2 lat (46%), w tym 10% deklaruje zamiar rezygnacji już w tym roku. W perspektywie kolejnych lat zrezygnować może kolejne 28% ZPCh spośród tych, które w ogóle rozważają ten krok.

Wykres 78. Rozważany termin rezygnacji ze statusu zakładu pracy chronionej



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, ZPCh, które rozważają rezygnację ze swojego statusu, N=49

Uzasadnieniem dla rezygnacji są przede wszystkim wspomniane już wielokrotnie trudności w utrzymaniu wymaganych wskaźników zatrudnienia (30%), obciążenia sprawiające, że firma nie jest konkurencyjna lub nie ma zysku (22%), a także brak wymiernych korzyści związanych z posiadaniem statusu ZPCh w porównaniu do firm z otwartego rynku pracy

(20%). Podnoszona też była kwestia zbyt niskich dofinansowań, które nie rekompensują niższej wydajności niepełnosprawnych pracowników (16%).

Część powodów nawiązuje właśnie do niekorzystnych relacji ZPCh z instytucjami systemu – ciągłe kontrole, brak zaufania, restrykcje.

Likwidacja zakładów pracy chronionej wynika w pewnej mierze z postępującej zmiany podejścia w biznesie - na rzecz maksymalizowania opłacalności. W takim myśleniu zatrudnianie OzN jest podejmowane tylko pod warunkiem przyczyniania się do zwiększania zysków. Zaś funkcjonowanie jako ZPCh nie jest masowo postrzegane jako istotny czynnik zwiększający konkurencyjność (wyjątki od tej reguły są nieliczne).

Polikwidowano mnóstwo zakładów pracy chronionej, tylko dlatego, żeby mieć to wszystko z głowy. Czyli nie patrzą na pracownika (...). Takie jest też myślenie, bo ja czasem słucham rozmowy. „A po co ci to” mówi ktoś tam. No ja mówię, no ludzie, tyle lat jesteście. (...) Także ja na to trochę patrzę inaczej, bo pewnie ja jestem, jak to mówią, innej daty.

Przedstawiciel ZPCh, branża handlu hurtowego i detalicznego

W biznesie przeważa motywacja ekonomiczna, mniej poczucie misji. Właściciele firmy nastawieni są na cyfry. Misję mają raczej spółdzielnie inwalidzkie, firmy kierują się zyskiem, możliwością skorzystania z ulg, z udogodnień. Jak decyduje rachunek ekonomiczny, to łatwiej zrezygnować ze statusu ZPCh, tym bardziej, jeśli coraz mniej jest korzyści, a obciążenia pozostają.

Przedstawiciel byłego ZPCh, branża handlu hurtowego

Sam fakt rezygnacji ze statusu ZPCh nie wpływa automatycznie na zmianę kondycji ekonomicznej zakładów. Jest to zrozumiałe, biorąc pod uwagę, że główna korzyść finansowa wynikająca z zatrudniania osób niepełnosprawnych (tj. dopłaty PFRON do wynagrodzeń) nie jest powiązana z faktem posiadania statusu ZPCh.

To akurat nie wpłynęło, my byliśmy cały czas w dobrej, jeśli nie bardzo dobrej kondycji ekonomicznej. to nie miało wpływu.

Przedstawiciel byłego ZPCh, branża mięsna

Sytuację ekonomiczną mieliśmy dobrą w ubiegłym roku, nawet bardzo dobrą. Gorzej będzie w tym roku, ale nie jest to związane z osobami niepełnosprawnymi [tylko z epidemią COVID-19]. /.../ przy obecnych dofinansowaniach to [rezygnacja ze statusu ZPCh] nie ma wpływu.

Przedstawiciel byłego ZPCh, branża motoryzacyjna

Firmy po utracie statusu ZPCh nie zmniejszają wyraźnie zatrudnienia, ani ogółem, ani w grupie osób niepełnosprawnych. Natomiast należy się liczyć, że nie będąc zobowiązane do utrzymywania wskaźników zatrudnienia, wymaganych dla ZPCh, będą rejestrować coraz niższe zatrudnienie. Jest to najbardziej oczywiste w przypadku firm, dla których niemożność

utrzymania wskaźników zatrudnienia było głównym powodem przejścia na otwarty rynek pracy. Byłe ZPCh doceniają fakt uwolnienia ich z czasochłonnych i kosztownych wymogów, regulujących zasady funkcjonowania na rynku chronionym.

Może w związku z utratą statusu trochę mniej obowiązków dotyczących biurokracji się zrobiło, odeszły niektóre takie zobowiązania typu podpisywanie umów z przychodniami, specjalistami, zatrudnianie pielęgniarki. [Zatrudnienie] troszkę spadło, /.../, ale wskaźnik osób niepełnosprawnych utrzymuje się mniej więcej na poziomie 47-48%.

Przedstawiciel byłego ZPCh, branża motoryzacyjna

Kolejny efekt zmiany statusu ZPCh, o którym wspominają przedstawiciele byłych zakładów pracy chronionej, który wpływa na funkcjonowanie firm, to odciążenie pracowników zajmujących się prowadzeniem księgowości, rozliczeń, sprawozdawczości związane z funkcjonowaniem ZFRON i ZPCh.

Także rzeczywiście być może nie jest to złe schodzenie ze statusu. Mniej prawnych obowiązków jest.

przedstawiciel byłego ZPCH, branża chemiczna

Zszedł ze mnie ten dodatkowy obowiązek. Po tych ostatnich zmianach w przepisach ustawy rehabilitacyjnej, ta papierologia strasznie urosła, dużo pracy i dużo czasu zajmowało wypełnianie tych druków po nowemu, bo to trzeba było później jeszcze elektronicznie do PFRON-u sprawozdanie przesyłać. Też takie różne interpretacje, niedomówienia w tych przepisach też utrudniały pracę, zabierały czas, bo trzeba było poszukać, albo na szkoleniach się dopytywać, zadawać pytania poprzez bazę wiedzy, do której mamy dostęp wykupiony.

przedstawiciel byłego ZPCH, firma produkcyjna

Jedną z głównych zalet przejścia na otwarty rynek pracy jest większa swoboda w prowadzeniu rekrutacji personelu, co jest szczególnie istotne w warunkach panującej w Polsce niskiej podaży rzetelnych i dobrze wykwalifikowanych pracowników szukających pracy.

(...) w tym momencie to nawet bym powiedziała, że [sytuacja ekonomiczna] się poprawiła w jakimś sensie. Dlatego że jak ja teraz daję ogłoszenie, to dla mnie jest nieistotne kto mi się zgłosi, oby był dobrym materiałem do pracy. Przez tyle lat byliśmy zakładem pracy chronionej, że siłą rzeczy nawet jak osoby się zgłaszają, to pierwszym czym chcą nam zaimponować, to że „Ja mam grupę”. Ale dla nas to już nie jest taki wyróżnić tego, że będziesz zatrudniony, bo może być osoba, która będzie obok i dla nas będzie nawet lepszym nabytkiem niż osoba z tą grupą.

Przedstawiciel byłego ZPCh, branża przetwórstwa spożywczego

Pogorszenie sytuacji finansowej ma miejsce przede wszystkim w podmiotach, które jeszcze działając jako ZPCh miały trudności ekonomiczne, często skutkujące ograniczeniem obrotów, zatrudnienia, tym samym uniemożliwiając utrzymanie statusu ZPCh.

Zatrudniamy dwadzieścia [osób] wszystkich łącznie. (...) Pamiętam czasy, kiedy tutaj myśmy zatrudniali w sumie sto dwadzieścia i sto trzydzieści osób łącznie. [sytuacja ekonomiczna firmy] ta tendencja jest falująca. Ja nie wiem, z czym to jest związane. Popatruję troszeczkę tutaj chyba z budżetem państwa, ponieważ tak jak na wstępie powiedziałam, naszym głównym odbiorcą są (...) budżetowe jednostki i w zależności od tego, ile one dostają pieniędzy z przydziału, to wtedy my też lepiej wtedy funkcjonujemy. Ale generalnie tendencja jest zniżkowa. No, ubiegły rok zakończyliśmy stratą, a w tym to trudno powiedzieć jeszcze, co będzie.

Przedstawiciel byłego ZPCh, branża elektroniczna

Część firm deklaruje, że gdyby nie brak możliwości otrzymania na odpowiednim poziomie wskaźnika zatrudniania osób niepełnosprawnych, to nadal byłiby częścią systemu ZPCH – to powody formalne spowodowały rezygnację z systemu pracy chronionej.

[Ale gdyby nie ta trudna sytuacja ekonomiczna, to myśli Pani, że dalej bylibyście państwo ZPCh'em, czy raczej skłanialiby się Państwo, żeby zrezygnować?] Myślę, że gdyby nie sytuacja ekonomiczna, to prawdopodobnie nadal byśmy byli

przedstawiciel byłego ZPCH, branża poligraficzna

Inni, nawet w sytuacji zwiększenia dofinansowania do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wykluczają powrót do systemu, co pokazuje, że dopłaty nie są dla byłych ZPCh jedynym czynnikiem decydującym o funkcjonowaniu na rynku chronionym.

[Nie macie państwo planów, żeby jeszcze raz do tej samej rzeki wejść, krótko mówiąc?] Nie, nie, nie. /.../ W dzisiejszych realiach rynku to jest bez sensu, gdy się walczy o nowoczesność, wydajność /.../ dzisiaj nie jest moim konkurentem nawet, nie wiem, czterysta zakładów z Polski, tylko jest /.../, Włoch czy raczej Chińczyk, czytaj, tak naprawdę z tyłu stojący. Więc to się liczy. /.../ Nie wchodzimy w Zakład Pracy Chronionej na pewno.

przedstawiciel byłego ZPCH, branża meblarska

Czy rozważaliście państwo albo rozważalibyście być może w przyszłości powrót na łono systemu?] Nie. Przy obecnej sytuacji rynkowej i zasadach funkcjonowania ZPCh, nie.

przedstawiciel byłego ZPCH, branża motoryzacyjna

Przedstawiciele byłych ZPCh nie krytykują samej koncepcji rynku chronionego, stwarzającego dodatkową motywację do zatrudniania osób niepełnosprawnych, przy jednoczesnym zapewnianiu im dobrych warunków rehabilitacji zawodowej. Rynek chroniony ma szczególne znaczenie dla zatrudniania osób z najcięższą

niepełnosprawnością, które często są najmniej produktywne, których stanowiska pracy wymagają największego (i najbardziej kosztownego) dostosowania.

Zatrudniałam, powiem szczerze, i nawet z jedynek osoby. Wiadomo, to ciężko jest i próbowaliśmy tu naprawdę bardzo upośledzone osoby zatrudniać, kiedy były dobre czasy, mogliśmy sobie na to pozwalać, że te osoby po prostu były, nie za wiele robiły, ale miały ten cel gdzieś.

Przedstawiciel byłego ZPCh, branża elektroniczna

Po odebraniu ZPCh szeregu przywilejów (zwłaszcza na przestrzeni ostatnich 10 lat) rynek pracy chronionej przestaje spełniać swoją rolę, gdyż jest opłacalny tylko dla niektórych branż (głównie tych opartych na najniższych wynagrodzeniach) i dla coraz mniej licznych przedsiębiorstw (przede wszystkim tych, które są nastawione na pomoc osobom niepełnosprawnym, wywodzących się np. ze środowiska spółdzielni inwalidów). Pojawiają się więc ostrożne głosy, że w obecnej formie koncepcja ZPCh nie spełnia swej roli.

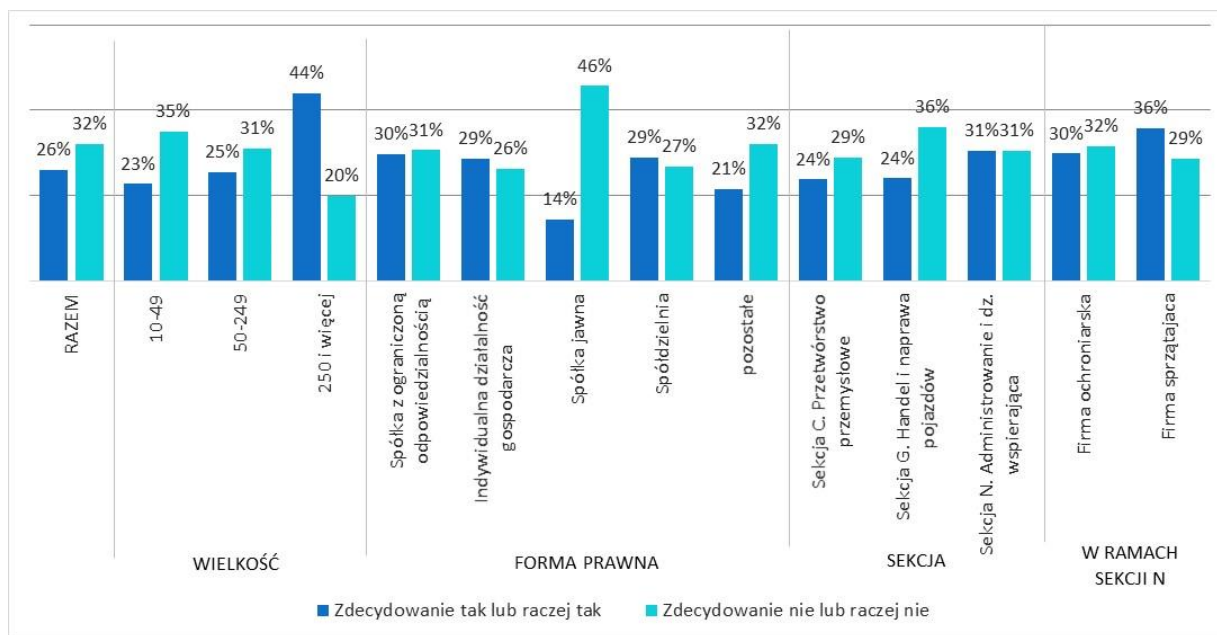
Obecnie forma ZPCh (...) nie ma większej racji bytu i być może powinna być zlikwidowana, gdyż nie różni się specjalnie od warunków dla innych firm.

Przedstawiciel byłego ZPCh, branża meblarska

Alternatywą dla podmiotów chronionego rynku pracy mógłby być sektor ekonomii społecznej, jednak ZPCh raczej nie będą nim zainteresowane, o ile korzyści z funkcjonowania w takiej formule nie będą wyższe, niż to, co na ten moment oferuje status ZPCh lub wsparcie dla pracodawców OzN na otwartym rynku pracy. Pokazuje to, że mimo deklaracji co do „misyjnego charakteru” działalności ZPCh są przede wszystkim podmiotami działającymi dla zysku.

Opinie przedstawicieli ZPCh na temat atrakcyjności przedsiębiorstw ekonomii społecznej są podzielone, choć przewagę mają osoby niezainteresowane tego typu statusem (32%). 26% badanych uznało, że status przedsiębiorstwa ekonomii społecznej byłby dla nich atrakcyjny. Częściej za atrakcyjny taki status uznawali przedstawiciele największych przedsiębiorstw. Z kolei bardzo małe zainteresowanie zadeklarowali przedstawiciele spółek jawnych.

Wykres 79. Odsetek przedstawicieli ZPCh, dla których status przedsiębiorstwa ekonomii społecznej byłby lub nie byłby atrakcyjny



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=250



CZĘŚĆ 6 – SYTUACJA EKONOMICZNA ZPCH

W celu ustalenia kondycji ekonomicznej ZPCh opracowano zbiorczą analizę ekonomiczno-finansową, obejmującą próbę 606 przedsiębiorstw posiadających status ZPCh (tj. około 67% populacji zgonie z bazą PFRON według stanu na koniec 2018 r.). W niniejszym badaniu, analiza kondycji ekonomicznej stanowi element diagnozy sytuacji ZPCh i jej uwarunkowań, wraz z oceną wybranych charakterystyk finansowo-ekonomicznych przedsiębiorstw posiadających status ZPCh (np. poziomu aktywów, obrotów, kosztów i zysków).

Uwzględniona w niniejszej analizie liczba 606 ZPCh wynika ze złożenia dwóch kryteriów tj. z jednej strony występowania formalnego obowiązku sprawozdawczego wynikającego z przepisów o rachunkowości⁵⁵, z drugiej zaś, form organizacyjno-prawnych zobowiązanych do składania sprawozdań finansowych do Krajowego Rejestru Sądowego (KRS)⁵⁶ – podlegających obowiązkowi rejestracyjnemu w KRS. W prezentowanych dalej zestawieniach wyników uwzględniono przedsiębiorców podlegających obowiązkowi składania sprawozdań finansowych do rejestru przedsiębiorców KRS (bilans oraz rachunek zysków i strat) (uwzględniono dane za rok 2017 i 2018).

Analizę kondycji ekonomicznej ZPCh oparto o dobrany układ wskaźników, który umożliwia ogólną ocenę sytuacji ekonomicznej analizowanej populacji przedsiębiorstw. W ocenie tej uwzględniono podział na dominujące dziedziny działalności ZPCh. Zgodnie z ustaleniami badawczymi zaprezentowanymi wcześniej (rozdz. 3 „Zakłady Pracy Chronionej w liczbach”), analiza skoncentrowana została na podgrupach ZPCh wyróżnionych ze względu na sekcje statystyczne, w których koncentruje się działalność analizowanych przedsiębiorstw tj. w sekcji statystycznej C – przetwórstwo przemysłowe, G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle i N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca. W sekcjach tych funkcjonowało w sumie ok. 88% ZPCh, których udział w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych we wszystkich ZPCh osiągał poziom ok. 93%. W przypadku pozostałych sekcji, obejmujących 12% ZPCh i ok. 7% zatrudnienia osób niepełnosprawnych, wyodrębniona została grupa „inne”. Ponadto, ustalono także kategorię „ogółem”, prezentująca wyniki dla całej populacji badanych ZPCh (prezentowane w tym przekroju dane stanowią uśredniające” charakterystyki dla całej badanej populacji ZPCh).

Zastosowany model oceny kondycji ekonomicznej na podstawie oficjalnych danych sprawozdawczych obejmuje cztery sfery oceny, a mianowicie:

- Płynność, obrazującą zdolność badanych jednostek do terminowego regulowania zobowiązań,

⁵⁵ Art. 53 i 69 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, tekst jed. Dz. U. z 2019 r., poz. 351.

⁵⁶ Art. 9a ustawy z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym, tekst jed. Dz. U. z 2019 r., poz. 1500.

- Sprawność działania, dotycząca oceny gospodarowania zasobami (należnościami, zapasami i zobowiązaniami) i prowadząca do ustalenia cyklu operacyjnego i cyklu konwersji środków pieniężnych w badanych jednostkach,
- Zdolność do obsługi zadłużenia (zadłużenie ogółem i długoterminowe),
- Rentowność, wyrażająca relacje generowanych zysków do kapitałów i przychodów badanych podmiotów.

Ponadto, w analizie wykorzystano również ustalenia wynikające z analizy pionowej i poziomej bilansów ZPCh w zakresie kształtowania się:

- Wielkości aktywów trwałych i obrotowych (bilans – aktywa) oraz
- Kapitałów własnych i obcych (bilans – pasywa).

Uwzględnione w modelu ww. wskaźniki oceny prezentowane są zbiorczo dla analizowanych ZPCh z zastosowaniem wskazanych wyżej przekrojów („ogółem”, sekcje C, G i N – każda oddzielnie oraz „inne” – pozostałe sekcje). Wyniki analizy przedstawiają udziały ZPCh, odnotowujących określone poziomy wskaźników uwzględnionych w ocenie. Dla celów niniejszej analizy poziomy te (przedziały) ustalono na podstawie wskazań literaturowych⁵⁷ lub też skonstruowano je samodzielnie na podstawie rozkładu wielkości wskaźników w badanej populacji. W pewnych sytuacjach, tam gdzie było to zasadne, wykorzystano również wielkości średnie wskaźników dla badanej populacji. W ten sposób możliwe stało się ich porównywanie z odpowiednimi wielkościami ogólnymi, dotyczącymi całej populacji przedsiębiorstw lub sektora mikro, małych i średnich firm, które z kolei czerpane były z danych publicznie dostępnych⁵⁸.

W tabeli poniżej przedstawiamy zestaw wskaźników wykorzystany w niniejszym badaniu do oceny kondycji ekonomicznej ZPCh. W dalszej części przedstawiane są tabele wynikowe wraz z opisem i konkluzjami dotyczącymi oceny.

Tabela 17. Zestawienie wskaźników oceny ZPCh (model na etapie oceny wstępnej)

Lp.	Nazwa	Formuła
1	Wskaźnik płynności bieżącej (current ratio)	$\frac{\text{Aktywa obrotowe}}{\text{Zobowiązania bieżące}}$ <p>* Aktywa obrotowe pomniejszone o należności z tytułu dostaw i usług o okresie spłaty powyżej 12 miesięcy. Zobowiązania bieżące = zobowiązania krótkoterminowe pomniejszone o zobowiązania z tytułu dostaw i usług</p>

⁵⁷ Np. G. Gołębiowski (red.) i inni, Analiza finansowa przedsiębiorstwa, DIFIN, Wydanie 2, Warszawa 2016, T. Dudycz, W. Skoczylas, Wskaźniki finansowe przedsiębiorstw według działów (sektorów) za 2018 r. – sektorowe wskaźniki finansowe, opracowanie Komisji ds. Analizy Finansowej Rady Naukowej Stowarzyszenia Księgowych w Polsce, Nr 4/2020 / rachunkowość. Co do zasady, wykorzystano formuły wskaźników stosowane w innych badaniach – zabieg ten umożliwia ewentualne porównania.

⁵⁸ Źródła referencyjne: (1) T. Dudycz, W. Skoczylas, Wskaźniki finansowe przedsiębiorstw według działów (sektorów) za 2018 r. ..., op. cit., (2) Rocznik statystyczny przemysłu, GUS, Warszawa 2018 (w zakresie działów sekcji C), (3) informacje portalu Wskaźniki branżowe prowadzonego przez Technicenter Sp. z o.o., <https://wskaznikibranzowe.pl/> (wszystkie sekcje).

Lp.	Nazwa	Formuła
		o okresie wymagalności powyżej 12 miesięcy i powiększone o krótkoterminowe rozliczenia międzyokresowe.
2	Wskaźnik płynności wysokiej / szybkiej (quick ratio)	$\frac{\text{Aktywa obrotowe} - \text{Zapasy}}{\text{Zobowiązania bieżące}}$ <p>* Aktywa obrotowe pomniejszone o należności z tytułu dostaw i usług o okresie spłaty powyżej 12 miesięcy, pomniejszone o zapasy, pomniejszone o krótkoterminowe rozliczenia międzyokresowe. Zobowiązania bieżące – j.w.</p>
3	Wskaźnik cyklu regulowania należności w dniach	$\frac{\text{Przeciętny stan należności } x t}{\text{Przychody ze sprzedaży netto}}$ <p>* Przeciętny stan należności x t = suma należności z tytułu dostaw i usług o okresie spłaty do 12 miesięcy z 2018 i 2017 roku dzielona przez 2, pomnożona przez 365 dni.</p>
4	Wskaźnik cyklu obrotu zapasami w dniach	$\frac{\text{Przeciętny stan zapasów } x t}{\text{Przychody ze sprzedaży netto}}$ <p>* Przeciętny stan zapasów x t = suma zapasów z 2018 i 2017 roku dzielona przez 2, pomnożona przez 365 dni.</p>
5	Wskaźnik cyklu regulowania zobowiązań w dniach	$\frac{\text{Przeciętny stan zobowiązań } x t}{\text{Przychody ze sprzedaży netto}}$ <p>* Przeciętny stan zobowiązań x t = suma zobowiązań z tytułu dostaw i usług o okresie wymagalności do 12 miesięcy z 2018 i 2017 roku dzielona przez 2, pomnożona przez 365 dni.</p>
6	Wskaźnik cyklu konwersji gotówki	$\text{Cykl operacyjny (w dniach)} - \text{cykl regulowania zobowiązań (w dniach)}$ <p>* Cykl operacyjny, czyli suma dni cyklu obrotu zapasów i regulowania należności</p>
7	Wskaźnik rotacji aktywów	$\frac{\text{Przychody ze sprzedaży netto}}{\text{Przeciętny stan aktywów}}$ <p>* Przeciętny stan aktywów = suma aktywów z 2017 i 2018 roku podzielona przez 2.</p>
8	Wskaźnik operacyjności	$\frac{\text{Koszty operacyjne}}{\text{Przychody ze sprzedaży netto}}$ <p>* Koszty operacyjne = koszty działalności operacyjnej.</p>
9	Wskaźnik ogólnego zadłużenia	$\frac{\text{Zobowiązania ogółem}}{\text{Aktywa ogółem}} \times 100$ <p>* Zobowiązania ogółem = Zobowiązania i rezerwy na zobowiązania.</p>
10	Wskaźnik zadłużenia długoterminowego	$\frac{\text{Kapitał obcy długoterminowy}}{\text{Kapitał własny}} \times 100$ <p>* Kapitał obcy długoterminowy = zobowiązania długoterminowe.</p>
11	Wskaźnik rentowności kapitału własnego	$\frac{\text{Zysk netto}}{\text{Kapitał własny}} \times 100$

Lp.	Nazwa	Formuła
	(return on equity – ROE)	
12	Wskaźnik rentowności sprzedaży (netto)	$\frac{\text{Zysk netto}}{\text{Przychody netto ze sprzedaży}} \times 100$
13	Stopa zysku (rentowność operacyjna aktywów)	$\frac{\text{Zysk operacyjny}}{\text{Aktywa ogółem (przeciętnie)}} \times 100$ <p>* Zysk operacyjny = zysk (strata) z działalności operacyjnej. Aktywa ogółem (przeciętnie) = suma aktywów z 2018 i 2017 roku podzielona przez 2.</p>

Ocena płynności

Przedstawione w dwóch kolejnych tabelach obliczenia dotyczące wskaźników płynności ZPCh (bieżącej i wysokiej / szybkiej) wskazują, iż w przypadku znacznej części jednostek o ich płynności decydują możliwości konwersji zapasów na gotówkę. Generalnie akceptowalna płynność, wynikająca z wielkości wskaźnika płynności bieżącej (ok. ¼ badanych podmiotów rejestruje poziom tego wskaźnika poniżej standardu), okazuje się być oparta głównie o zapasy – wskazują na to niskie udziały przedsiębiorstw mieszczących się w standardzie dla wskaźnika płynności wysokiej / szybkiej (od 0,9 do 1,1). Z drugiej strony, zarówno w przypadku wskaźnika płynności bieżącej, jak i płynności szybkiej, dość wysokie są udziały firm wykazujących pewną nadpłynność (co generalnie może być oceniane jako zjawisko korzystne), ale jednak widoczna jest również grupa ZPCh, dla której wskaźniki płynności lokują się poniżej standardu. W przypadku obu wskaźników płynności sytuacja ta dotyczy ok. 25% badanej populacji.

Tabela 18. Wskaźnik płynności bieżącej (current ratio) [1]

Miara	Ogółem		w tym							
			Sekcja C		Sekcja G		Sekcja N		Pozostałe sekcje	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
≤ 1,2	25%	25%	27%	27%	21%	10%	18%	21%	36%	34%
> 1,2 ≤ 1,5	15%	13%	12%	9%	17%	4%	21%	18%	6%	12%
> 1,5 ≤ 2,0	15%	15%	13%	13%	12%	2%	18%	21%	13%	5%
> 2,0	46%	47%	47%	51%	49%	15%	43%	40%	44%	49%
Średnia	3,20	3,34	3,29	3,53	3,67	3,34	2,46	2,43	4,36	5,01
n=	606		255		75		199		77	

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań (KRS) ZPCh (z bazy PFRON, grudzień 2018 r.)

Tabela 19. Wskaźnik płynności wysokiej (quick ratio) [2]

Miara	Ogółem		w tym							
			Sekcja C		Sekcja G		Sekcja N		Pozostałe sekcje	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
≤ 0,9	27%	26%	37%	36%	45%	45%	6%	5%	31%	31%
> 0,9 ≤ 1,0	3%	4%	5%	4%	1%	3%	3%	4%	3%	5%
> 1,0 ≤ 1,1	4%	5%	4%	6%	4%	4%	5%	7%	5%	3%
> 1,1	65%	64%	54%	54%	49%	48%	86%	85%	61%	61%
Średnia	2,53	2,67	2,28	2,52	2,24	2,02	2,40	2,38	3,94	4,59
n=	606		255		75		199		77	

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań (KRS) ZPCh (z bazy PFRON, grudzień 2018 r.)

Generalnie, ocena badanej populacji pod kątem płynności wypada przeciętnie pozytywnie (z uwagi na fakt, że dla około 1/4 populacji wskaźniki płynności osiągają poziomy poniżej standardu; widoczne jest to szczególnie w przypadku płynności szybkiej w działalności realizowanej w sekcji C i G). W sumie jednak, przeważają jednostki, dla których charakterystyczna jest wysoka płynność finansowa – nie ma tu również szczególnego znaczenia branża, w której przedsiębiorstwo prowadzi działalność (najlepsza sytuacja pod względem płynności wysokiej występuje w sekcji N). Biorąc pod uwagę przekrój wielkościowy ZPCh, to pod względem wskaźników płynności najlepiej wypadają przedsiębiorstwa „małe”. Ponadto, trzeba zauważyć, że pomimo przeciętnie dobrej sytuacji badanej populacji pod względem płynności, poszczególne wskaźniki osiągnięty w roku 2018 poziom niższy niż w roku poprzedzającym – w tym sensie z roku na rok sytuacja uległa pewnemu pogorszeniu.

Ocena sprawności (efektywności) działania

Kolejne zagadnienie oceny kondycji badanych ZPCh dotyczy gospodarowania należnościami, zapasami i zobowiązaniami – obrazuje ocenę sprawności działania, opartą na cyklu operacyjnym i cyklu konwersji środków pieniężnych. Cykl konwersji gotówki (środków pieniężnych) stanowi jedną z kluczowych miar oceny efektywności zarządzania oraz wpływu rezultatów tego procesu na zdolność płatniczą (płynność) przedsiębiorstwa.

Tabela 20. Wskaźnik cyklu regulowania należności w dniach [3]

Miara (w dniach)	Ogółem		w tym			
			Sekcja C	Sekcja G	Sekcja N	Pozostałe sekcje
	2018					
≤ 30	11%	10%	32%	1%	21%	
> 30 ≤ 60	35%	41%	45%	24%	32%	
> 60 ≤ 90	33%	30%	13%	48%	21%	

Miara (w dniach)	Ogółem	w tym			
		Sekcja C	Sekcja G	Sekcja N	Pozostałe sekcje
	2018				
> 90	22%	19%	9%	28%	26%
Średnia	80,00	75,34	51,49	83,85	113,27
n=	606	255	75	199	77

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań (KRS) ZPCh (z bazy PFRON, grudzień 2018 r.)

Badane ZPCh wykazują dość długie cykle regulowania należności przedsiębiorstw, które mieszczą się głównie w przedziale powyżej 30 i do 90 dni (dotyczy to około 68% jednostek – długie cykle regulowania należności występują przede wszystkim w sekcji N i sekcji C – w obu przypadkach dotyczą ponad 70% jednostek). Średnia dla ZPCh wynosząca 80 dni jest zdecydowanie wyższa od średniej ogólnokrajowej, która dla 2018 r. wynosiła 53 dni⁵⁹.

W populacji ZPCh wpadają natomiast korzystniej wskaźniki obrazujące szybkość gospodarowania zapasami (rotacja zapasów w dniach – im krótsza, tym lepiej, bowiem kapitał zamrażany jest w zapasach na krótszy czas). Rozkłady zaprezentowane w tabeli poniżej, obrazującej szybkość cyklu obrotu zapasami wskazują, że w przypadku większości jednostek (61%) cykl obrotu w dniach jest krótszy niż trzydziestodniowy⁶⁰. Jednocześnie, średnia dla wszystkich badanych ZPCh wynosi około 36,5 dnia, co stanowi wielkość niemal identyczną ze średnią ogólnokrajową, która wyniosła 36 dni⁶¹. W tym zatem zakresie wyniki analizowanych ZPCh nie odbiegają od wyników uzyskiwanych przez cały sektor przedsiębiorstw w Polsce.

Tabela 21. Wskaźnik cyklu obrotu zapasami w dniach [4]

Miara (w dniach)	Ogółem	w tym			
		Sekcja C	Sekcja G	Sekcja N	Pozostałe sekcje
	2018				
≤ 30	61%	35%	31%	98%	81%
> 30 ≤ 60	18%	31%	29%	2%	8%
> 60 ≤ 90	10%	16%	20%	0%	5%
>90	11%	18%	20%	0%	6%
Średnia	36,50	58,60	61,40	2,67	26,50
n=	606	255	75	199	77

⁵⁹ Technicenter Sp. z o.o.", *Wskaźniki branżowe*, <https://wskaznikibranzowe.pl/> – wskaźniki sprawności (efektywności) działania; branża – ogółem; obszar – Polska.

⁶⁰ Ze szczególną sytuacją mamy do czynienia w jednostkach funkcjonujących w sekcji N (działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca) – w tym przypadku zapasy nie odgrywają większego znaczenia w funkcjonowaniu przedsiębiorstw tej branży.

⁶¹ Technicenter Sp. z o.o.", *Wskaźniki branżowe*, <https://wskaznikibranzowe.pl/> – j.w.

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań (KRS) ZPCh (z bazy PFRON, grudzień 2018 r.).

W przypadku ZPCh charakterystyczny jest niski poziom wskaźnika regulowania cyklu zobowiązań. Zgodnie z prezentowanymi poniżej danymi, średnia wielkość tego wskaźnika wyniosła około 28 dni, wobec średniej ogólnokrajowej wynoszącej 86 dni⁶². Wynik ten wskazuje na raczej słabą pozycję negocjacyjną ZPCh wobec ich dostawców. Ostatecznie, znajdzie to swoje odzwierciedlenie w wynikach całościowego cyklu konwersji gotówki.

Tabela 22. Wskaźnik cyklu regulowania zobowiązań w dniach [5]

Miara (w dniach)	Ogółem	w tym			
		Sekcja C	Sekcja G	Sekcja N	Pozostałe sekcje
2018					
≤ 30	67%	51%	61%	91%	65%
> 30 ≤ 60	23%	34%	32%	6%	25%
> 60 ≤ 90	6%	9%	4%	2%	6%
> 90	3%	5%	3%	1%	4%
Średnia	28,14	36,91	30,42	12,48	36,97
n=	603	255	74	197	77

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań (KRS) ZPCh (z bazy PFRON, grudzień 2018 r.)

Tabela 23. Wskaźnik cyklu konwersji gotówki w dniach [6]

Miara (w dniach)	Ogółem	w tym			
		Sekcja C	Sekcja G	Sekcja N	Pozostałe sekcje
2018					
< -30	1%	0%	1%	1%	3%
-30 ≤ 0	2%	2%	3%	1%	4%
> 0 ≤ 30	11%	11%	15%	4%	23%
> 30 ≤ 60	28%	25%	29%	33%	26%
> 60	58%	62%	52%	62%	44%
Średnia	88,51	97,04	82,87	74,17	102,80
n=	606	255	75	199	77

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań (KRS) ZPCh (z bazy PFRON, grudzień 2018 r.)

Jak wynika z danych przedstawiających kształtowanie się wskaźników cyklu konwersji gotówki w środowiska ZPCh, tylko nieznaczna część ZPCh jest w stanie finansować swoją działalność kapitałami dostawców / kontrahentów (cykl ujemny – dwa pierwsze wiersze analitycznej tabeli – oznacza, że przedsiębiorstwo szybciej zamyka swój cykl operacyjny niż wynoszą terminy zapadalności jego zobowiązań; wynik dodatni odzwierciedla sytuację odwrotną, z natury mniej korzystną).

⁶² Technicenter Sp. z o.o.", *Wskaźniki branżowe*, <https://wskaznikibranzowe.pl/> – j.w.

Niestety sytuacja pozytywna (ujemnego cyklu konwersji gotówki) dotyczy znakomitej mniejszości analizowanych jednostek, co oznacza, że w przypadku bardzo znacznej grupy badanych tu przedsiębiorstw czas cyklu regulowania zobowiązań jest krótszy niż cykl operacyjny (zauważamy, że grupa ta jest bardzo pokaźna – obejmuje około 86% badanych jednostek). W ten sposób firmy te funkcjonują w warunkach „luki finansowej”, która wymaga dodatkowego finansowania z ich strony. W rezultacie występowania tego zjawiska konieczne staje się uszczuplanie własnych kapitałów lub sięganie po finansowanie pochodzące ze źródeł zewnętrznych. Warto tu jednak podkreślić, że sytuacja taka nie jest szczególnym ewenementem (jest m.in. wynikiem pozycji negocjacyjnej jednostek, jeśli chodzi o terminy realizowanych przez nie płatności zobowiązań; można tu ponownie odwołać się do danych wcześniejszych – z których wynikały zdecydowanie krótkie cykle regulowania zobowiązań przez ZPCh i sformułowana konkluzja o niskiej zdolności przetargowej, która nie pozwala na wydłużanie / opóźnianie terminów płatności zobowiązań). W normalnej sytuacji powoduje to konieczność posiłkowania się krótkoterminowym finansowaniem ze źródeł zewnętrznych. Jeżeli jest ono dostępne dla danego podmiotu, to lukę tego rodzaju udaje się odpowiednio zniwelować, aczkolwiek kosztem jest w tym przypadku cena kapitału krótkoterminowego.

Jednym z najbardziej syntetycznych wskaźników, obrazujących efektywność gospodarowania majątkiem przedsiębiorstwa jest wskaźnik rotacji aktywów (pamiętając jednak, że najbardziej nadaje się on do porównań wewnątrzbranżowych). Podobnie jak w przypadku innych wskaźników obrazujących produktywność majątku przedsiębiorstwa, na pozytywną ocenę zasługuje jego wyższy poziom (statycznie) oraz odnotowywane wzrosty (dynamicznie) – sytuacje takie oznaczają zwiększenie wykorzystania zdolności produkcyjnych. De facto jednak miara ta powinna być wykorzystywana głównie do oceny wewnątrzbranżowej (z uwagi na odmienności pomiędzy branżami).

Wielkości tego wskaźnika w przypadku analizowanych ZPCh przedstawia kolejna tabela.

Tabela 24. Wskaźnik rotacji aktywów [7]

Miara	Ogółem	w tym			
		Sekcja C	Sekcja G	Sekcja N	Pozostałe sekcje
2018					
Mediana	1,48	1,22	1,71	2,36	0,61
Średnia	1,77	1,37	2,09	2,48	0,94
n=	606	255	75	199	77

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań (KRS) ZPCh (z bazy PFRON, grudzień 2018 r.)

W przypadku analizowanej grupy przedsiębiorstw bardzo pozytywnie należy ocenić sytuację, gdy wskaźnik ten przekracza poziom 2, co dotyczy około 32% ZPCh (196 z 606 jednostek). W analizowanej grupie widać, że najlepsza sytuacja występuje w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w sekcji N, w której średni poziom tego wskaźnika zbliża się do

2,5-krotności. Poziom satysfakcjonujący dotyczy również sekcji G. Natomiast zdecydowanie gorzej wypada sekcja C i pozostałe sekcje.

Analiza sytuacji przedsiębiorstwa oparta na wskaźnikach produktywności powinna jednak brać pod uwagę fakt, iż wzrost produktywności (np. rotacji aktywów) nie musi zawsze świadczyć o pozytywnych procesach zarządzania majątkiem firmy (np. może wynikać z wyprzedaży aktywów potrzebnych w celu utrzymania płynności, czy też dekapitalizacji majątku trwałego, która nie jest rekompensowana inwestycjami odtworzeniowymi). W prowadzonej analizie problem ten może zniwelować wykorzystanie innej miary, tj. wskaźnika operacyjności, w którym badany jest poziom kosztów operacyjnych przypadających na jednostkę sprzedaży.

Tabela 25. Wskaźnik operacyjności [8]

Miara	Ogółem		w tym							
			Sekcja C		Sekcja G		Sekcja N		Pozostałe sekcje	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Mediana	1,07	1,06	1,04	1,03	0,99	1,00	1,27	1,29	0,99	1,00
Średnia	1,13	1,13	1,08	1,07	0,99	0,99	1,27	1,29	1,05	1,07
n=	606		255		75		199		77	

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań (KRS) ZPCh (z bazy PFRON, grudzień 2018 r.)

Jeśli chodzi o wskaźnik operacyjności, to najlepiej wypadają ZPCh prowadzące działalność w sekcji G. Na uwagę zasługuje jednak nieznacznie rosnący poziom wskaźnika wśród przedsiębiorstw sekcji C (wzrost ten oznacza kierunek negatywny). Co więcej, we wszystkich sekcjach występuje duże grono przedsiębiorstw, w których poziom tej miary nie jest satysfakcjonujący (poziomy większe od jedności). Wartości wskaźnika przekraczające wielkość 1,00 informują o niewłaściwej sytuacji, w której koszty działalności operacyjnej przewyższają przychody netto ze sprzedaży (podstawowa działalność operacyjna jest deficytowa). Jeśli chodzi o dane ogólnokrajowe, to wskaźnik ten wynosi 0,95⁶³, a więc jest znacznie mniejszy (co oznacza korzystniejszy) od wielkości średnich odnotowanych dla środowiska ZPCh (średnie = 1,13).

Ocena zdolności do obsługi zadłużenia

Kolejne dwie ważne miary analizy odwołują się do oceny zadłużenia analizowanych przedsiębiorstw. Ustalenia w tym zakresie obrazują dwa kolejne wskaźniki: (1) zadłużenia ogólnego oraz (2) zadłużenia długoterminowego.

Pierwszy z tych wskaźników pokazuje stosunkowo dobrą sytuację grona badanych firm. Mianowicie, uwzględniając fakt, iż z punktu widzenia oceny ryzyka kredytowego wielkość

⁶³ Technicenter Sp. z o.o.", *Wskaźniki branżowe*, <https://wskaznikibranzowe.pl/> – j.w.

tego wskaźnika nie powinna przekraczać 0,55-0,75-krotności, widać, że w przypadku znakomitej większości ZPCh (85%) norma ta pozostaje spełniona.

Tabela 26. Wskaźnik ogólnego zadłużenia [9]

Miara	Ogółem		w tym							
			Sekcja C		Sekcja G		Sekcja N		Pozostałe sekcje	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
≤ 0,25	20%	21%	24%	24%	25%	29%	10%	10%	31%	32%
> 0,25 ≤ 0,5	36%	35%	42%	40%	36%	35%	31%	31%	32%	34%
> 0,5 ≤ 0,75	29%	30%	24%	28%	31%	27%	37%	36%	22%	22%
> 0,75	15%	14%	10%	8%	8%	9%	23%	24%	14%	12%
Średnia (%)	0,47	0,47	0,44	0,43	0,41	0,41	0,56	0,56	0,42	0,42
n=	606		255		75		199		77	

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań (KRS) ZPCh (z bazy PFRON, grudzień 2018 r.)

Odnosząc wielkości wskaźnika zadłużenia ogółem w gronie ZPCh do danych ogólnopolskich, średnia wielkość dla ZPCh wypada korzystniej (0,47 wobec 0,51)⁶⁴.

Z kolei, drugi ze wskaźników informuje, że zadłużenie długoterminowe badanych ZPCh znajduje się również na akceptowalnym poziomie – przy dużym spadku średniej dla tego rodzaju zadłużenia wśród ZPCh działających w sekcji N i C oraz bardzo niewielkim wzroście w sekcji G. Średnia ogółem dla ZPCh (0,25) pozostaje mniejsza niż średnia ogólnopolska (0,28)⁶⁵. Jednocześnie, duża liczba ZPCh w ogóle nie wykazuje tego typu zadłużenia.

W badanym środowisku nie występuje problem nadmiernego zadłużenia długoterminowego i ewentualnie wiążący się z nim problem braku zdolności terminowego regulowania zobowiązań długoterminowych.

Tabela 27. Wskaźnik zadłużenia długoterminowego [10]

Miara	Ogółem		w tym							
			Sekcja C		Sekcja G		Sekcja N		Pozostałe sekcje	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
≤ 0,5	90%	88%	89%	88%	89%	89%	95%	93%	79%	73%
> 0,5 ≤ 1	6%	7%	7%	7%	7%	4%	4%	4%	12%	17%
> 1 ≤ 1,5	1%	3%	1%	4%	3%	5%	2%	2%	1%	3%
> 1,5	2%	2%	3%	2%	1%	1%	0%	2%	8%	8%

⁶⁴ Technicenter Sp. z o.o.", *Wskaźniki branżowe*, <https://wskaznikibranzowe.pl/> – wskaźniki zadłużenia i obsługi zadłużenia; branża – ogółem; obszar – Polska.

⁶⁵ Technicenter Sp. z o.o.", *Wskaźniki branżowe*, <https://wskaznikibranzowe.pl/> – j.w.

Miara	Ogółem		w tym							
			Sekcja C		Sekcja G		Sekcja N		Pozostałe sekcje	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Średnia	0,25	0,34	0,35	0,40	0,20	0,19	0,07	0,27	0,43	0,45
n=	606		255		75		199		77	

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań (KRS) ZPCh (z bazy PFRON, grudzień 2018 r.)

Ocena rentowności

Prezentowane wskaźniki rentowności ukazują zróżnicowaną sytuację w analizowanych ZPCh. W przypadku każdego z analizowanych wskaźników, jego wyższy poziom powinien być oceniany jako zjawisko pozytywne.

Dane w kolejnym zestawieniu obrazują kształtowanie się wskaźników rentowności kapitału własnego. Średnia rentowność kapitału własnego w badanej populacji ZPCh jest wysoka (18,2%) – prawie dwukrotnie większa od wielkości średniej dla całego kraju, wynoszącej 9,22%⁶⁶. Podobnie jest, gdy weźmie się pod uwagę wyłącznie sekcję C (16,9% vs. 11,95%) oraz sekcję N (26% vs. 12,75%), natomiast nieco gorzej wypada sekcja G (9,1% vs. 14,62%). Wyniki te prowadzą do ogólnie pozytywnej oceny rentowności kapitałów własnych badanych ZPCh (pamiętając jednak, iż ok. 1/5 jednostek wykazuje taką rentowność na poziomie zerowym lub ujemnym oraz również ok. 1/5 jednostek osiąga rentowność na poziomie bardzo niskim – nie przekraczającym 3%).

Tabela 28. Wskaźnik rentowności kapitału własnego (return on equity – ROE) [11]

Miara (w %)	Ogółem		w tym							
			Sekcja C		Sekcja G		Sekcja N		Pozostałe sekcje	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
≤ 0	19%	19%	24%	23%	9%	8%	16%	15%	23%	25%
> 0 ≤ 3	21%	17%	22%	19%	28%	27%	17%	11%	19%	19%
> 3 ≤ 10	23%	27%	27%	30%	23%	27%	16%	20%	32%	32%
> 10 ≤ 25	21%	20%	18%	18%	31%	28%	24%	24%	10%	10%
> 25	16%	17%	9%	10%	9%	11%	28%	31%	14%	13%
Średnia	18,2%	12,7%	16,9%	20,5%	9,1%	9,8%	26,0%	5,1%	11,1%	9,1%
n=	606		255		75		199		77	

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań (KRS) ZPCh (z bazy PFRON, grudzień 2018 r.)

Akceptowalne są także poziomy rentowności sprzedaży mierzone stosunkiem zysku netto do przychodów netto ze sprzedaży (wskaźnik rentowności sprzedaży netto). W tym przypadku średnia dla badanych ZPCh jest o ok. 1 p. proc. niższa od średniej ogólnokrajowej (2,9% vs.

⁶⁶ Technicenter Sp. z o.o.", *Wskaźniki branżowe*, <https://wskaznikibranzowe.pl/> – wskaźniki rentowności; branża – ogółem; obszar – Polska.

3,89%)⁶⁷. W populacji ZPCh niższe są także od przeciętnej krajowej średnie poziomy wskaźnika dla sekcji C i N, ale wyższa jest średnia w przypadku sekcji G (4,1% vs. 2,54%).

Tabela 29. Wskaźnik rentowności sprzedaży (netto)⁶⁸ [12]

Miara (w %)	Ogółem		w tym							
			Sekcja C		Sekcja G		Sekcja N		Pozostałe sekcje	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
0	20%	19%	24%	24%	9%	8%	17%	15%	23%	25%
> 0 ≤ 1	21%	18%	19%	16%	24%	28%	26%	24%	10%	5%
> 1 ≤ 3	19%	22%	19%	20%	25%	24%	21%	23%	10%	25%
> 3 ≤ 10	29%	28%	27%	31%	31%	28%	28%	25%	34%	25%
> 10	11%	13%	11%	10%	11%	12%	9%	13%	22%	21%
Średnia	2,9%	2,9%	2,8%	2,3%	4,1%	4,0%	2,9%	3,9%	1,9%	1,2%
n=	606		255		75		199		77	

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań (KRS) ZPCh (z bazy PFRON, grudzień 2018 r.)

Dane te oznaczają, mniejsze poziomy zysków netto realizowanych w badanej populacji ZPCh – z tego punktu widzenia rentowność działalności ZPCh jest nieco niższa niż w populacji ogółem. Ponadto, w przypadku około 40% ZPCh, rentowność sprzedaży netto jest bardzo niewielka, nie przekraczająca 1%. Sytuacja jest tu więc bardzo zróżnicowana (z podobną sytuacją mieliśmy również do czynienia w przypadku wskaźnika rentowności kapitału własnego).

Z kolei ostatni ze wskaźników – stopa zysku (rentowność operacyjna aktywów, najczęściej służąca do porównań z roczną stopą procentową płaconą za środki pożyczone). W populacji badanych ZPCh stopa zysku kształtowała się średnio na poziomie około 6% (najwyższy poziom występował w przypadku przedsiębiorstw prowadzących działalność w sekcji N – to z kolei spowodowane było specyfiką tej branży, w tym przypadku wyrażającą się przeciętnym poziomem aktywów znacznie niższym niż w dwóch pozostałych sekcjach).

⁶⁷ Technicenter Sp. z o.o.", *Wskaźniki branżowe*, <https://wskaznikibranzowe.pl/> – j.w.

⁶⁸ Rentowność oparta na zysku netto – por. formuła wskaźnika.

Tabela 30. Stopa zysku (rentowność operacyjna aktywów) [13]

Miara (w %)	Ogółem	w tym			
		Sekcja C	Sekcja G	Sekcja N	Pozostałe sekcje
	2018				
≤ 0	19%	23%	12%	17%	21%
≥ 0 ≤ 3	26%	25%	31%	25%	23%
> 3 ≤ 10	32%	35%	28%	26%	39%
> 10 ≤ 15	10%	6%	19%	13%	5%
> 15	14%	11%	11%	20%	12%
Średnia	5,92%	4,74%	4,65%	8,13%	5,36%
n=	606	255	75	199	77

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań (KRS) ZPCh (z bazy PFRON, grudzień 2018 r.)

Inne składniki oceny

Inne elementy tworzące tło oceny sytuacji ekonomicznej analizowanych ZPCh przedstawiają dane w kolejnym zestawieniu. Dane te ukazują zmiany wielkości: (1) aktywów trwałych, (2) aktywów obrotowych, (3) kapitałów własnych i (4) kapitałów obcych w badanych ZPCh na przestrzeni lat 2017-2018. Jak wynika z prezentowanych danych, wielkości poszczególnych pozycji bilansowych w populacji ZPCh ukształtowały się w 2018 r. na poziomie wyższym w stosunku do roku poprzedniego. Odnotowane przyrosty (średnie wielkości dla badanej grupy) wynosiły:

- Aktywa trwałe (11,7 mln zł vs. 11,4 mln zł; ↗ 1,03),
- Aktywa obrotowe (10,6 mln zł vs. 9,8 mln zł; ↗ 1,08),
- Kapitały własne (13,4 mln zł vs. 13 mln zł; ↗ 1,03),
- Kapitały obce (8,9 mln zł vs. 8,2 mln zł; ↗ 1,09).

Dane te pozwalają na ocenę, że zmiany sytuacji ekonomicznej ZPCh w zasadzie były niewielkie. Jako pozytywne ocenić można bardziej wyraźny wzrost przeciętnej wartości aktywów obrotowych oraz wzrost wartości finansowania obcego.

Tabela 31. Aktywa trwałe i obrotowe, kapitały własne i obce w ZPCh na koniec 2018 r.

Poz.	2018																	
	Ogółem		Sekcja C				Sekcja G				Sekcja N				Pozostałe sekcje			
	Średnia (mln zł)	Mediana (mln zł)	Średnia (mln zł)	% średniej	Mediana (mln zł)	% mediany	Średnia (mln zł)	% średniej	Mediana (mln zł)	% mediany	Średnia (mln zł)	% średniej	Mediana (mln zł)	% mediany	Średnia (mln zł)	% średniej	Mediana (mln zł)	% mediany
Aktywa trwałe	11,7	2,9	10,7	92%	4,1	141%	14,0	120%	4,6	157%	3,2	28%	0,8	29%	34,4	294%	8,3	283%
Aktywa obrotowe	10,6	4,2	10,7	100%	4,4	104%	24,0	227%	7,6	182%	6,4	60%	3,2	77%	8,3	78%	3,1	75%
Kapitały własne	13,4	4,1	11,7	87%	5,0	122%	25,7	191%	8,6	209%	4,4	33%	1,7	42%	30,4	227%	6,4	155%
Kapitały obce	8,9	3,3	9,7	109%	3,3	101%	12,5	140%	5,6	173%	5,2	59%	2,4	72%	12,3	138%	6,1	188%
2017																		
Aktywa trwałe	11,4	2,9	10,5	92%	4,0	137%	14,3	125%	4,4	150%	3,2	28%	0,8	26%	33,2	291%	8,9	304%
Aktywa obrotowe	9,8	4,1	9,7	99%	4,6	111%	22,1	225%	8,1	196%	6,1	62%	3,1	74%	7,8	80%	3,1	75%
Kapitały własne	13,0	4,0	11,4	88%	4,8	120%	24,5	188%	8,5	211%	4,2	33%	1,7	42%	29,7	229%	6,2	153%
Kapitały obce	8,2	3,1	8,7	106%	3,1	98%	11,9	145%	5,7	183%	5,0	61%	2,2	70%	11,4	138%	6,4	203%

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań (KRS) ZPCh (z bazy PFRON, grudzień 2018 r.)

Dodatkowe dane przydatne do oceny sytuacji ZPCh obejmują informacje o liczbie / odsetkach ZPCh, które zrealizowały dodatnie wyniki finansowe (zysk netto i zysk brutto). Dane na ten temat zawiera kolejna tabela.

Jak widać, sytuacja w tym zakresie (udział ZPCh wykazujących dodatnie wyniki finansowe) w badanym okresie pozostawała bardzo stabilna. Udział jednostek wykazujących zyski w 2018 r. pozostawał praktycznie taki sam jak w roku poprzedzającym (ok. 80% jednostek w 2018 r. osiągnęło dodatni wynik finansowy netto – była to wielkość tylko minimalnie mniejsza niż w roku 2017; 486 jednostek wykazujących zysk netto w 2018 r. vs. 491 w roku 2017).

Tabela 32. Liczba (L) i odsetek (O) ZPCh, które odnotowały zysk netto / brutto (wynik > 0 zł)

Poz.	Ogółem		w tym							
			Sekcja C		Sekcja G		Sekcja N		Pozostałe sekcje	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Zysk netto (L)	486	491	193	195	68	69	166	169	59	58
Zysk netto (O)	80%	81%	76%	76%	91%	92%	83%	85%	77%	75%
Zysk brutto (L)	491	491	196	195	68	69	169	169	58	58
Zysk brutto (O)	81%	81%	77%	76%	91%	92%	85%	85%	75%	75%
n=		606		255		75		199		77

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań (KRS) ZPCh (z bazy PFRON, grudzień 2018 r.)

W gronie badanych ZPCh można natomiast zauważyć nieco większe w skali zmiany (aczkolwiek w sumie nadal umiarkowane), dotyczące przychodów (za rok 2018 wobec stanu za rok 2017).

W badanej populacji ZPCh, wielkość przychodów zrealizowanych w 2018 r. wyniosła około 109% wielkości przychodów z roku poprzedzającego. Podobnie wyglądały zmiany w przekroju poszczególnych branż działalności ZPCh (w podziale branżowym oscylowały w granicach od 106% do 111%).

Tabela 33. Średnie przychody netto ze sprzedaży i zrównane oraz zatrudnienie w ZPCh

Sekcja	Przychody (mln zł)		Sekcja	Zatrudnienie (etaty)
	2018	2017		11.2018
C	25,6	23,2	C	99
G	64,4	60,7	G	106
N	21,4	19,7	N	370
Pozostałe sekcje	14,5	13,1	Pozostałe sekcje	112
Wszystkie sekcje	27,6	25,4	Wszystkie sekcje	190

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań (KRS) ZPCh (z bazy PFRON, grudzień 2018 r.)

Podsumowanie oceny

Opierając się na analizie danych zastanych (bilansach oraz rachunkach zysków i strat), przedstawić można następujące, globalne podsumowanie oceny sytuacji ekonomicznej badanej populacji ZPCh – w sposób syntetyczny ocenę tę przedstawia poniższe zestawienie.

Lp.	Przedmiot oceny	Ocena	Uwagi
1	Płynność (zdolność ZPCh do terminowego regulowania zobowiązań)	+ / -	Zarówno w przypadku płynności bieżącej, jak i wysokiej / szybkiej występuje znaczący udział jednostek wykazujących nadpłynność. Jednocześnie jednak ok. 25% populacji wykazuje poziomy tych wskaźników poniżej standardu..
2	Sprawność działania / gospodarowanie zasobami / cykl konwersji środków pieniężnych	-	Długie cykle regulowania należności, cykle konwersji zapasów podobne do poziomu średniej ogólnokrajowej, krótkie cykle regulowania zobowiązań – zjawiska te wskazują na niską zdolność przetargową ZPCh w relacjach z dostawcami / odbiorcami; w rezultacie niekorzystny cykl konwersji środków pieniężnych, formujący lukę finansowania wymagającą posiłkowania się finansowaniem zewnętrznym (to z kolei rodzi dodatkowe koszty po stronie ZPCh).
3	Zdolność do obsługi zadłużenia	+	Zadłużenie ogólne oraz długoterminowe w przypadku większości ZPCh nie stanowi problemu. 85% ZPCh w zakresie zadłużenia ogólnego mieści się w standardzie rynkowym. W badanym środowisku nie występuje problem nadmiernego zadłużenia długoterminowego i ewentualnie wiążący się z nim problem braku zdolności do terminowego regulowania zobowiązań długoterminowych. Wielkości wskaźników podobne lub korzystniejsze od średnich ogólnopolskich.
4	Rentowność	+ / -	Wysoka rentowność kapitałów własnych. Rentowność sprzedaży netto generalnie dodatnia, ale niższa niż średnie wielkości ogólnokrajowe. W przypadku około 40% ZPCh, rentowność sprzedaży netto jest bardzo niewielka, nie przekraczająca 1%. Stopy zysku na poziomie akceptowalnym.
5	Aktywa trwałe i obrotowe, kapitały własne i obce	+ / -	Niewielkie zmiany in plus w badanym okresie (w zasadzie pokazujące stabilizację sytuacji badanych jednostek).
6	Liczba ZPCh wykazujących dodatnie wyniki finansowe (netto, brutto)	+	Stabilizacja sytuacji – ok. 80% badanych jednostek wykazuje dodatnie wyniki finansowe (w 2018 r. sytuacja podobna do roku 2017) – brak istotnych zmian w tym zakresie.
7	Zmiany średnich wielkości przychodów ze sprzedaży	+ / -	Generalnie in plus. Jednak poziom zmian bardzo umiarkowany.

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych analiz



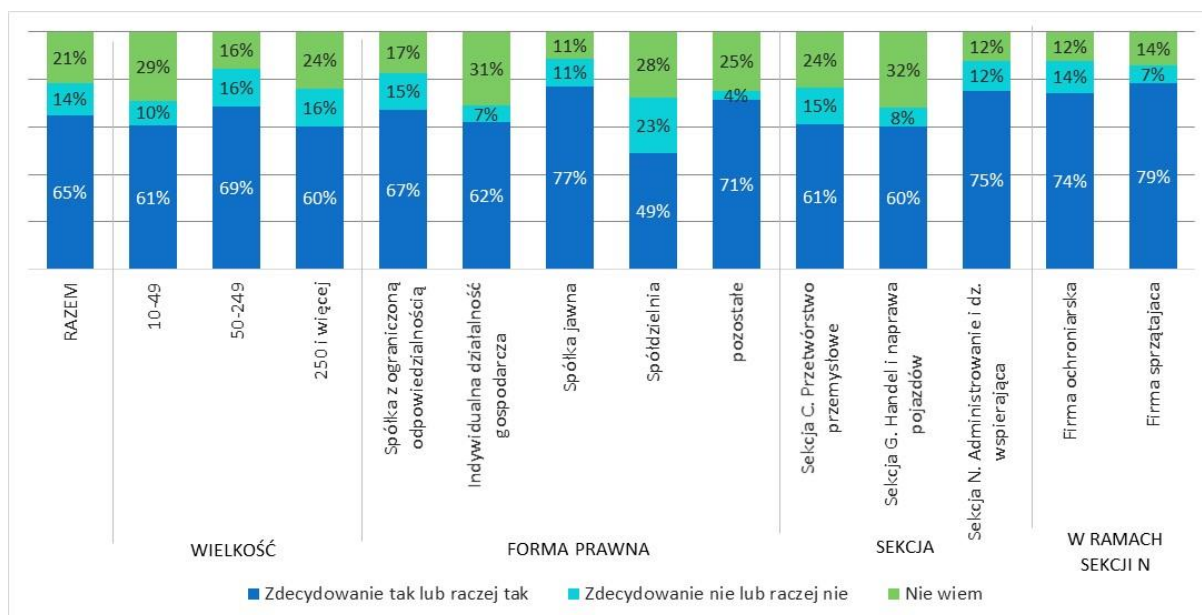
CZĘŚĆ 7 – ZMIANY JAKICH WYMAGA SYSTEM ZPCH

28 JAKICH ZMIAN W SYSTEMIE WSPARCIA OCZEKUJĄ PRACODAWCY?

Większość przedstawicieli zakładów pracy chronionej jest zdania, iż system funkcjonowania ZPCh wymaga zmiany (65%). Takiej potrzeby nie widzi jedynie 14% badanych.

Na potrzebę zmian szczególnie często uwagę zwracali przedstawiciele firm średnich oraz podmiotów z sekcji administrowania i działalności wspierającej, gdzie powyżej 70% uważało, iż system wymaga modyfikacji.

Wykres 80. Opinie na temat konieczności zmian systemu funkcjonowania ZPCh



Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N-252

Proponowane w systemie funkcjonowania ZPCh zmiany koncentrowały się najczęściej wokół dwóch aspektów – zmian o charakterze finansowym oraz zmian w przepisach dotyczących ZPCh.

W przypadku **zmian finansowych** przedstawiciele ZPCh postulowali znaczne zwiększenie dofinansowania do wynagrodzeń (26%); przyznanie wyższych dofinansowań niż dla otwartego rynku pracy (19%) z uwagi na większe obciążenia formalne ZPCh; oraz waloryzację względem płacy minimalnej (8%). W rozmowach pracodawcy proponowali również powiązanie dopłat do wynagrodzeń z poziomem wynagrodzenia minimalnego (jako stały procent płacy minimalnej).

[dopłaty z PFRON] powinny być proporcjonalne do wynagrodzenia minimalnego. Powinno być procentowe. Niech to będzie procentowe, jak to rośnie/.../ dla tych firm, które zatrudniają osoby niepełnosprawne, żeby to były bardziej proporcjonalne, a nie stała kwota ustalona kiedyś tam i zamrożona.

Przedstawiciel ZPCh, branża ochrony

12% przedstawicieli ZPCh uznało za potrzebne **zmiany w zakresie ZFRON**, w szczególności uelastycznienie katalogu wydatków (6%) oraz zwiększenie odpisu na ZFRON do obowiązujących wcześniej 90% (4%).

/.../ zmiana odpisu z podatku dochodowego - też mieliśmy 90%, a w tej chwili mamy 60%. Także dla tych ludzi też jest dużo mniej pieniędzy do wykorzystania.

Przedstawiciel ZPCh, branża ochrony

W kontekście **zmian w przepisach** wskazywano przede wszystkim na konieczność uproszczeń (17%), ujednoczenia (8%) i zmniejszenia poziomu biurokracji.

Proponowano między innymi zapewnienie stabilności przepisów związanych z funkcjonowaniem Zakładów Pracy Chronionej.

Po pierwsze, stabilność przepisów związanych z funkcjonowaniem Zakładów Pracy Chronionej. (...) jakby troszeczkę był SOD podniesiony, to by to znowu bardziej się stało atrakcyjne. Wtedy znowu taki przedsiębiorca, czy z otwartego rynku, tak jak teraz my jesteśmy, czy jakiś taki, co nigdy nie zatrudniał, to może by zatrudnił taką osobę

Przedstawiciel byłego ZPCh, branża elektroniczna

Wśród uproszczeń wymieniono zwiększenie elastyczności (lub zniesienie w ogóle sztywnych widełek) w dzieleniu wydatków z ZFRON na 3 grupy świadczeń (z puli ogólnej, IPR i pomoc indywidualną). Szczególnie postuluje się zniesieniu limitu przeznaczania co najmniej 15% środków na IPR.

Potrzebne są zmiany tylko do ustawy o rehabilitacji, i to w części, moim zdaniem, w części dotyczącej tutaj Indywidualnych Programów Rehabilitacji, bo to, wie pan, zapis w rozporządzeniu jest prosty, w ustawie też, natomiast interpretacje tak się rozjechały w różne strony, że to, że trzeba Indywidualne Programy Rehabilitacji realizować w ramach pomocy de minimis narobiło tyle zamieszania.

Przedstawiciel ZPCh, branża ochrony i zachowania czystości

Niektórzy przedstawiciele ZPCh chcieliby także zniesienia wymogu zapewnienia podstawowej i specjalistycznej opieki medycznej wielokrotnie wskazywanego jako istotnej bariery dla prowadzenia działalności.

Zapewnienie tej opieki doraźnej - to mówię na naszym terenie, to może nie jest to aż takie kosztowne, bo my płacimy 500 zł za opiekę, ale chociażby to. Bo mówię tak naprawdę to nie wiem, która firma z tego korzysta. Czy są pracownicy, którzy gdzieś tam wydzwanają, że potrzebują lekarza?

Przedstawiciel ZPCh, branża ochrony

Tabela 34. Potrzebne zmiany w systemie funkcjonowania ZPCh

	RAZEM	WIELKOŚĆ FIRMY		
		10-49	50-249	250 i więcej
DOFINANSOWANIE DO WYNAGRODZEŃ	51%	45%	56%	50%
Wyższe dofinansowanie – ogólnie	26%	17%	31%	28%
Dofinansowanie do wynagrodzeń wyższe niż na otwartym rynku pracy	19%	23%	18%	17%
Waloryzacja dofinansowania odnośnie płacy minimalnej	8%	8%	8%	6%
PRZEPISY DOTYCZĄCE ZPCh – OGÓLNI	41%	40%	37%	61%
Uproszczenie przepisów	17%	9%	19%	28%
Zmniejszenie poziomu biurokracji	15%	15%	13%	22%
Ujednoznacznienie/ujednoczenie przepisów	8%	6%	5%	28%
Mniej restrykcyjne przepisy	7%	9%	6%	0%
ZFRON	12%	9%	12%	22%
Bardziej elastyczny ZFRON - szerszy katalog wydatków i większe możliwości wydatkowania tych środków	6%	2%	6%	17%
Zwiększenie odpisu na ZFRON (powrót do 90% odpisu, zamiast 60%)	4%	2%	5%	6%
WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA ON	10%	17%	7%	0%
Zmniejszenie wskaźnika zatrudnienia	10%	17%	7%	0%
KONIECZNOŚĆ ZAPEWNIENIA DORAŻNEJ I SPECJALISTYCZNEJ OPIEKI MEDYCZNEJ	8%	2%	11%	17%
Likwidacja obowiązku zapewnienia dorażnej i specjalistycznej opieki medyczno-rehabilitacyjnej.	8%	2%	11%	17%
IPR	8%	6%	10%	6%
Likwidacja IPR i przekazanie tych środków na pomoc indywidualną	7%	4%	10%	6%
PRZEPISY/PRAWO - POZIOM KRAJOWY	6%	6%	5%	11%
Nowelizacja ustawy o zatrudnieniu OZN	3%	2%	2%	6%
Reforma systemu orzecznictwa	3%	4%	1%	6%
WSPÓŁPRACA Z PFRON	3%	2%	4%	6%
Nie wiem	3%	6%	1%	0%

Źródło: Badanie Zakładów Pracy Chronionej 2020, badanie CAWI, N=252

Uczestnicy badań jakościowych postulowali również następujące **zmiany finansowe**:

- **Uproszczenie zasad sposobu udzielania kontrahentom ulg we wpłatach na PFRON.**
Zwiększenie poziomu tych ulg, zmniejszenie wymogów stawianych ZPCh, których spełnienie uprawnia do udzielania tych ulg.

Mniejsze są te ulgi, które my możemy udzielić dla naszych kontrahentów, żeby kontrahenci więcej pieniędzy do PFRON-u zapłacili.

Przedstawiciel ZPCh, branża ochrony

- **Uelastycznienie obowiązujących wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych** – niezbędnych do udzielania ulg we wpłatach do PFRON, zezwolenie na tymczasowe (krótkotrwałe) niespełnianie wskaźników, związane z utratą (na czas niespełniania wymogów) przywilejów funkcjonowania jako ZPCh. Złagodzenie warunków umożliwiających ZPCh oferowania ulg we wpłatach na PFRON (wskaźniki dotyczące struktury osób niepełnosprawnych ZPCh) oraz uproszczenie zasad wydawania zaświadczeń o udzieleniu ulg.

Wskaźnik do tej ulgi, według mnie, jest po prostu zbyt wysoki. (...) muszę mieć trzydzieści procent osób zatrudnionych niepełnosprawnych z odpowiednimi schorzeniami. I to trzydzieści procent jest bardzo trudne do uzyskania.

I w momencie jak ja na przykład mam obiekt, na który muszę wejść, powiedzmy za tydzień, i tam muszę zatrudnić dziesięć osób na umowę o pracę, to nie ma możliwości, że ja w tych dziesięciu osobach znajdę te trzydzieści akurat z tymi schorzeniami, które są potrzebne i one będą sprawnie funkcjonować i będą też wykonywać swoje obowiązki.

Przedstawiciel ZPCh, branża utrzymania czystości

- **Stworzenie możliwości uzyskania przez ZPCh dofinansowania do wynagrodzenia osób prowadzących rozliczenia dotyczące funkcjonowania jako ZPCh.**

PFRON wymaga od nas dodatkowych czynności administracyjnych. Jakieś zestawienia, sprawozdania. I to zajmuje jeden czy pół etatu w ciągu roku.

Przedstawiciel ZPCh, branża kosmetyczna

- **Zwiększenie dostępności do finansowania dłużnego** (preferencyjna linia kredytowa lub możliwość uzyskania gwarancji kredytowej).

Jest potrzeba, dla takiego zakładu jak my pewnej modernizacji, żeby ograniczyć koszty wytworzenia i na przykład musielibyśmy ponieść inwestycję o wartości 500 tysięcy złotych, to przy niecałych dwóch milionach obrotu (...), to my tego sami nie wytrzymamy. Kto nam udzieli takiego rodzaju kredytu? (...) my nie spełnimy wymogów. Bo kredyt znowu na 500 tys. trzeba mieć czym zabezpieczyć.

Przedstawiciel ZPCh, branża

- **Stosowanie preferencji w postępowaniach przetargowych dla ZPCh** oraz stworzenie mechanizmu pozwalającego uwzględniać w rozstrzygnięciach przetargowych fakt udzielania przez kontrahenta ulg we wpłatach na PFRON.

[preferencje dla ZPCh w przetargach] Były kiedyś takowe plany. Natomiast jeszcze kilka lat temu były obietniczki nawet po prostu żeby zakłady pracy chronionej miały jakieś preferencje. Natomiast powiem krótko i zwięźle, że ja osobiście nie

spotkałem się i nigdy nie uzyskałem preferencji z tego tytułu, że jestem zakładem pracy chronionej.

Przedstawiciel ZPCh, branża tekstylna

- Uzależnienie limitów pomocy od wielkości zatrudnienia
Jest limit pomocy de minimis i te limity dla wszystkich Zakładów Pracy Chronionej są jednakowe, niezależnie, który zakład zatrudnia sześćdziesiąt osób czy sześćset, to limit jest ten sam i w związku z tym nawet jeśli środki jakieś się zgromadzą, to nie ma możliwości wykorzystania ich na organizację tych stanowisk pracy czy adaptację stanowisk pracy, ponieważ limity są zbyt małe.(...) Limity powinny być uzależnione od wielkości firmy.

Przedstawiciel ZPCh, branża ochrony i zachowania czystości

- **Zniesienie przepisu, stanowiącego, że dofinansowanie do wynagrodzeń nie przysługuje na pracowników z ustalonym prawem do emerytury, którzy posiadają lekki lub umiarkowany stopień niepełnosprawności.**

Przecież to są takie same koszty jak innych pracowników. I też muszę, jeśli miałby drugą grupę, to musi pracować krócej i do ZFRON-u ma prawo, no do wszystkiego, tylko nie ma dofinansowań. I do stanu osób niepełnosprawnych ich wliczam, ale dofinansowań nie ma.

Przedstawiciel ZPCh, branża metalowa

Przedstawiciele ZPCh oczekiwali także **lepszey komunikacji, sprawniejszego przepływu informacji i zwiększenia dostępu do wiedzy.**

- Poprawa komunikacji, lepsze docieranie do ZPCh z informacjami, z jakich ulg i udogodnień, możliwości mogą one korzystać. Wydaje się, że obecnie znaczna część informacji nie dociera do ZPCh w ogóle, albo dociera, ale kanałami poza PFRON-em.
- Przekazywanie przez PFRON informacji o istotnych zmianach w regulacjach bezpośrednio na maile ZPCh.

Informacje mailowe - przecież PFRON ma doskonale informacje kto jest Zakładem Pracy Chronionej i jakieś informacje mailowe takie o zmianach jak są [powinien rozsyłać]. To po prostu też by było dobre, jakby pracodawca dostawał, bo przecież dostęp do tego jakby PFRON ma.

Przedstawiciel ZPCh, branża mięsna

- Zwiększenie dostępności informacji o zmianach przepisów dotyczących funkcjonowania jako ZPCh, głównie rozporządzeń do Ustawy, oraz zbieranie bazy odnośnych wyroków sądowych.

Ustawa się nie zmienia. Rozporządzenie się nie zmienia. Natomiast dla nas wyrocznią są wyroki sądowe. I te wyroki są takie, że wszystko nam się wywraca do góry nogami.(...) Mieliśmy kilka lat temu kontrolę (...) Przyszedł pan. Przyjechał

z warszawy i jeszcze nie był tak wdrożony w zakład pracy chronionej i on mówi, że on będzie sprawdzał, czy jest zgodnie z ustawą o rehabilitacji funkcjonujemy i on by chciał ustawę o rehabilitacji. Ja mówię "samą ustawę czy rozporządzenia też?". "Rozporządzenia też.". (...) na ten moment jak on był, to było 147 rozporządzeń. To był taki segregator. Jak mu to dałam, to dwa tygodnie go nie było. Wrócił i zapytał, jak my funkcjonujemy. A ja mówię, że zgodnie z rozporządzeniami. Do każdego punktu są trzy rozporządzenia (...).

Przedstawiciel ZPCh, branża ochrony

- **Respondenci oczekują bezpłatnego dostępu do rzetelnych informacji związanych z zakładaniem i prowadzeniem ZPCh** – np. portalu internetowego, zawierającego wytyczne, formularze, interpretacje przepisów, wykładnie prawa, powiązanych na przykład z istniejącym systemem sprawozdawczym.

System jest taki opresyjny, a nie wspierający, to właśnie firmy uciekają z tego systemu.

Przedstawiciel byłego ZPCh, branża motoryzacyjna

Zmiany przepisów wymagają ciągłego doskonalenia, udziału w płatnych szkoleniach organizowanych przez zewnętrzne w stosunku do PFRON-u podmioty, wykupywania dostępu do płatnych serwisów oferujących wykładnie i interpretację przepisów.

Wchodzi jakaś ustawa, jest to tak napisane, jak wszystkie ustawy, że każdy inaczej to interpretuje, i czasami bywało tak, że no niestety, czekało się na interpretację PFRONu bardzo, bardzo długo, robiąc błędy po drodze. /.../ są prawne niewytłumaczenia i niedoróbki, ktoś robi ustawę, a potem nie wiadomo co ma robić ten na dole, gdzie pracuje się na przepisach. nieświadomie robi się błędy, co kończy się jakimiś koszmarnymi karami czy wielkimi komplikacjami, bo ustawodawca tak pisze to wszystko, że czasem trudno wydedukować, co tu właściwie trzeba zrobić (...). Nie ma szkoleń np. z PFRON-u bezpłatnych. Jest komercyjny podmiot, który świadczy konsultacje, doradztwo czy szkoli w zakresie obsługi ZPCh – to powinno być bezpłatnie świadczone przez instytucje typu PFRON. Oni powinni mieć w swoich strukturach taki departament, który zajmowałby się ZPCh – szkolenie, doradztwem, wyjaśnianiem przepisów, interpretowaniem przepisów, odpowiadałby na pytania itp.

Przedstawiciel byłego ZPCh, branża handlu detalicznego

- Prowadzenia przez PFRON niedrogich lub bezpłatnych szkoleń poświęconych funkcjonowaniu firmy jako ZPCh, w tym omawiających nowe regulacje.

To jest typowo komercyjne [szkolenia OBOPON]. I teraz jeżeli to ma być jedyne źródło pozyskania wiedzy, to znaczy, że coś tu nie działa. Oczywiście nie mam nic do tych ludzi, ale to jest problem systemowy.

Przedstawiciel ZPCh, branża kosmetyczna

Wreszcie formułowano także postulaty dotyczące **całości systemu rehabilitacji osób z niepełnosprawnościami w Polsce**, w obszarach, które bezpośrednio nie są związane z funkcjonowaniem ZPCh:

- Promocja dla zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych w firmach, przynajmniej pochodzących z sektora budżetowego, tak aby osiągnęły minimalny wymagany przez PFRON poziom 6% zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

/.../ nie chcą zatrudniać osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Budżetówka ciągle płaci kary. I dla mnie to też jest niezrozumiałe. Firmy budżetowe dostają pieniądze z budżetu i płacą karę do tego budżetu. Z tych pieniędzy. Mają zaplanowane w planie wydatków rocznych jaką karę oni do PFRONu wpłacają, bo nie zatrudniają osób niepełnosprawnych.

Przedstawiciel ZPCh, branża ochrony

- Zwiększenie dostępności środków na rehabilitację społeczną osób niepełnosprawnych (pracowników) w celu eliminacji barier związanych z ich niepełnosprawnością w życiu prywatnym. Chodzi m.in. o dostępność w PCPR-ach środków PFRON (stanowiących uzupełnienie środków ZFRON) na likwidację barier architektonicznych w miejscu zamieszkania.

U nas [w mieście] ten fundusz rehabilitacji ma jakieś tam pieniądze. Od marca przyznają. (...) mamy chłopaka, który jako dziecko wypadł z 4 piętra i ma uszkodzony kręgosłup, a od 3 lat stoi w kolejce, żeby mu zrobić podjazd do domu. Do mieszkania. Na parterze mieszka. Ojciec go musi wnosić, bo te kilka schodków trzeba go wnieść. 3 lata. Podobno jest pierwszy w kolejce.

Przedstawiciel ZPCh, branża ochrony

- Stosowanie w przetargach publicznych w większym stopniu klauzuli społecznych (przyznawanie dodatkowe punktów za zatrudnianie osób niepełnosprawnych) oraz dodatkowych punktów za lokalizację (wspieranie polskiego, zwłaszcza lokalnego rynku, tym samym utrzymywanie miejsc pracy).

29 JAKICH ZMIAN W SYSTEMIE PRACY CHRONIONEJ OCZEKUJĄ PRACOWNICY NIEPEŁNOSPRAWNI?

Pracownicy z niepełnosprawnościami w zasadzie nie formułują oczekiwań w zakresie zmian, jakie należałoby wprowadzić w systemie pracy chronionej. Istotna dla nich kwestia to możliwość podejmowania pracy, dostosowanie otoczenia w miejscu pracy (pomieszczenia i stanowiska pracy) do ich potrzeb wynikających z niepełnosprawności oraz korzystania ze wsparcia w ramach pomocy indywidualnej. Nie wskazują istotnych kwestii, które ich zdaniem nadają się do modyfikacji.

Szczerze mówiąc, to ja bym tutaj nie wskazała jakiś przeszkód. Generalnie wychodzę z założenia, że jednak ta praca jest dla mnie czymś ważnym. Zawsze są jakieś sprawy, które gdzieś tam przeszkadzają, ale ja tutaj generalnie nie widzę takich, do których mogłabym się przyczepić. Myślę, że jestem zadowolona.

pracownik byłego ZPCH; firma produkcyjna

Uważają, że rynek chroniony umożliwia podejmowanie pracy, szczególnie osobom ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, zwłaszcza osobom z upośledzeniem umysłowym, które, ich zdaniem, na rynku otwartym, w zasadzie nie mają szans na podjęcie zatrudnienia.

Natomiast zakład pracy chronionej też inaczej, powinien z zasady, patrzy na osoby niepełnosprawne, czy osoby z upośledzeniem umysłowym. One na otwartym rynku nie mają szans na zatrudnienie. To jest przepaść. Są oczywiście różnego rodzaju schorzenia, ale to upośledzenie umysłowe, jest najbardziej takim namacalnym dowodem. Albo ludzie z epilepsją. Ma znaczenie [status ZPCh]. Co niektórzy ludzie w orzeczeniach o niepełnosprawności też mają zapis odnośnie zatrudnienia, że może nie w zakładzie, ale w warunkach chronionych. I to też dla nich byłoby ważne, żeby jednak w takim zakładzie zostać zatrudnionym. A z kolei pracodawca z otwartego rynku, który widzi w orzeczeniu taki zapis - w warunkach chronionych, to od razu zapala mu się taka czerwona lampka, że mogą być problemy z takim człowiekiem.

pracownik byłego ZPCH; firma produkcyjna

Pracownicy widzą potrzebę dalszego utrzymywania zakładów pracy chronionej, jako miejsca w którym osoby z niepełnosprawnościami, poza zarobkowaniem, mogą znaleźć zrozumienie i nawiązać relacje z innymi ludźmi. Ważne jest również bezpieczeństwo pracy i stabilizacja zatrudnienia.

Ja zawsze wychodziłam z tego założenia, jak szukałam wtedy pracy, że dla mnie lepiej, bardziej bezpiecznie będzie i więcej zrozumienia znajdę w Zakładzie Pracy Chronionej jako osoba niepełnosprawna. Ciężko mi tu o wadach mówić, bo, nie wiem i tyle.

pracownik ZPCH; firma ochroniarska

Zakład Pracy Chronionej jest potrzebny, dlatego że osoby niepełnosprawne mogą mieć zatrudnienie, po pierwsze. Po drugie, mogą mieć kontakt z ludźmi, a nie tylko być w domu i na przykład otrzymywać tą rentę /.../. Kontakt z ludźmi, zatrudnienie, czuć się potrzebne przede wszystkim. Że taka osoba chora może się czuć potrzebna, że może ta praca dawać jej satysfakcję.

pracownik ZPCH; branża spożywcza

Jeśli respondenci formułują jakieś oczekiwania, to dotyczą one raczej kwestii finansowych.

[A jakiego rodzaju wsparcia potrzeba najbardziej?] To znaczy generalnie finansowego.

pracownik byłego ZPCH; firma ochroniarska

Finansowo wiadomo, każdy by wolał troszkę więcej tych pieniążków zarabiać, bo czasy mamy takie jakie mamy. Nie mniej jednak na rynku pracy no nie dzieje się wiele rewelacji.

pracownik byłego ZPCH; branża motoryzacyjna

30 PODSUMOWANIE WYNIKÓW BADANIA WRAZ Z WNIOSKAMI

I WYNIKAJĄCYMI Z NICH REKOMENDACJAMI

Na podstawie wyników badania można przewidywać, że trend kurczenia się populacji ZPCh, o ile nie zostaną wprowadzone żadne środki zaradcze, będzie się nadal utrzymywał.

W środowisku ZPCh panuje duża frustracja. Wszechobecne jest poczucie skrzywdzenia, niedoceniań, braku pomocy, opresyjnego i podejrzliwego podejścia. Powszechny jest pogląd, że Zakład Pracy Chronionej w stosunku do otwartego rynku ma jedynie dodatkowe obowiązki bez żadnego zadośćuczynienia.

Pracodawcy wskazują na liczne bariery funkcjonowania jako Zakład Pracy Chronionej, które w konsekwencji stają się również przyczynami odejścia z systemu. Bariery te skupiają się w następujących trzech grupach:

- **Konieczność utrzymania wskaźnika zatrudnienia OzN** – brak na rynku osób z odpowiednim stopniem i rodzajem niepełnosprawności chcących pracować, mogących podjąć pracę i mogących pracować w danym zakładzie pracy, brak odpowiednich kwalifikacji. Kłopoty z orzecznictwem – długość procedowania.
- **Konieczność zapewnienia doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej i rehabilitacyjnej** pracownikom z niepełnosprawnościami – szczególnie trudna w przypadku firm z rozproszonymi miejscami pracy – agencje ochrony i usługi sprzątnia.
- **Konieczność sprostania bardzo wysokim wymogom biurokratycznym i administracyjnym**, przy jednoczesnym braku jednoznaczności przepisów i różnych interpretacjach oraz bardzo wysokim poziomie opresyjności systemu.

Najbardziej istotnym elementem pomocy z punktu widzenia pracodawców w ramach ZPCh jest dofinansowanie do pensji niepełnosprawnych pracowników. W sytuacji, gdy dofinansowanie to zostało zrównane z rynkiem otwartym podstawowy benefit stracił na znaczeniu. Natomiast pracodawcy nadal muszą się mierzyć z obciążeniami jakie generowane są przez duży odsetek zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami: wysoką absencją pracowników, mniejszą wydajnością, niekiedy niższą jakością pracy, koniecznością dodatkowego nadzoru, niestabilnością zatrudnienia. Limity pomocy de minimis ograniczają możliwości wykorzystania środków ZFRON na modernizację zakładu.

Pracodawcy ZPCh starają się utrzymać balans pomiędzy opłacalnością, a misją. Często wydaje się, że misja w kontekście utrzymania ekonomicznego firmy schodzi na plan dalszy. Należy pamiętać, że Zakład Pracy Chronionej jest przede wszystkim firmą, która aby istnieć musi utrzymać się na coraz bardziej konkurencyjnym rynku pracy.

Struktura rynku pracy chronionej ulega pewnej degeneracji – system przestaje być opłacalny dla części branż, w efekcie zostają przedsiębiorstwa, które wykorzystują swój status jako przewagę konkurencyjną, ale opierają się na najniższych wynagrodzeniach. Czyli

dofinansowanie z PFRON pozwala im płacić mało – a bez PFRON nie byłoby w stanie płacić pracownikom praktycznie nic. Koszty wynagrodzenia w dużej mierze są w tych branżach przerzucane na system.

Jeśli chodzi o ocenę sytuacji ekonomicznej populacji ZPCh, to uzasadnione jest sformułowanie oceny przeciętnej, pamiętając jednak, że w gronie podmiotów posiadających status ZPCh występują zarówno jednostki o dobrym, jak i słabym standingu ekonomicznym.

Generalnie, sytuacja ZPCh jest jednak stabilna. Z badania wynika, że 80% jednostek wykazuje dodatnie wyniki finansowe. Pod tym względem najlepiej wypadają firmy funkcjonujące w sekcji G (handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle), dla których wskaźnik ten wynosi 91%. Poziomy aktywów, pasywów, kapitałów własnych i obcych pozostają również stabilne (nie zmieniają się znacząco).

W populacji ZPCh widoczne są niewielkie zmiany (in plus) w wielkości realizowanej sprzedaży. Najlepiej pod tym względem wypadają podmioty sekcji C (przetwórstwo przemysłowe), w których odnotowano 10-cio procentowy wzrost sprzedaży (2018/2017). Trzeba jednak zauważyć, że populację charakteryzuje umiarkowana rentowność sprzedaży, w sumie niższa niż wartość ogólnokrajowa (2,9 vs. 3,89%). Natomiast na tle średniej krajowej lepiej wypadają ZPCh prowadzące działalność w sekcji G, dla których rentowność kształtuje się na poziomie ok. 4,1%. Jednocześnie jednak, około 40% całej populacji osiąga rentowność minimalną, nie przekraczającą 1%.

Stosunkowo gorzej wypadają ZPCh pod względem sprawności działania. W populacji występują długie cykle odzyskiwania należności (średnio ok. 80 dni), a z drugiej strony krótkie cykle regulowania zobowiązań (średnio ok. 28 dni). Jednocześnie cykle konwersji zapasów są zbliżone do średniej krajowej (35,5 ZPCh vs. 36 dni kraj). Jeśli chodzi o ten aspekt, to ze szczególną sytuacją mamy do czynienia w sekcji N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, w której cykl konwersji zapasów zamyka się w ok. 3 dniach – wynika to jednak ze specyfiki tej działalności. W sumie, dla całej populacji cykl konwersji gotówki wypada niekorzystnie (także, jeśli chodzi o sekcję N; krótki cykl obrotu zapasami jest tu niwelowany przez bardzo długi cykl regulowania należności – najwyższy w całej populacji, oraz bardzo krótki cykl pokrywania zobowiązań – najkrótszy w całej populacji). ZPCh charakteryzują się zatem niską zdolnością przetargową w relacjach z dostawcami / odbiorcami.

W populacji ZPCh nie jest problemem zadłużenie. Biorąc pod uwagę zadłużenie ogólne, to 85% populacji mieści się w standardzie rynkowym. W ZPCh nie występuje także problem nadmiernego zadłużenia długoterminowego. Poziomy wskaźników zadłużenia są podobne lub nawet nieco lepsze od poziomów wskaźników ogólnopolskich.

Jak zaznaczono wcześniej, prezentowane dane upoważniają do sformułowania wniosku, iż sytuacja ekonomiczna ZPCh jest przeciętna. Oczywiście, na podstawie analizy standingu ekonomicznego ZPCh trudno jest formułować miarodajne rekomendacje. Odnotowany,

przeciętny standing finansowy, wskazuje jednak na to, że ZPCh radzą sobie na konkurencyjnym rynku. Jest to oczywiście konkluzja pozytywna. Pól ewentualnych usprawnień należałoby szukać przede wszystkim w sferze zarządzania przedsiębiorstwami, w zakresie poprawy sprawności działania i podnoszenia rentowności.

Opisane powyżej fakty sprawiają, że system ewoluje w kierunku coraz bardziej oddalającym się od pierwotnych założeń rehabilitacji społeczno-zawodowej OzN. Obraz jaki wyłania się z badania to:

- System coraz bardziej przybierający twarz firmy świadczącej usługi ochrony osób i mienia lub firmy sprzątającej. Specyfika pracy tych firm sprawia, że podstawowe wymagania w stosunku do ZPCh – zapewnienie opieki medycznej oraz przystosowania siedziby do potrzeb OzN są bardzo trudne, a czasem niemożliwe do spełnienia.
- ZPCh nie przygotowuje pracowników do przejścia na otwarty rynek pracy - jest często pierwszym i jedynym miejscem pracy, szczególnie dla najlepszych pracowników, którzy mieliby szansę odnaleźć się na otwartym rynku, lub ostatnim miejscem pracy, dla osób z doświadczeniami na otwartym rynku pracy.
- Odsetek osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności wśród osób z niepełnosprawnościami zatrudnionych w zakładach pracy chronionej jest porównywalny z odsetkiem tego typu osób zatrudnionym na otwartym rynku pracy.
- Bardzo niskie i mało zróżnicowane wynagrodzenia, oscylujące wokół płacy minimalnej, szczególnie dla osób z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności.
- ZFRON spełniający często funkcję socjalną – rekompensującą niski poziom wynagrodzeń
- IPR – instrument często martwy, nie spełniający swej funkcji rehabilitacyjnej, często tworzony jedynie teoretycznie, formalnie (czasami nawet na zewnątrz firmy), aby móc wykorzystać zgromadzone na rachunku środki.
- Niski odsetek uczestniczących w szkoleniach oraz brak potrzeb szkoleniowych pracowników świadczą o stagnacji, a nie rozwoju.
- Sektor ekonomii społecznej nie stanowi dla pracodawców ZPCh alternatywy – dla większości ta forma działania nie jest atrakcyjna.

Oczywiście powyższe konstatacje odnoszą się do statystycznego obrazu rynku Zakładów Pracy Chronionej. Chcemy podkreślić, że badanie pokazało, że istnieją Zakłady Pracy Chronionej, których ten obraz nie obejmuje, a które pomimo trudności starają się realizować misję rehabilitacji OzN.

Analizując ten obraz warto jednak pamiętać, że **zakłady pracy chronionej to dobre miejsce pracy w oczach pracowników z niepełnosprawnościami:**

- Miejsce pracy w zakładach pracy chronionej znajduje nadal ponad 80 tyś. osób z niepełnosprawnościami;
- Pracownicy ZPCh bardzo wysoko oceniają swoją pracę i bardzo istotny jest dla nich fakt, że mogą pracować;
- W zakładach pracy chronionej czują się bezpiecznie, jest to ich przestrzeń, gdzie respektowane są ich prawa i przywileje;
- Mają poczucie pozostawania pod opieką i kontrolą państwa;
- Doświadczenia z otwartego rynku pracy, o których opowiadają w badaniach jakościowych, są negatywne, wskazujące na to, że jest to miejsce znacznie różniące się poziomem bezpieczeństwa i respektowania praw OzN od zakładów pracy chronionej;
- Pracownicy ZPCh nie chcą przechodzić na otwarty rynek pracy i nie zamierzają szukać na nim swojego miejsca;
- Niska pensja w ZPCh jest rekompensowana poprzez dostęp do dodatkowych świadczeń – rehabilitacja, pomoc medyczna, oraz środków finansowych w ramach pomocy indywidualnej.

REKOMENDACJE

Na podstawie wyników badania wydaje się, że kształt systemu ZPCh w obecnej formie się wyczerpał. Coraz większą rolę w zatrudnianiu OzN spełnia też otwarty rynek pracy – obecnie większa liczba OzN znajduje właśnie na nim zatrudnienie. Badanie pokazało, że zmiany niewątpliwie są potrzebne! Obecnie wydaje się, że nikt z interesariuszy systemu nie jest usatysfakcjonowany.

Kształt działań zaradczych powinien być jednak uzależniony od odpowiedzi na podstawowe pytania dotyczące systemu ZPCh:

- Jaką rolę ma spełniać system ZPCh, szczególnie w odniesieniu do otwartego rynku pracy i ZAZ?
- Komu dawać zatrudnienie? Czy ZPCh ma być docelowym miejscem pracy dla osób, które będą miały trudności z odnalezieniem się na otwartym rynku pracy, czy etapem w drodze do otwartego rynku pracy?
- Czy osoba mogąca znaleźć zatrudnienie na otwartym rynku pracy powinna pracować w ZPCh – które dla wielu staje się miejscem pracy docelowej?
- Jaki powinien być status ZPCh – czy nie należałoby jednak zakotwiczyć ZPCh w obszarze ekonomii społecznej? Dylemat misja – ekonomia rozstrzygnąć na korzyść misja?
- Czy przyszłość pracy chronionej w Polsce to sektor ekonomii społecznej, czy też nowy konstrukt, który zastąpi obecne ZPCh?

Rekomendujemy podjęcie prac nad zmianą systemu, wypracowując rozwiązania w szerokiej dyskusji obejmującej wszystkich jego interesariuszy.

Myśląc o zmianach w systemie ZPCh należy zastanowić się nad mechanizmem premiującym odsetek zatrudnienia OzN w firmie, a także różnorodność rodzajów niepełnosprawności zatrudnionych pracowników, które to stanowią duże obciążenia logistyczne i kosztowe dla pracodawcy.

Dodatkowo niezależnie od pracy w kierunku redefinicji systemu rekomendujemy wprowadzenia następujących zmian, które znacznie ułatwią funkcjonowanie Zakładom Pracy Chronionej:

- **Wprowadzenie kilkumiesięcznej karencji odnośnie utrzymywania wskaźnika zatrudnienia OzN** – tak aby nie spełnianie wskaźnika nie stanowiło natychmiastowej groźby utraty statusu ZPCh. Z uwagi na trudności w znalezieniu osób z niepełnosprawnościami chcących i mogących podjąć pracę i jednocześnie spełniających wymogi wskaźnika dałoby to pracodawcy czas na odpowiednią rekrutację.
- **Zlikwidowanie podziału ZFRON** na pule, w tym przede wszystkim uwolnienie puli IPR – i tak zgodnie z wynikami badania IPR wydaje się istnieć głównie na płaszczyźnie formalnej.
- Zlikwidowanie przepisu mówiącego o tym, że niewykorzystane środki w ciągu roku w ramach ZFRON powinny zostać zwrócone do PFRON. środki te powinny pozostawać w zakładzie pracy i móc być wykorzystane na pomoc indywidualną.
- Zastanowienie się nad formą stosowania przepisów pomocy de minimis w stosunku do wydatków z ZFRON.
- Wydłużenie 7 dniowego terminu na wpłaty środków na rachunek ZFRON.
- **Uelastycznienie, poszerzenie katalogu form wsparcia**, większej swobody w dysponowaniu środkami i jasnego określenia co można, a czego nie finansować w ramach ZFRON.

Dodatkowo instytucjom, ze wszelkich szczebli administracyjnych, rekomenduje się traktowanie ZPCh w sposób bardziej partnerski niż obecnie - – konieczność kontroli i nadzoru jest oczywista, ale wydaje się, że warto te obowiązki realizować z innym niż obecnie nastawieniem.

Wydaje się, że znacznie poprawić stosunki mogą tutaj następujące działania:

- Uproszczenie, odbiurokratyzowanie systemu,
- Ujednolicenie interpretacji,
- Zapewnienie doradztwa, pomocy, informacji,
- Zapewnienie realnego i sprawnie działającego mechanizmu odwołania

które mogą sprawić, że zakłady przestaną się czuć jak potencjalni podejrzani, a zaczną postrzegać siebie jako partnerów w wypełnianiu wymogów związanych z określonym zakresem działania.

Dodatkowo rekomenduje się przeprowadzenie badań, które umożliwią rzetelne porównanie miejsc pracy osób z niepełnosprawnościami na otwartym i chronionym rynku pracy.

Aby badania były rzetelne i porównywalne powinny zostać przeprowadzone **na losowo-kwotowej próbie populacji pracujących osób z niepełnosprawnościami**. Dotarcie do potencjalnych respondentów powinno odbywać się **nie przez zakłady pracy**, które zawsze stanowią pewien filtr dla wyrażania opinii, ale ankieterzy powinni docierać bezpośrednio do potencjalnych respondentów.

Dobrze byłoby zbadać tu możliwości zastosowania operatu jakim jest na przykład Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który na pewno jest w stanie wygenerować dane potrzebne do losowania z tak zdefiniowanej populacji. Optymalną wielkością próby byłoby po 1000 wywiadów na każdą podpopulację (wnioskowanie obarczone maksymalnym błędem statystycznym 3%).

Aby dowiedzieć się więcej na temat funkcjonowania firm, które utraciły status ZPCh warto przeprowadzić badanie ilościowe na tej populacji.

SPIS WYKRESÓW I TABEL

Spis wykresów

Wykres 1.	Liczba zakładów pracy chronionej działających w Polsce od czerwca 2000 r. do czerwca 2020 r.	25
Wykres 2.	Liczba zakładów pracy chronionej oraz liczba zakładów przypadających na 1 tys. osób z niepełnosprawnościami aktywnych zawodowo według województw w czerwcu 2020 roku	26
Wykres 3.	Struktura zakładów pracy chronionej ze względu na liczbę zatrudnionych	27
Wykres 4.	Struktura zakładów pracy chronionej według sekcji PKD (przedmiot działalności) w 2020 roku.....	29
Wykres 5.	Struktura zakładów pracy chronionej według sekcji PKD w odniesieniu do ogółu podmiotów gospodarczych w Polsce w 2020 roku.....	29
Wykres 6.	Kierunki sprzedaży w 2019 r., przeciętny udział danego rynku w sprzedaży produkcji i usług ZPCh	30
Wykres 7.	Forma organizacyjno-prawna podmiotów posiadających status ZPCh w 2020 r.	30
Wykres 8.	Okres posiadania statusu ZPCh, ogółem oraz ze względu na sekcję PKD i wybrane cechy	31
Wykres 9.	Pracujące osoby z niepełnosprawnościami według miejsca zatrudnienia w latach 2004-2020	32
Wykres 10.	Liczba ZPCh oraz udział pracowników z niepełnosprawnościami w ogóle zatrudnionych w ZPCh w latach 2000-2020	32
Wykres 11.	Porównanie struktury ZPCh i byłych ZPCh według sekcji działalności	35
Wykres 12.	Porównanie struktury zatrudnienia ZPCh i byłych ZPCh według sekcji działalności	36
Wykres 13.	Porównanie struktury ZPCh i byłych ZPCh według formy prawnej	36
Wykres 14.	Porównanie struktury zatrudnienia ZPCh i byłych ZPCh według formy prawnej	37
Wykres 15.	Struktura niepełnosprawnych pracowników w przeliczeniu na etaty w czerwcu 2020 roku ze względu na stopień niepełnosprawności, według miejsca zatrudnienia	46
Wykres 16.	Struktura niepełnosprawnych pracowników ZPCh w czerwcu 2020 roku ze względu na stopień niepełnosprawności, według województw	47

Wykres 17.	Struktura niepełnosprawnych pracowników ZPCh w 2019 roku ze względu na posiadanie schorzeń specjalnych, według płci, wieku i stopnia niepełnosprawności	48
Wykres 18.	Wcześniejsze doświadczenia zawodowe pracowników ZPCh	49
Wykres 19.	Odsetek niepełnosprawnych pracowników ZPCh, dla których obecna praca jest pierwszą pracą	50
Wykres 20.	Liczba wcześniejszych miejsc zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników ZPCh	51
Wykres 21.	Wcześniejsze doświadczenia zawodowe niepełnosprawnych pracowników ZPCh	51
Wykres 22.	Struktura niepełnosprawnych pracowników ZPCh w 2019 roku ze względu na płeć, według wieku, sekcji zatrudnienia i wybranej działalności zakładów	52
Wykres 23.	Struktura niepełnosprawnych pracowników ZPCh w 2019 roku ze względu na wiek, według płci, stopnia niepełnosprawności, sekcji zatrudnienia i wybranej działalności zakładów	53
Wykres 24.	Struktura niepełnosprawnych pracowników ZPCh w 2019 roku ze względu na staż pracy w ZPCh, według płci, stopnia niepełnosprawności i sekcji zatrudnienia	55
Wykres 25.	Wynagrodzenia brutto niepełnosprawnych pracowników ZPCh ogółem oraz ze względu na płeć, wiek i stopień niepełnosprawności w czerwcu 2019 r.	59
Wykres 26.	Parametry struktury wynagrodzeń brutto niepełnosprawnych pracowników ZPCh w czerwcu 2019 r. ogółem oraz ze względu na płeć, wiek i stopień niepełnosprawności	60
Wykres 27.	Parametry struktury wynagrodzeń brutto niepełnosprawnych pracowników ZPCh w czerwcu 2019 r. ogółem oraz ze względu na formę prawną, sekcję i wybrane działalności	63
Wykres 28.	Przeciętne, całkowite koszty płacy niepełnosprawnych pracowników ZPCh – koszt całkowity, koszt po stronie pracodawcy, wypłata PFRON	64
Wykres 29.	Przeciętny udział wypłaty PFRON oraz kosztów po stronie pracodawcy w całkowitych kosztach wynagrodzenia niepełnosprawnych pracowników ZPCh	64
Wykres 30.	Odsetek osób niepełnosprawnych z danym stopniem niepełnosprawności według sekcji zatrudnienia	66
Wykres 31.	Porównanie struktury płci ogółu pracujących zawodowo w gospodarce narodowej oraz pracowników ZPCh z niepełnosprawnościami	67

Wykres 32.	Porównanie struktury wieku ogółu pracujących zawodowo w gospodarce narodowej oraz pracowników ZPCh z niepełnosprawnościami	68
Wykres 33.	Porównanie struktury wykształcenia ogółu pracujących zawodowo w gospodarce narodowej oraz pracowników ZPCh z niepełnosprawnościami	68
Wykres 34.	Opinie na temat ZFRON z perspektywy przedstawicieli ZPCh	78
Wykres 35.	Opinie na temat ZFRON z perspektywy ZPCh według wybranych sekcji - średnie	80
Wykres 36.	Znajomość oraz korzystanie z Zakładowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (ZFRON) wśród OzN	85
Wykres 37.	Wsparcie z ZFRON, z którego OzN skorzystaliby najchętniej – uszeregowanie hierarchiczne na podstawie średniej wskazań	89
Wykres 38.	ZPCh posiadające wypracowany schemat tworzenia IPR	91
Wykres 39.	Średni odsetek pracowników z niepełnosprawnościami, którzy posiadają opracowane IPR	92
Wykres 40.	Liczba osób, która zwykle uczestniczy w opracowaniu IPR z perspektywy ZPCh	96
Wykres 41.	Pełnienie dodatkowych funkcji w ZPCh przez komisje rehabilitacyjne	96
Wykres 42.	ZPCh, w których komisje rehabilitacyjne pełnią dodatkowe funkcje	97
Wykres 43.	Aktualizowanie IPR oraz częstotliwość aktualizowania IPR z perspektywy ZPCh	98
Wykres 44.	ZPCh, które deklarują aktualizację IPR	98
Wykres 45.	Średnia liczba miesięcy, co ile aktualizowane są IPR z perspektywy ZPCh	99
Wykres 46.	Ocena przydatności IPR z punktu widzenia prowadzonej przez ZPCh działalności	100
Wykres 47.	Osoby z niepełnosprawnością deklarujące posiadanie opracowanego IPR ...	102
Wykres 48.	Sposób opracowania IPR z perspektywy OzN	103
Wykres 49.	Sposób aktualizowania IPR z perspektywy OzN	104
Wykres 50.	Ocena IPR z perspektywy OzN	104
Wykres 51.	Odsetek OzN, którzy uczestniczyli w 2019 r. w szkoleniach	107
Wykres 52.	Rodzaje szkoleń, w jakich uczestniczyli OzN w 2019 r.	108
Wykres 53.	Uczestnictwo w szkoleniach oraz potrzeby szkoleniowe osób z niepełnosprawnością intelektualną	110

Wykres 54.	Odsetek ZPCh, deklarujących, że zatrudnieni w nich pracownicy z niepełnosprawnościami uczestniczyli w szkoleniach w 2019 r.	111
Wykres 55.	Tematyka szkoleń, w jakich uczestniczyli pracownicy z niepełnosprawnościami i tematyka szkoleń, jakie są im potrzebne z perspektywy przedstawicieli ZPCh	112
Wykres 56.	Odsetek ZPCh planujących redukcję zatrudnienia wśród niepełnosprawnych pracowników oraz zwiększenie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w najbliższych 6 miesiącach, ogółem oraz ze względu na wielkość firmy i sekcję działalności	119
Wykres 57.	Dostępność miejsc pracy w ZPCh dla osób z niepełnosprawnościami	120
Wykres 58.	Ocena zainteresowania osób z niepełnosprawnościami pracą w ZPCh	124
Wykres 59.	Zadowolenie z obecnej pracy	126
Wykres 60.	Odsetek niepełnosprawnych pracowników ZPCh wykonujących pracę zgodną z kierunkiem wykształcenia, ze względu na wykształcenie, stopień niepełnosprawności i sekcję zakładu pracy	127
Wykres 61.	Odsetek niepełnosprawnych pracowników ZPCh pracujących poniżej, na poziomie i powyżej swoich kwalifikacji, ogółem oraz ze względu na wykształcenie, stopień niepełnosprawności i wiek	127
Wykres 62.	Odsetek osób bardzo wysoko oceniających poszczególne aspekty pracy	131
Wykres 63.	Dostępność pomocy medycznej lub pielęgnarskiej dla pracowników ZPCh .	133
Wykres 64.	Organizacja rehabilitacji medycznej dla pracowników ZPCh	134
Wykres 65.	Odsetek pracowników niepełnosprawnych posiadających osobę, która pomaga im w miejscu pracy	134
Wykres 66.	Odsetek niepełnosprawnych pracowników ZPCh, którzy deklarują chęć pracy oraz zamiar szukania pracy na otwartym rynku pracy	136
Wykres 67.	Ocena szans na znalezienie zatrudnienia na otwartym rynku pracy	137
Wykres 68.	Osobisty wybór pomiędzy otwartym a chronionym rynkiem pracy	138
Wykres 69.	Ocena ważności kwestii konkurencyjności, misji, redukcji kosztów i dostępności finansowania przez PFRON odnośnie funkcjonowania jako ZPCh	151
Wykres 70.	Kwestie kluczowe i bardzo ważne dla ZPCh według formy prawnej i sekcji...	152
Wykres 71.	Ocena atrakcyjności form pomocy uzyskiwanych z PFRON – ogółem oraz według sekcji PKD	153

Wykres 72.	Odsetek przedstawicieli ZPCh, którzy dostrzegają przeszkody lub utrudnienia w funkcjonowaniu i rozwoju firmy jako ZPCh	155
Wykres 73.	Elementy utrudniające w dużym lub w bardzo dużym stopniu prowadzenie ZPCh –ze względu na formę prawną	159
Wykres 74.	Elementy utrudniające w dużym lub w bardzo dużym stopniu prowadzenie ZPCh –ze względu na sekcję.....	160
Wykres 75.	Odsetek przedstawicieli ZPCh uważających, iż utrzymanie statusu zakładu pracy chronionej, spełnienie wszystkich nałożonych prawem wymogów, jest trudne.....	161
Wykres 76.	Ocena atrakcyjności ekonomicznej korzyści wynikających ze statusu ZPCh w stosunku do przedsiębiorstw otwartego rynku pracy zatrudniających OzN	167
Wykres 77.	Odsetek ZPCh rozważających rezygnację ze statusu zakładu pracy chronionej	169
Wykres 78.	Rozważany termin rezygnacji ze statusu zakładu pracy chronionej	169
Wykres 79.	Odsetek przedstawicieli ZPCh, dla których status przedsiębiorstwa ekonomii społecznej byłby lub nie byłby atrakcyjny	174
Wykres 80.	Opinie na temat konieczności zmian systemu funkcjonowania ZPCh	193

Spis tabel

Tabela 1.	Liczba ZPCh oraz zatrudnienie według województw i wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w czerwcu 2020	33
Tabela 2.	Liczba byłych ZPCh oraz zatrudnienie według województw	34
Tabela 3.	Poziom wykształcenia niepełnosprawnych pracowników ZPCh.....	54
Tabela 4.	Rodzaj stanowiska pracy niepełnosprawnych pracowników ZPCh ze względu na stopień i rodzaj niepełnosprawności	57
Tabela 5.	Parametry struktury wynagrodzeń brutto niepełnosprawnych pracowników ZPCh w czerwcu 2019 r.	61
Tabela 6.	Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto w przeliczeniu na pełen etat wśród pracowników ogółem oraz wśród pracowników z niepełnosprawnościami w 2018 i w 2019 roku	62
Tabela 7.	Liczba i odsetek niepełnosprawnych pracowników ZPCh ze względu na charakterystyki zakładu zatrudnienia	65
Tabela 8.	Zwolnienia z podatków i opłat wynikających ze statusu ZPCh w wysokości ustalonej metodą memoriałową w 2018 i 2019 r. - średnie	70

Tabela 9.	Bilans ZFRON w 2019 r.	72
Tabela 10.	Zakładowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w 2019 r. – średnie kwoty wpływów i wydatków	74
Tabela 11.	Rodzaje pomocy indywidualnej, z której skorzystali niepełnosprawni pracownicy w 2019 r.	76
Tabela 12.	Znajomość oraz korzystanie z różnych rodzajów wsparcia w ramach ZFRON wśród OzN	87
Tabela 13.	Potrzeby szkoleniowe pracowników z niepełnosprawnościami z perspektywy przedstawicieli ZPCh.....	114
Tabela 14.	Rotacja zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w ZPCh w 2019 r. – pracownicy przyjęci, zwolnieni oraz wygaszone umowy w stosunku do ogólnej liczby pracowników niepełnosprawnych	118
Tabela 15.	Powody decyzji o uzyskaniu statusu ZPCh	149
Tabela 16.	Najważniejsze trudności w utrzymaniu statusu ZPCh	162
Tabela 17.	Zestawienie wskaźników oceny ZPCh (model na etapie oceny wstępnej)	177
Tabela 18.	Wskaźnik płynności bieżącej (current ratio) [1]	179
Tabela 19.	Wskaźnik płynności wysokiej (quick ratio) [2]	180
Tabela 20.	Wskaźnik cyklu regulowania należności w dniach [3]	180
Tabela 21.	Wskaźnik cyklu obrotu zapasami w dniach [4]	181
Tabela 22.	Wskaźnik cyklu regulowania zobowiązań w dniach [5].....	182
Tabela 23.	Wskaźnik cyklu konwersji gotówki w dniach [6].....	182
Tabela 24.	Wskaźnik rotacji aktywów [7]	183
Tabela 25.	Wskaźnik operacyjności [8]	184
Tabela 26.	Wskaźnik ogólnego zadłużenia [9]	185
Tabela 27.	Wskaźnik zadłużenia długoterminowego [10]	185
Tabela 28.	Wskaźnik rentowności kapitału własnego (return on equity – ROE) [11]	186
Tabela 29.	Wskaźnik rentowności sprzedaży (netto) [12]	187
Tabela 30.	Stopa zysku (rentowność operacyjna aktywów) [13].....	188
Tabela 31.	Aktywa trwałe i obrotowe, kapitały własne i obce w ZPCh na koniec 2018 r.	189
Tabela 32.	Liczba (L) i odsetek (O) ZPCh, które odnotowały zysk netto / brutto (wynik > 0 zł)	190

Tabela 33. Średnie przychody netto ze sprzedaży i zrównane oraz zatrudnienie w ZPCh	190
Tabela 34. Potrzebne zmiany w systemie funkcjonowania ZPCh	195

BIBLIOGRAFIA

- 1) Analiza danych zastanych. Dobre praktyki w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, Stowarzyszenie na rzecz spółdzielni socjalnych, 2012, publikacja dostępna do pobrania na <http://www.spoldzielnie.org/cat,22>.
- 2) Bartkowski J., Charakterystyka społeczno-ekonomiczna zakładów pracy jako determinanta zatrudniania osób niepełnosprawnych, w: Giermanowska E., Gąciarz B. (red.), Zatrudniają niepełnosprawnych. Wiedza, opinie i doświadczenia pracodawców, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2009
- 3) Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Informacja o wynikach kontroli, Naczelna Izba Kontroli, Delegatura w Lublinie, Lublin 2018, LLU.430.004.2017 Nr ewid. 189/2017/P/17/080/LLU
- 4) Garbat M. , Rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie chronione osób z niepełnosprawnościami w Polsce – geneza, rozwój i stan obecny, „Niepełnosprawność. Zagadnienia, problemy, rozwiązania” nr. I/2015 (14)
- 5) Giermanowska E., O roli socjologii i socjologów w diagnozowaniu i wspieraniu zatrudnienia osób niepełnosprawnych, W: Niepełnosprawność socjologii. Stan obecny i perspektywy rozwoju, Ł. Koperski (red.), Wydawnictwo Naukowe Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu im. A Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 2018
- 6) Lubecki, M., Polski model rehabilitacji medycznej zaakceptowany i zalecany przez WHO, Katedra i Zakład Historii Nauk Medycznych Uniwersytetu Medycznego im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu Hygeia Public Health 2011, 46(4): 506-515
- 7) Kopania A., Stosunki w firmach zatrudniających osoby niepełnosprawne, W: Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy – portret środowiska, W. Łukowski (red.). Wydawnictwo SWPS „Academica”, Warszawa 2008,
- 8) Kryńska E., Pater K., Projekt „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu”. Raport syntetyczny, ISP, Warszawa 2013
- 9) Kukła D., Duda W., Czerw-Bajer M., Osoby niepełnosprawne w systemie edukacji i poradnictwa zawodowego, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2011
- 10) Majewski T., Rozwój rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce (Cz. 1), „Praca i rehabilitacja niepełnosprawnych” nr. 9-10/wrzesień-październik 2008
- 11) Panek M.P., Wymiary niepełnosprawności, Novae Res – Wydawnictwo Innowacyjne, Gdynia 2012
- 12) Rymśza M., Aktywizacja osób niepełnosprawnych w Polsce: cztery systemy, jedna polityka? , (w:) Kazimiera Wódcz, Krystyna Faliszek, Arkadiusz Karwacki, Marek Rymśza

- (red.), Nowe priorytety i tendencje w polityce społecznej – wokół integracji i aktywizacji zawodowej, Wydawnictwo Edukacyjne Akapit, Toruń 2012
- 13) Rymśa, M., Aktywizacja w polityce społecznej. W stronę rekonstrukcji europejskich welfarestates? Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2013
 - 14) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, Dz.U. 2007 nr 245 poz. 1810
 - 15) Sobczak M., Potencjał rozwojowy spółdzielni socjalnych, W: Spółdzielnie socjalne jako instrument polityki społecznej państwa, w. Janocha, J. Koperek, K. Zielińska-Król (red.), Wydawnictwo KUL, Lublin 2015
 - 16) Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z późn.zm., Dz. U. z 2020 r. poz. 426, 568, 875.
 - 17) Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001
 - 18) Waszkowski H., Ruch spółdzielczości inwalidów i jego znaczenie dla rozwoju rehabilitacji osób niepełnosprawnych w Polsce”, „Niepełnosprawność. Zagadnienia, problemy, rozwiązania”, nr IV/2016 (21)