



Państwowy Fundusz
Rehabilitacji Osób
Niepełnosprawnych

BADANIA SPOŁECZNE MSK 

„Badanie Zakładów Aktywności Zawodowej”

Prezentacja wyników badania

Warszawa, sierpień 2017 r.

Plan prezentacji

*Cele i
metodologia*

Czym jest ZAZ?
Postrzeganie
ZAZ
ZAZ w liczbach

Problemy i
potrzeby ZAZ
Potrzeba zmian
prawnych

**MIEJSCE ZAZ W SYSTEMIE REHABILITACJI SPOŁECZNO-
ZAWODOWEJ**



cele badania i metodologia

Główne cele badania



- **Zdobycie wiedzy o aktualnej sytuacji ZAZ, metodach i rezultatach prowadzonej rehabilitacji zawodowej i społecznej ON.**
- **Rozpoznanie uwarunkowań funkcjonowania ZAZ, określenie czynników (pozytywnych i negatywnych) mających wpływ na rozwój ZAZ.**



CEL OPERACYJNY

- **Identyfikacja niezbędnych zmian służących lepszemu dostosowaniu ZAZ do potrzeb rynku, w tym rynku pracy zatrudniającego osoby niepełnosprawne.**

Schemat badawczy - **trzon metodologii**

- **Desk research** (analiza danych zastanych) – analiza dostępnych publikacji, materiałów związanych z tematem badania;
- **Wywiady kwestionariuszowe CAWI** z 95 przedstawicielami ZAZ;
- **Badanie typu „case study”** - 5 celowo dobranych ZAZ (łącznie ponad 40 IDI);
- **Zogniskowane wywiady grupowe (FGI)** z osobami z otoczenia ZAZ – 5 wywiadów;
- **Minigrupa dyskusyjna** z elementami warsztatów z udziałem pracodawców z otwartego rynku pracy;
- **Wywiady metodą CATI** z przedstawicielami organizacji pozarządowych zajmujących się aktywizacją społeczną zawodową osób niepełnosprawnych (N=105);
- **Minigrupa dyskusyjna** z opiekunami osób zatrudnionych w ZAZ;
- **Ekspertski panel dyskusyjny.**



Czym jest ZAZ?



Zakłady Aktywności Zawodowej....

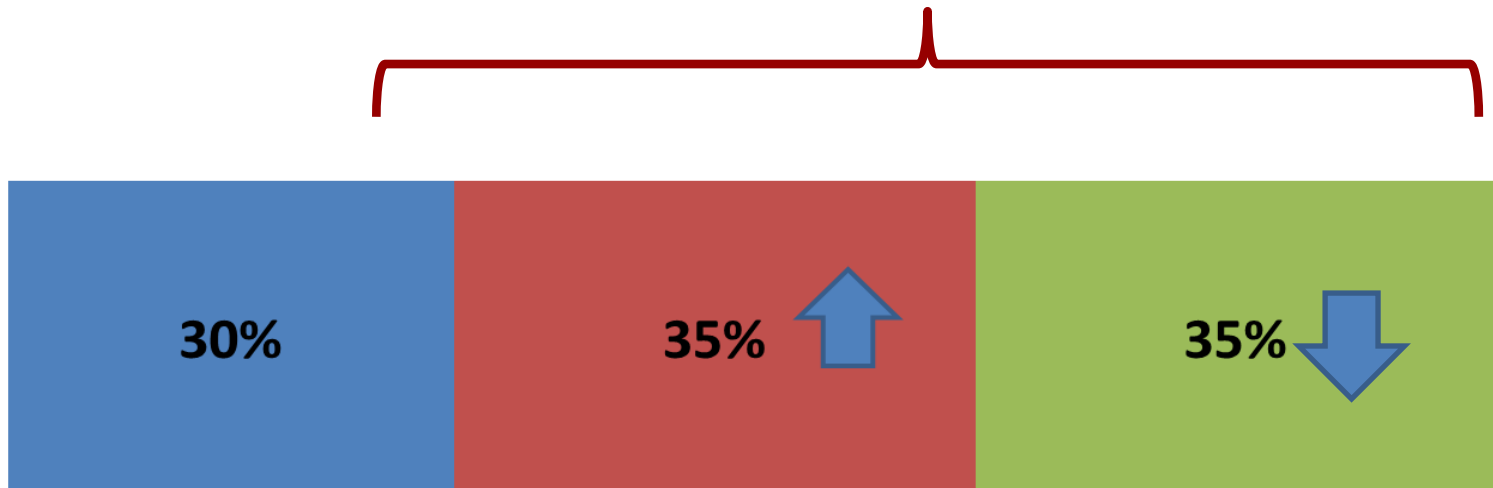
- Zostały powołane na mocy Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 stycznia 2000 roku.
- W Rozporządzeniu mowa jest wyłącznie o osobach ze znacznym stopniem niepełnosprawności, które mogą być zatrudnione w ZAZ. Zapisy te uległy zmianie na podstawie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 lipca 2012 r.
- **Obecnie: ZAZ jest wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo jednostką tworzoną w celu zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności i osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną.**



Zakłady Aktywności Zawodowej....

Wymagana struktura zatrudnienia ze względu na stopień niepełnosprawności.

MINIMUM 70% ON I MAXIMUM 35% ON ST. UMIARKOWANY!



- osoby pełnosprawne
- osoby niepełnosprawne st. znaczny
- osoby niepełnosprawne st. umiarkowany



Zakłady Aktywności Zawodowej....

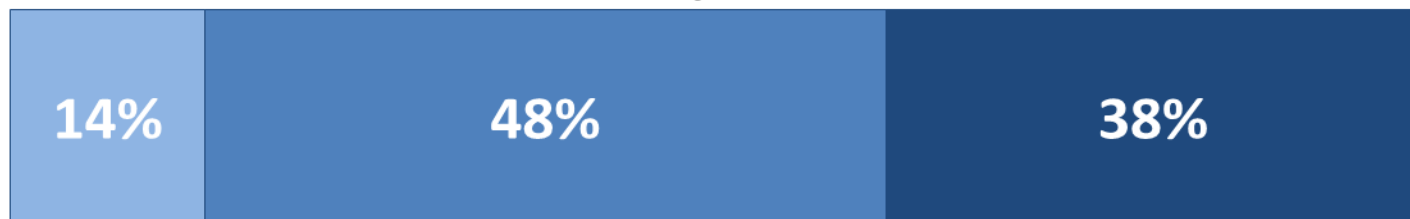
- ZAZ nie ma osobowości prawnej - jest wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo jednostką organizatora.
- ZAZ mogą tworzyć JST (powiat, gmina), NGO.
- Statutowy obowiązek ZAZ: **rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych. ZAZ tworzy się w celu przygotowania ON do życia w otwartym środowisku, w tym – w miarę możliwości – do podjęcia zatrudnienia na otwartym rynku pracy.**
- ZAZ-y mają status przedsiębiorstwa o charakterze niekomercyjnym. ON zatrudnione w ZAZ są pracownikami w rozumieniu Kodeksu pracy i nie są traktowane jako osoby bezrobotne.
- ZAZ oferują płatne zatrudnienie, a także **rehabilitację zawodową, społeczną i leczniczą.**



Postrzeganie ZAZ

Zakład Aktywności Zawodowej....

Zgodność oferty ZAZ z potrzebami niepełnosprawnych pracowników



■ W średnim stopniu

■ W dużym stopniu

■ W bardzo dużym stopniu

N=81

Cała moja rodzina jest szczęśliwa, że ja tutaj pracuję.

Wreszcie mam zajęcie, nie siedzę w domu. Oni są szczęśliwi, ja jestem szczęśliwa, mąż jest szczęśliwy i bardzo chętnie jeździmy wspólnie na te wyjazdy integracyjne.

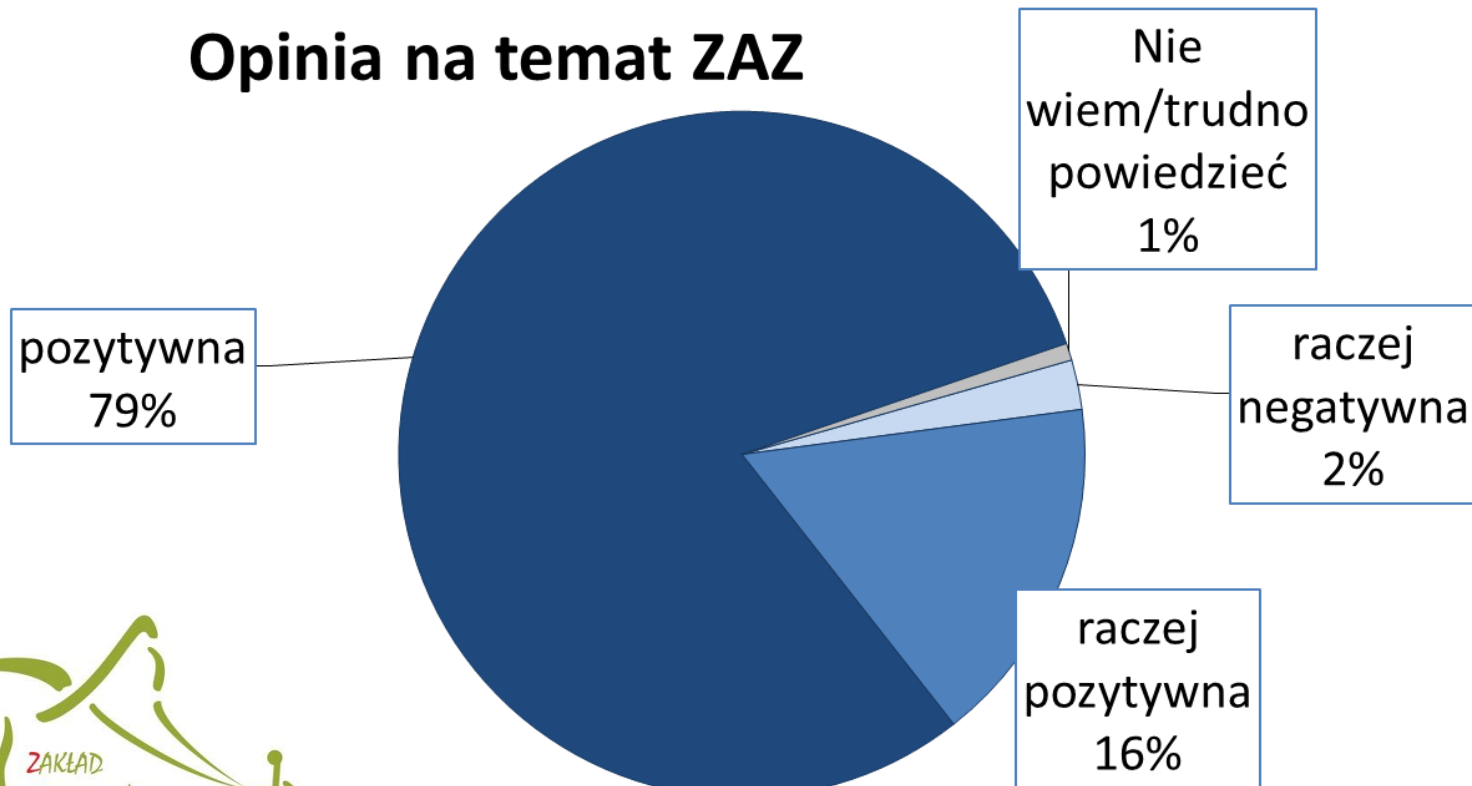
Nigdy się za mnie nie wstydził i nie mówił złego słowa, a nawet z wszystkimi tutaj jakiś kontakt utrzymuje. Wydaje mi się, że u innych pracowników jest tak samo. To nie jest tak, że jesteśmy odrzutkami. (CS 1 pracownik ZAZ)



Zakłady Aktywności Zawodowej....

OPINIA NGO NIE PROWADZĄCYCH ZAZ

Opinia na temat ZAZ





Zakłady Aktywności Zawodowej....

OPINIA NGO NIE PROWADZĄCYCH ZAZ

**AKTYWIZACJA
ZAWODOWA/PRACA**
– 46%

**INTEGRACJA/REHABILITACJA
SPOŁECZNA I FIZYCZNA –**
22%

**POŻYTECZNA/PO
TRZEBNA
INSTYTUCJA –**
25%

**HUMANIZM
(MOŻLIWOŚĆ, SZANSA,
GODNOŚĆ, RATUNEK) –**
21%

**WYJŚCIE NA
ORP – 7%**

**NEGATYWNIE O ORP
(PRZECHOWALNIA,
NISKA SKUTECZNOŚĆ) –**
3%

N=105

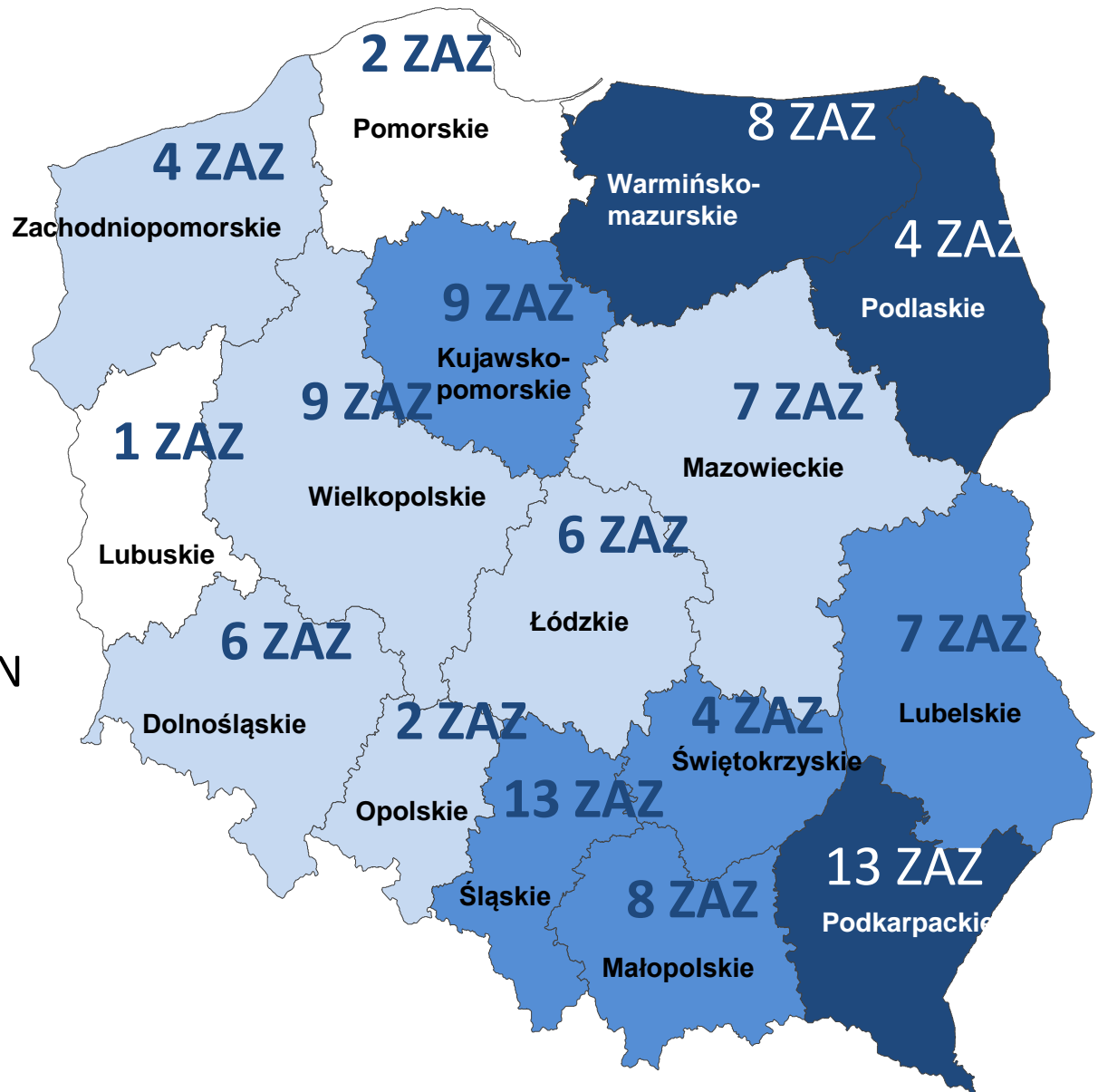


ZAZ W LICZBACH

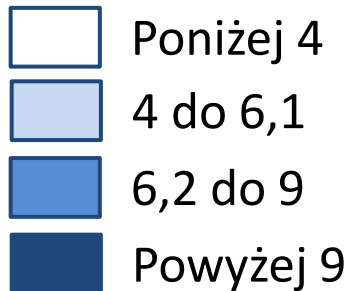
Liczba i rozmieszczenie ZAZ



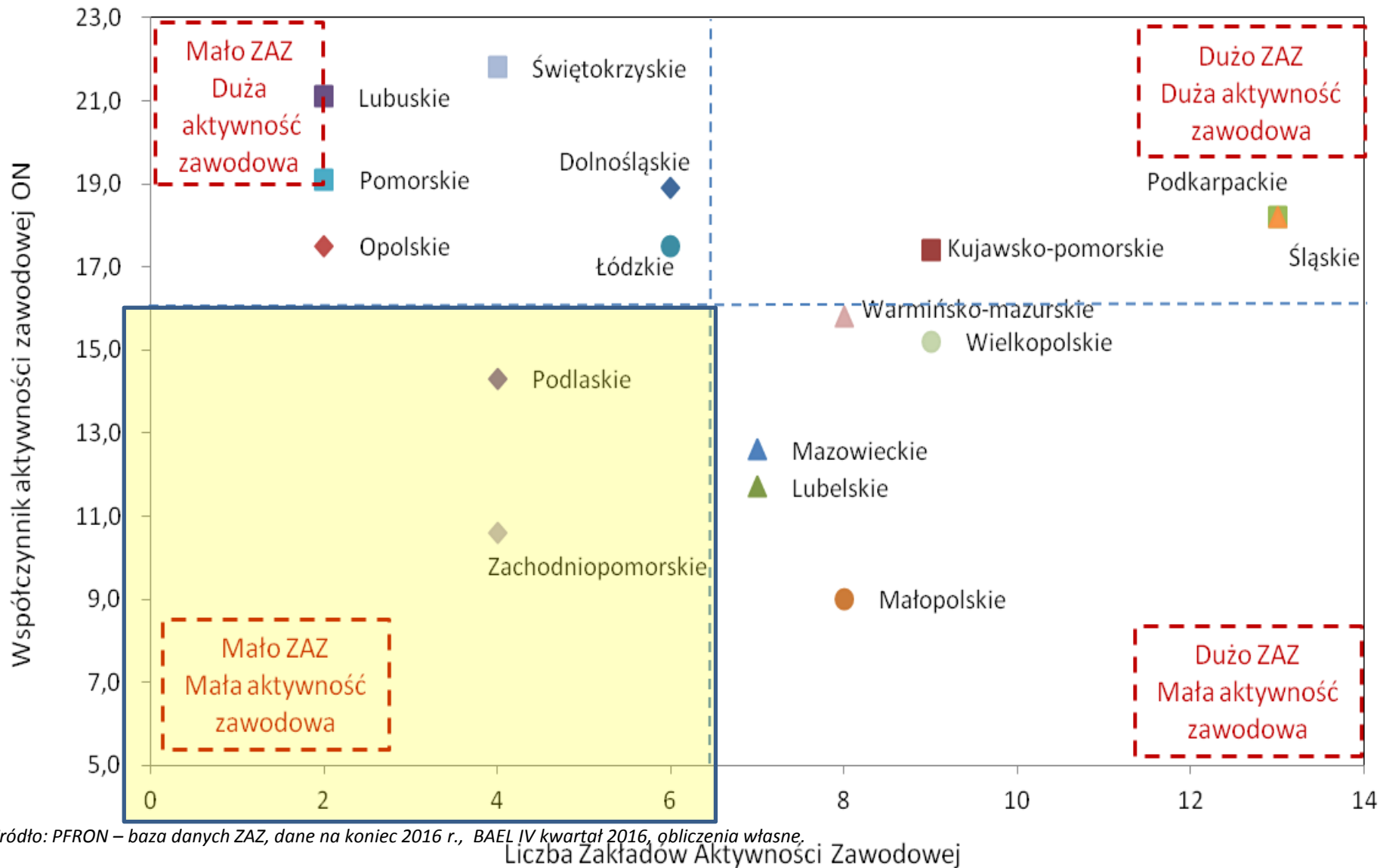
6,11 ZAZ
na 100 tys. ON



Liczba ZAZ na 100 tys. ON

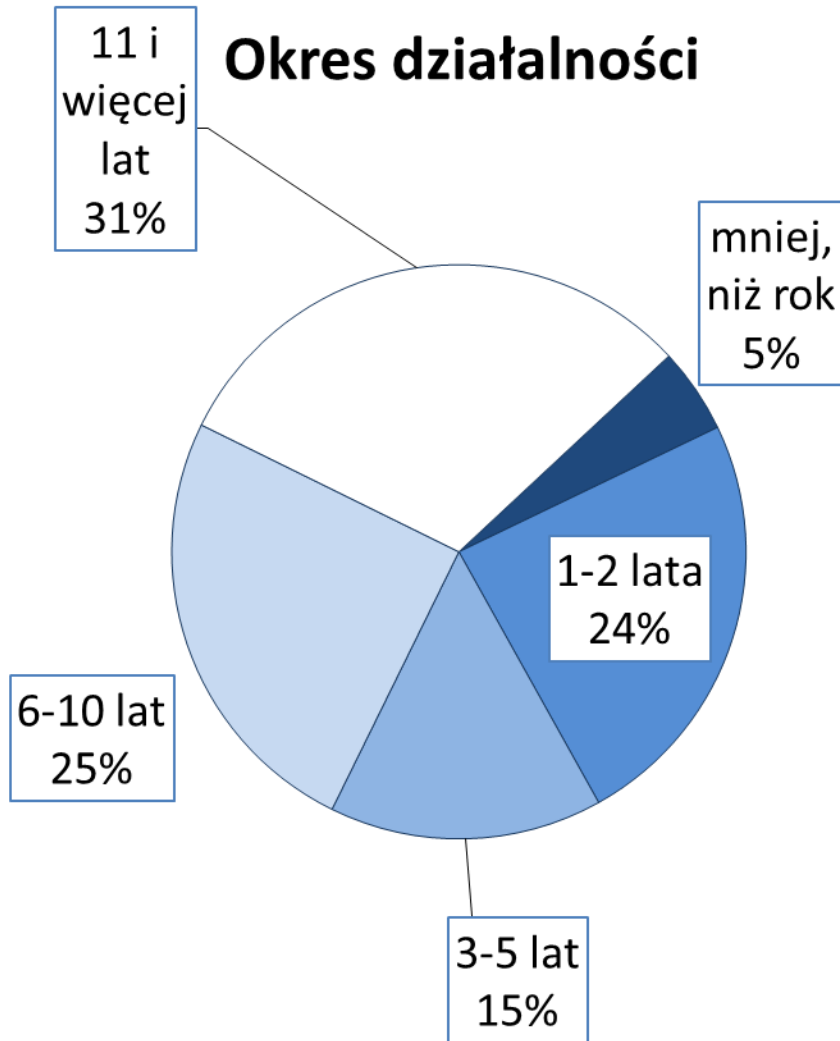


Związek pomiędzy aktywnością zawodową ON a liczbą ZAZ w danym województwie

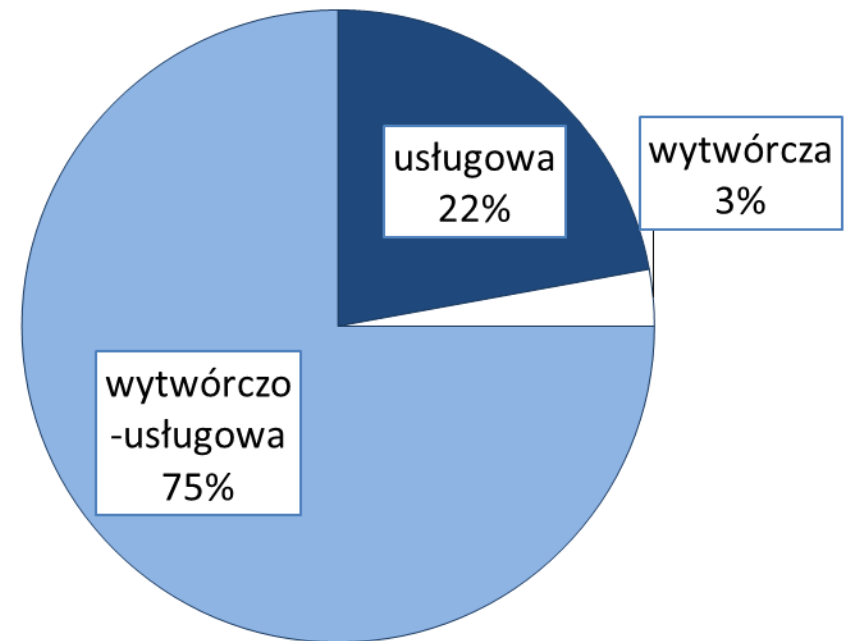


Okres i rodzaj działalności ZAZ

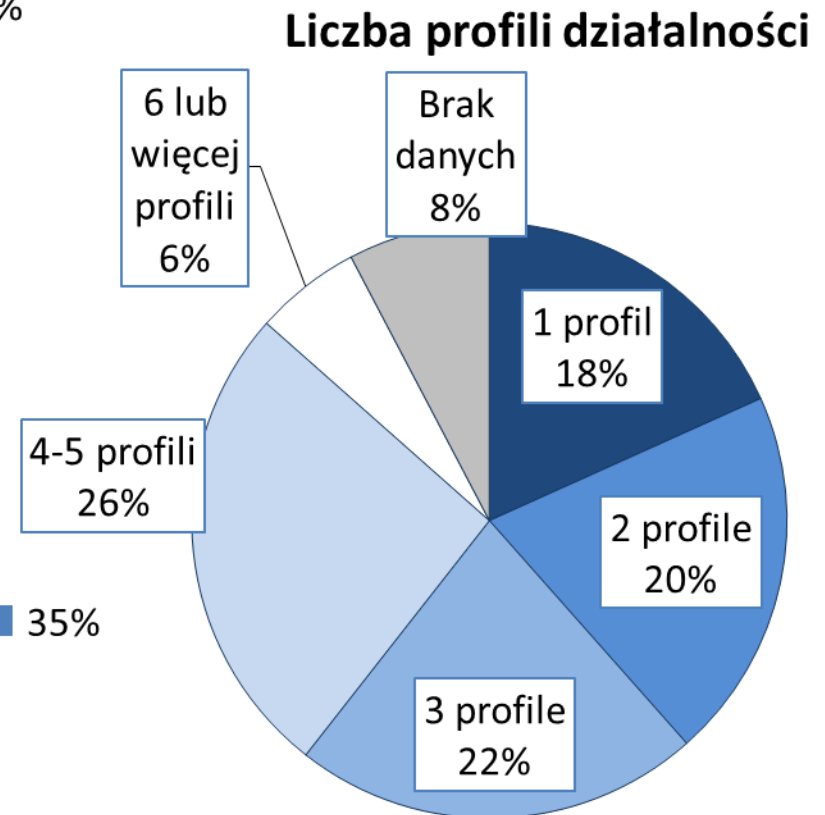
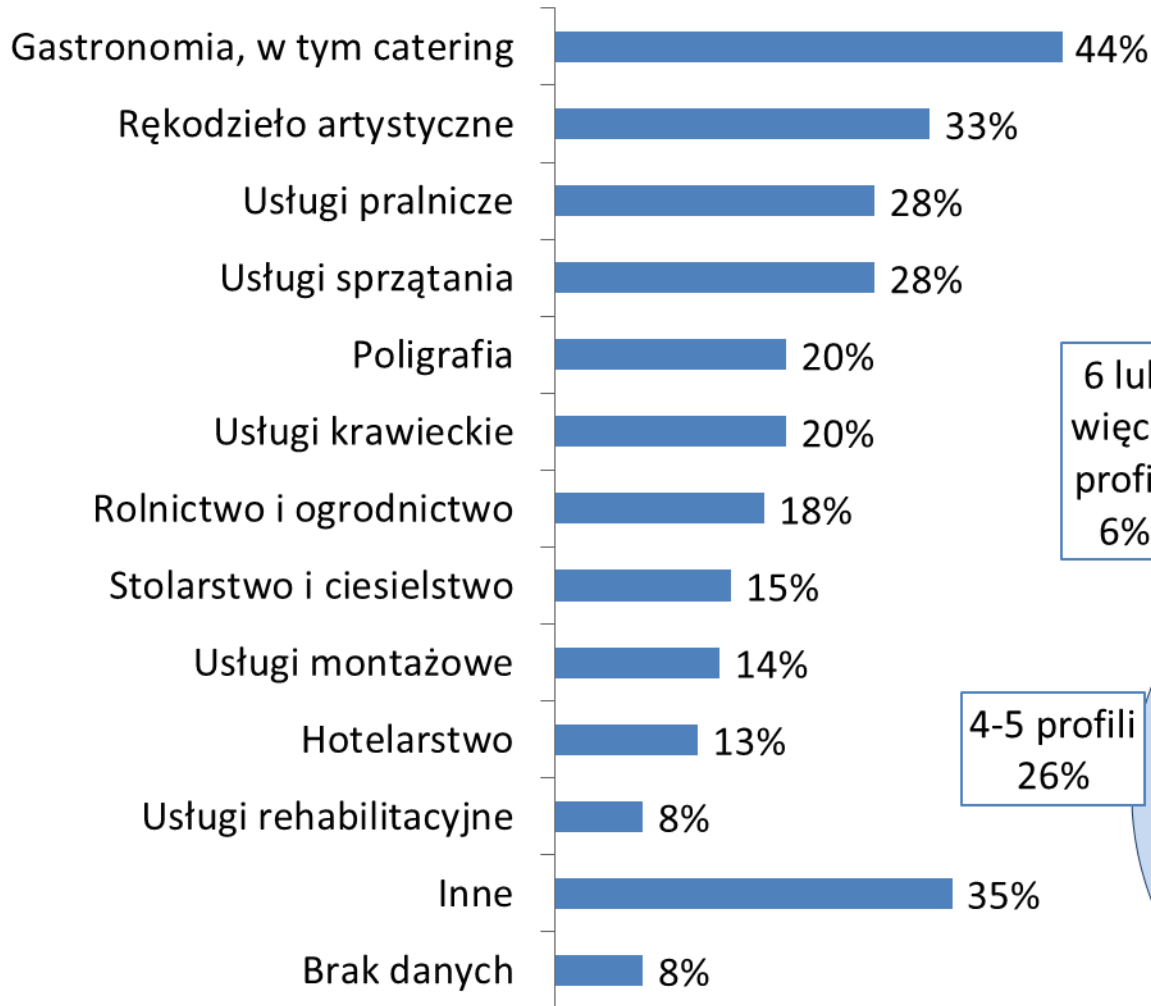
Okres działalności



Rodzaj działalności

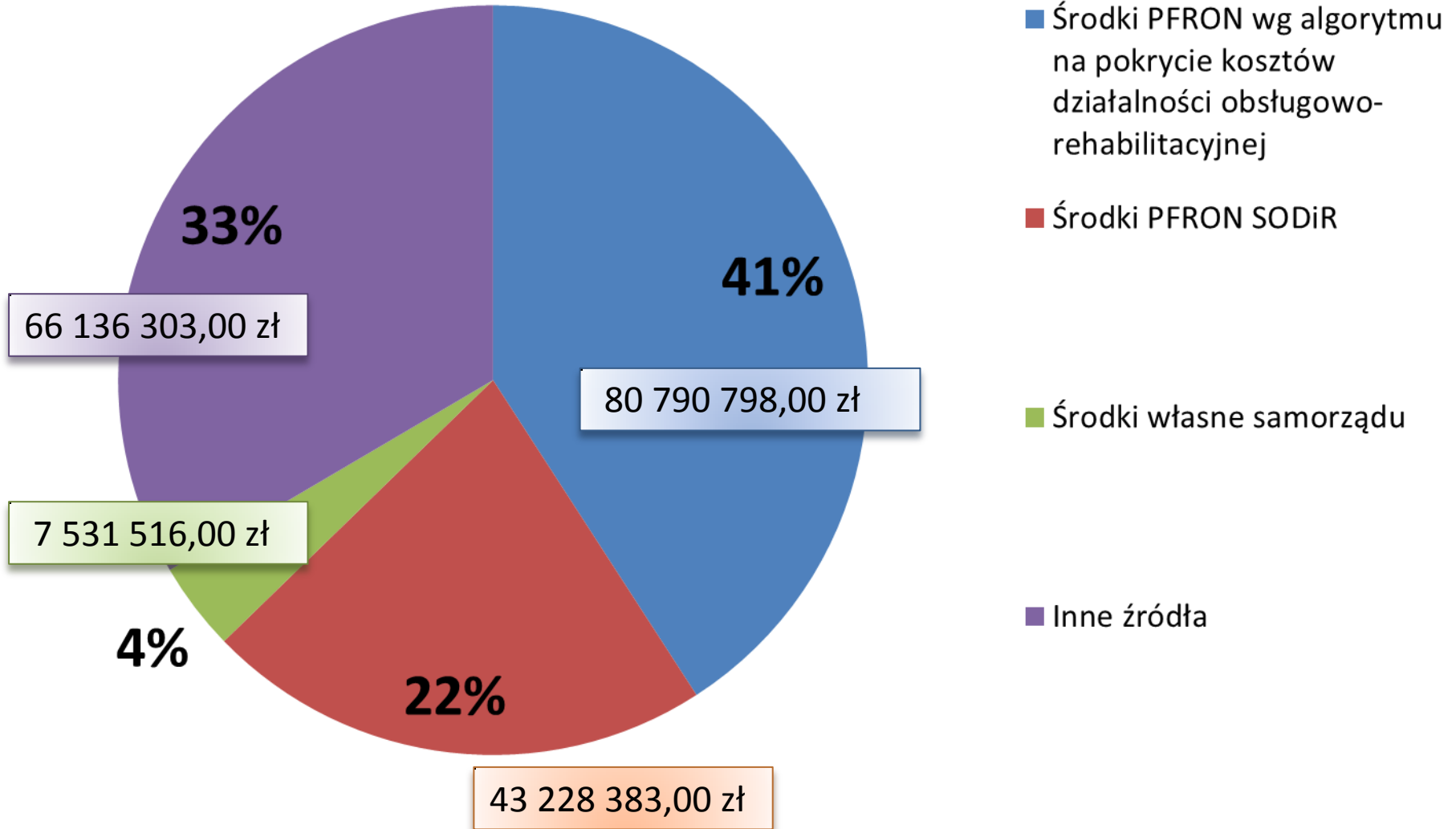


Profile działalności

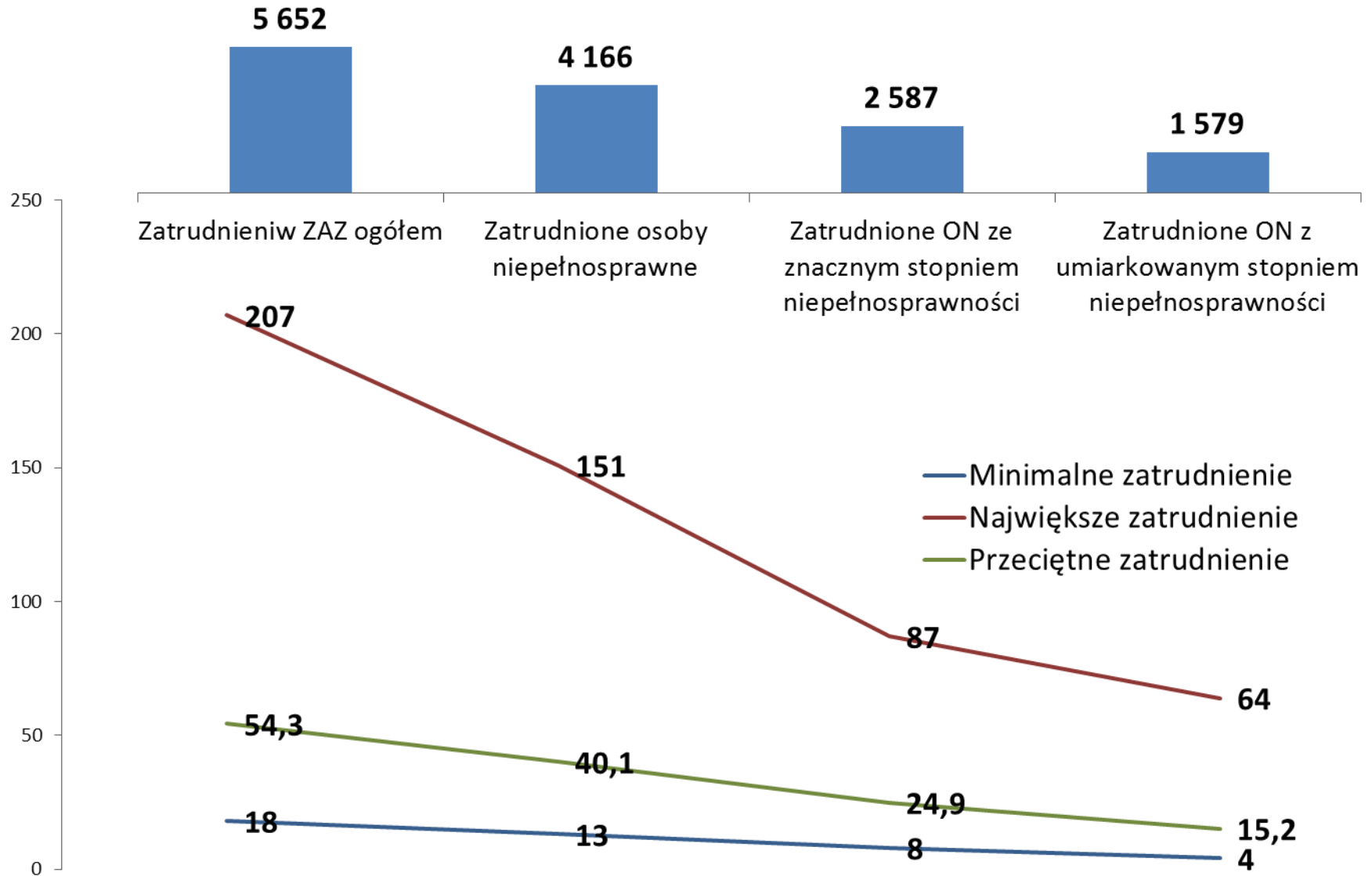


Koszty działalności ZAZ

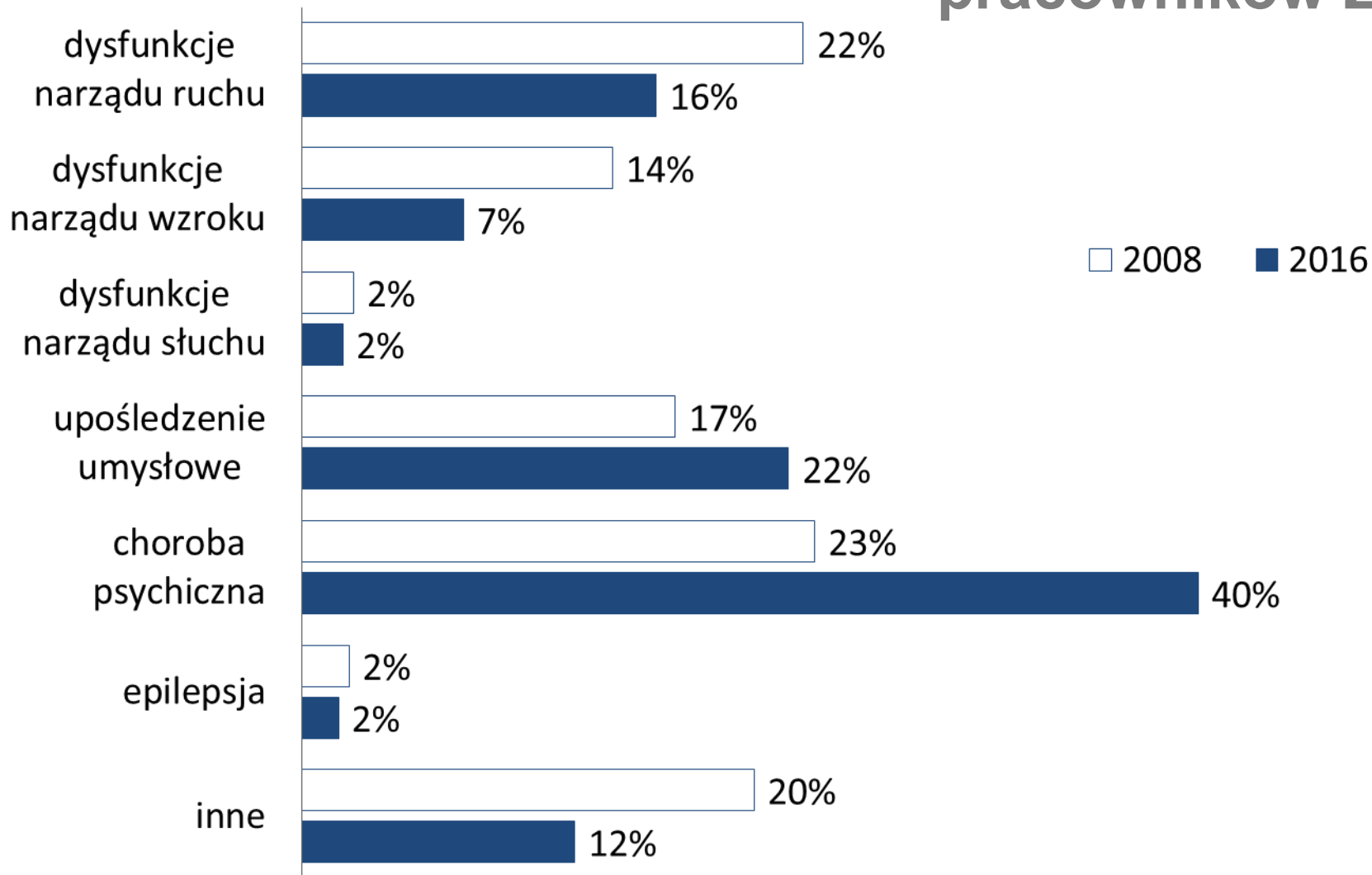
Ogółem: 197 687 000,00 zł



Zatrudnienie w ZAZ w 2016r.



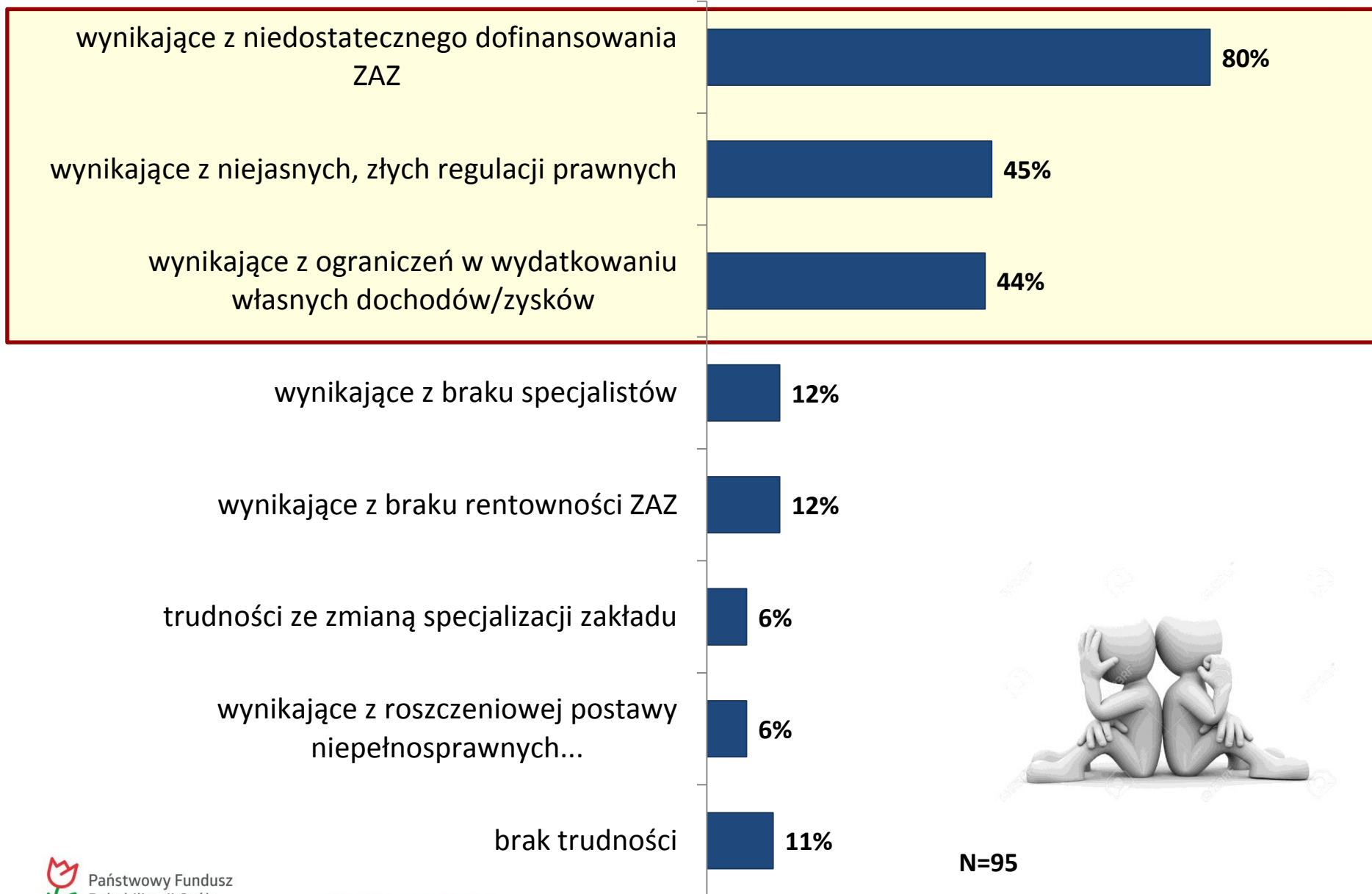
Rodzaje dysfunkcji niepełnosprawnych pracowników ZAZ





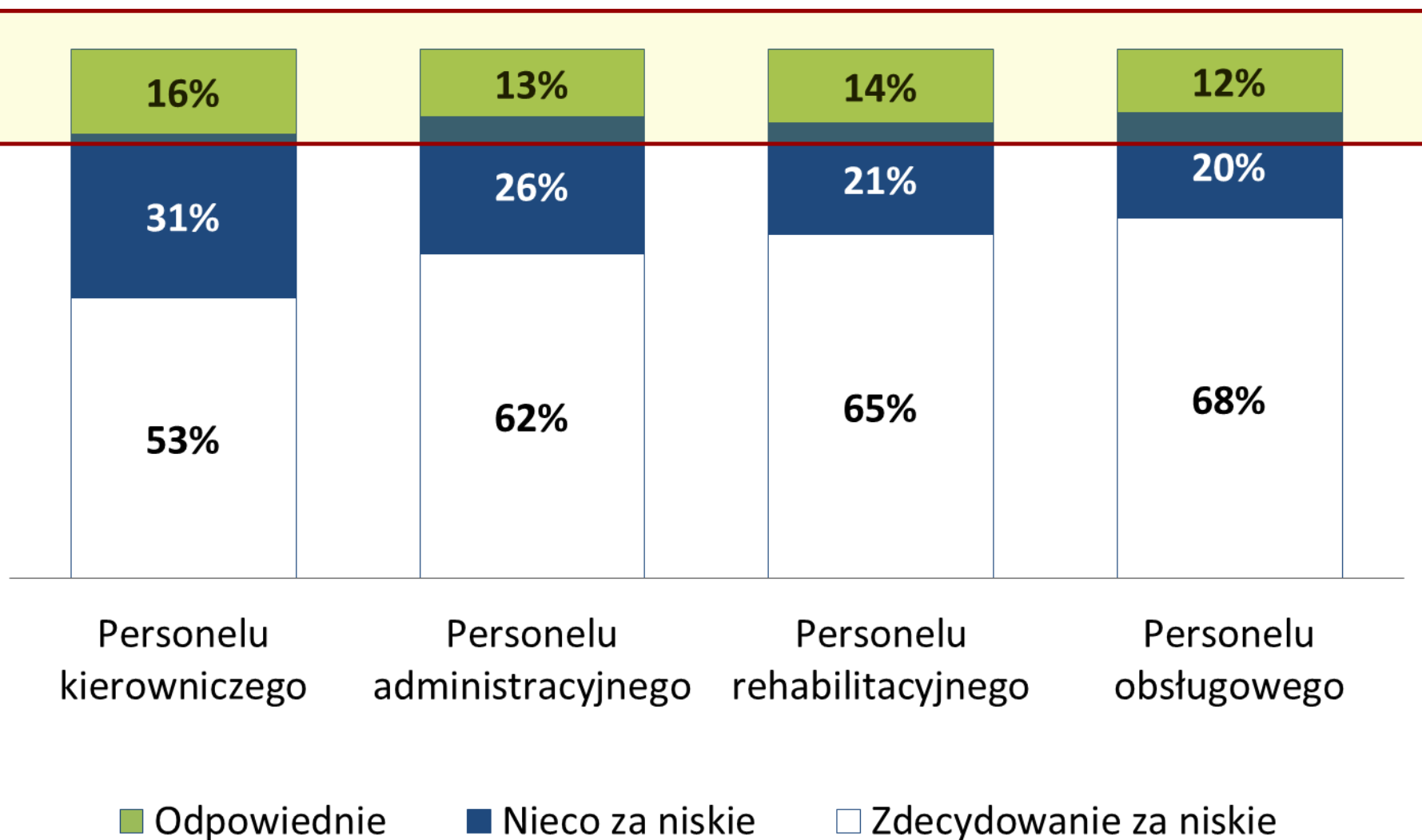
PROBLEMY I POTRZEBY ZAZ

Przeszkody funkcjonowania ZAZ



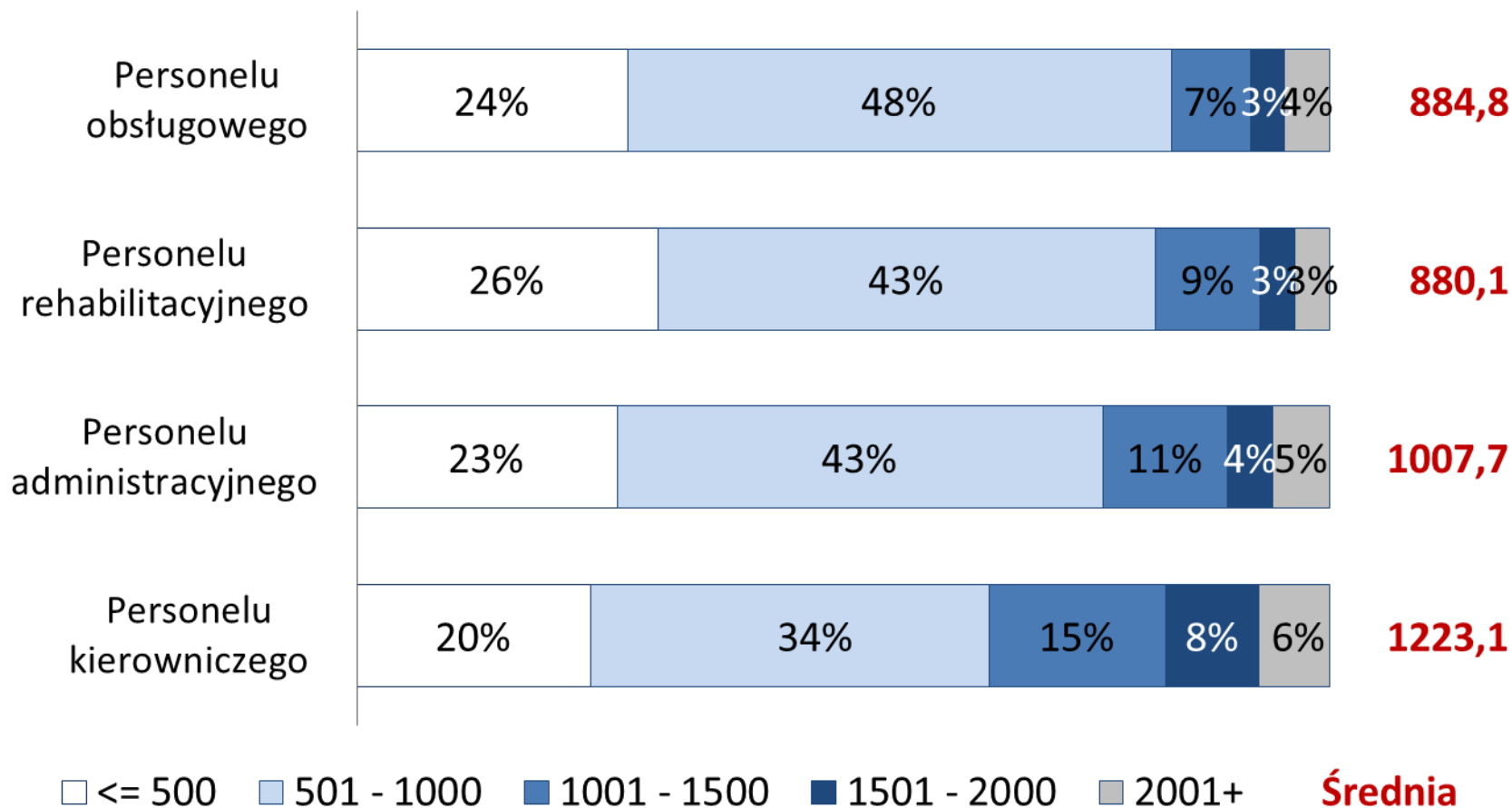
N=95

Ocena wynagrodzenia personelu ZAZ



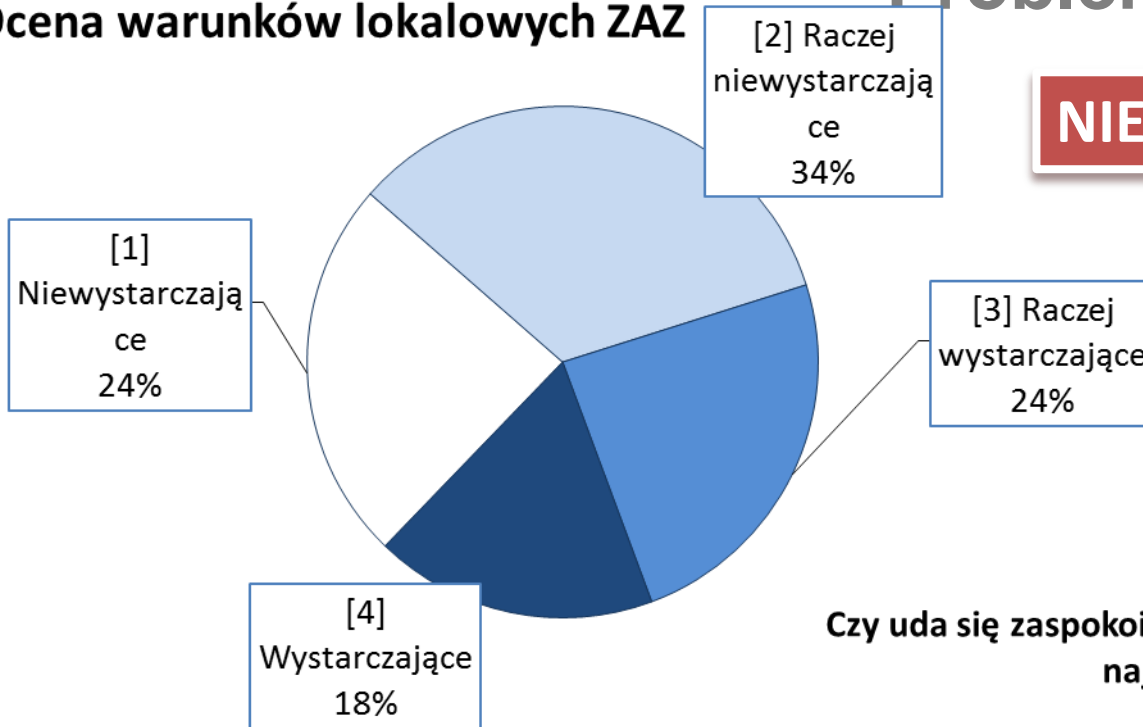
N=95

O ile średnio miesięcznie netto powinny wzrosnąć wynagrodzenia, żeby uznać je za odpowiednie



Problemy lokalowe ZAZ

Ocena warunków lokalowych ZAZ

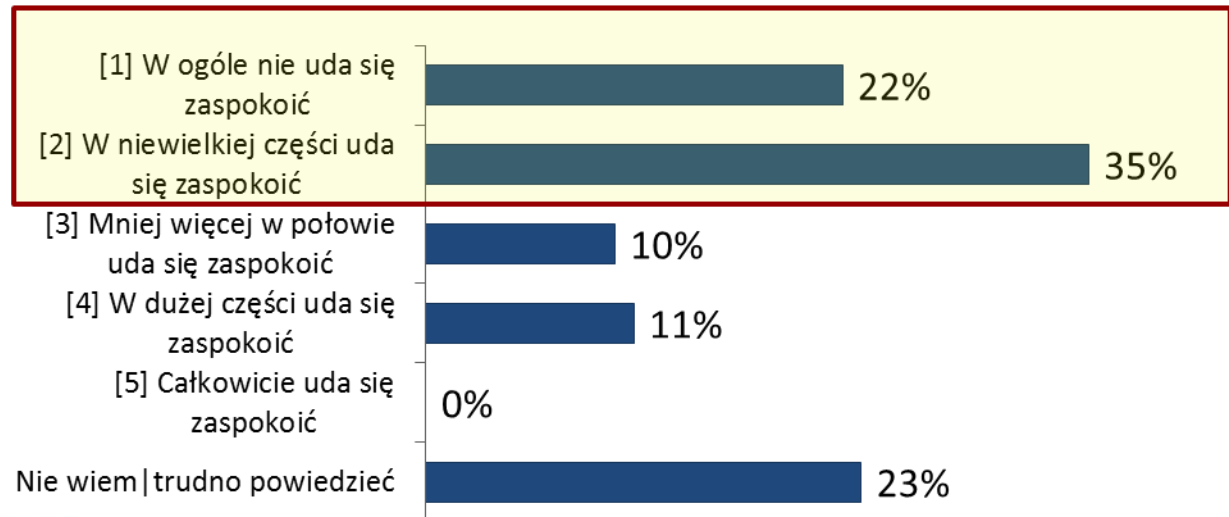


NIWYSTARCZAJĄCE: 58%

Czy uda się zaspokoić potrzeby lokalowe ZAZ w ciągu najbliższych 2 lat?

N=95

**W OGÓLE, LUB W
NIEWIELKIM
STOPNIU – 57%**



Problemy lokalowe ZAZ

POSZCZEGÓLNE
POMIESZCZENIA -
54%

REMONT
BUDYNKU
OGÓLNIE - 46%

ZMIANA/
POWIĘKSZENIE
LOKALU - 21%

OTOCZENIE
BUDYNKU - 8%



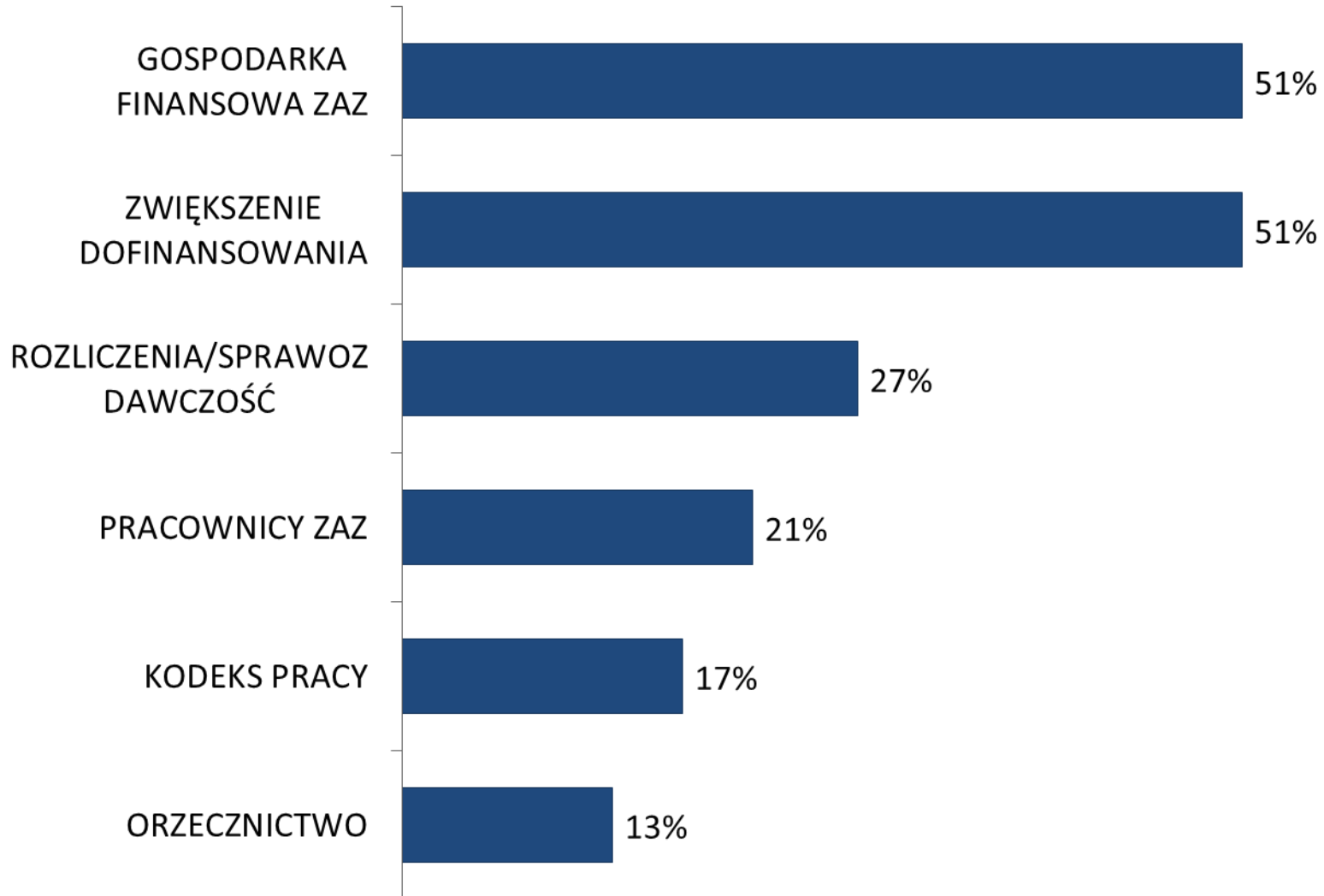
POTRZEBA ZMIAN PRAWNYCH

ZAZ A WARUNKI REKRUTACJI

Ocena stanu prawnego w kwestii dostępności ZAZ dla osób niepełnosprawnych ze względu na stopień i rodzaj niepełnosprawności



POTRZEBNE ZMIANY PRAWNE



N=95

POTRZEBNE ZMIANY PRAWNE

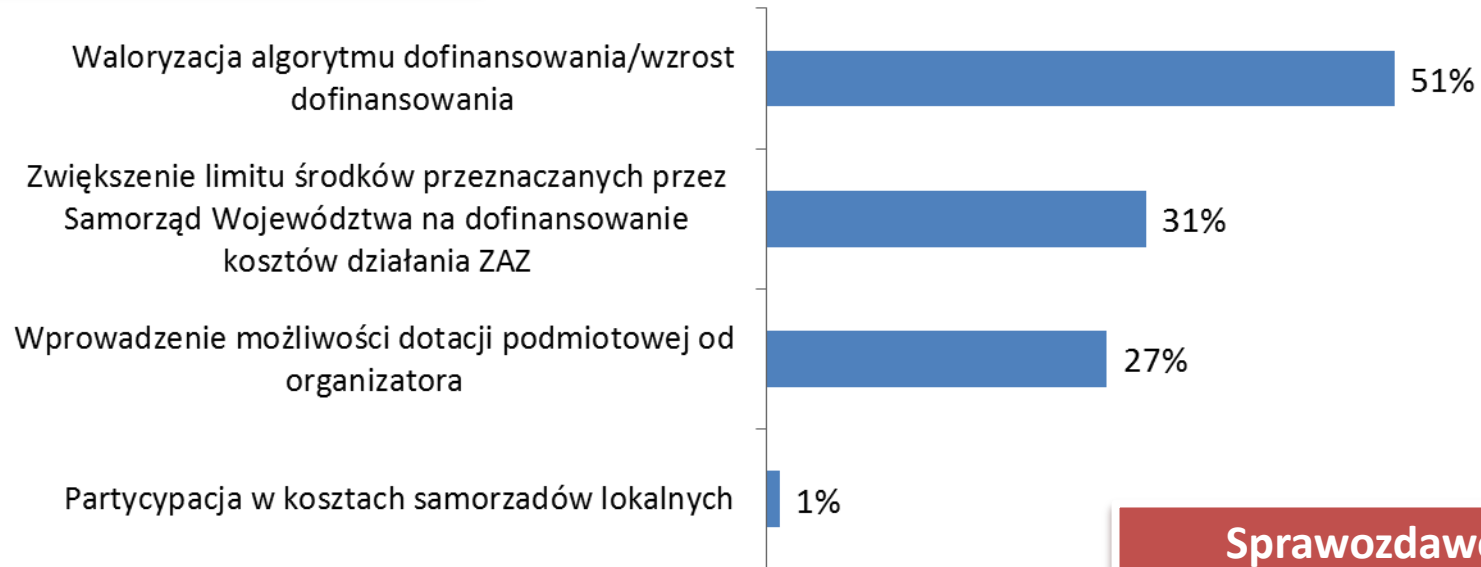
Gospodarka finansowa



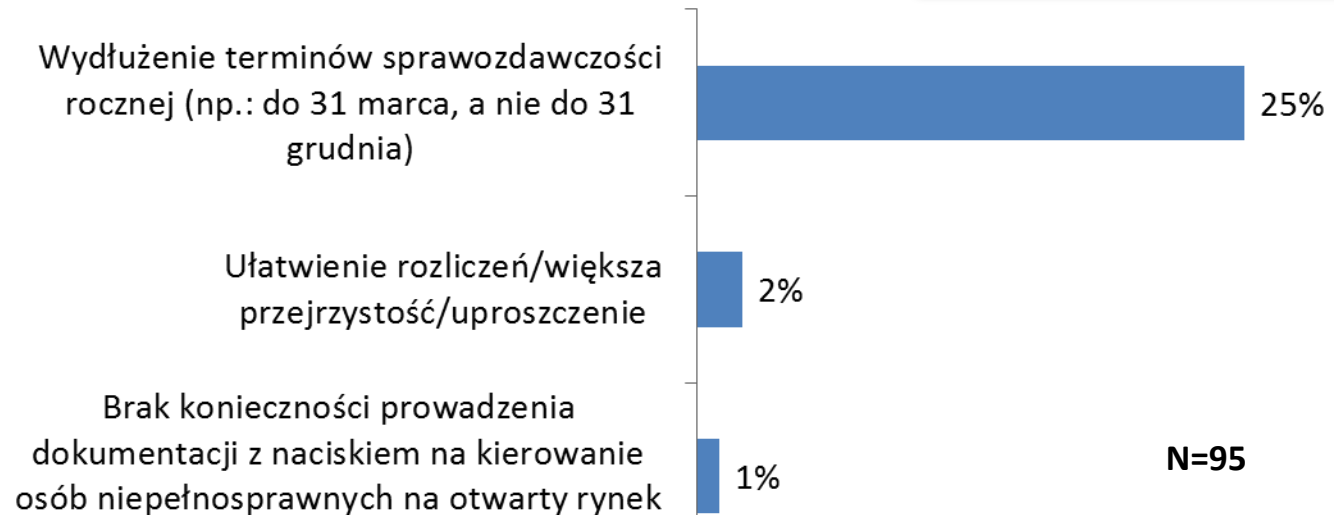
N=95

POTRZEBNE ZMIANY PRAWNE

Dofinansowanie



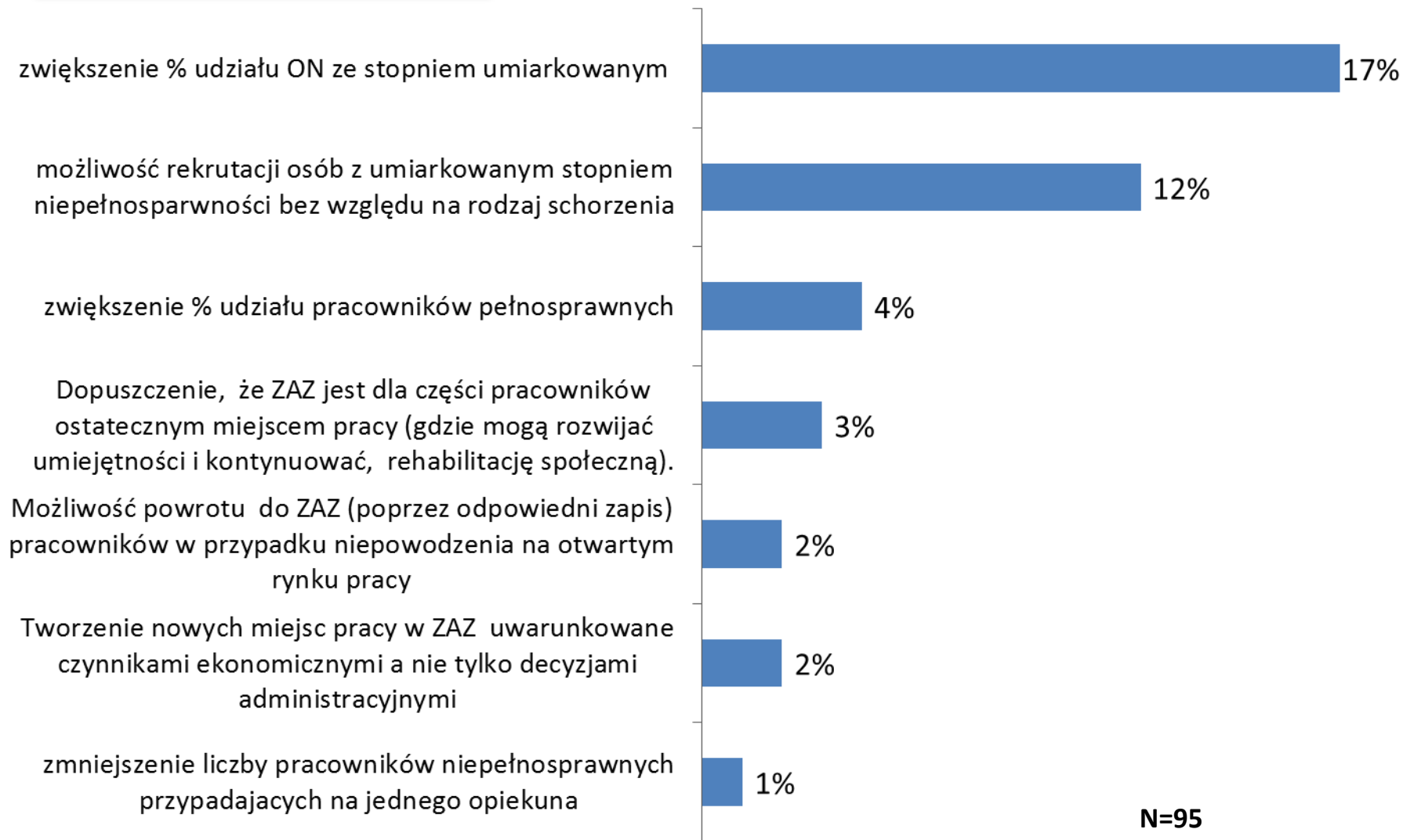
Sprawozdawczość



N=95

POTRZEBNE ZMIANY PRAWNE

Pracownicy ZAZ



POTRZEBNE ZMIANY PRAWNE

Kodeks pracy

Stworzenie możliwość zatrudnienia na zastępstwo (dotyczy personelu zakładu) w przypadku np. urlopu macierzyńskiego, długotrwałego zwolnienia chorobowego bez konieczności podwójnego liczenia tych osób do wskaźników.

8%

Brak dostosowania kodeksu pracy do ZAZ (w przypadku kiedy ON traci stopień niepełnosprawności i nie może być już pracownikiem, brak podstaw prawnych aby rozwiązać umowę o pracę z taką osobą, konieczność zawierania umowy na czas nieokreślony)

5%

umowa o pracę - zniesienie zapisu limitującego czasowe zatrudnienia tylko do 33 miesięcy

4%

POTRZEBNE ZMIANY PRAWNE

Orzecznictwo

Wliczanie do stanu zatrudnienia ZAZ osób posiadających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności na czas określony, które ponownie ubiegają się o ustalenie stopnia niepełnosprawności do czasu ostatecznego rozstrzygnięcia.

7%

Uregulowanie orzecznictwa

5%

Praca w ZAZ często jest przyczyną odbierania renty - traktowanie ZAZ jako zakładu pracy, a nie miejsca rehabilitacji

2%

Wskazania do ZAZ powinny być formułowane w orzecznictwie

1%

Likwidacja szufladkowych wskazań PCPR do pracy w ZAZ

1%

POTRZEBNE ZMIANY PRAWNE

ZAZ MAJĄ WYPRACOWANE, UZASADNIONE I PRZEDYSKUTOWANE PROPOZYCJE KONKRETNÝCH ROZWIĄZAŃ W POWYŻSZYCH KWESTIACH.

REKOMENDUJEMY ROBOCZĄ DYSKUSJĘ Z ZAZ I WYPRACOWANIE KONIECZNYCH UZASADNIONÝCH I MOŻLIWÝCH ROZWIĄZAŃ LEGISLACYJNYCH W CELU UMOŻLIWIENIA ZAZ ROZWOJU I LEPSZEGO DOPASOWANIA DO WARUNKÓW RYNKU PRACY.





Miejsce ZAZ w systemie rehabilitacji społeczno-zawodowej ON

Miejsce ZAZ w systemie rehabilitacji społeczno-zawodowej ON



W TEORII:



PRZY OBECNYCH UWARUNKOWANIACH NIE JEST TO MOŻLIWE

RYNEK PRACY

Sytuacja na rynku pracy

Potrzeby ZAZ jako przedsiębiorstwa

Brak/niedostateczna współpraca z pracodawcami z ORP

Nastawienie pracodawców z ORP, brak gotowości rynku pracy

Przyczyny....

NIEPEŁNOSPRAWNI PRACOWNICY ZAZ

Niechęć pracowników i ich rodzin do opuszczania ZAZ

Obiektywne ograniczenia pracowników – część nie nadaje się do zatrudnienia na ORP

Brak przygotowania do ORP, a tylko do pracy na określonym stanowisku – głównie prace proste

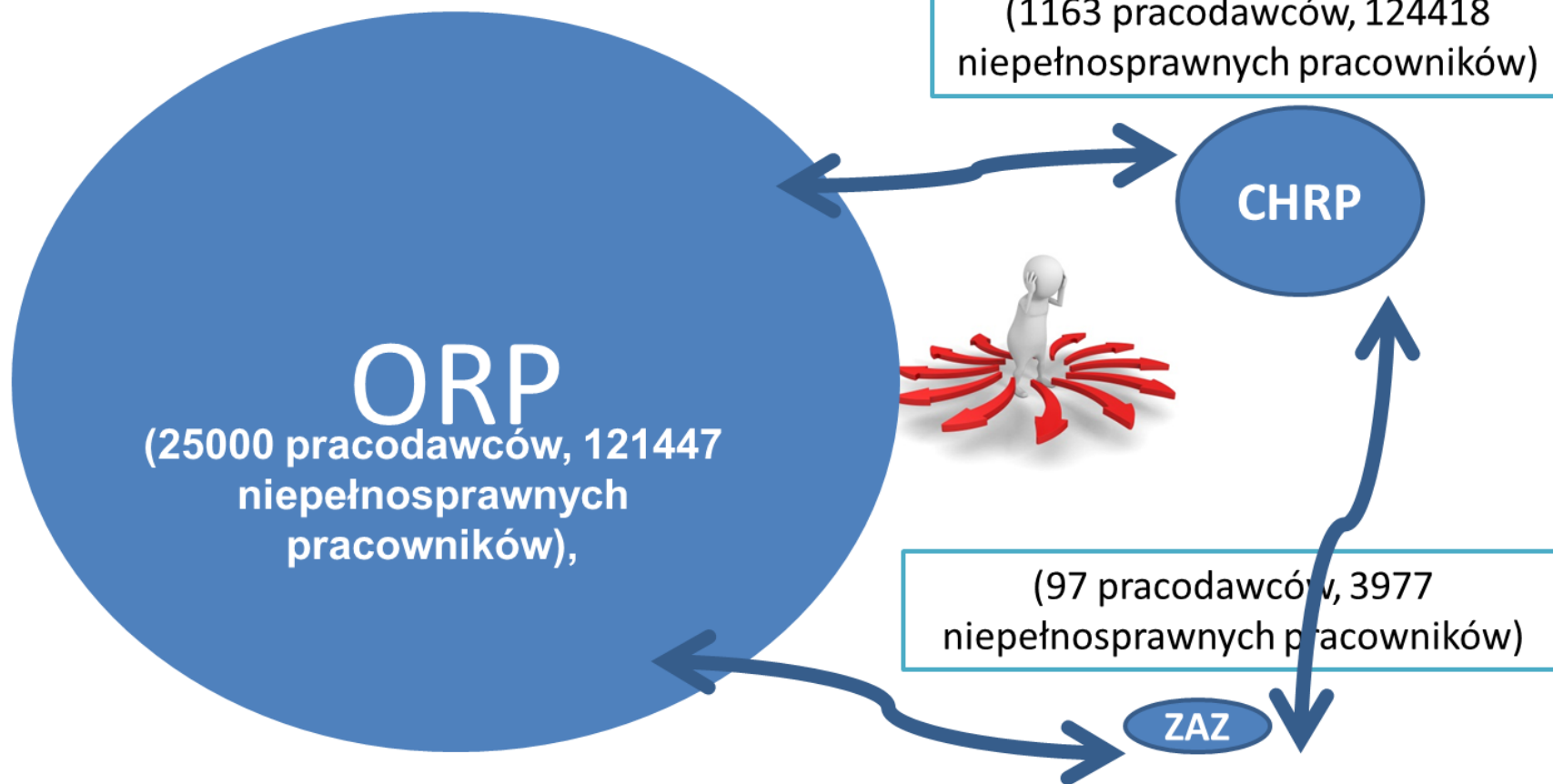
FINANSOWANIE/ORGANIZACJA

Brak środków/brak etatów dla specjalistów
zajmujących się aktywizacją zawodową i
współpracą z ORP

**BRAK/NIEDOSTATECZNE POSTRZEGANIE ZAZ JAKO ETAPU DO CELU JAKIM
JEST PRACA NA ORP**

Miejsce ZAZ w systemie rehabilitacji społeczno-zawodowej ON

**RZECZYWISTOŚĆ WYŁANIAJĄCA SIĘ Z
BADANIA:**



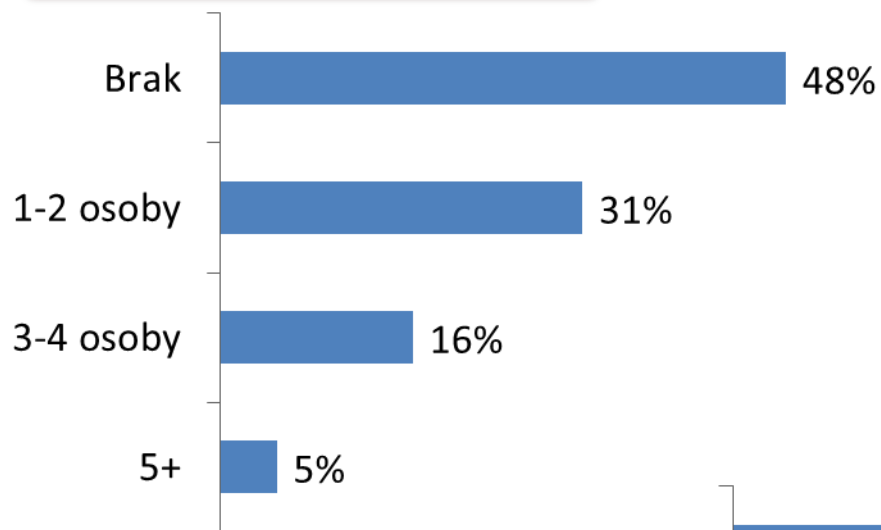
Dane na koniec grudnia 2015 roku



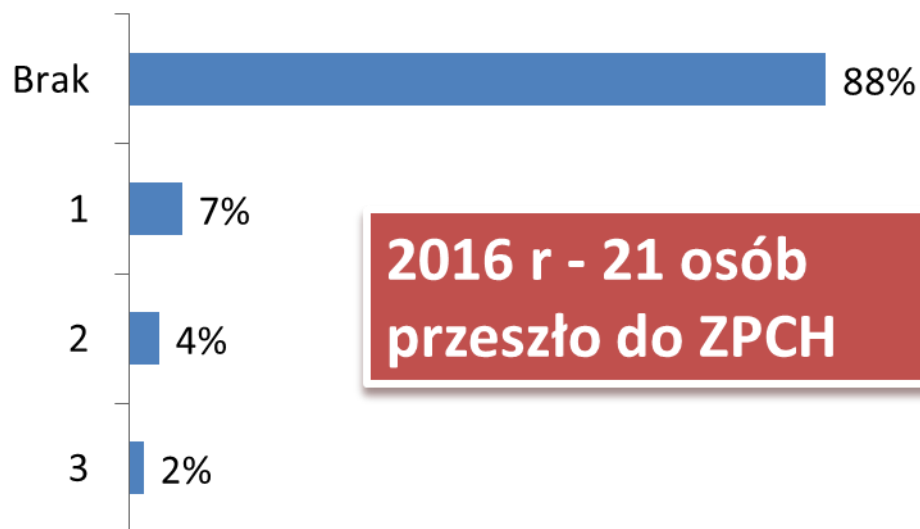
Aby nie być gołosłownym...

ZAZ a rynek pracy...

**2016 r - 128 osób
przeszło na ORP**



**Od 1 stycznia 2014 r. w 95
badanych ZAZ:
260 osób wyszło na ORP, 27
- ZPCH**

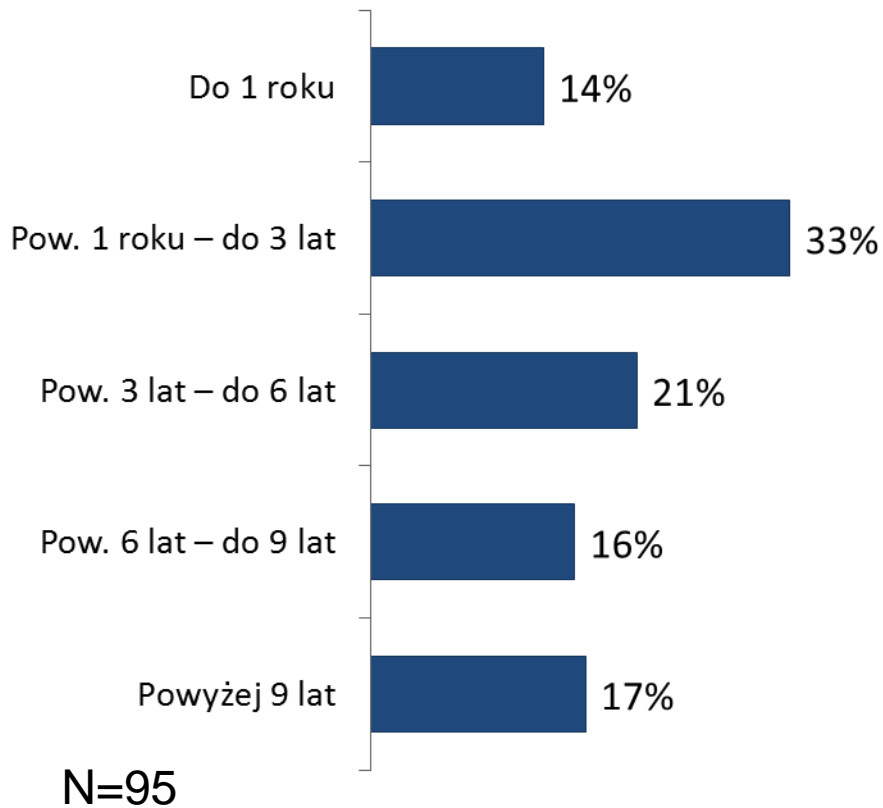


**2016 r - 21 osób
przeszło do ZPCH**

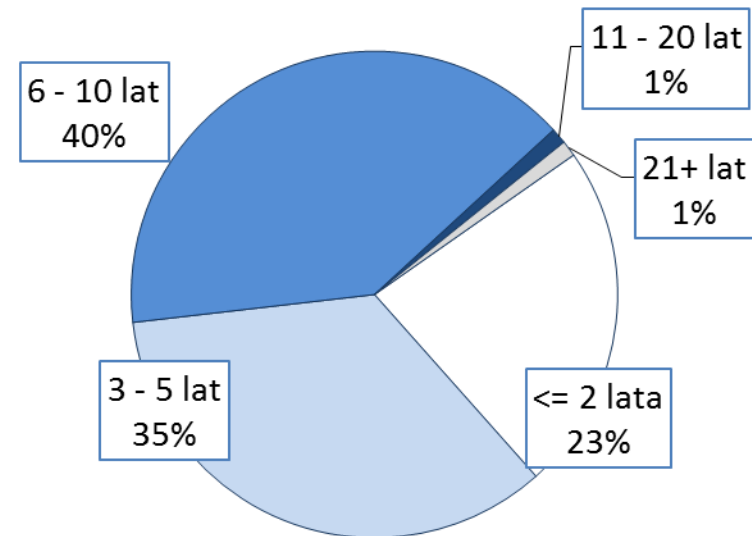
N=103

ZAZ a rynek pracy...

Okres pracy w aktualnym ZAZ (% pracowników)

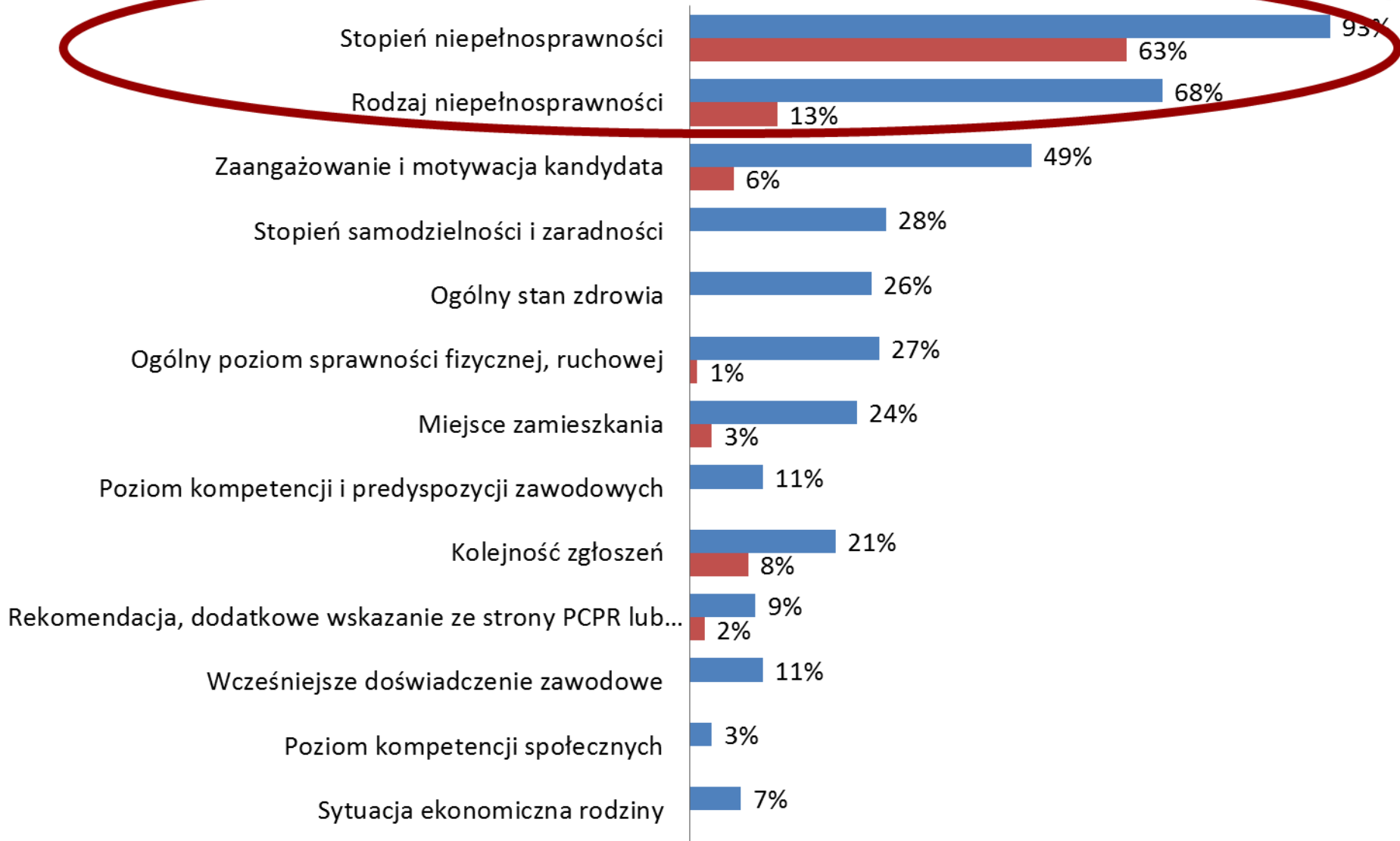


Średni okres zatrudnienia w ZAZ (% ZAZ)

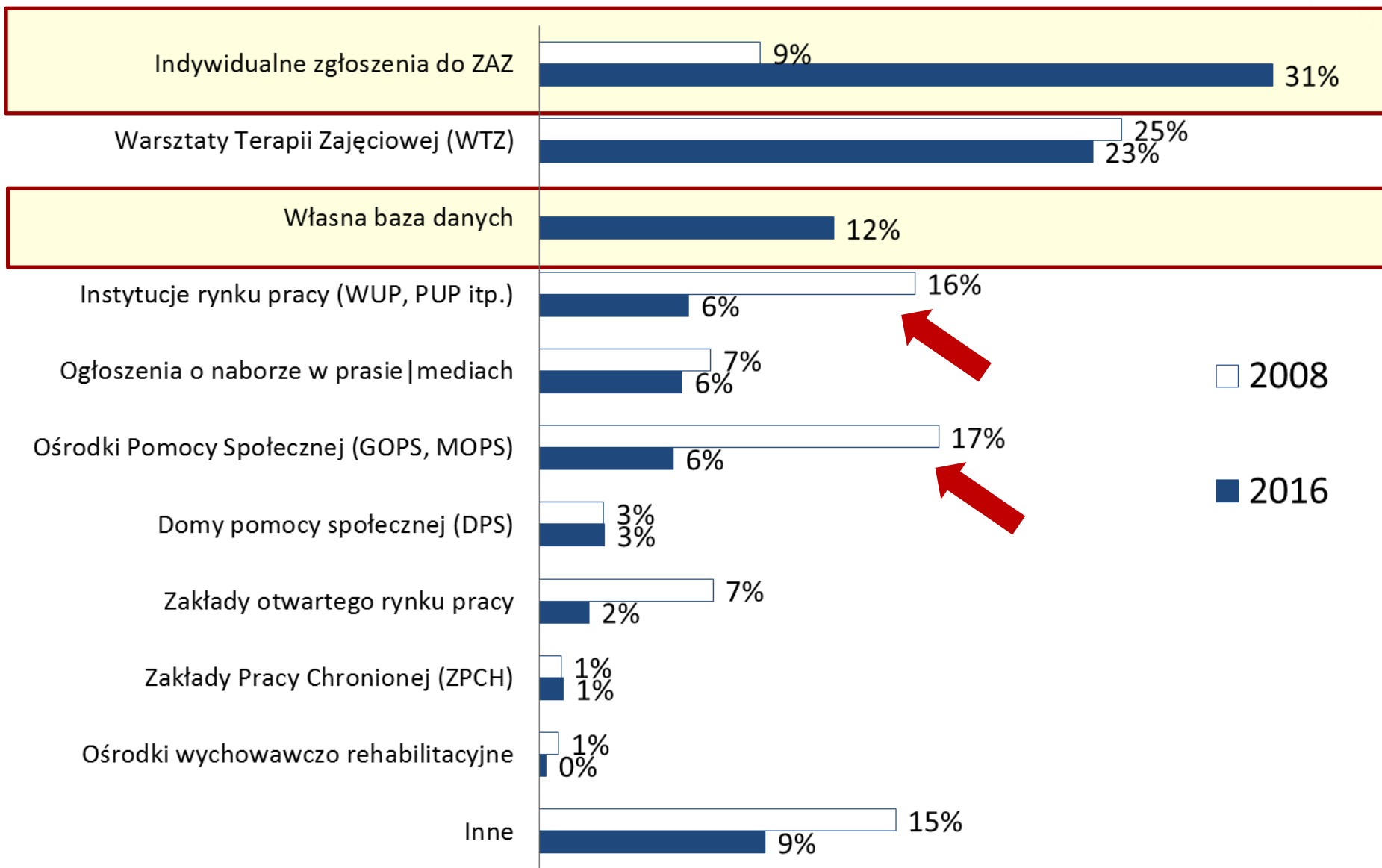


Średnio: 4 lata i 10 miesięcy

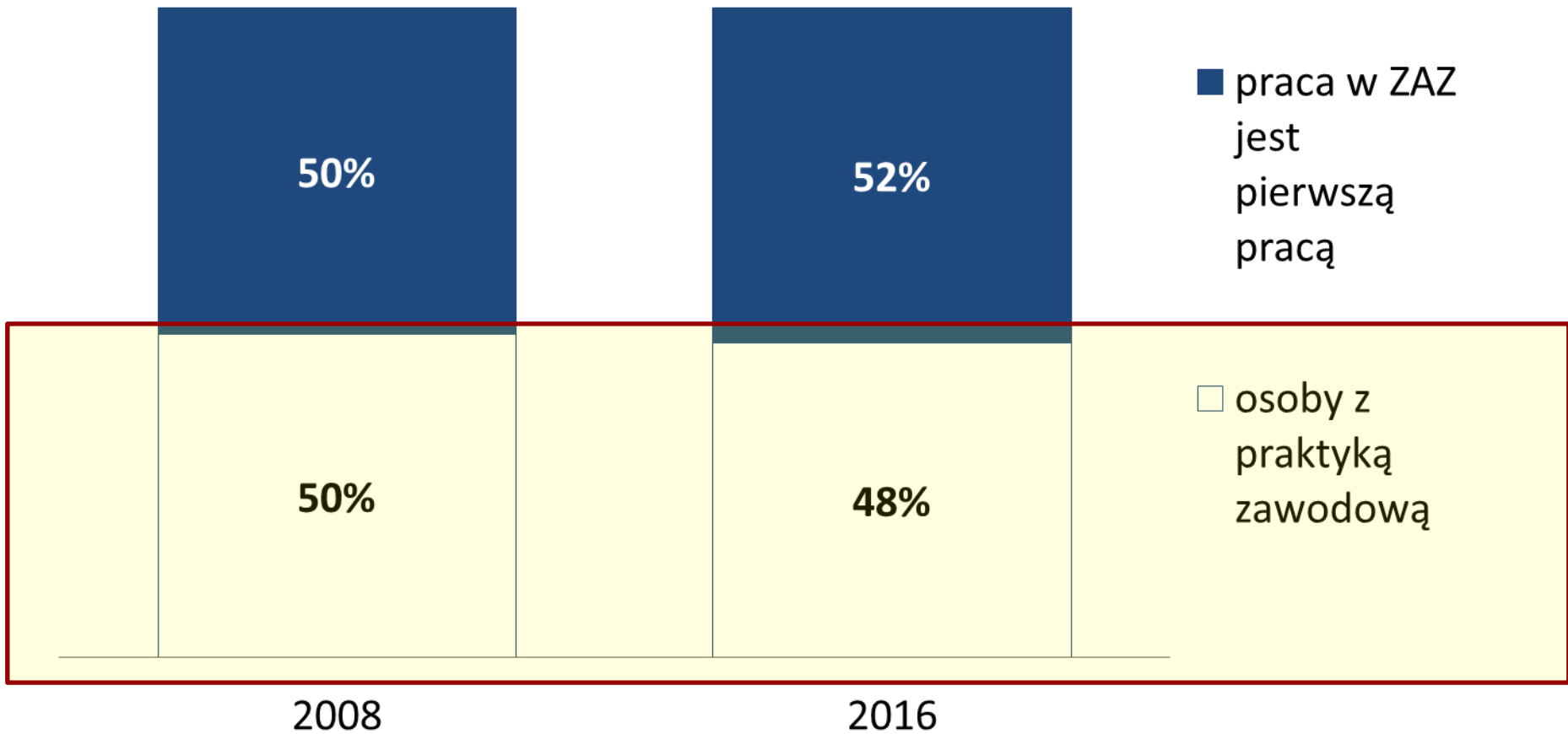
Rekrutacja pracowników...



Rekrutacja pracowników...

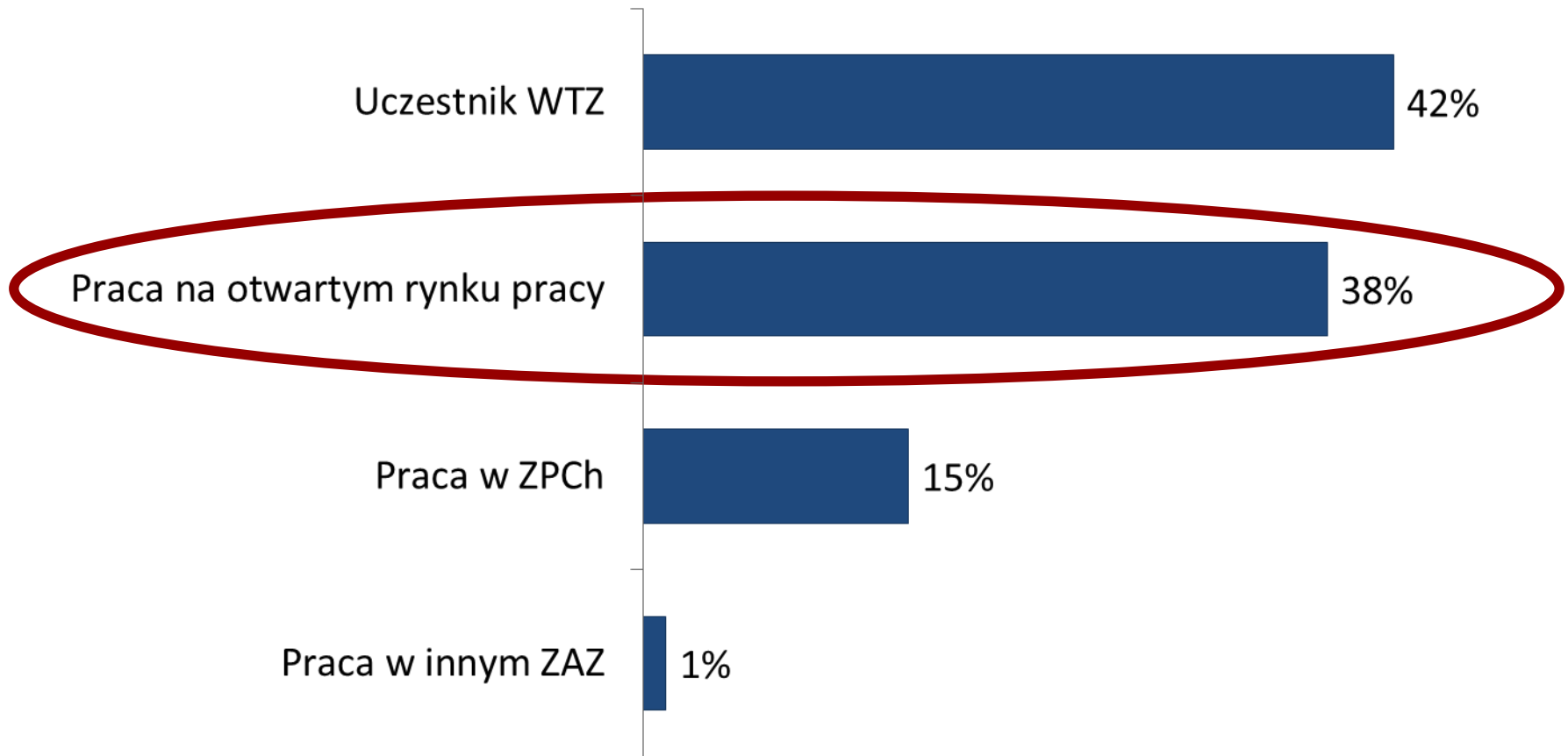


Doświadczenie zawodowe niepełnosprawnych pracowników

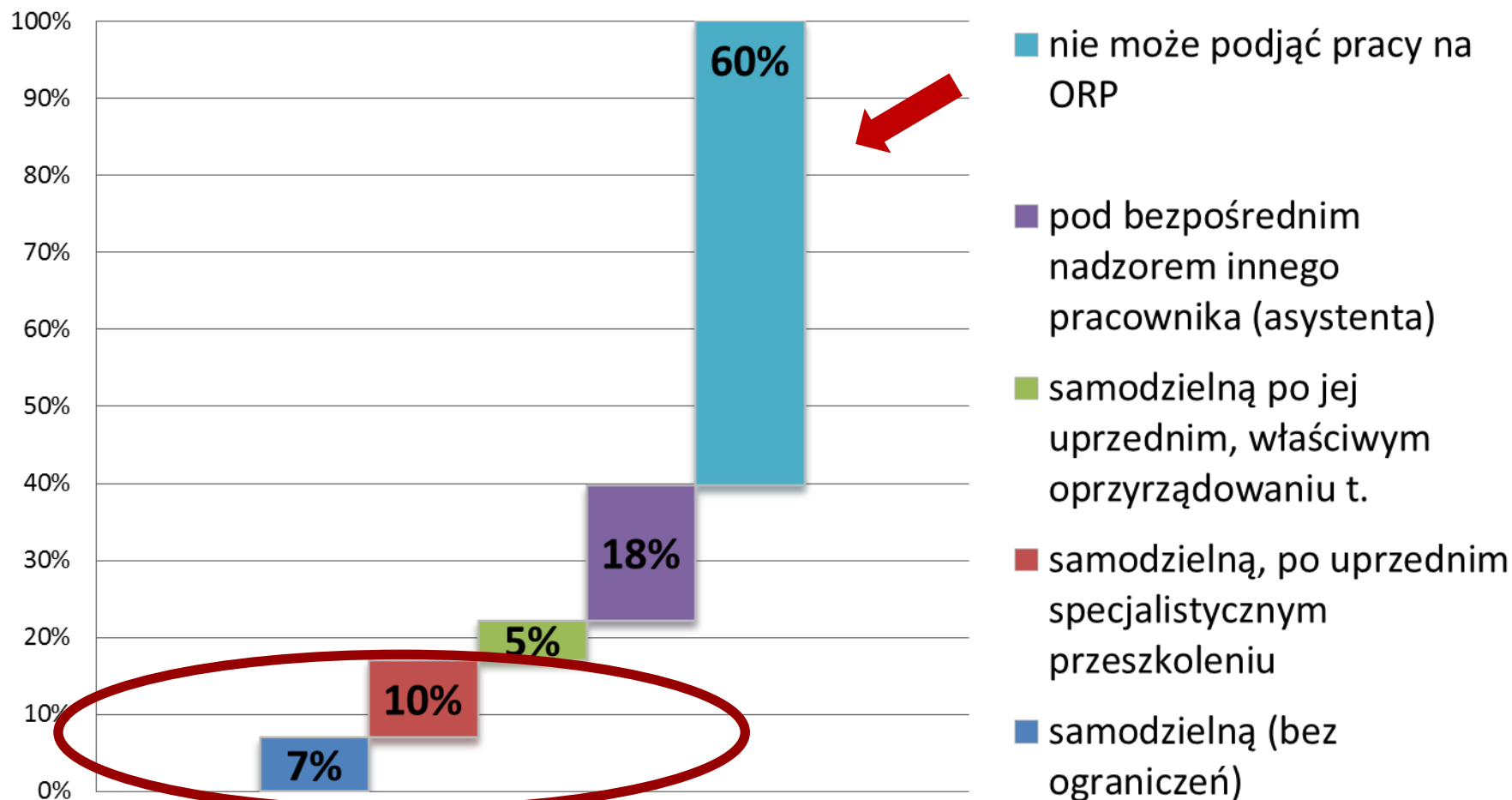


Doświadczenie zawodowe niepełnosprawnych pracowników

Przed podjęciem pracy
w aktualnym ZAZ...

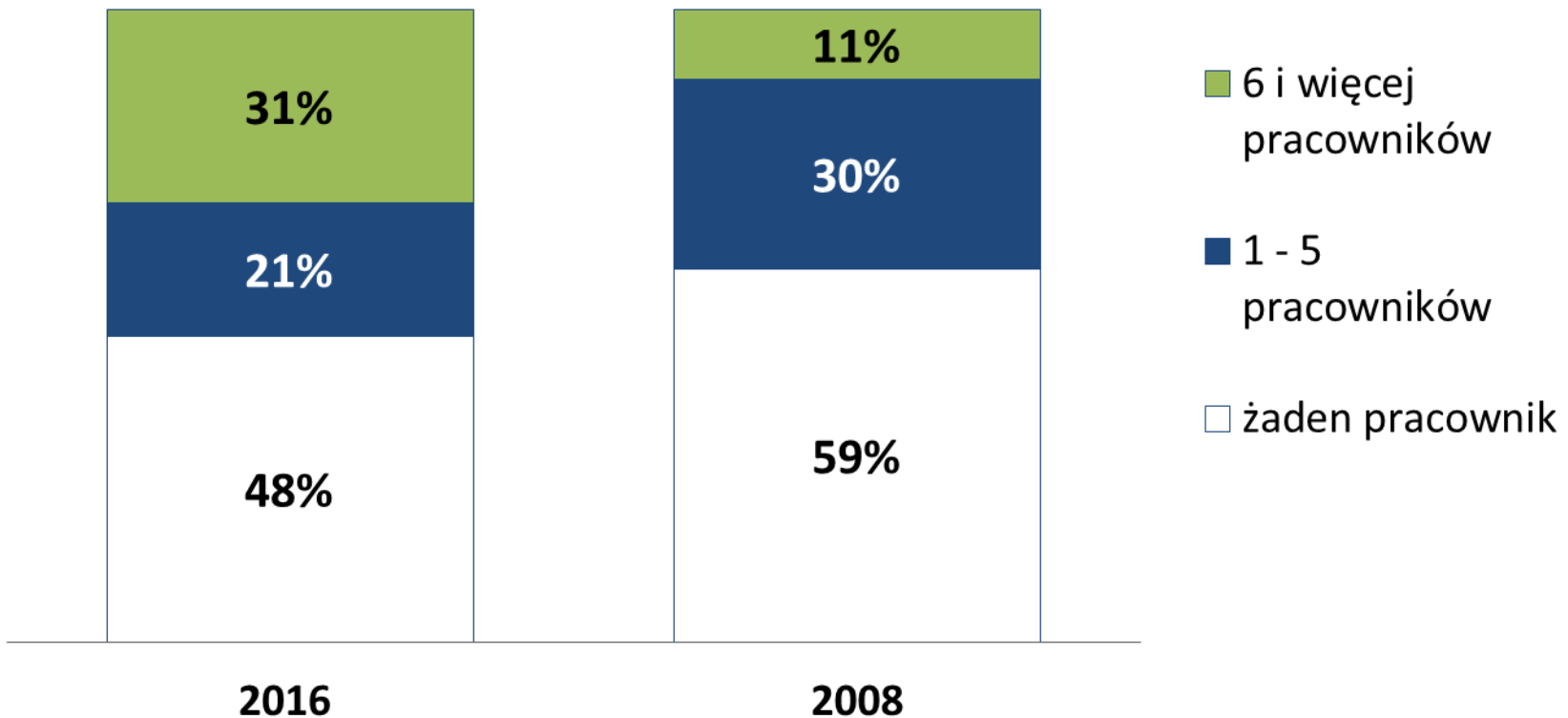


Pracownicy ZAZ a ich możliwości na ORP

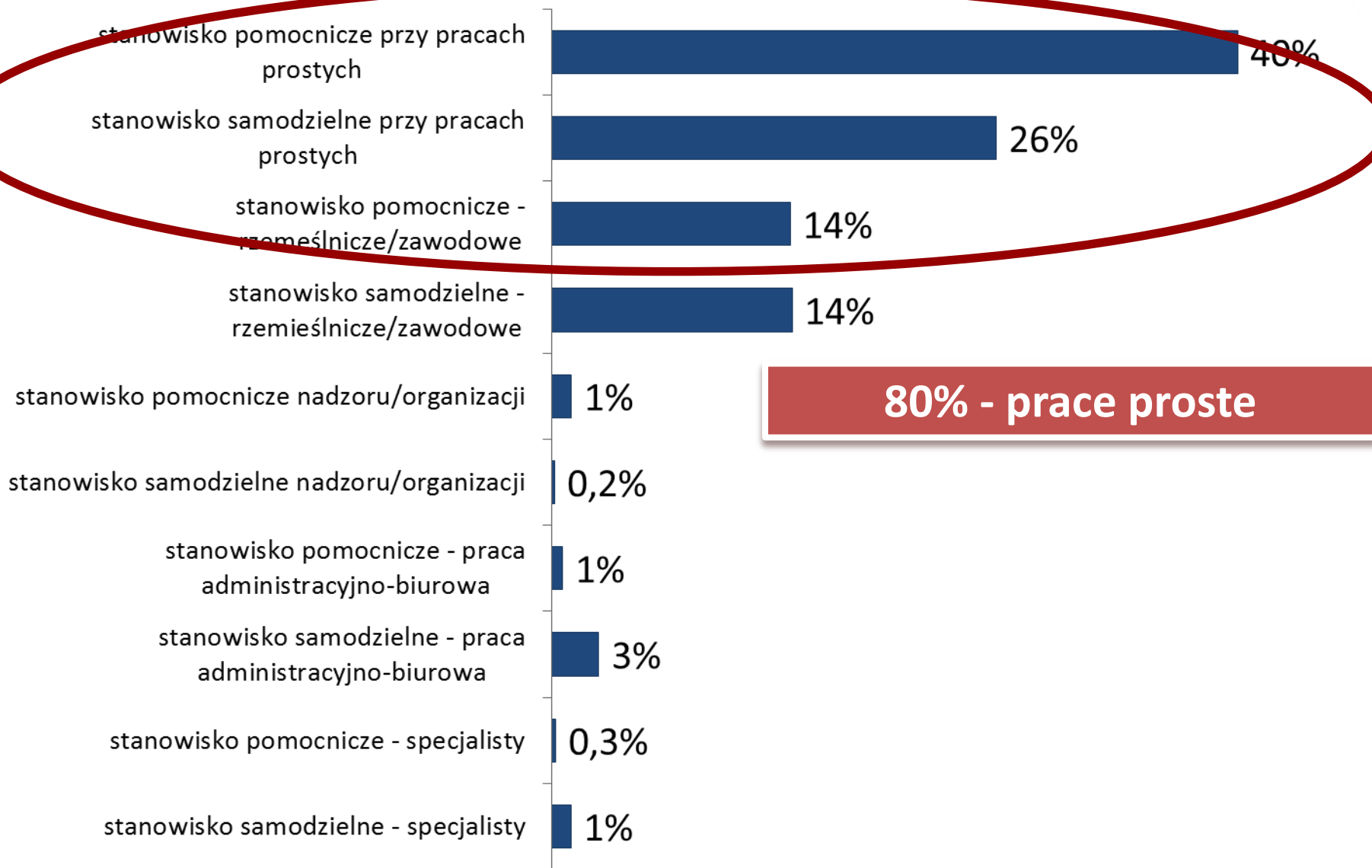


Pracownicy ZAZ a IPZ

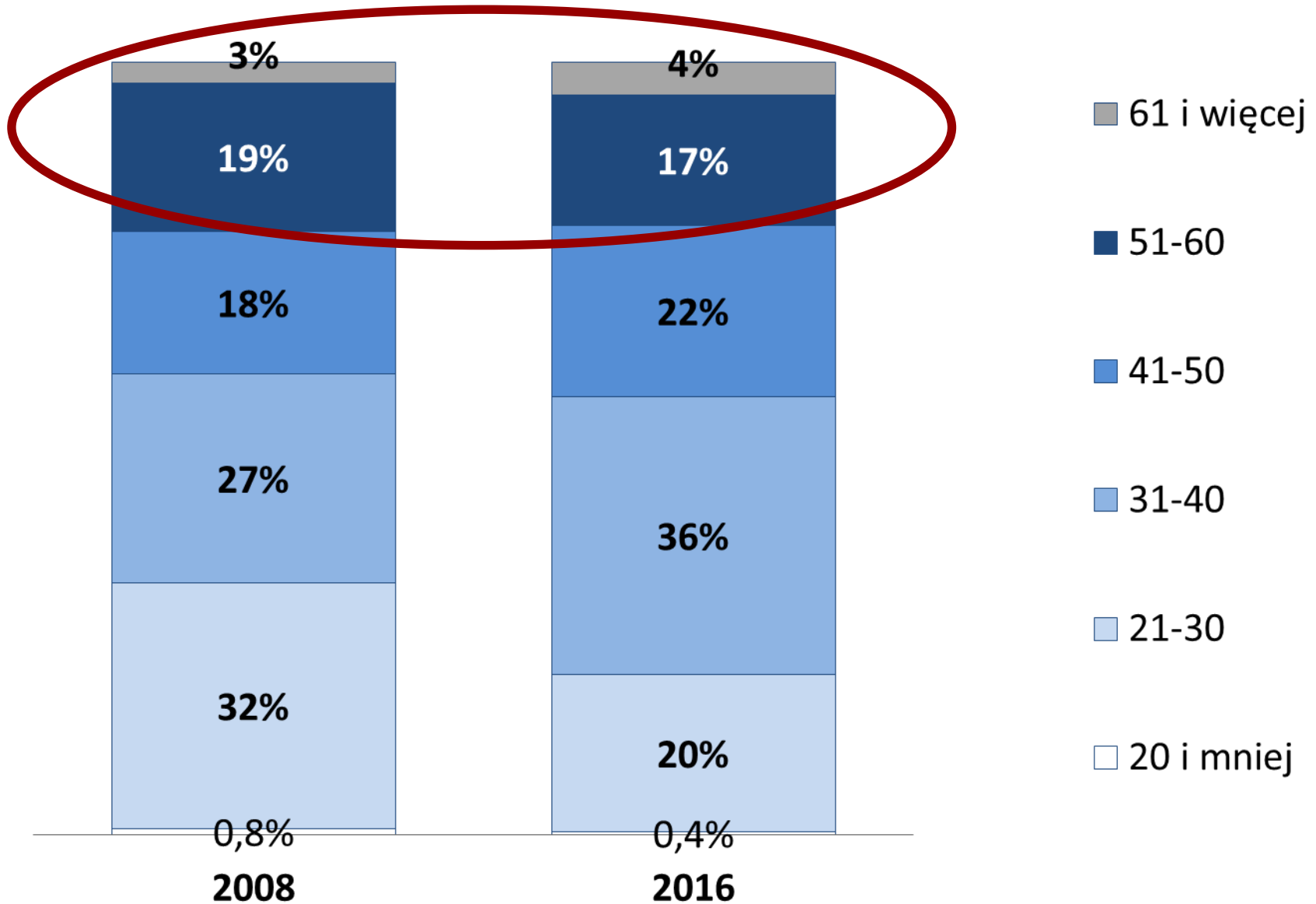
Liczba niepełnosprawnych pracowników, którzy mieli opracowany indywidualny plan dotyczący ich zatrudnienia u innego pracodawcy



Stanowiska, na jakich zatrudnieni są ON w ZAZ

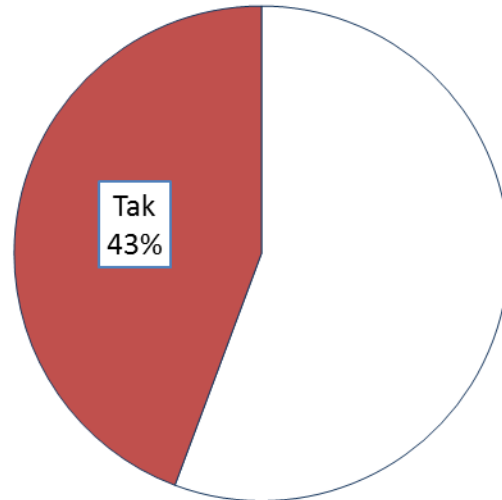


Pracownicy ZAZ a wiek

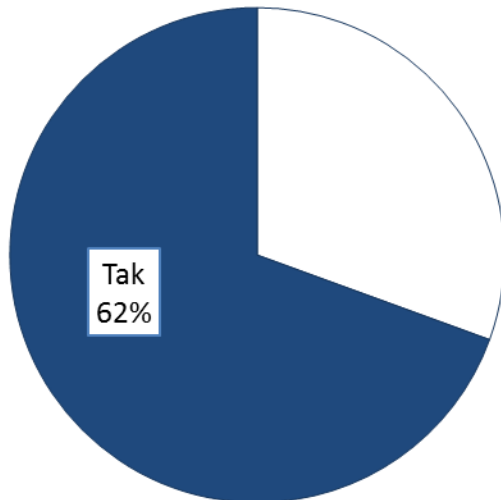


Rezultaty pracy w ZAZ

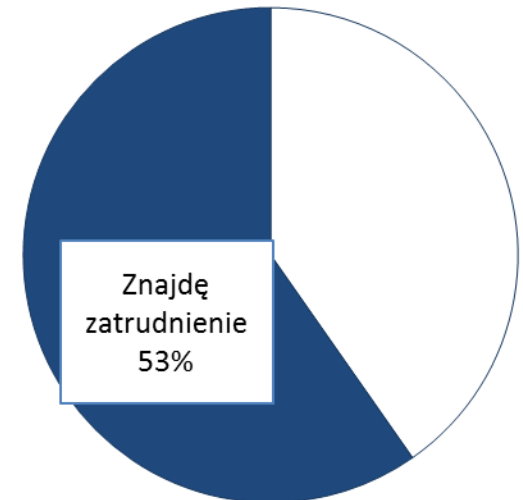
Zamierza szukać pracy poza ZAZ, na otwartym rynku



Praca w ZAZ zwiększyła szanse na znalezienie pracy poza ZAZ, na otwartym rynku



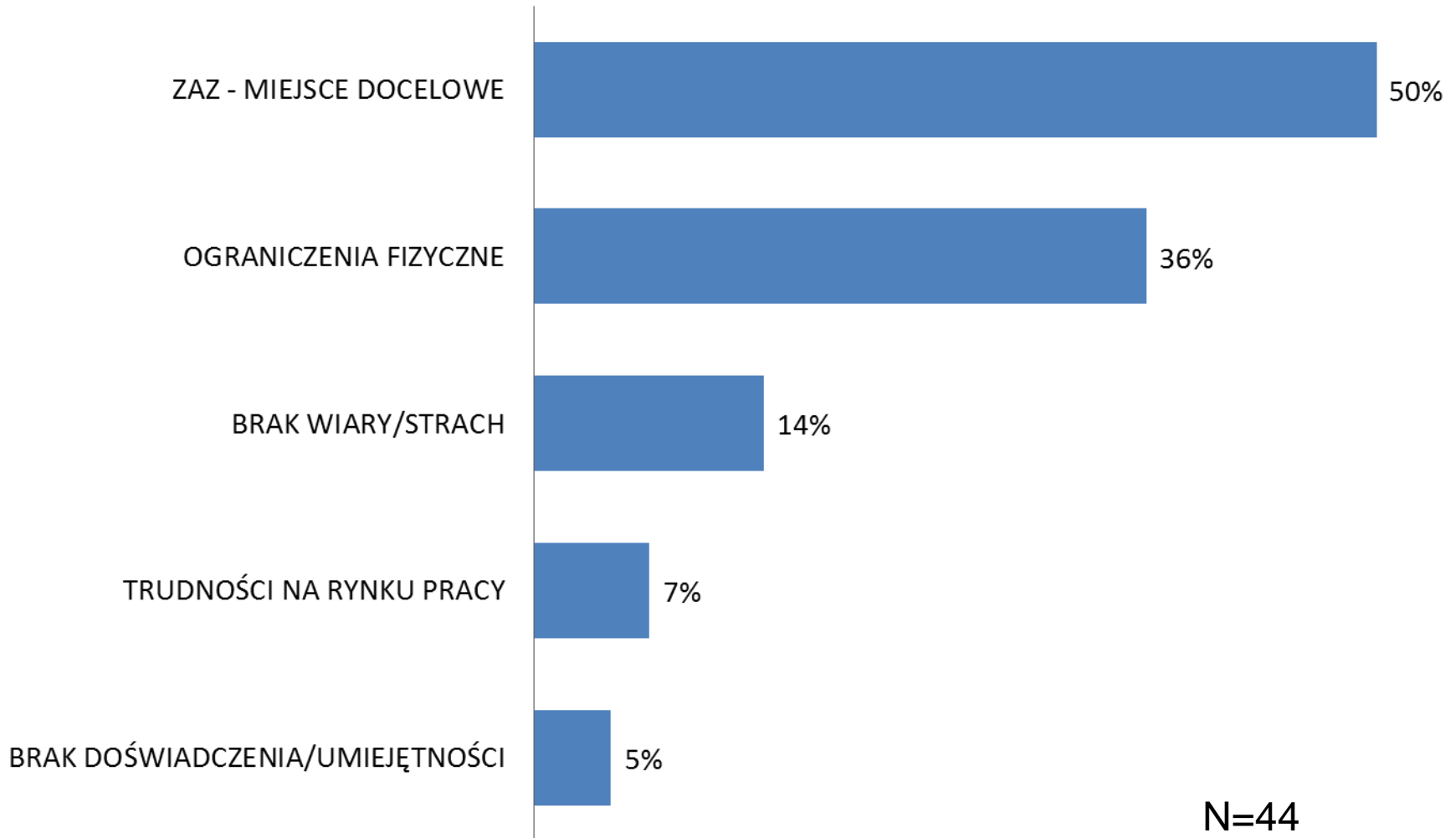
Ocena szans na znalezienie zatrudnienia



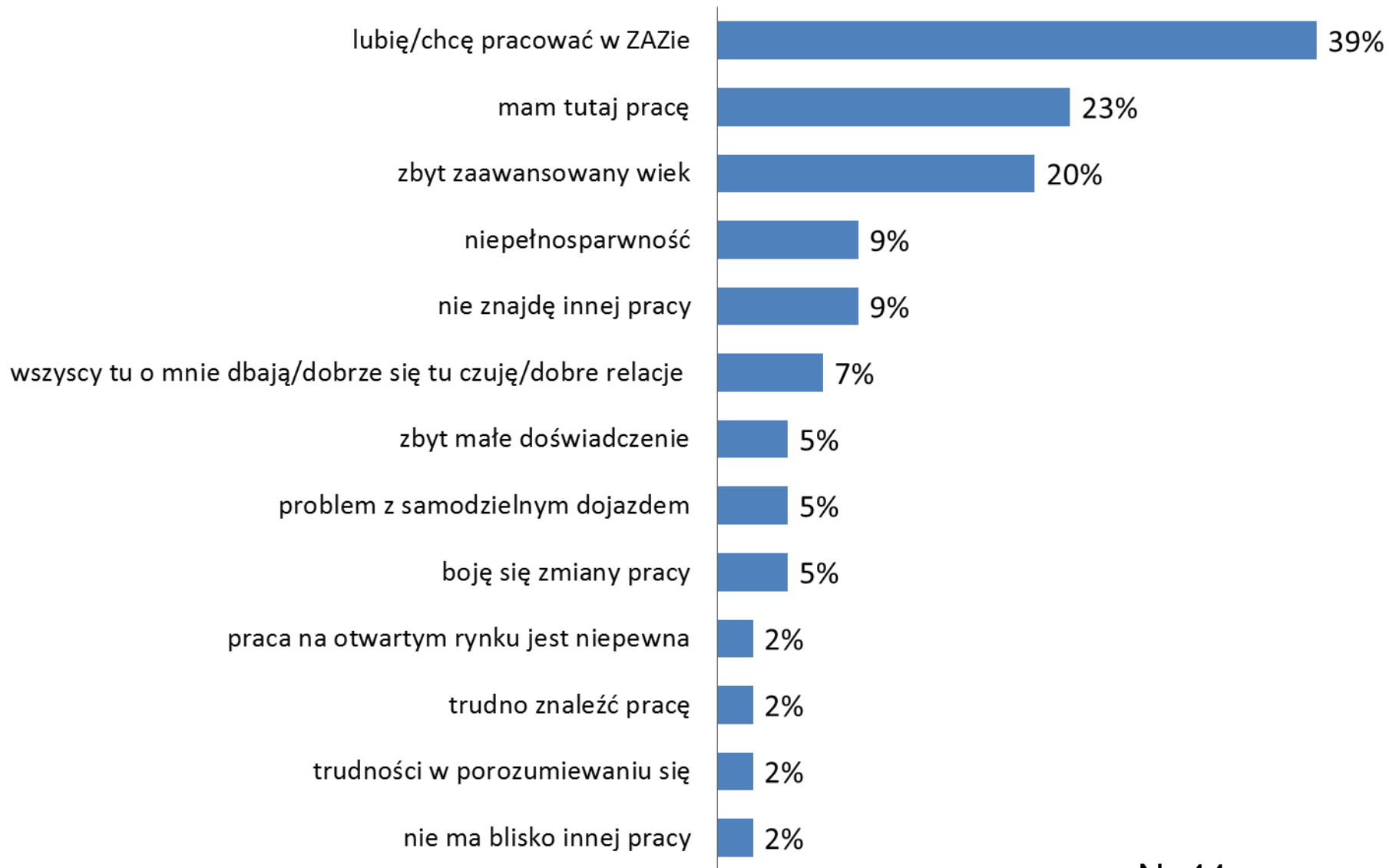
N=81

Stosunek pracowników ZAZ do ORP

POWODY NIECHĘCI DO ORP



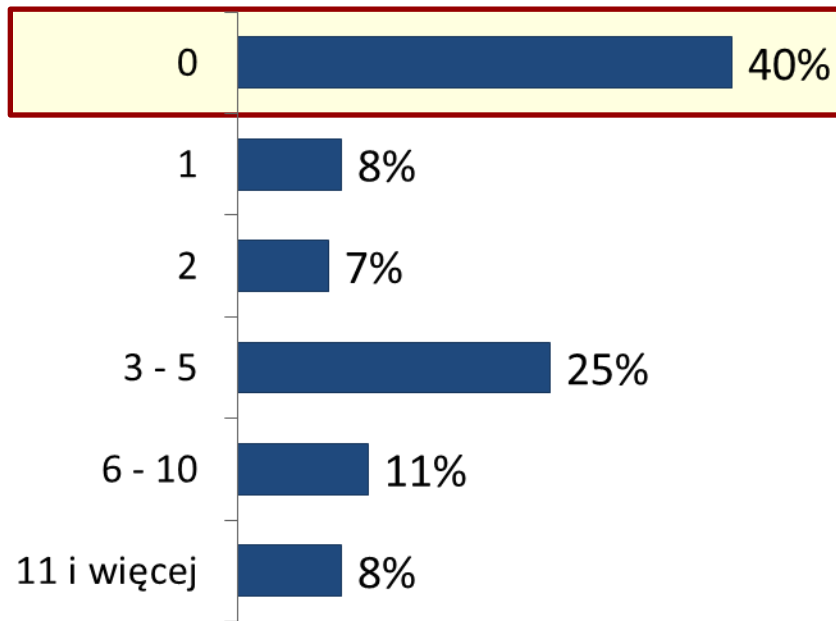
Stosunek pracowników ZAZ do ORP



N=44

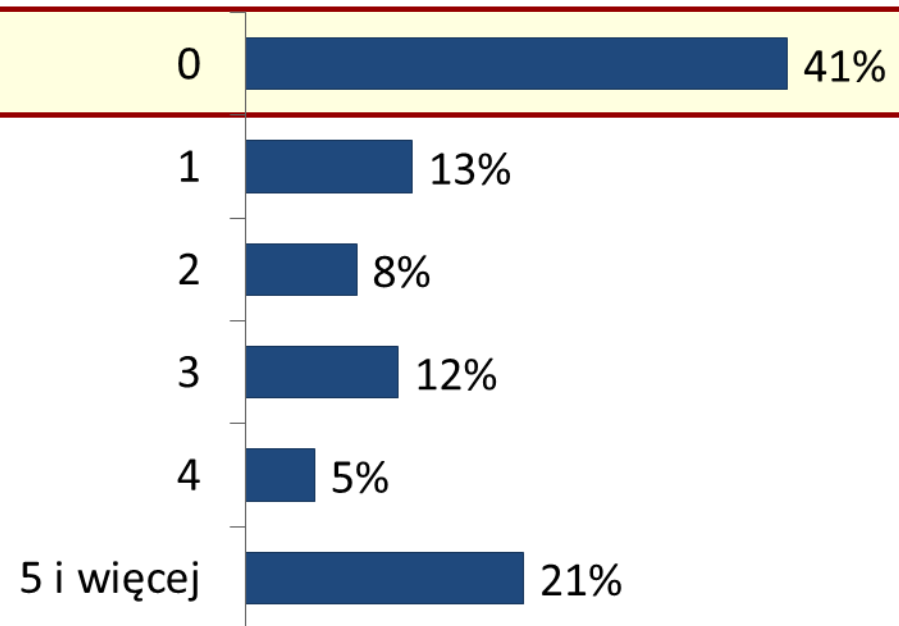
Współpraca ZAZ i ORP

Liczba pracodawców z otwartego i chronionego rynku pracy, z którymi ZAZ ma nawiązaną stałą i regularną współpracę



Średnio: 5,1 pracodawców

Liczba niepełnosprawnych pracowników, którzy od stycznia 2014 r. znaleźli zatrudnienie na ORP w wyniku bezpośredniej współpracy ZAZ z pracodawcami



Średnio: 2,6 pracowników

Rynek pracy ciągle jeszcze wygląda tak...

Ten ośrodek idealnie pasuje, bo zabrał zadanie PGR-u i zagospodarował tych ludzi do robienia czegoś dobrego. Kiedyś robili w PGR-ach, byli ludzie nadzorujący i jeżeli nawet najgłupszy człowiek chciał to zrobić. Dzisiaj tę rolę spełnia ZAZ. (Pracodawca)

PGR-y nie były od tego, aby wypracować zysk. One miały zagospodarować ludzi i wykonać plany, które dostały. Dlatego mogły przyjmować każdego człowieka, żeby miał pracę. W tej chwili to się zmieniło, pracownik musi na siebie zarobić. Ja mam jeden współczynnik: bycie wypłacalnym. Każdy przedsiębiorca musi mieć zysk. Dlatego ci ludzie, którzy nie są w pełni sprawni mogą mieć problem, bo pracodawcy chcą, aby pracownik zarobił. (Pracodawca)



Rynek pracy ciągle jeszcze wygląda tak...

Mogę kogoś wynająć do posprzątania czegoś, uprania czy innej usługi. Ale u mnie każdy pracownik ma praktycznie indywidualną pracę, jego nikt nie pilnuje, on ma zadanie, które ma spełnić. U mnie są takie stanowiska jak traktorzysta, który dostaje w ręce sprzęt, który jest wart 1,5 miliona złotych. Ten człowiek jedzie na pole robić, on nie może niechcący zniszczyć plonów. (Pracodawca)





Wnioski i rekomendacje

Wnioski i rekomendacje...

- ❑ **Przeprowadzone badanie przyniosło pozytywny obraz działalności ZAZ – ZAZ postrzegane są jako miejsce, w którym osoby niepełnosprawne mogą się rozwijać, w którym mogą realizować się zarówno społecznie jak i zawodowo. Działalność ZAZ jest postrzegana pozytywnie zarówno przez ich otoczenie instytucjonalne jak i przez niepełnosprawnych pracowników ZAZ.**
- ❑ Jednak znikoma liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych w ZAZ (w odniesieniu do ogólnej liczby osób niepełnosprawnych) powoduje, że nie mogą wpisywać się one w rozwiązania systemowe, a brak drożności we wyprawdzaniu osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy powoduje, że de facto mogą być postrzegane jako źródło pewnego rodzaju „niesprawiedliwości społecznej”, gdyż dotyczą niewielkiej, „uprzywilejowanej pod pewnym względem”, grupy pracowników.

Wnioski i rekomendacje...

W tym kontekście konieczne wydają się działania zmierzające do:

- rozwoju sieci ZAZ, szczególnie w województwach, gdzie jest ich najmniej (tj. lubuskie, pomorskie, opolskie, podlaskie);
- podejmowania działań w celu poprawienia drożności placówek, tak aby z ich kompleksowej oferty mogło skorzystać więcej osób niepełnosprawnych.

Wnioski i rekomendacje...

W kontekście poprawienia drożności szczególnie istotne wydają się następujące działania:

- Zapewnienie odpowiednich środków finansowych na działania związane z aktywizacją zawodową (zwiększenie etatów w ZAZ szczególnie na potrzeby zatrudnienia: doradcy zawodowego, specjalisty do spraw kontaktów z pracodawcami z otwartego rynku pracy itd.);
- Inwestycje czasowe w budowanie sieci kontaktów z przedsiębiorstwami z ORP, które mogą być potencjalnym miejscem pracy dla osób niepełnosprawnych zatrudnionych w ZAZ;
- Tworzenie indywidualnych planów zatrudnienia u innego pracodawcy, ich realizacja i częsta weryfikacja;
- Umożliwienie pracownikom, którzy rokują na podjęcie zatrudnienia poza ZAZ odbycia odpowiednich szkoleń związanych ściśle ze stanowiskiem pracy na jakim mogą pracować na ORP, a przede wszystkim praktyk i staży zawodowych poza ZAZ, najlepiej w porozumieniu z przyszłym potencjalnym pracodawcą;
- Jasna komunikacja nowo rekrutowanym pracownikom, że ZAZ jest etapem w przejściu na ORP, a nie docelowym miejscem pracy.

Wnioski i rekomendacje...

Wyniki badania wskazują jednak wyraźnie, że w obecnych warunkach rynkowych i systemowych możemy mówić jedynie o działaniach nakierowanych na poprawę drożności, a nie o całkowitym udroźnieniu ZAZ. Należy dopuścić możliwość, że dla części niepełnosprawnych pracowników, ZAZ stanowić będzie docelowe miejsce pracy. Jednak nie powinno to zwalniać kierujących Zakładami z podejmowania wysiłków w celu aktywizowania zawodowego jak największej liczby pracowników ZAZ, tak aby liczba osób podejmujących pracę poza ZAZ zwiększała się.

Wnioski i rekomendacje...

Przeprowadzone badanie pokazało również, że konieczne są zmiany w zasadach funkcjonowaniu ZAZ, tak aby umożliwić nie tylko ich rozwój, ale w niektórych przypadkach, w ogóle ich dalsze funkcjonowanie. Do kwestii najważniejszych należą:

- waloryzacja algorytmu będącego podstawą przekazywania środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych samorządom wojewódzkim na pokrycie kosztów działalności ZAZ;
- zmiana wskaźników zatrudnienia w ZAZ osób niepełnosprawnych z określonymi stopniami niepełnosprawności polegająca na zwiększeniu możliwego odsetka osób posiadających umiarkowany stopień niepełnosprawności, z jednoczesnym uchyleniem ograniczenia dot. określonych rodzajów niepełnosprawności. Jest to szczególnie istotne w kontekście obecnej praktyki orzeczniczej, której skutkiem jest zmniejszenie liczby wydawanych orzeczeń o niepełnosprawności w stopniu znacznym. Proponowana zmiana może stać się instrumentem w poprawie drożności ZAZ.
- Uelastycznienie przepisów dotyczących funkcjonowania ZAZ, a szczególnie przepisów dotyczących finansowania określonych kosztów działalności ZAZ.
- Zwiększenie nakładów na finansowanie działalności ZAZ ze środków samorządu wojewódzkiego (w 2016 r. 29 ZAZ nie otrzymało środków samorządów wojewódzkich).

Wnioski i rekomendacje...

Badanie pokazało, że środowisko ZAZ jest dobrze zorganizowane.

Posiada wypracowane, przedyskutowane i odpowiednio uzasadnione postulaty w zakresie zmiany przepisów dot. działania i finansowania ZAZ.

Rekomenduje się podjęcie z ZAZ dyskusji w celu wypracowania nowych rozwiązań i koniecznych zmian, które umożliwią Zakładom dalszy rozwój i usprawnią ich funkcjonowanie.



**Dziękujemy za uwagę, zapraszamy
do lektury raportu z badań**