

SYTUACJA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI NA ŚLĄSKIM RYNKU PRACY

RAPORT Z BADANIA



Zamawiający



Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach
Tadeusza Kościuszki 30
40-048 Katowice



Wojewódzki Urząd Pracy
w Katowicach

Wykonawca



GRUPA BST SP. Z O.O.
Mieczyków 12
40-748 Katowice



Spis treści

Spis treści	3
I. Wstęp.....	7
II. Charakterystyka osób z niepełnosprawnościami w województwie śląskim	8
2.1. Liczba osób z niepełnosprawnościami w województwie śląskim.....	8
2.2. Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnościami.....	8
2.3. Bezrobocie wśród osób z niepełnosprawnościami	9
III. Metodologia badania	12
3.1. Cel i problematyka badania	12
3.3. Problematyka badawcza na podstawie danych statystycznych (GUS i WUP w Katowicach).....	12
3.4. Metody i techniki badania	13
3.5. Zasięg i dobór próby badawczej.....	14
IV. Prezentacja, analiza i interpretacja wyników badania wśród pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami.....	17
4.1. Charakterystyka pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami.....	17
4.2. Pracodawcy z otwartego rynku pracy	18
4.2.1. Charakterystyka badanych.....	18
4.2.2. Sytuacja kadrowa.....	19
4.2.3. Powody zatrudniania osób z niepełnosprawnościami	20
4.2.4. Zawody/stanowiska pracy, w których pracują osoby z niepełnosprawnościami oraz warunki pracy oferowane przez pracodawców z otwartego rynku pracy	23
4.2.5. Przeszkody/bariery w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami.....	31
4.2.6. Oczekiwania pracodawców wobec państwa, w tym systemu prawnego, instytucji rynku pracy w kontekście zatrudniania osób z niepełnosprawnościami 32	
4.3. Pracodawcy z chronionego rynku pracy	34
4.3.1. Charakterystyka badanych.....	34
4.3.2. Sytuacja kadrowa.....	34
4.3.3. Powody zatrudniania osób z niepełnosprawnościami	36
4.3.4. Zawody/stanowiska pracy, w których pracują osoby z niepełnosprawnościami oraz warunki pracy oferowane przez pracodawców .	38
4.3.5. Przeszkody/bariery w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami.....	43
4.3.6. Oczekiwania pracodawców wobec państwa, w tym systemu prawnego, instytucji rynku pracy w kontekście zatrudniania osób z niepełnosprawnościami 44	



V. Prezentacja, analiza i interpretacja wyników badania wśród pracujących osób z niepełnosprawnościami.....	45
5.1. Charakterystyka pracujących osób z niepełnosprawnościami (otwarty i chroniony rynek pracy).....	45
5.2. Pracujące osoby z niepełnosprawnościami z otwartego rynku pracy	47
5.2.1. Charakterystyka badanych.....	47
5.2.2. Sytuacja społeczno-ekonomiczna osób z niepełnosprawnościami pracujących na otwartym rynku pracy	48
5.2.3. Zasoby osób z niepełnosprawnościami pracujących na otwartym rynku pracy	53
5.2.4. Zawód/stanowisko pracy, na którym pracują osoby z niepełnosprawnościami z otwartego rynku pracy	64
5.2.5. Warunki pracy, na jakich obecnie są zatrudnione osoby z niepełnosprawnościami przez pracodawców z otwartego rynku pracy	67
5.2.6. Oczekiwania pracujących osób z niepełnosprawnościami wobec pracodawców	68
5.2.7. Czynniki utrudniające pracującym osobom z niepełnosprawnościami pozostawanie na rynku pracy	69
5.3. Pracujące osoby z niepełnosprawnościami z chronionego rynku pracy	72
5.3.1. Charakterystyka badanych.....	72
5.3.2. Sytuacja społeczno-ekonomiczna pracujących osób z niepełnosprawnościami	73
5.3.3. Zasoby pracujących osób z niepełnosprawnościami	76
5.3.4. Zawód/stanowisko pracy, na którym pracują osoby z niepełnosprawnościami z chronionego rynku pracy.....	83
5.3.5. Warunki pracy, na jakich są zatrudnione osoby z niepełnosprawnościami pracujące na chronionym rynku pracy	84
5.3.6. Oczekiwania osób z niepełnosprawnościami pracujących na chronionym rynku pracy wobec pracodawców.....	86
5.3.7. Czynniki utrudniające pracującym osobom z niepełnosprawnościami pozostawanie na rynku pracy	87
VI. Prezentacja, analiza i interpretacja wyników badania wśród bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami.....	88
6.1. Charakterystyka bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami	88
6.2. Sytuacja społeczno-ekonomiczna bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami	89
6.3. Zasoby bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami w kontekście zatrudnienia/powrotu na rynek pracy	93



6.4. Zawód/stanowisko pracy, w którym bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami chciałyby podjąć zatrudnienie	105
6.5. Oczekiwane przez bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami warunki pracy	107
6.6. Oczekiwania bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami wobec powiatowych urzędów pracy/pracodawców	109
6.7. Czynniki utrudniające bezrobotnym osobom z niepełnosprawnościami znalezienie pracy	111
VII. Analiza i interpretacja materiału empirycznego z badania jakościowego	113
7.1. Powody zatrudniania lub nie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami	113
7.1.1. Główne powody, dla których pracodawcy decydują się zatrudniać osoby z niepełnosprawnościami	113
7.1.2. Najczęstsze przyczyny, dla których pracodawcy unikają zatrudniania osób z niepełnosprawnościami.....	113
7.1.3. Branże, w których zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami jest bardziej powszechne	114
7.2. Ułatwienia i utrudnienia w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami....	115
7.2.1. Czynniki ułatwiające zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami.....	115
7.2.2. Wsparcie ze strony instytucji w kontekście zatrudniania osób z niepełnosprawnościami	115
7.2.3. Czynniki utrudniające pracodawcom proces zatrudniania osób z niepełnosprawnościami	116
7.3. Ocena aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami przez różnych przedstawicieli rynku pracy	117
7.3.1. Programy aktywizacyjne dla osób z niepełnosprawnościami	117
7.3.2. Największe wyzwania w zakresie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, z którymi borykają się podmioty ekonomii społecznej (PES) oraz powiatowe urzędy pracy.....	118
7.3.3. Obszary wymagające poprawy w kontekście aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami.....	119
7.4. Propozycje nowych rozwiązań.....	120
7.4.1. Propozycje rozwiązań możliwych do wdrożenia w celu zwiększenia zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami	120
7.4.2. Propozycje zmian w przepisach w celu wspierania zatrudniania osób z niepełnosprawnościami	121
7.4.3. Przykłady dobrych praktyk z innych regionów lub krajów, które można by zaadaptować na śląskim rynku pracy	122
VIII. Podsumowanie	124



8.1. Badanie ilościowe.....	124
8.1.1. Pracodawcy zatrudniający osoby z niepełnosprawnościami	124
8.1.2. Pracujące osoby z niepełnosprawnościami	126
8.1.3. Bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami.....	128
8.2. Badanie jakościowe	130
IX. Bibliografia	133
X. Spis wykresów.....	134
XII. Spis tabel.....	139



I. Wstęp

Niniejsze opracowanie jest efektem przeprowadzonego badania pn. „Sytuacja osób z niepełnosprawnościami na śląskim rynku pracy” realizowanego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach. W ramach projektu przeprowadzone zostały badania ilościowe z bezrobotnymi osobami z niepełnosprawnościami, pracującymi osobami z niepełnosprawnościami oraz pracodawcami zatrudniającymi osoby z niepełnosprawnościami. Zrealizowano także panel ekspertów w formie wywiadu FGI, w którym uczestniczyło 9 śląskich ekspertów rynku pracy. W świetle ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych osobą niepełnosprawną jest osoba, która posiada orzeczenie o niepełnosprawności. Jest to dokument imienny — wydawany dla jednej, konkretnej osoby. W celu ubiegania się o refundację składek w orzeczeniu musi być wskazany stopień niepełnosprawności albo niezdolność do pracy lub samodzielnej egzystencji. Od 1 stycznia 1998 r. może to być:

- orzeczenie o lekkim, umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności, które wydaje miejski, powiatowy lub wojewódzki zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności;
- orzeczenie o częściowej lub całkowitej niezdolności do pracy albo orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji, które wydaje Zakład Ubezpieczeń Społecznych¹.

¹ <https://niepelnosprawni.gov.pl/art,13,instytucje-orzekajace-procedury-orzekania-tryb-i-zasady>, dostęp 29.07.2024 r.



II. Charakterystyka osób z niepełnosprawnościami w województwie śląskim

2.1. Liczba osób z niepełnosprawnościami w województwie śląskim

Według wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań z 2021 r. w województwie śląskim liczba osób, które posiadały ważne orzeczenie kwalifikujące je do zbiorowości osób niepełnosprawnych wynosiła 376,5 tys., z czego 51,3% stanowiły kobiety (193,0 tys.). Osoby prawnie niepełnosprawne z województwa śląskiego stanowią 10,8% ogółu tej kategorii w kraju. Natomiast według BAEL w województwie śląskim przeciętna liczba osób z niepełnosprawnościami w wieku 16-89 lat w 2023 r. wyniosła 286 tys. i stanowiła ponad 10% omawianej zbiorowości w kraju. Wśród ogólnej liczby osób z niepełnosprawnościami ponad trzy czwarte (78,0%) stanowiły osoby bierne zawodowo, a prawie 22% – osoby aktywne zawodowo.²

2.2. Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnościami

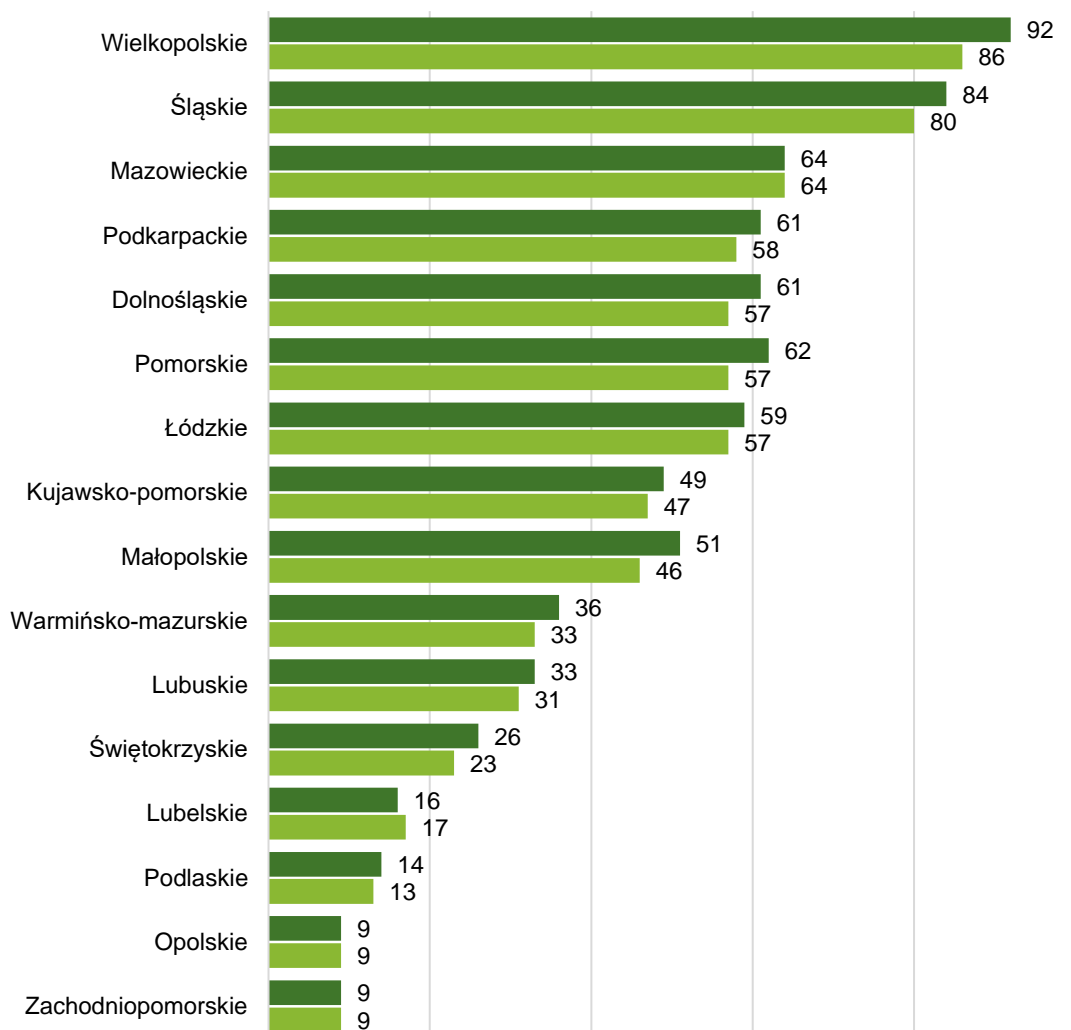
W 2023 roku w województwie śląskim współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w wieku 16-89 lat wyniósł 21,7% (w kraju 19,4%), a wskaźnik zatrudnienia – 21,0% (w kraju 18,4%). W tym samym okresie liczba osób z orzeczoną niepełnosprawnością pracujących w gospodarce narodowej (według miejsca zamieszkania) wynosiła 52,4 tys. osób i była o 0,1% wyższa niż przed rokiem. Stanowiła 11,0% omawianej zbiorowości w Polsce. Większość osób z niepełnosprawnościami (80,5%) była zatrudniona w sektorze prywatnym.

W I półroczu 2023 roku w województwie śląskim działało 80 zakładów pracy chronionej, w których pracowało prawie 15,0 tys. osób, w tym niemal 10,8 tys. osób z niepełnosprawnościami. W skali kraju województwo plasuje się na drugim miejscu pod względem liczby zakładów pracy chronionej, za Wielkopolską, gdzie znajduje się 86 takich podmiotów (pracuje w nich 10,2 tys. osób, w tym 7,7 tys. osób z opisywanej kategorii). W stosunku do analogicznego okresu 2022 roku widoczny jest spadek liczby zakładów pracy chronionej zarówno w województwie śląskim, jak i w skali całego kraju (zob. wykres 1).

² Osoby niepełnosprawne w województwie śląskim w 2023 r., Urząd Statystyczny w Katowicach



Wykres 1. Liczba ZPCh w województwie śląskim w I. półroczu 2022 i 2023 roku



Źródło: Sprawozdania wojewodów INF-ZPCh-ZAZ

Ze sprawozdań wojewodów INF-ZPCh-ZAZ za I półrocze 2023 r. wynika również, że w województwie śląskim działało w tym okresie 14 zakładów aktywności zawodowej, w których pracowały 952 osoby, w tym 749 osób z niepełnosprawnościami. Pod tym względem województwo śląskie niezmiennie plasuje się na pierwszym miejscu w kraju. W porównaniu z rokiem poprzednim liczba zakładów aktywności zawodowej w województwie śląskim nie uległa zmianie, wzrosła natomiast ilość pracujących tam niepełnosprawnych (o 6 osób).

2.3. Bezrobocie wśród osób z niepełnosprawnościami

Na koniec 2023 roku w śląskich powiatowych urzędach pracy było zarejestrowanych 5,8 tys. osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami, tj. o 2,1% więcej niż w roku poprzedzającym. Stanowili oni 9,6% omawianej zbiorowości w kraju.³

Według stanu na koniec 2023 roku najwięcej osób z niepełnosprawnościami zarejestrowanych było w: Częstochowie (468 osób), Sosnowcu (295 osób) oraz Bielsku-Białej (289 osób), a najmniej w: powiecie bieruńsko - lędzińskim (25 osób),

³ Tamże

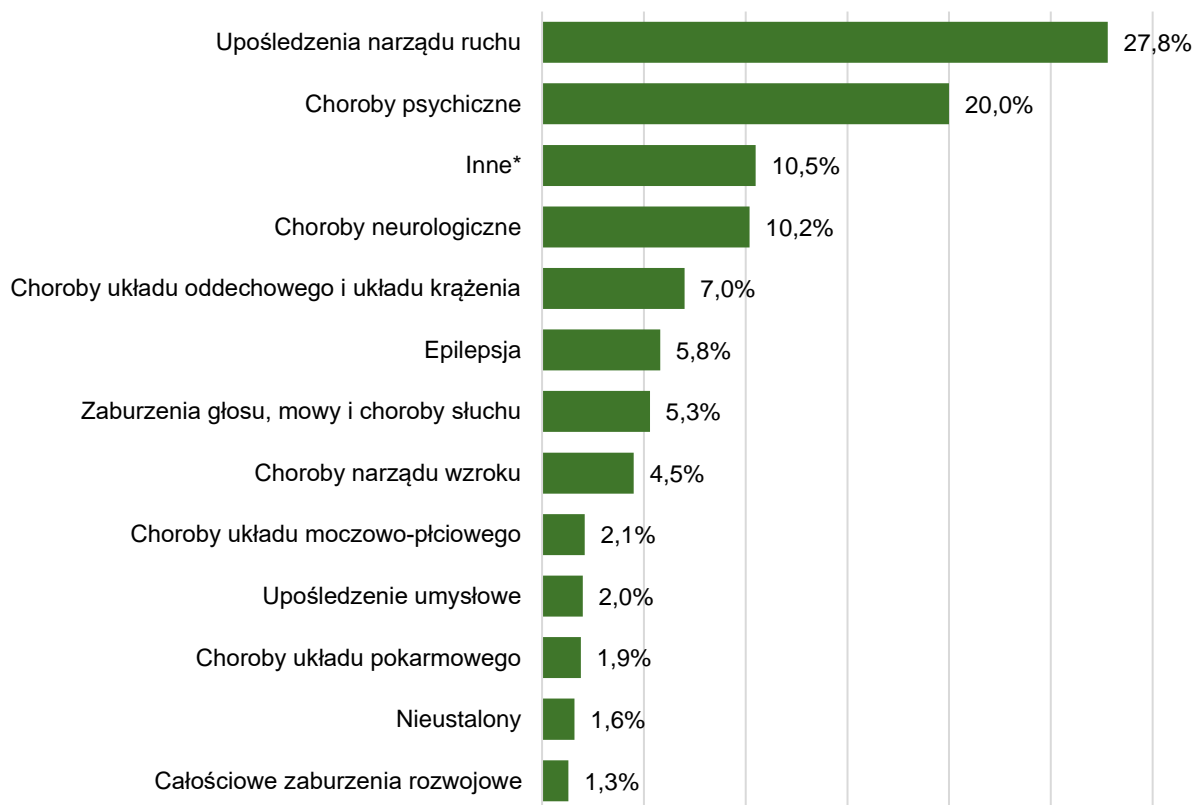


Żorach (44 osoby) oraz Świętochłowicach (67 osób). Wśród zarejestrowanych osób z niepełnosprawnościami w województwie śląskim zdecydowana większość posiada orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności – 3 259 osób (55,9%).

Umiarkowaną niepełnosprawnością legitymowało się 2 355 osób (40,4%), a jedynie 212 niepełnosprawnych pozostających bez pracy to osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności (3,6%).

Analizując przyczyny kwalifikujące do niepełnosprawności, dostrzega się, że niezmiennie najpowszechniejsze są kłopoty związane z funkcjonowaniem (upośledzeniem) narządu ruchu (27,8%; spadek o 0,8 p. proc. w stosunku do roku poprzedniego) oraz choroby psychiczne (20,0%; wzrost o 1,9 p. proc. w stosunku do roku poprzedniego) (zob. wykres 2).

Wykres 2. Przyczyny niepełnosprawności wg stanu na koniec 2023 roku (N=5 826 bezrobotnych z niepełnosprawnościami) (dane w %)



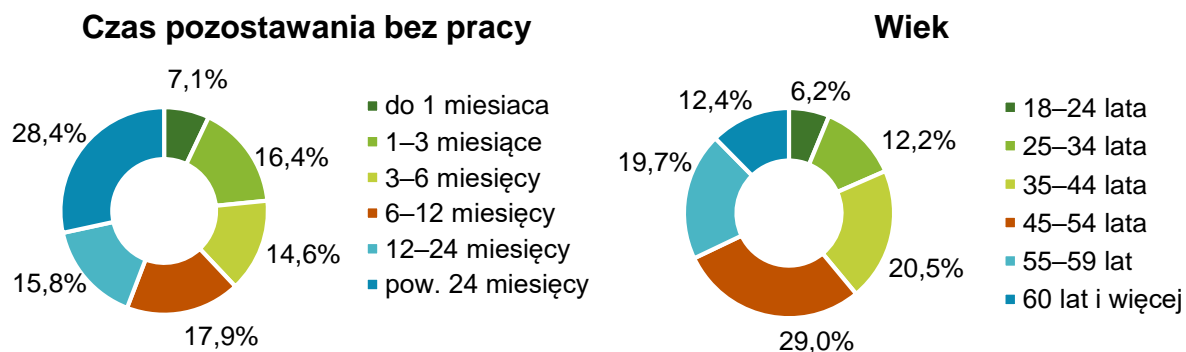
*Inne, w tym schorzenia endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszcpecenia, choroby układu krwiotwórczego, niektóre choroby przebiegające z udziałem mechanizmów autoimmunologicznych oraz bez symbolu niepełnosprawności.

Źródło: dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach

Bezrobotni z niepełnosprawnościami pozostają bez pracy najczęściej powyżej 24 miesięcy (28,4%). Okres do 1 roku dotyczy ponad połowy zarejestrowanych (55,8%). Niepełnosprawność najczęściej nabywa się z wiekiem, stąd na koniec 2023 roku osoby młode, do 24 roku życia stanowiły 6,2% bezrobotnych z niepełnosprawnościami (363 osoby). Natomiast najbardziej liczną grupą były osoby w wieku od 45 do 54 lat (1 687 osób, tj. 29,0%) (zob. wykres 3).



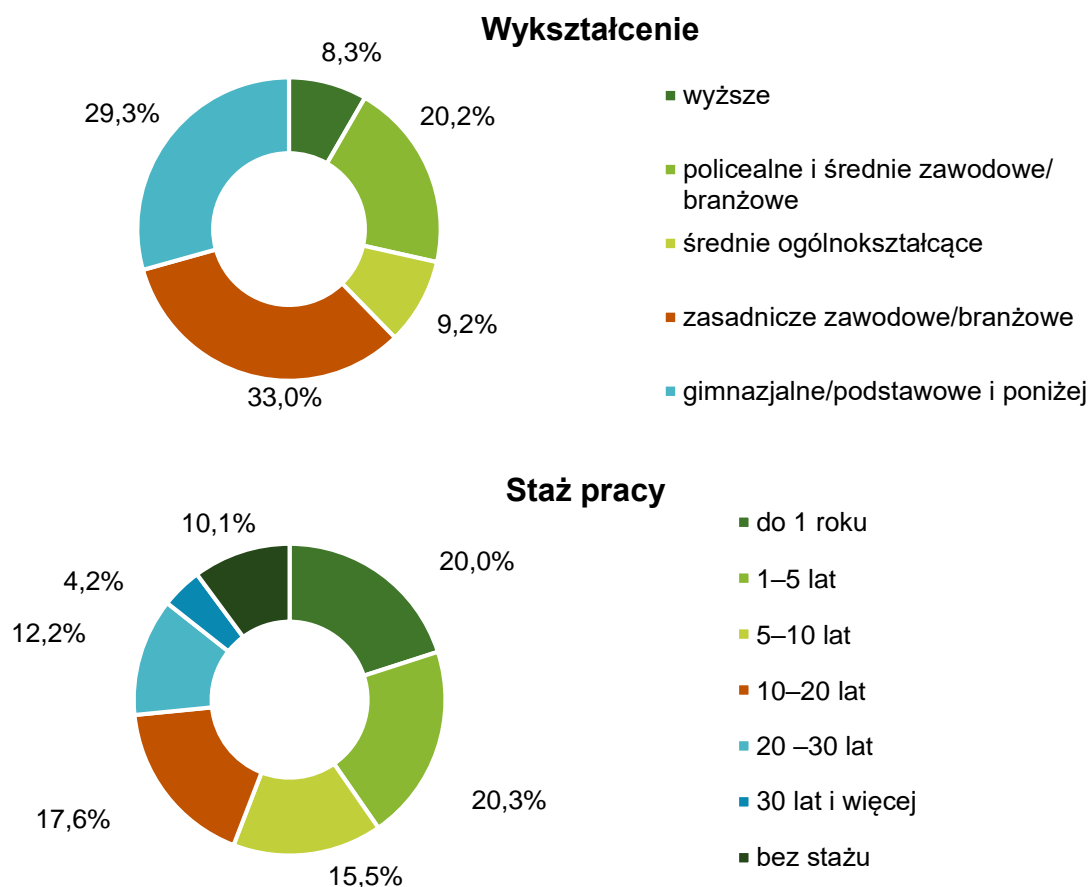
Wykres 3. Bezrobotni z niepełnosprawnościami wg czasu pozostawania bez pracy i wieku w województwie śląskim w 2023 roku (N=5 826) (dane w %)



Źródło: dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach (sprawozdanie MPiPS – 01)

Na koniec 2023 roku co trzeci bezrobotny z niepełnosprawnością legitymował się wykształceniem zasadniczym zawodowym (33,0%). Wykształcenie gimnazjalne/podstawowe i poniżej posiadało 29,3% bezrobotnych z tej grupy. Staż pracy zarejestrowanych osób z niepełnosprawnościami wynosił najczęściej od 1 do 5 lat (20,3%) oraz do 1 roku (20,0%) (zob. wykres 4).

Wykres 4. Bezrobotni z niepełnosprawnościami wg wykształcenia i stażu pracy w województwie śląskim w 2023 roku (N=5 826) (dane w %)



Źródło: dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach (sprawozdanie MPiPS – 01)

III. Metodologia badania

3.1. Cel i problematyka badania

Celami badania były:

- 1.1. Percepcja własnej sytuacji na śląskim rynku pracy w opiniach bezrobotnych i pracujących osób z niepełnosprawnościami.
- 1.2. Percepcja sytuacji osób z niepełnosprawnościami na śląskim rynku pracy w opiniach pracodawców.
- 3.2. Sytuacja osób z niepełnosprawnościami w opiniach ekspertów śląskiego rynku pracy.

3.3. Problematyka badawcza na podstawie danych statystycznych (GUS i WUP w Katowicach)

- Jak wygląda sytuacja osób z niepełnosprawnościami pod względem m.in. aktywności zawodowej i bezrobocia na śląskim rynku pracy?

odnośnie celu 1.1.

- Jaka jest sytuacja społeczno-ekonomiczna bezrobotnych i pracujących osób z niepełnosprawnościami w województwie śląskim?
- Jakimi zasobami dysponują bezrobotne i pracujące osoby z niepełnosprawnościami w kontekście zatrudnienia/powrotu na rynek pracy?
- Czy i w jakim zawodzie/stanowisku pracy osoby z niepełnosprawnościami chciałyby podjąć zatrudnienie/pracują?
- Jakie warunki pracy skłoniłyby/skłaniają bezrobotne i pracujące osoby z niepełnosprawnościami do wejścia/powrotu na rynek pracy lub kontynuowania zatrudnienia?
- Jakie są oczekiwania bezrobotnych i pracujących osób z niepełnosprawnościami wobec instytucji rynku pracy/pracodawców w kontekście wejścia/powrotu na rynek pracy lub kontynuowania zatrudnienia?
- Jakie są przeszkody/bariery w wejściu/pozostawaniu na rynku pracy osób z niepełnosprawnościami?

odnośnie celu 1.2.

- Jaka jest sytuacja kadrowa w firmach zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami?
- Jakie są przyczyny zatrudniania osób z niepełnosprawnościami?
- W jakich zawodach/stanowiskach pracy pracodawcy zatrudniają/będą zatrudniać osoby z niepełnosprawnościami?
- Jakie warunki pracy oferują pracodawcy osobom z niepełnosprawnościami?
- Jakie są przeszkody/bariery w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami?



- Czego oczekują pracodawcy od państwa, w tym instytucji rynku pracy w kontekście zatrudniania osób z niepełnosprawnościami?

odnośnie celu 1.3.

- Jakie są powody zatrudniania lub nie osób z niepełnosprawnościami?
- Co ułatwia a co utrudnia zatrudnianie osób z niepełnosprawnością?
- Jak aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami oceniają przedstawiciele: instytucji rynku pracy, ekonomii społecznej, pracodawców?
- Jakie inne rozwiązania w stosunku do już obowiązujących w aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami można by wdrożyć by zwiększyć ich zatrudnienie?

3.4. Metody i techniki badania

Badanie zostało zrealizowane metodą ilościową oraz jakościową przy zastosowaniu następujących technik badawczych:

Badanie ilościowe CAWI⁴/CATI⁵



Wykonawca przeprowadził badania ilościowe w trzech grupach respondentów z województwa śląskiego, tj. wśród:

- pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami,
- pracujących osób z niepełnosprawnościami,
- bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami.

Badanie jakościowe FGI⁶



Badanie jakościowe FGI zrealizowane zostało online, a uczestnikami badania byli śląscy eksperci rynku pracy.

⁴ CAWI - wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony WWW (z ang. Computer-Assisted Web Interview). Polega on na przesłaniu za pomocą sieci pytań kwestionariuszowych, które są pobierane ze strony internetowej organizatora badania do dowolnego miejsca, w którym znajduje się respondent, a także urządzenie elektroniczne z dostępem do sieci.

⁵ CATI - wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (z ang. Computer-Assisted Telephone Interview). Jest to technika, podczas której zbieranie informacji odbywa się za pośrednictwem łącza telefonicznego. Badanie polega na odczytywaniu przez ankietera pytań z przygotowanego programu, w którym zapisuje uzyskane odpowiedzi.

⁶ Zogniskowany wywiad grupowy (z ang. Focus Group Interview) to prowadzona przez moderatora dyskusja w grupie celowo dobranych osób. Badanie opiera się o przygotowany scenariusz, a jego przebieg jest rejestrowany.



3.5. Zasięg i dobór próby badawczej

W badaniu ilościowym założono trzy grupy respondentów:

a) pracodawcy zatrudniający osoby z niepełnosprawnościami.

W ramach badania przeprowadzono 440 wywiadów, w tym **390** z podmiotami z otwartego rynku pracy i **50** z podmiotami z chronionego rynku pracy. Wśród pracodawców z otwartego rynku pracy założono podział według sekcji PKD, wielkości zatrudnienia i subregionu województwa śląskiego:

- rozkład według sekcji PKD

Tabela 1. Rozkład próby w grupie pracodawców z otwartego rynku pracy zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami według sekcji PKD

Sekcje PKD	Liczebność próby	
	założona	zrealizowana
N Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (bez N78 Działalność związana z zatrudnieniem)	maksimum 90	91 ⁷
C Przetwórstwo przemysłowe	maksimum 80	80
G Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	maksimum 50	50
Q Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	maksimum 40	40
O Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	maksimum 40	40
pozostałe (zwłaszcza: P Edukacja; H transport i gospodarka magazynowa; I Zakwaterowanie i gastronomia)	maksimum 90	89

Źródło: opracowanie własne

- rozkład według wielkości zatrudnienia (bez jednoosobowych działalności gospodarczych)

Tabela 2. Rozkład próby w grupie pracodawców z otwartego rynku pracy zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami według wielkości zatrudnienia

Wielkość zatrudnienia	Liczebność próby	
	założona	zrealizowana
1 – 9 zatrudnionych	minimum 90	69 ⁸

⁷ Zwiększona liczba przeprowadzonych wywiadów w sekcji N jest rezultatem znacznej liczby podmiotów działających na rynku, które zatrudniają osoby z niepełnosprawnościami.

⁸ Ograniczona liczba mikroprzedsiębiorstw spełniała kryteria badania tj. zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością oraz jednoczesna chęć udziału w badaniu, co znacząco miało wpływ na



Wielkość zatrudnienia	Liczebność próby	
	założona	zrealizowana
10 – 49 zatrudnionych	minimum 90	126
50 – 249 zatrudnionych	minimum 90	105
250 zatrudnionych i więcej	minimum 90	90

Źródło: opracowanie własne

- rozkład według subregionu województwa śląskiego

Tabela 3. Rozkład próby w grupie pracodawców z otwartego rynku pracy zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami według subregionu województwa śląskiego

Subregion województwa śląskiego	Liczebność próby	
	założona	zrealizowana
Subregion Północny	minimum 90	87 ⁹
Subregion Centralny	minimum 90	121
Subregion Zachodni	minimum 90	92
Subregion Południowy	minimum 90	90

Źródło: opracowanie własne

Z uwagi na brak danych statystycznych dotyczących pracodawców z chronionego rynku pracy zastosowano losowy dobór próby.

- b) pracujące osoby z niepełnosprawnościami, z którymi zrealizowano 422 wywiady, w tym 360 z osobami pracującymi na otwartym rynku pracy i 62 z pracującymi na chronionym rynku pracy. W każdym subregionie województwa śląskiego Wykonawca zrealizował minimum 90 kwestionariuszy wywiadu. Respondenci zróżnicowani zostali także ze względu na płeć – 50% kobiet i 50% mężczyzn.

Tabela 2. Rozkład próby w grupie pracujących osób z niepełnosprawnościami z otwartego rynku pracy według sekcji PKD

Sekcje PKD	Liczebność próby	
	założona	zrealizowana
N Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (bez N78 Działalność związana z zatrudnieniem)	60	60
C Przetwórstwo przemysłowe	60	60

możliwość osiągnięcia pierwotnie zakładanej liczby wywiadów. Zmniejszenie minimalnej liczby ankiet w tejże grupie zrekomensowano realizacją wywiadów wśród podmiotów zatrudniających większą liczbę pracowników.

⁹ Przedsiębiorstwa z Subregionu Północnego wykazały niższy poziom zainteresowania udziałem w badaniu, stąd niższa niż zakładana liczba wywiadów. Należy mieć na uwadze, że różnica w zakładanej i zrealizowanej próbie w tej grupie nie jest istotna



Sekcje PKD	Liczebność próby	
	założona	zrealizowana
G Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	60	60
Q Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	60	60
O Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	60	60
pozostałe (zwłaszcza P Edukacja; H transport i gospodarka magazynowa; I Zakwaterowanie i gastronomia)	60	60

Źródło: opracowanie własne

- c) bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami – 396 respondentów. Zgodnie z założeniami badania, w każdym powiatowym urzędzie pracy liczba wywiadów kwestionariuszowych miała wynosić co najmniej 10, jednak ze względu na trudności w dotarciu do respondentów w powiatowym urzędzie pracy w Cieszynie nie udało się zrealizować założonej próby badawczej. W przypadku pozostałych instytucji powyższe minimum zostało spełnione.

W badaniu jakościowym FGI zrealizowano jedno spotkanie fokusowe on-line z udziałem ekspertów rynku pracy z województwa śląskiego:

- 3 przedstawiciele pracodawców, tj. 2 przedstawiciele pracodawców z otwartego i 1 przedstawiciel pracodawców z chronionego rynku pracy,
- 2 przedstawiciele powiatowych urzędów pracy zajmujących się m.in. aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnościami,
- 1 przedstawiciela instytucji ekonomii społecznej zatrudniającej osoby z niepełnosprawnościami, zajmującej się aktywizacją zawodową,
- 1 przedstawiciela agencji zatrudnienia mającej siedzibę w województwie śląskim i zajmującej się pośrednictwem pracy dla osób z niepełnosprawnościami,
- 1 przedstawiciela Ochotniczych Hufców Pracy z województwa śląskiego zajmującym się pośrednictwem pracy/poradnictwem zawodowym, w tym dla osób z niepełnosprawnościami,
- 1 przedstawiciela Wojewódzkiej Społecznej Rady do spraw Osób Niepełnosprawnych w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Śląskiego.

Moderatorem spotkania był przedstawiciel wykonawcy badania. Panel ekspertów zrealizowano w lipcu 2024 r.



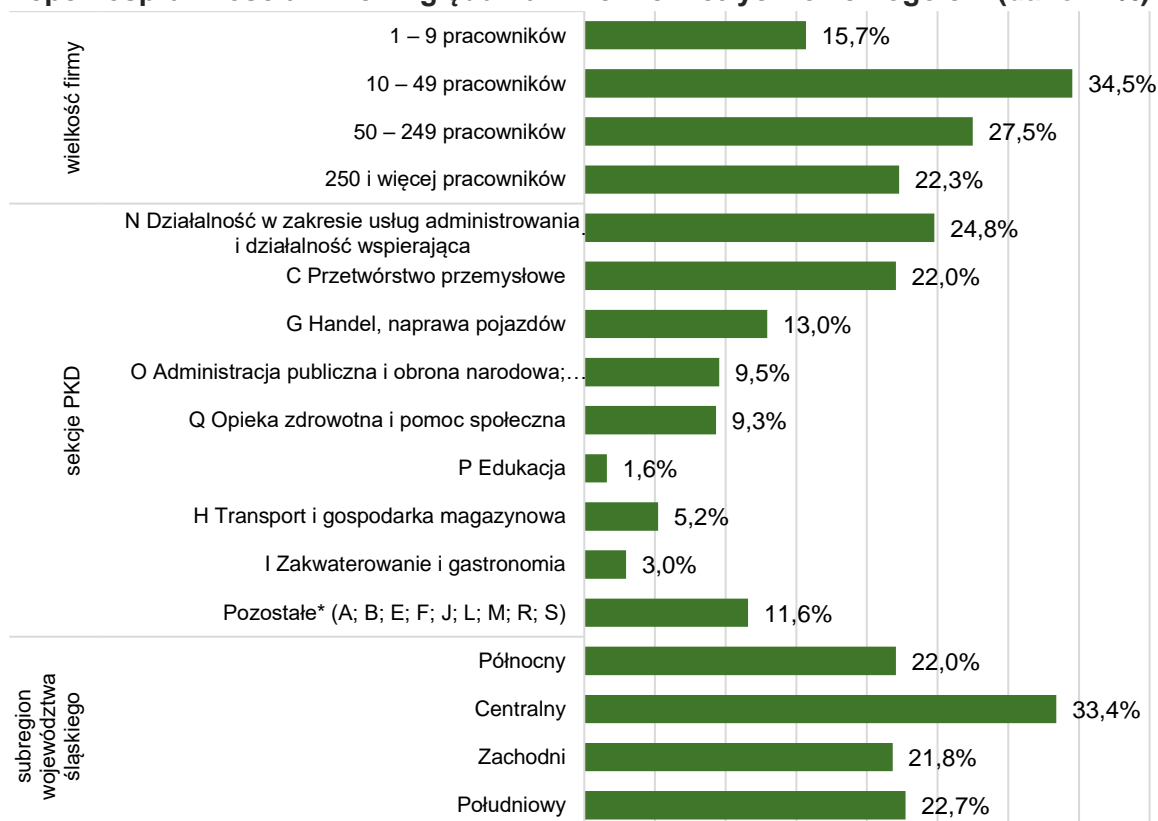
IV. Prezentacja, analiza i interpretacja wyników badania wśród pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami

4.1. Charakterystyka pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami

Wszyscy pracodawcy z otwartego i chronionego rynku pracy biorący udział w badaniu zatrudniali osoby z niepełnosprawnością w swoich firmach. Zgodnie z założeniami badania wśród ankietowanych dominują pracodawcy z otwartego rynku pracy (88,6%), a chroniony rynek pracy reprezentuje 11,4% respondentów.

Najczęściej osoby z niepełnosprawnościami są zatrudniane przez małe i średnie przedsiębiorstwa (34,5%; 27,6%). Osoby te pracują przede wszystkim w branży Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (bez Działalności związanej z zatrudnieniem) (24,8%) oraz w Przetwórstwo przemysłowe (22,0%), głównie w przedsiębiorstwach z Subregionu Centralnego (33,4%) (zob. wykres 5).

Wykres 5. Charakterystyka badanych pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami ze względu na zmienne metryczkowe - ogółem (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=440

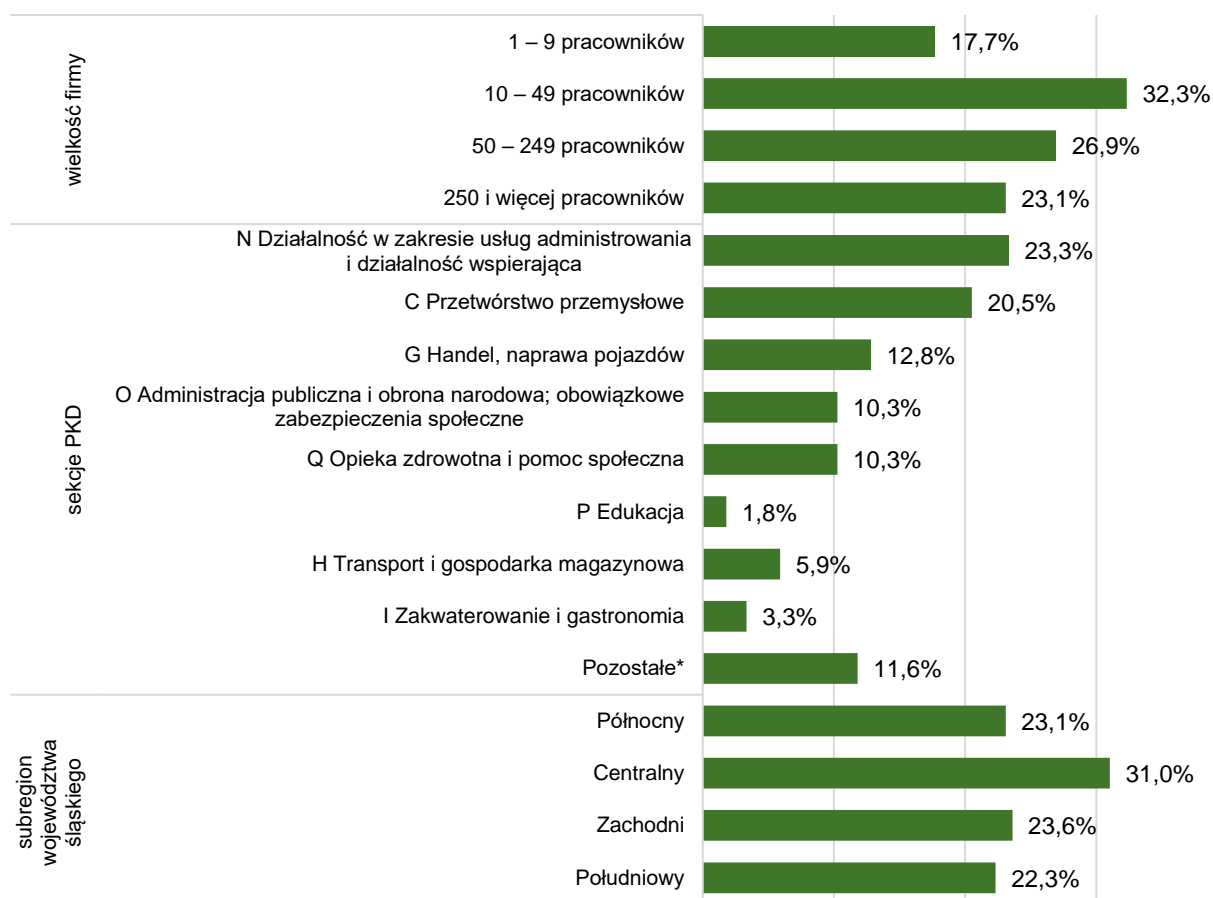
*Pozostałe sekcje, w tym: A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo; B - Górnictwo i wydobywanie; E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją; F - Budownictwo; J - Informacja i komunikacja; K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa; L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości; M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją; S - Pozostała działalność usługowa

4.2. Pracodawcy z otwartego rynku pracy

4.2.1. Charakterystyka badanych

Pracodawcy z otwartego rynku pracy biorący udział w badaniu zatrudniają osoby z niepełnosprawnością to przede wszystkim małe i średnie przedsiębiorstwa. Pracodawcy ci działają przede wszystkim w branży Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (bez Działalności związanej z zatrudnieniem) (23,3%) oraz Przetwórstwo przemysłowe (20,5%), a także w głównej mierze prowadzą działalność gospodarczą Subregionie Centralnym (31,0%) (zob. wykres 6).

Wykres 6. Charakterystyka pracodawców z otwartego rynku pracy ze względu na zmienne metryczkowe (dane w %)



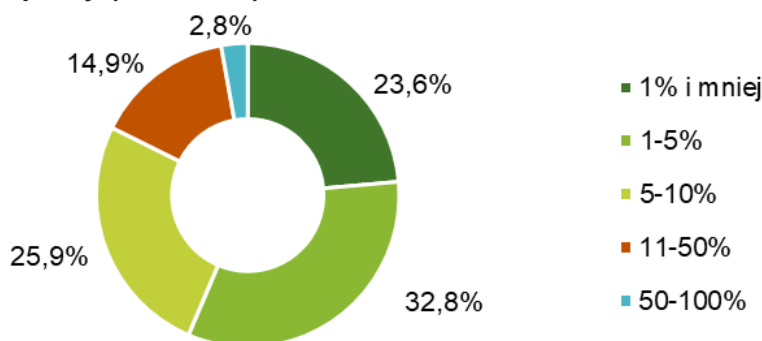
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=390

*Pozostałe sekcje, w tym: A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo; B - Górnictwo i wydobywanie; E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją; F - Budownictwo; J - Informacja i komunikacja; L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości; M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją; S - Pozostała działalność usługowa

4.2.2. Sytuacja kadrowa

Co trzecia firma z otwartego rynku pracy zatrudnia osoby z niepełnosprawnościami na poziomie 1-5% swojej kadry (32,8%). Z kolei udział osób z niepełnosprawnościami w załodze co czwartej badanej firmy mieści się w przedziale 5-10% (25,9%) lub 1% i mniej (23,6%). Pozostali respondenci wskazywali na większy udział osób z niepełnosprawnościami w kadrze, tj. od 11-50% (14,9%) bądź od 50-100% (2,8%) (zob. wykres 7).

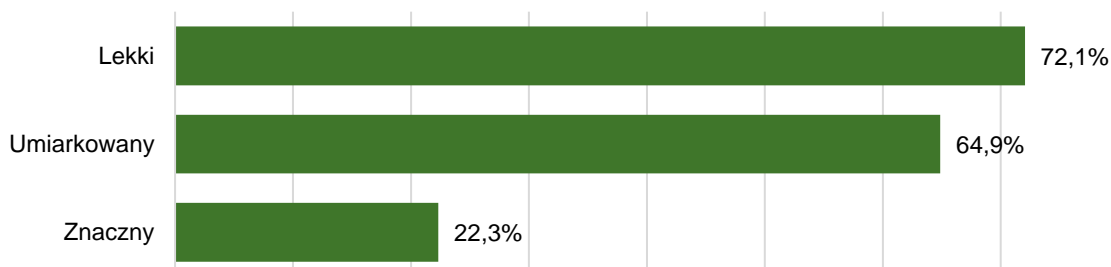
Wykres 7. Procentowy udział osób z niepełnosprawnościami w kadrze firmy z otwartego rynku pracy (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=390

Pracownicy z niepełnosprawnością zatrudnieni w badanych firmach to przede wszystkim osoby z orzeczoną lekką lub umiarkowaną stopniem niepełnosprawności (odpowiednio: 72,1%; 64,9%). Jednocześnie zaobserwowano, że badani pracodawcy rzadziej zatrudniają osoby posiadające znaczny stopień niepełnosprawności (22,3%) (zob. wykres 8).

Wykres 8. Stopień niepełnosprawności pracowników zatrudnionych przez pracodawców z otwartego rynku pracy (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=390

*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

Rozkład odpowiedzi respondentów z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- w dużych firmach częściej niż w pozostałych wśród pracowników z niepełnosprawnością zatrudnione są osoby z orzeczoną znaczną stopniem niepełnosprawności (34,4%),
- osoby posiadające znaczny stopień niepełnosprawności zatrudniane są najczęściej przez pracodawców prowadzących działalność w sekcji P

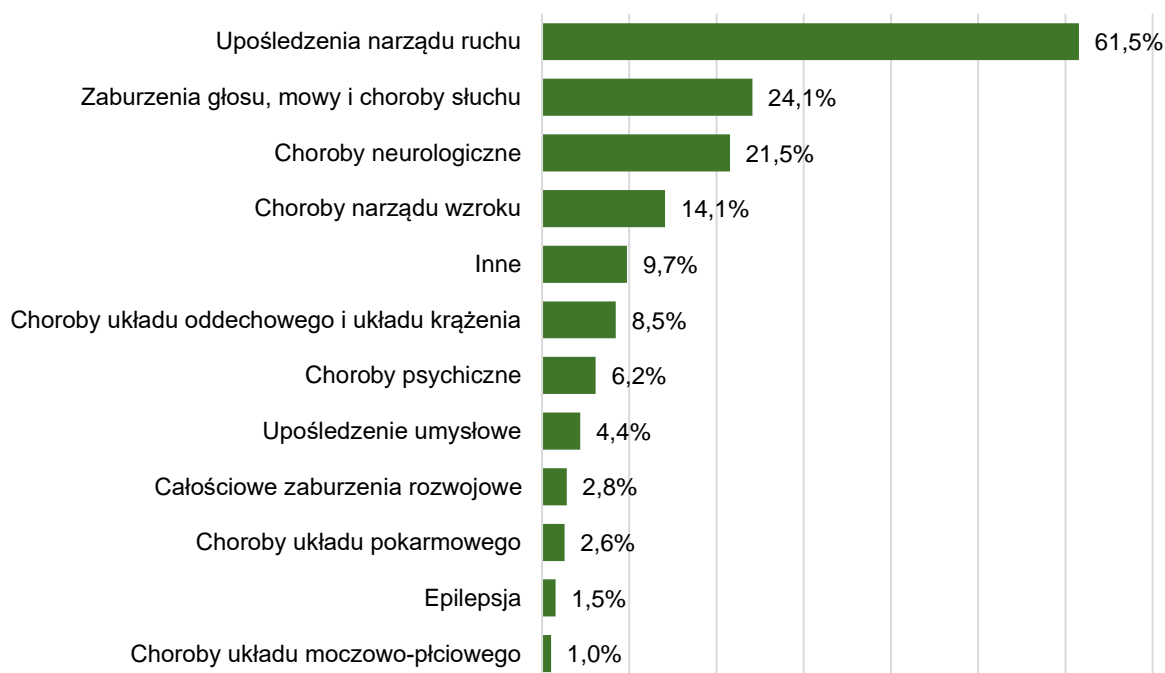


Edukacja (42,9%), a najrzadziej – w sekcji O Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (5,0%),

- w firmach z Subregionu Centralnego częściej niż w pozostałych wśród pracowników z niepełnosprawnością zatrudnione są osoby posiadające znaczny stopień niepełnosprawności (32,2%).

Grupy schorzeń, jakie najczęściej dotyczą osób z niepełnosprawnością zatrudnionych w badanych firmach, to przede wszystkim upośledzenia narządu ruchu (61,5%), a rzadziej także: zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu (24,1%), choroby neurologiczne (21,5%) czy choroby narządu wzroku (14,1%). Wśród innych przyczyn niepełnosprawności wymieniano głównie choroby onkologiczne oraz cukrzycę (zob. wykres 9).

Wykres 9. Rodzaj niepełnosprawności pracowników zatrudnianych na otwartym rynku pracy w badanych firmach (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=390; *pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

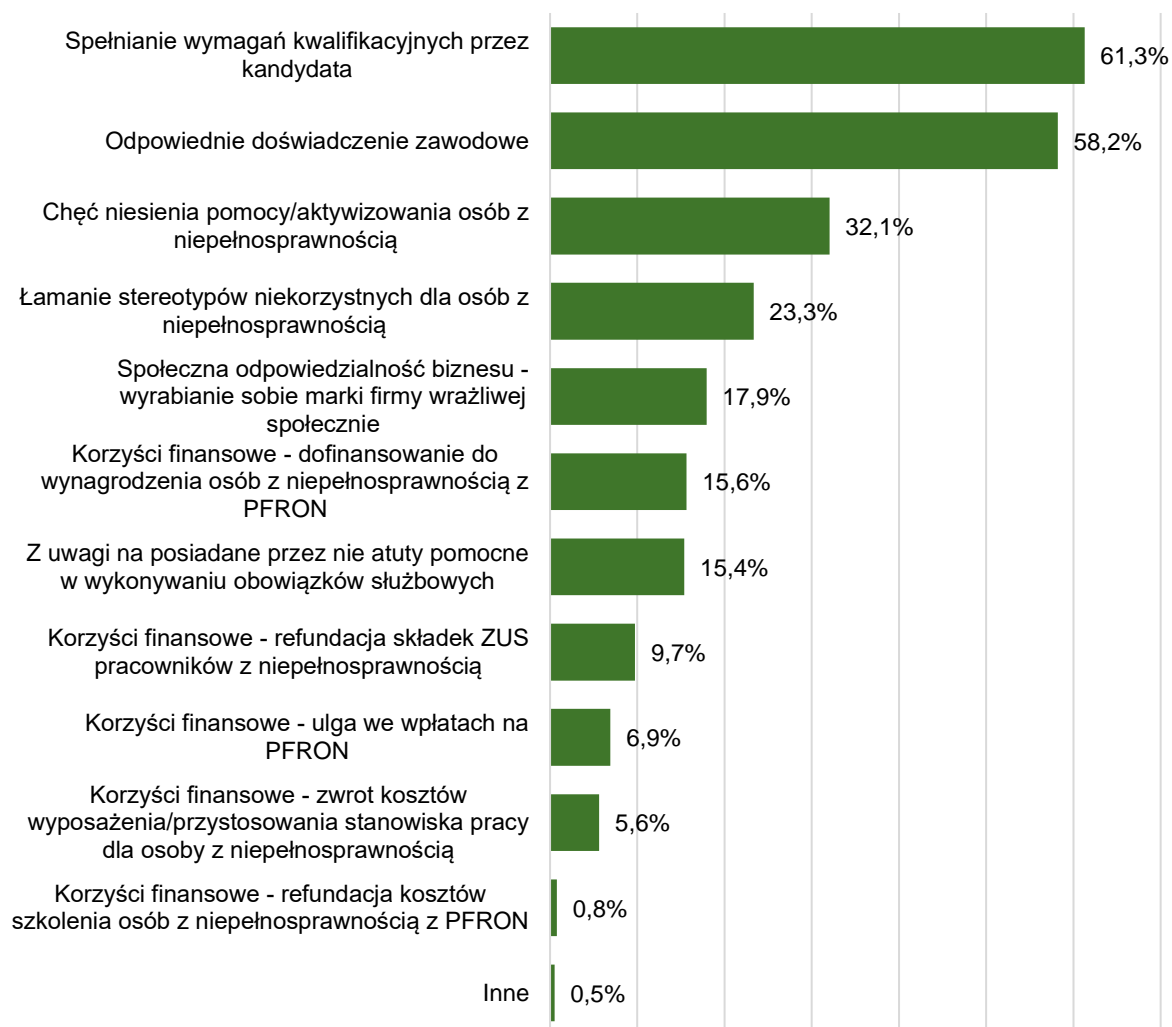
Zmienne metryczkowe nie różnicują znacząco odpowiedzi respondentów w omawianym zakresie.

4.2.3. Powody zatrudniania osób z niepełnosprawnościami

Wśród powodów zatrudniania osób z niepełnosprawnościami badani pracodawcy z otwartego rynku pracy najczęściej wskazywali spełnianie wymagań kwalifikacyjnych przez kandydata (61,3%) oraz odpowiednie doświadczenie zawodowe (58,2%). Dla co trzeciego pracodawcy ważna jest także chęć niesienia pomocy/aktywizowania osób z niepełnosprawnością (32,1%), a dla co czwartego korzyści finansowe, w tym zwłaszcza dofinansowanie do wynagrodzenia osób z niepełnosprawnością z PFRON (odpowiednio: 38,6%; 15,6%) (zob. wykres 10).



Wykres 10. Powody zatrudniania osób z niepełnosprawnościami w firmach z otwartego rynku pracy (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=390
*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

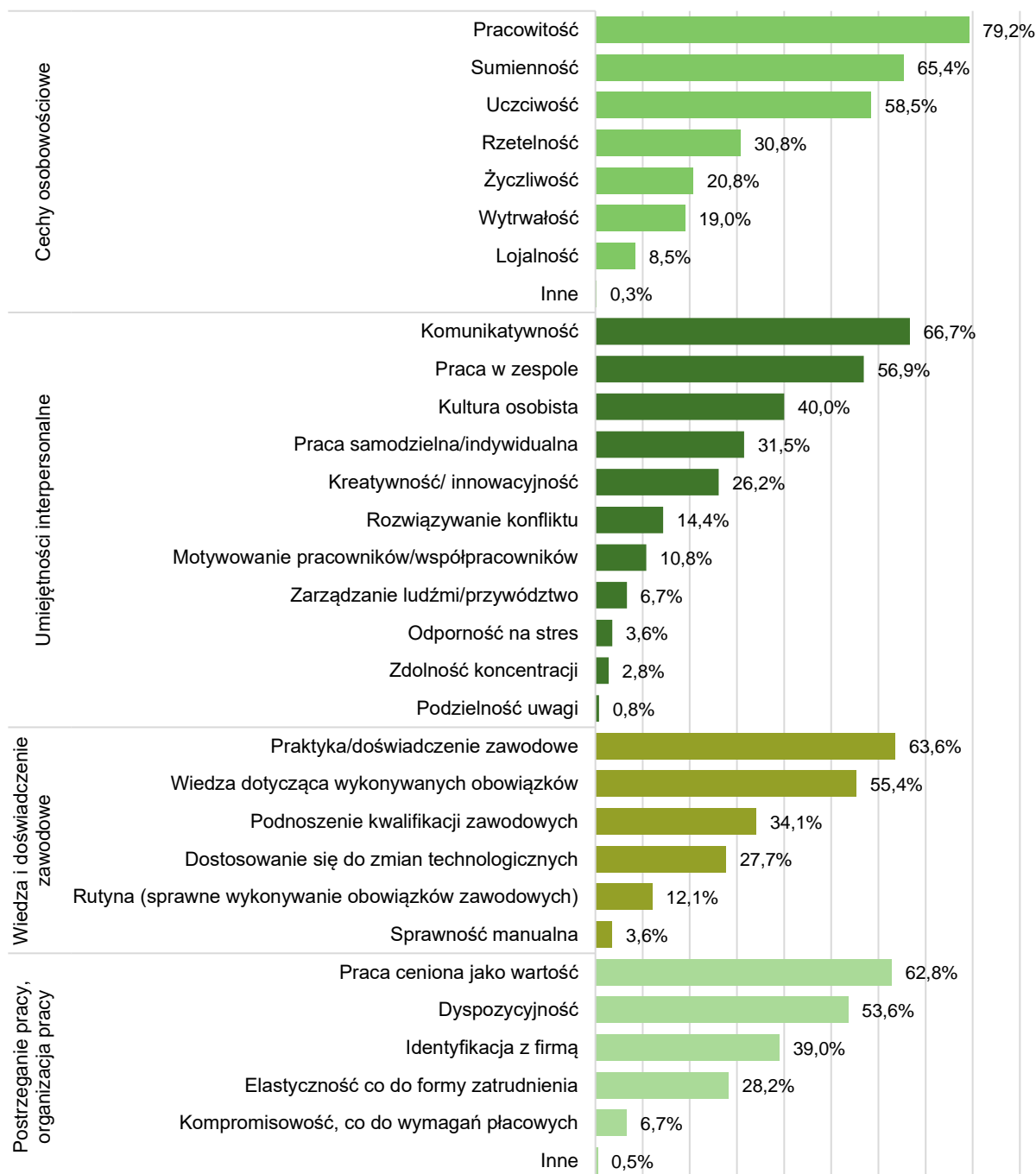
Rozkład odpowiedzi respondentów z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- korzyści finansowe rozumiane jako dofinansowanie do wynagrodzenia osób z niepełnosprawnością z PFRON częściej stanowią powód zatrudniania osób z niepełnosprawnością wśród firm działających w sekcji C Przetwórstwo przemysłowe aniżeli w pozostałych (36,3%),
- wielkość i lokalizacja przedsiębiorstwa nie różnicują znacząco odpowiedzi respondentów w omawianym zakresie.

Wśród cech osobowościowych stanowiących atuty zawodowe pracowników z niepełnosprawnościami, badani pracodawcy z otwartego rynku pracy wskazywali najczęściej: pracowitość (79,2%), sumienność (65,4%) i uczciwość (58,5%). Umiejętności interpersonalne, które według ankietowanych stanowią atuty zawodowe osób z niepełnosprawnością, to przede wszystkim komunikatywność (66,7%), umiejętność pracy w zespole (56,9%) oraz kultura osobista w stosunku do innych

(40,0%). Dla badanych pracodawców atutami zawodowymi pracowników z niepełnosprawnością są także: praktyka/doświadczenie zawodowe (63,6%), wiedza dotycząca wykonywanych obowiązków (55,4%) oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych (34,1%). Z kolei atuty zawodowe pracowników z niepełnosprawnością, które związane są bezpośrednio z organizacją pracy, to według respondentów: docenianie pracy jako wartości (62,8%), dyspozycyjność (53,6%) oraz identyfikacja z firmą (39,0%) (zob. wykres 11).

Wykres 11. Atuty zawodowe pracowników z niepełnosprawnością wskazywane przez pracodawców z otwartego rynku pracy (dane w %)*



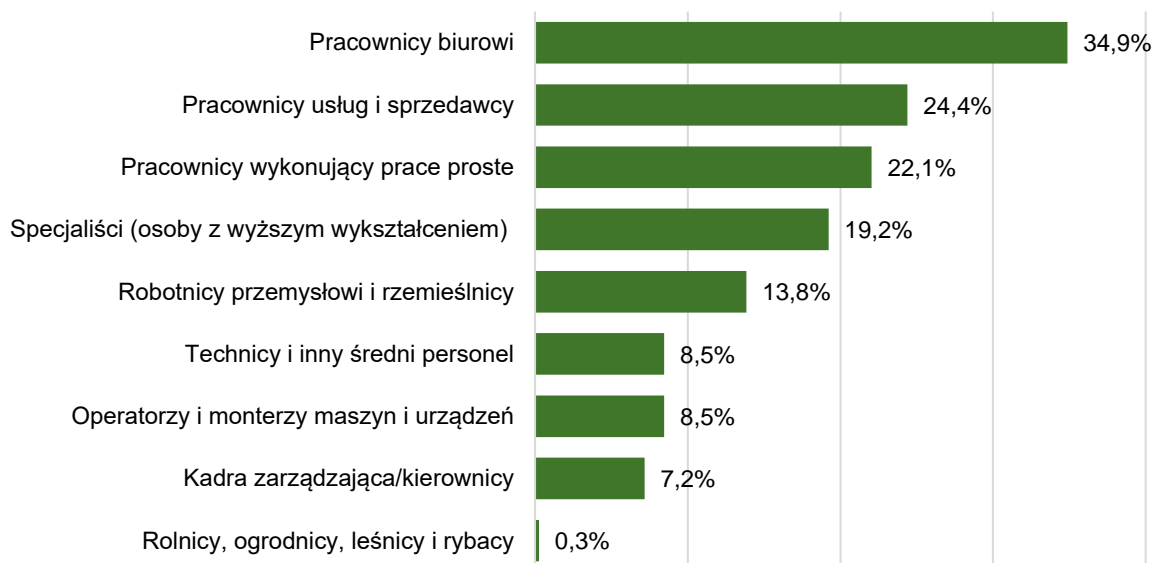
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=390

*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

4.2.4. Zawody/stanowiska pracy, w których pracują osoby z niepełnosprawnościami oraz warunki pracy oferowane przez pracodawców z otwartego rynku pracy

W badanych podmiotach osoby z niepełnosprawnością pracują najczęściej w zawodach należących do następujących wielkich grup zawodów (KZIS): Pracownicy biurowi (34,9%), Pracownicy usług i sprzedawcy (24,4%), Pracownicy wykonujący prace proste (22,1%) oraz Specjaliści (19,2%) (zob. wykres 12).

Wykres 12. Zawody/stanowiska pracy (wg KZIS) zajmowane przez osoby z niepełnosprawnościami w firmach z otwartego rynku pracy (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=390
*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

Rozkład odpowiedzi respondentów z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- firmy działające w sekcji C Przetwórstwo przemysłowe znacznie częściej od pozostałych zatrudniają osoby z niepełnosprawnościami w grupie zawodów Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (50,0%). W podmiotach prowadzących działalność w sekcji P Edukacja i Q Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, pracownicy z niepełnosprawnością częściej niż w pozostałych branżach pracują w zawodach należących do grupy Specjaliści (85,7% i 50,0%). Z kolei pracodawcy z sekcji I Zakwaterowanie i gastronomia oraz H Transport i gospodarka magazynowa częściej niż pozostali zatrudniają osoby z niepełnosprawnością w zawodach należących do grupy Pracownicy wykonujący prace proste (61,5% i 34,8%),
- rozkład odpowiedzi z uwagi na pozostałe zmienne metryczkowe jest podobny do ogólnego.

W grupie zawodów **Pracownicy biurowi** osoby z niepełnosprawnością są najczęściej zatrudniane w zawodach/na stanowiskach: pracownik biurowy (85,3%) oraz magazynier (11,8%). Z kolei w grupie zawodów **Pracownicy usług**

i sprzedawcy najczęściej te osoby pracują w zawodach: pracownik ochrony (40,0%), robotnik gospodarczy (37,9%) oraz sprzedawca (15,8%). W grupie zawodów **Pracownicy wykonujący prace proste** najczęściej zajmowanymi stanowiskami przez osoby z niepełnosprawnościami są: pracownik utrzymania czystości (47,7%), pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani (24,4%) oraz pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym (14,0%). Osoby z niepełnosprawnością w badanych firmach zatrudniane są także w zawodach należących do grupy **Specjaliści**, najczęściej pracują w profesjach: pielęgniarka (17,3%), księgowa (14,7%) oraz urzędnik (14,7%). W grupie **Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy** osoby z niepełnosprawności pracują w badanych firmach głównie w zawodzie/na stanowisku pracownik produkcji (72,2%) (zob. tabela 3).

Tabela 3. Zawody/stanowiska pracy (wg KZIS), w których zatrudniane są osoby z niepełnosprawnościami w firmach z otwartego rynku pracy (dane w liczbach i %)

Zawody/stanowiska pracy	Liczba wskazań	Odsetek
Pracownicy biurowi (N=136)		
Pracownik biurowy	116	85,3%
Magazynier	16	11,8%
Rejestratorka medyczna	3	2,2%
Sekretarka	3	2,2%
Recepcjonista	3	2,2%
Asystent ds. księgowości	2	1,5%
Pracownicy usług i sprzedawcy (N=95)		
Pracownik ochrony	38	40,0%
Robotnik gospodarczy	36	37,9%
Sprzedawca	15	15,8%
Opiekun medyczny	3	3,2%
Doradca klienta	2	2,1%
Pomoc apteczna	2	2,1%
Portier	2	2,1%
Pracownicy wykonujący prace proste (N=86)		
Pracownik utrzymania czystości	41	47,7%
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	21	24,4%
Pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym	12	14,0%
Pomoc kuchenna	7	8,1%
Dozorca	4	4,7%
Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	4	4,7%
Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	3	3,5%
Pakowacz	2	2,3%
Pomocniczy robotnik konserwacji terenów zieleni	2	2,3%



Zawody/stanowiska pracy	Liczba wskazań	Odsetek
Robotnik magazynowy	2	2,3%
Specjaliści (N=75)		
Pielęgniarka	13	17,3%
Księgowa	11	14,7%
Urzędnik	11	14,7%
Specjalista do spraw kadr	9	12,0%
Nauczyciel przedmiotu w szkole podstawowej	5	6,7%
Fizjoterapeuta	4	5,3%
Lekarz	3	4,0%
Asystent do spraw księgowości	2	2,7%
Informatyk	2	2,7%
Programista	2	2,7%
Projektant	2	2,7%
Terapeuta	2	2,7%
Psycholog	2	2,7%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (N=54)		
Pracownik produkcji	39	72,2%
Szwaczka	4	7,5%
Robotnik budowlany	3	5,6%
Elektryk	2	3,7%
Technicy i inny średni personel (N=33)		
Księgowa	5	15,2%
Technik administracji	4	12,1%
Technik masażysta	4	12,1%
Technik handlowiec	3	9,1%
Kontroler jakości wyrobów przemysłowych	2	6,1%
Technik elektroradiolog	2	6,1%
Technik farmaceutyczny	2	6,1%
Technik utrzymania ruchu	2	6,1%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (N=33)		
Kierowca	9	27,3%
Operator maszyn i urządzeń	9	27,3%
Monter	4	12,1%
Mechanik maszyn i urządzeń	3	9,1%
Pracownik obsługi monitoringu	2	6,1%
Kadra zarządzająca/kierownicy (N=28)		
Członek zarządu	5	17,9%
Kierownik obiektu	3	10,7%
Dyrektor działu	2	7,1%
Kierownik do spraw sprzedaży	2	7,1%



Zawody/stanowiska pracy	Liczba wskazań	Odsetek
Kierownik działu kadr i płac	2	7,1%
Kierownik produkcji w przemyśle	2	7,1%
Kierownik sklepu / supermarketu	2	7,1%
Prezes	2	7,1%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (N=1)		
Ogrodnik	1	100,0%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice

W badanych przedsiębiorstwach z otwartego rynku pracy pracownikom z niepełnosprawnościami oferuje się najczęściej: umowę o pracę (95,1%), pełny wymiar etatu zgodny z przepisami prawa o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (87,7%), wynagrodzenie powyżej minimalnego (57,7%) oraz premię (64,1%). Pracownicy z niepełnosprawnością pracują przeważnie w systemie 1-zmianowym (81,8%), a najczęstszą formą świadczenia przez nich pracy jest praca stacjonarna w siedzibie pracodawcy (91,5%), w stałych godzinach pracy (89,5%). Co trzeci pracodawca deklaruje, że oferuje pracownikom z niepełnosprawnością benefity (36,4%), najczęściej jest to: dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne (19,5%), bezpłatne szkolenia (10,8%) oraz bezpłatna kawa, herbata, owoce (10,5%) (zob. tabela 4).

Tabela 4. Warunki pracy oferowane osobom z niepełnosprawnościami w firmach z otwartego rynku pracy (dane w %)

Oferowane warunki pracy	Odsetek
Wynagrodzenie	
Minimalne	42,3%
powyżej minimalnego	57,7%
Premia (np. miesięczna, kwartalna, półroczna, roczna)	
Tak	64,1%
Nie	35,9%
Rodzaj umowy	
umowa o pracę	95,1%
umowa cywilnoprawna	4,9%
Wymiar etatu	
pełny zgodny z przepisami prawa o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych	87,7%
niepełny	12,3%
Organizacja systemu czasu pracy	
1-zmiana	81,8%
2-zmiany	14,6%
3-zmiany	3,6%
Forma świadczenia pracy	
praca zdalna	5,4%
praca hybrydowa (zdalna i stacjonarna)	3,1%



Oferowane warunki pracy	Odsetek
praca w siedzibie pracodawcy	91,5%
Czas pracy	
stałe godziny pracy	89,5%
elastyczne godziny pracy	7,7%
zadaniowy czas pracy	2,8%
Benefity	
Dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne	19,5%
Karta fitness/sport	6,7%
Dofinansowanie do posiłków	4,1%
Zapewnienie posiłku regeneracyjnego	2,1%
Bezpłatna kawa, herbata, owoce	10,5%
Dofinansowanie/zapewnienie do dojazdów do/z pracy	2,3%
Refundacje z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych	7,9%
Bezpłatne szkolenia	10,8%
Dofinansowanie do szkoleń	3,1%
Pomoc prawna	2,8%
Brak benefitów	63,6%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice; N=390

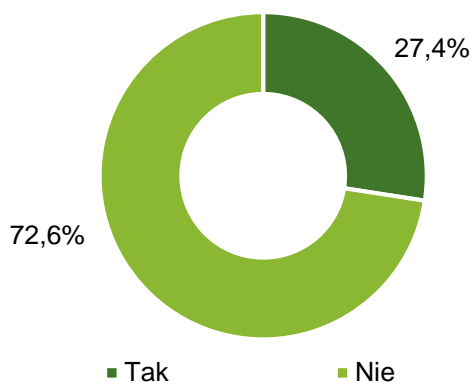
Rozkład odpowiedzi respondentów z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- wynagrodzenie minimalne najczęściej oferowane jest osobom z niepełnosprawnościami w małych firmach (54,8%), podmiotach działających w sekcji I Zakwaterowanie i gastronomia (84,6%) i C Przetwórstwo przemysłowe (52,5%). Z kolei w pozostałych podmiotach pracownicy z niepełnosprawnością częściej mogą liczyć na płacę wyższą niż minimalna.
- pracodawcy prowadzący działalność w sekcji N Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca częściej od pozostałych wskazywali, że pracownikom z niepełnosprawnością nie są oferowane premie (51,6%),
- benefity pracownikom z niepełnosprawnościami oferują przede wszystkim średnie przedsiębiorstwa (43,8%), podmioty prowadzące działalność w sekcji I Zakwaterowanie i gastronomia oraz sekcji O Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (odpowiednio: 61,5%; 52,5%),
- rozkład odpowiedzi w pozostałych kategoriach z uwagi na zmienne metryczkowe jest podobny do ogólnego.



Co czwarty respondent deklaruje zapotrzebowanie na pracowników (27,4%) (zob. wykres 13).

Wykres 13. Zapotrzebowanie na pracowników w firmach zatrudniających osoby z niepełnosprawnością działających na otwartym rynku pracy (dane w %)



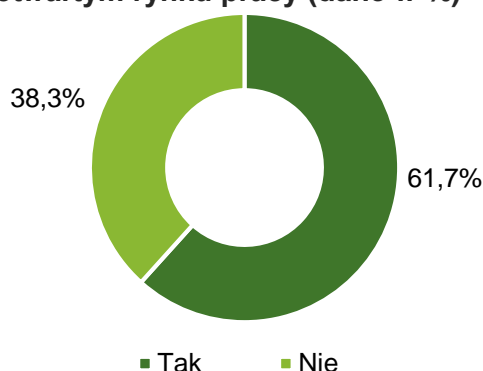
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=390

Rozkład odpowiedzi respondentów z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- wraz z wielkością firmy rośnie odsetek pracodawców deklarujących zapotrzebowanie na pracowników (od 21,7% w mikroprzedsiębiorstwach do 32,4% w średnich firmach),
- zapotrzebowanie na pracowników zgłaszają przede wszystkim pracodawcy działający w sekcji N Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (46,2%) oraz P Edukacja (42,9%), a także podmioty z Subregionu Zachodniego (33,7%).

Wśród pracodawców deklarujących zapotrzebowanie na pracowników, większość planuje zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami (61,7%) (zob. wykres 14).

Wykres 14. Plany zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w ramach wakatów w firmach działających na otwartym rynku pracy (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=120

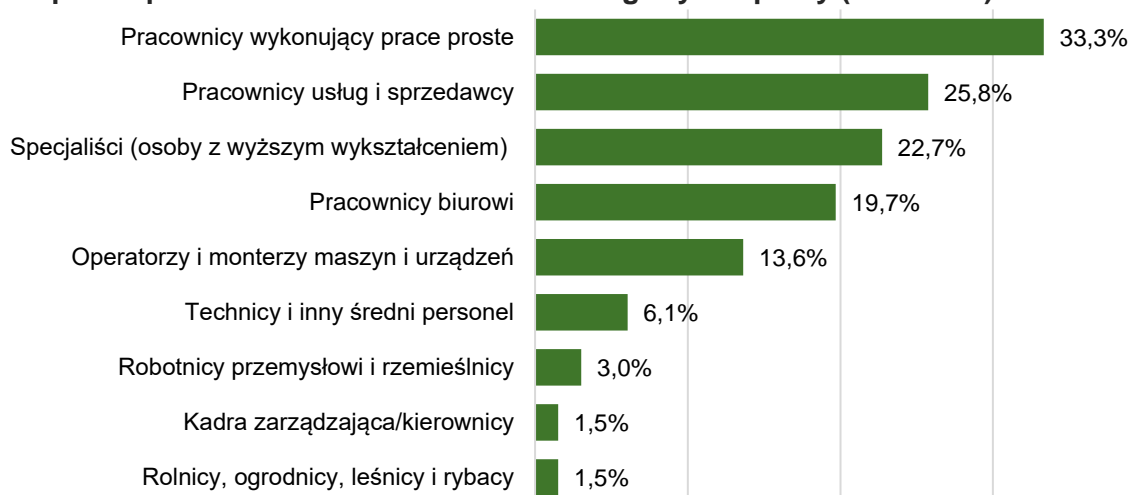


Rozkład odpowiedzi respondentów z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- gotowość do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w ramach wakatów zadeklarowali przede wszystkim przedstawiciele małych (69,0%) i dużych podmiotów (65,5%), działających w sekcjach: G Handel, naprawa pojazdów i O Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (odpowiednio: 90,0%; 75,0%), głównie z Subregionu Południowego (72,7%).

Badani pracodawcy, którzy planują zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami będą poszukiwali pracowników w profesjach wpisujących się w następujące wielkie grupy zawodów: Pracownicy wykonujący prace proste (33,3%), Pracownicy usług i sprzedawcy (25,8%), Specjaliści (22,7%), Pracownicy biurowi (19,7%) oraz Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (13,6%) (zob. wykres 15).

Wykres 15. Zawody/stanowiska pracy (wg KZIS) planowane do obsadzenia osobami z niepełnosprawnościami w firmach z otwartego rynku pracy (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=66
*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

W grupie Pracownicy wykonujący prace proste pracodawcy będą poszukiwać przede wszystkim pracowników w zawodach/na stanowiskach: pracownik fizyczny (27,3%), pracownik gospodarczy (22,7%) oraz sprzątaczką (22,7%). Z kolei w grupie **Pracownicy usług i sprzedawcy**, będą zatrudniać na stanowiskach: pracownik ochrony (64,7%), kucharz (17,6%) oraz sprzedawca (11,8%). Poszukiwani będą także **Specjaliści**, a wśród nich przede wszystkim pielęgniarki (33,3%) i nauczyciele (13,3%) (zob. tabela 5).

Tabela 5. Zawody/stanowiska (wg KZIS) planowane do obsadzenia osobami z niepełnosprawnościami w firmach z otwartego rynku pracy (dane w liczbach i %)

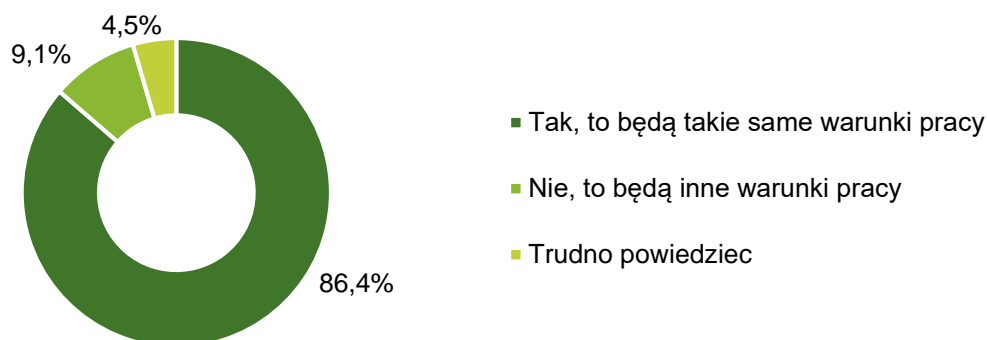
Zawody/stanowiska pracy	Liczba wskazań	Odsetek
Pracownicy wykonujący prace proste (N=22)		
Pracownik fizyczny	6	27,3%
Pracownik gospodarczy	5	22,7%

Zawody/stanowiska pracy	Liczba wskazań	Odsetek
Sprzątaczką	5	22,7%
Pomoc kuchenna	3	13,6%
Pracownik budowlany	2	9,1%
Pracownicy usług i sprzedawcy (N=17)		
Pracownik ochrony	11	64,7%
Kucharz	3	17,6%
Sprzedawca	2	11,8%
Specjaliści (osoby z wyższym wykształceniem) (N=15)		
Pielęgniarka	5	33,3%
Nauczyciel	2	13,3%
Pracownicy biurowi (N=13)		
Magazynier	4	30,8%
Pracownik administracji	4	30,8%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (N=9)		
Kierowca	6	66,7%
Technicy i inny średni personel (N=4)		
Handlowiec/przedstawiciel handlowy	2	50,0%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (N=2)		
Pracownik produkcji/mechanik	2	100,0%
Kadra zarządzająca/kierownicy (N=1)		
Kierownik sklepu	1	100%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (N=1)		
Ogrodnik	1	100%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice

Pracodawcy, którzy zamierzają obsadzić wolne stanowiska pracy zatrudniając osoby z niepełnosprawnościami, deklarowali najczęściej, że zaoferują im takie same warunki pracy jak już zatrudnionym niepełnosprawnym pracownikom (86,4%). Co jedenasty badany zamierza zaoferować inne warunki (9,1%), a nie potrafi odpowiedzieć na to pytanie 4,5% respondentów (zob. wykres 16).

Wykres 16. Warunki pracy oferowane osobom z niepełnosprawnościami - kandydatom do pracy, przez pracodawców z otwartego rynku pracy (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=66



Zmienne metryczkowe nie różnicują znacząco odpowiedzi respondentów w omawianym zakresie, a ich rozkład jest podobny do ogólnego.

4.2.5. Przeszkody/bariery w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami

Wśród przeszkód w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami badani pracodawcy z otwartego rynku pracy wskazywali najczęściej ograniczenia zdrowotne związane bezpośrednio z niepełnosprawnością (46,9%) oraz absencję pracowników związaną z chorobami (43,8%). Dla co czwartego ankietowanego barierą stanowi konieczność zatrudnienia lekarza lub pielęgniarki (25,6%), a co piątego konieczność zapewnienia opieki drugiej osoby/asystenta (21,0%) lub konieczność poświęcania większej uwagi pracownikom z niepełnosprawnościami (19,2%) (zob. wykres 17).

Wykres 17. Przeszkody w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami w opinii pracodawców z otwartego rynku pracy (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=390

*pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%



Rozkład odpowiedzi respondentów z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

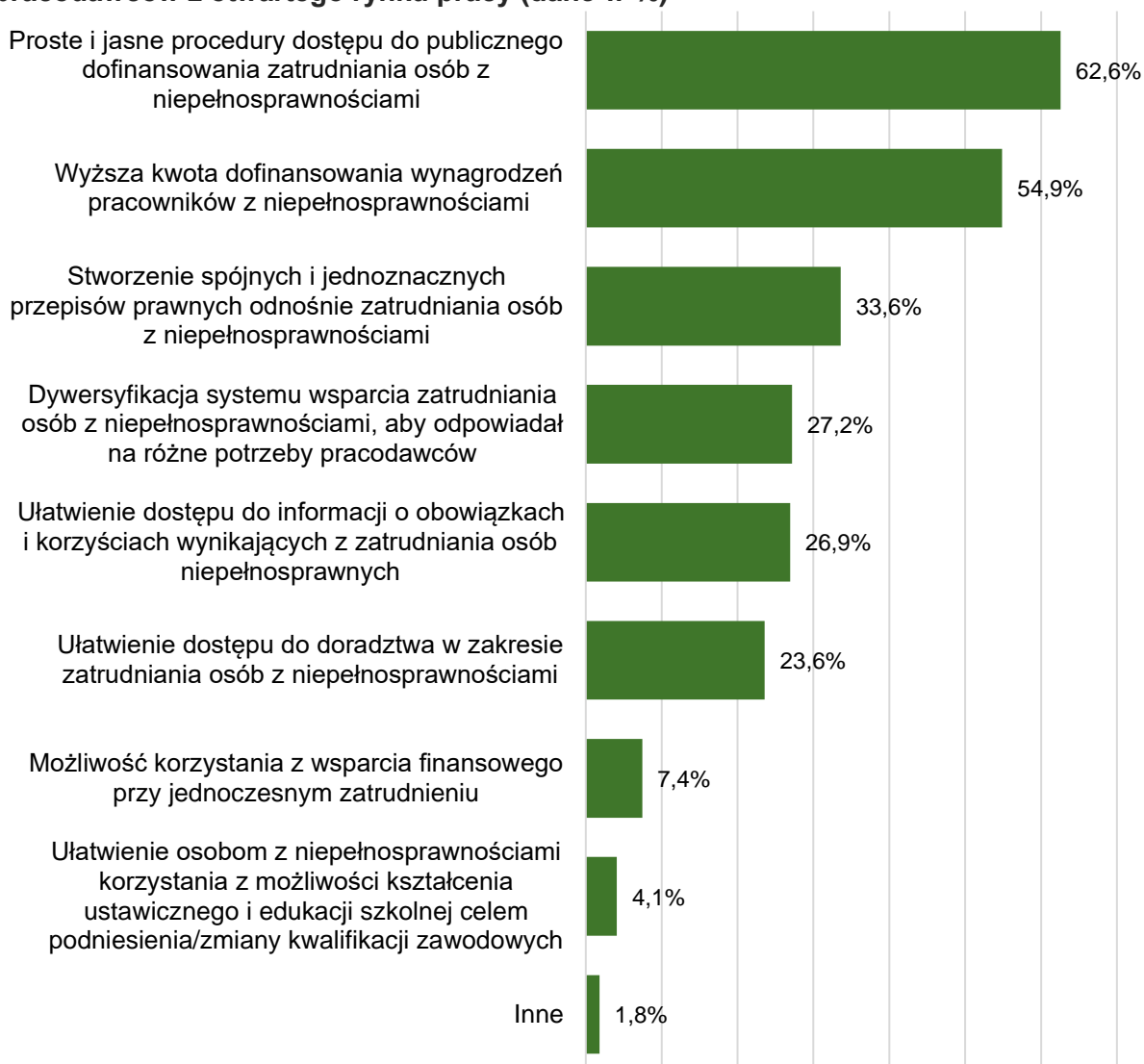
- respondenci działający w sekcji O Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne częściej niż pozostali wymieniali jako przeszkodę w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami konieczność dostosowania miejsca pracy/budynku do potrzeb osób niepełnosprawnych (32,5%). Z kolei przedsiębiorcy działający w sekcji I Zakwaterowanie i gastronomia częściej niż pozostali wskazywali warunki pracy niedostosowane do potrzeb osoby z niepełnosprawnością (30,8%), a pracodawcy z sekcji P Edukacja konieczność zatrudnienia lekarza lub pielęgniarki (57,1%).
- dla pracodawców z Subregionu Południowego brak odpowiedniego wykształcenia, kwalifikacji i uprawnień u kandydatów stanowi przeszkodę w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością częściej niż dla pozostałych (26,4%).
- wielkość firmy nie różnicuje znacząco odpowiedzi respondentów w omawianym zakresie.

4.2.6. Oczekiwania pracodawców wobec państwa, w tym systemu prawnego, instytucji rynku pracy w kontekście zatrudniania osób z niepełnosprawnościami

Wśród czynników sprzyjających zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami wskazywano najczęściej nie tylko na proste i jasne procedury dostępu do publicznego dofinansowania zatrudniania tych osób, ale również na wyższe kwoty dofinansowań do ich wynagrodzeń oraz na stworzenie spójnych i jednoznacznych przepisów prawnych odnośnie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami (odpowiednio: 62,6%; 54,9%; 33,6%). Co czwarty respondent wskazywał także na dywersyfikację systemu wsparcia zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, aby odpowiadał na różne potrzeby pracodawców (27,2%), na ułatwienie dostępu do informacji o obowiązkach i korzyściach wynikających z zatrudniania osób niepełnosprawnych (26,9%) oraz na ułatwienie dostępu do doradztwa w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami (23,6%) (zob. wykres 18).



Wykres 18. Czynniki sprzyjające zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami w opinii pracodawców z otwartego rynku pracy (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=390
*pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%

Rozkład odpowiedzi respondentów z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- pracodawcy prowadzący działalność w sekcji P Edukacja najczęściej wskazywali, że zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością będzie sprzyjać ułatwienie dostępu do informacji o obowiązkach i korzyściach wynikających z zatrudniania osób niepełnosprawnych (71,4%), a z sekcji C Przetwórstwo przemysłowe oraz I Zakwaterowanie i gastronomia najczęściej wskazywali na ułatwienie dostępu do doradztwa w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami (odpowiednio 41,3%; 38,5%),
- pozostałe zmienne nie różnicują znacząco odpowiedzi respondentów w omawianym zakresie.



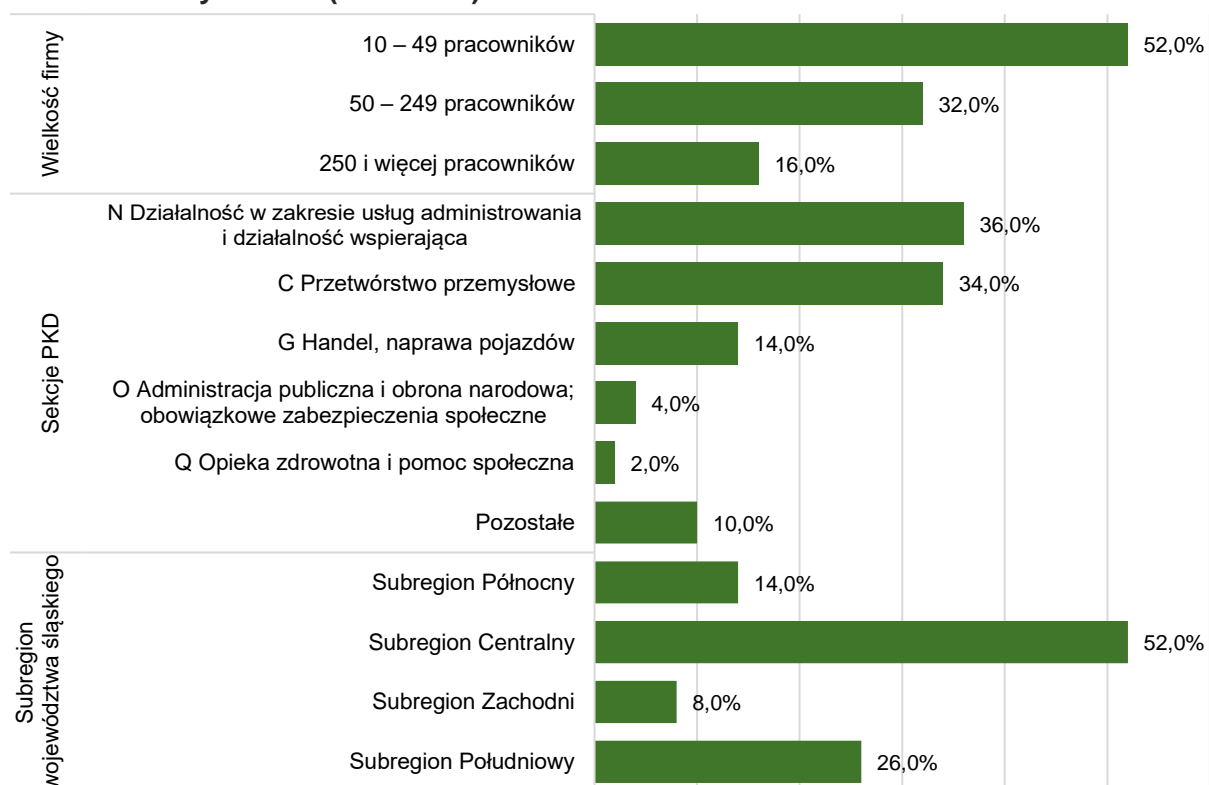
4.3. Pracodawcy z chronionego rynku pracy

W tym rozdziale dane zaprezentowano bez podziału na zmienne metryczkowe, co wynika z niskiej liczebności grupy pracodawców z chronionego rynku pracy.

4.3.1. Charakterystyka badanych

Pracodawcy z chronionego rynku pracy biorący udział w badaniu to przede wszystkim małe i średnie przedsiębiorstwa (odpowiednio: 52,0%; 32,0%). Pracodawcy ci działają przede wszystkim w branży Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (bez Działalności związanej z zatrudnieniem) (36,0%) i Przetwórstwo przemysłowe (34,0%) oraz w Subregionie Centralnym (52,0%) (zob. wykres 19).

Wykres 19. Charakterystyka pracodawców z chronionego rynku pracy ze względu na zmienne metryczkowe (dane w %)



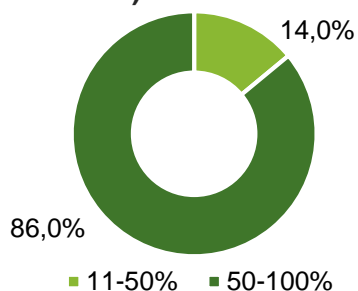
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=50

*Pozostałe sekcje, w tym: A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo; B - Górnictwo i wydobywanie; E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją; F - Budownictwo; J - Informacja i komunikacja; L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości; M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją; S - Pozostała działalność usługowa

4.3.2. Sytuacja kadrowa

Większość firm z chronionego rynku pracy zatrudnia w swojej kadrze osoby z niepełnosprawnościami na poziomie od 50% do 100% (86,0%), a co siódmy badany zatrudnia je na poziomie od 11% do 50% (zob. wykres 20).

Wykres 20. Procentowy udział osób z niepełnosprawnościami w kadrze firmy z chronionego rynku pracy (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=50

Wszyscy lub niemal wszyscy respondenci z chronionego rynku pracy zatrudniają przede wszystkim osoby z orzeczoną umiarkowaną lub lekką stopniem niepełnosprawności (odpowiednio: 100,0%; 94,0%), a trzech na czterech osoby posiadające znaczny stopień niepełnosprawności (78,0%) (zob. wykres 21).

Wykres 21. Stopień niepełnosprawności pracowników zatrudnionych przez pracodawców z chronionego rynku pracy (dane w %)*

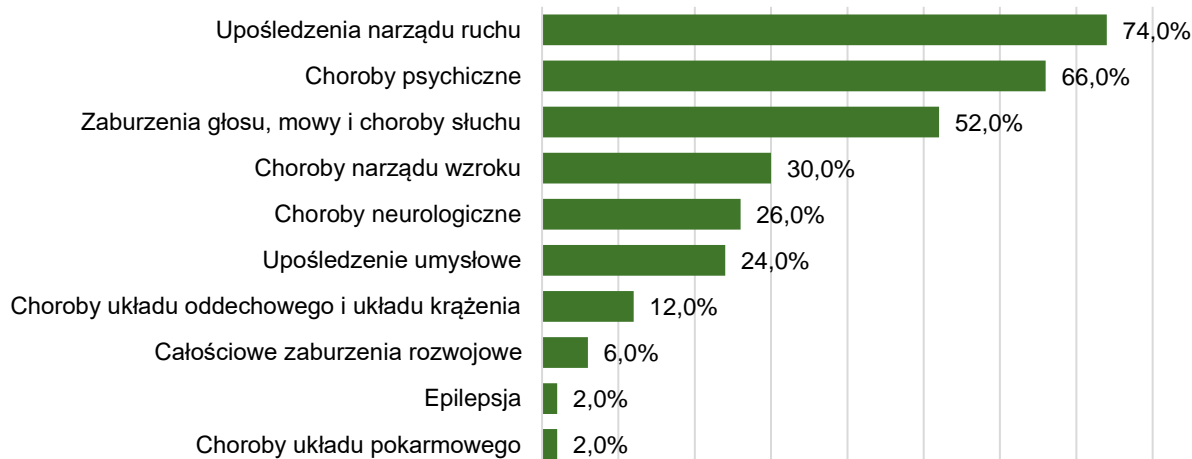


Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=50

*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

Grupy schorzeń, jakie najczęściej posiadają osoby z niepełnosprawnością zatrudnione w badanych podmiotach, to: upośledzenia narządu ruchu (74,0%), choroby psychiczne (66,0%) oraz zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu (52,0%). Co trzecia zatrudniona osoba z niepełnosprawnością cierpi na choroby narządu wzroku (30,0%), a co czwarta na choroby neurologiczne (26,0%) i upośledzenie umysłowe (24,0%) (zob. wykres 22).

Wykres 22. Rodzaj niepełnosprawności pracowników zatrudnianych w firmach z chronionego rynku pracy (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=50

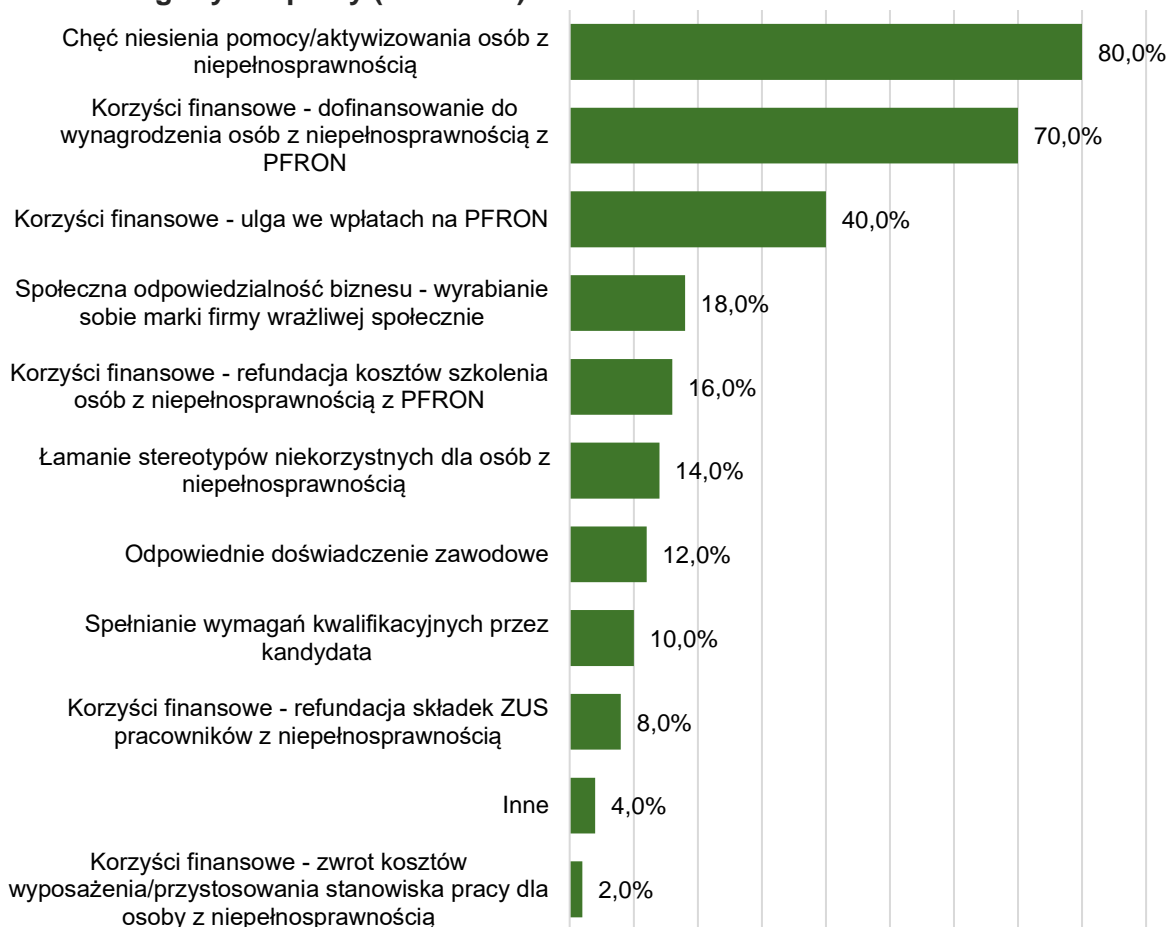
*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%



4.3.3. Powody zatrudniania osób z niepełnosprawnościami

Wśród powodów zatrudniania osób z niepełnosprawnościami ankietowani pracodawcy z chronionego rynku pracy najczęściej wskazywali przede wszystkim na chęć niesienia pomocy/aktywizowania osób z niepełnosprawnością (80,0%) i korzyści finansowe w postaci dofinansowania do wynagrodzenia osób z niepełnosprawnością z PFRON (70,0%) oraz na ulgę we wpłatach na PFRON (40,0%) (zob. wykres 23).

Wykres 23. Powody zatrudniania osób z niepełnosprawnościami w firmach z chronionego rynku pracy (dane w %)*

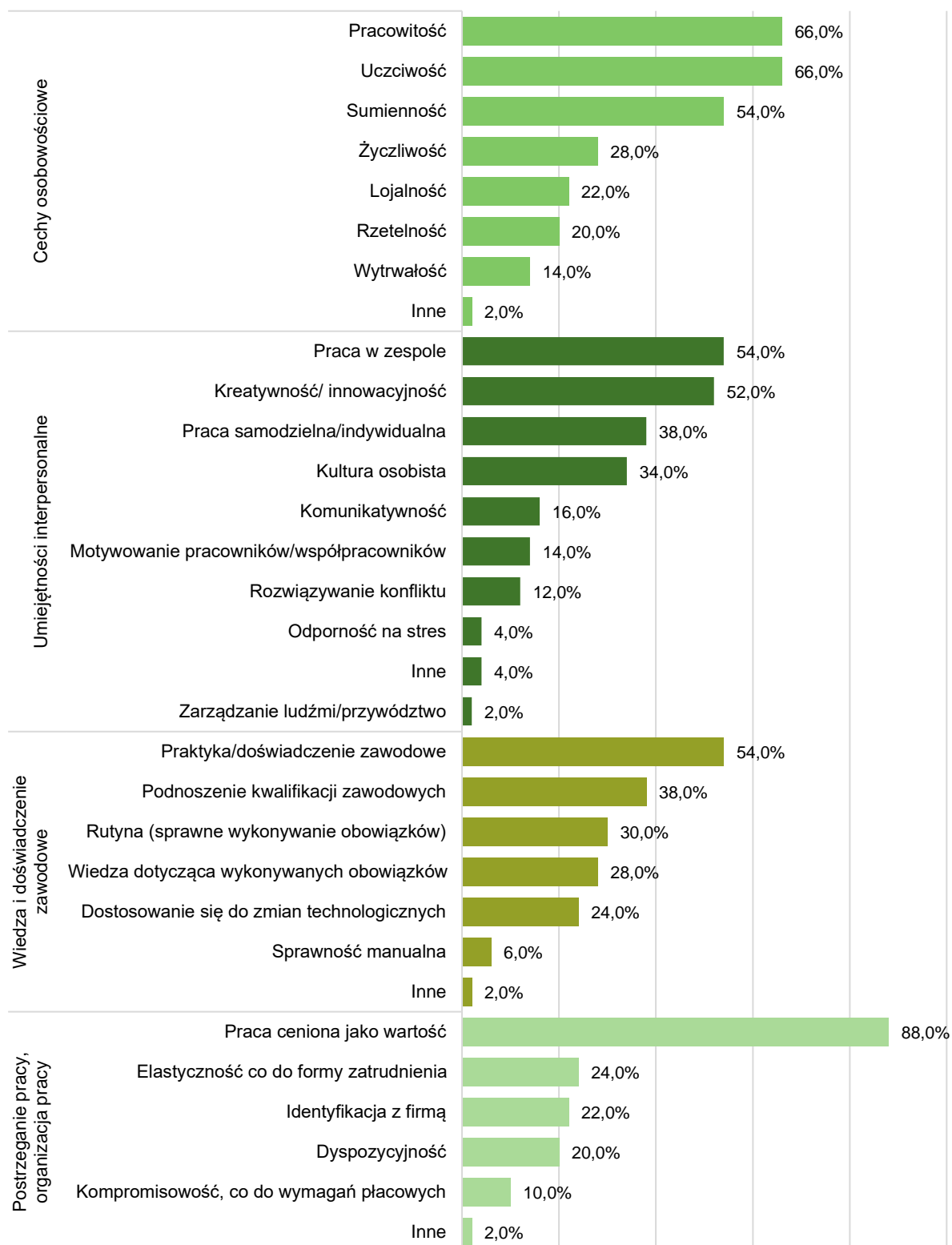


Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=50
*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

Badani pracodawcy z chronionego rynku pracy wśród cech osobowościowych stanowiących o atutach pracowników z niepełnosprawnością wymienili: pracowitość (66,0%), uczciwość (66,0%) i sumienność (54,0%). Do umiejętności interpersonalnych będących mocną stroną tych pracowników zaliczyli: umiejętność pracy w zespole (54,0%), kreatywność/innowacyjność (52,0%) oraz umiejętność pracy samodzielnej/indywidualnej (38,0%). W zakresie wiedzy i doświadczenia zawodowego respondenci za atuty osób z niepełnosprawnościami uznali: ich doświadczenie zawodowe (54,0%), podnoszenie kwalifikacji zawodowych (38,0%) oraz rutynę (sprawne wykonywanie obowiązków zawodowych) (30,0%). Do głównych zalet pracowników z niepełnosprawnością, które związane są z postrzeganiem pracy

i jej organizacją zaliczyli: docenienie pracy jako wartości (88,0%), elastyczność co do formy zatrudnienia (24,0%) oraz identyfikację z firmą (22,0%) (zob. wykres 24).

Wykres 24. Atuty zawodowe pracowników z niepełnosprawnością wskazywane przez pracodawców z chronionego rynku pracy (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=50

*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

4.3.4. Zawody/stanowiska pracy, w których pracują osoby z niepełnosprawnościami oraz warunki pracy oferowane przez pracodawców

W badanych firmach osoby z niepełnosprawnością pracują najczęściej w zawodach należących do następujących wielkich grup zawodów (KZIS): Pracownicy biurowi (50,0%), Pracownicy usług i sprzedawcy (48,0%), Pracownicy wykonujący prace proste (32,0%) oraz Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (26,0%) (zob. wykres 25).

Wykres 25. Zawody/stanowiska pracy (wg KZIS) zajmowane przez osoby z niepełnosprawnościami w firmach z chronionego rynku pracy (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=50
*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

W grupie zawodów **Pracownicy biurowi** osoby z niepełnosprawnością są zatrudniane najczęściej w zawodach/na stanowiskach: pracownik biurowy (80,0%), magazynier (24,0%) oraz sekretarka (16,0%). Z kolei w grupie zawodów **Pracownicy usług i sprzedawcy** najczęściej te osoby pracują w zawodach: pracownik ochrony fizycznej (79,2%). W grupie zawodów **Pracownicy wykonujący prace proste** najczęściej zajmowanymi stanowiskami przez osoby z niepełnosprawnościami są: pracownik utrzymania czystości (93,8%) oraz pakowacz (25,0%). Osoby z niepełnosprawnością w badanych firmach zatrudniane są także w zawodach należących do grupy **Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń**, najczęściej pracują w profesjach: kierowca (23,1%) i monter (23,1%). W grupie **Specjaliści** osoby niepełnosprawnością pracują w badanych firmach głównie w zawodzie/na stanowisku specjalista do spraw kadr (88,9%). Szczegółowe informacje dotyczące pozostałych grup zawodów zawarto w kolejnej tabeli (zob. tabela 6).

Tabela 6. Zawody/stanowiska pracy (wg KZIS), w których zatrudniane są osoby z niepełnosprawnościami w firmach z chronionego rynku pracy (dane w liczbach i %)

Zawody/stanowiska pracy	Liczba wskazań	Odsetek
Pracownicy biurowi (N=25)		
Pracownik biurowy	20	80,0%
Magazynier	6	24,0%
Sekretarka	4	16,0%
Pracownicy usług i sprzedawcy (N=24)		
Pracownik ochrony	19	79,2%
Robotnik gospodarczy	2	8,3%
Sprzedawca	2	8,3%
Portier	2	8,3%
Pracownicy wykonujący prace proste (N=16)		
Pracownik utrzymania czystości	15	93,8%
Pakowacz	4	25,0%
Dozorca	2	12,5%
Pomoc kuchenna	2	12,5%
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	2	12,5%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (N=13)		
Kierowca	3	23,1%
Monter	3	23,1%
Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	2	15,4%
Operator maszyn i urządzeń	2	15,4%
Specjaliści (osoby z wyższym wykształceniem) (N=9)		
Specjalista do spraw kadr	8	88,9%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (N=9)		
Pracownik produkcji	7	77,8%
Szwaczka	2	22,2%
Kadra zarządzająca/kierownicy (N=8)		
Dyrektor działu	1	12,5%
Główny księgowy	1	12,5%
Kierownik działu kadr i płac	1	12,5%
Kierownik grupy robót	1	12,5%
Kierownik magazynu	1	12,5%
Kierownik obiektu	1	12,5%
Kierownik ochrony	1	12,5%
Kierownik produkcji w przemyśle	1	12,5%
Menedżer	1	12,5%
Naczelnik / kierownik wydziału	1	12,5%
Pozostali kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani	1	12,5%



Zawody/stanowiska pracy	Liczba wskazań	Odsetek
Prezes	1	12,5%
Technicy i inny średni personel (N=7)		
Księgowa	3	42,9%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (N=1)		
Robotnik leśny	1	2,0%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice

W ankietowanych podmiotach z chronionego rynku pracy pracownikom z niepełnosprawnościami oferuje się wyłącznie umowę o pracę (100,0%), a najczęściej także: pełny wymiar etatu zgodny z przepisami prawa o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (88,0%), wynagrodzenie minimalne (66,0%) oraz premię (62,0%). Pracownicy z niepełnosprawnością w badanych podmiotach pracują przeważnie w systemie 2-zmianowym (48,0%), w stałych godzinach pracy (82,0%), wykonując ją w formie stacjonarnej w siedzibie pracodawcy (96,0%). Niemal dwóch na trzech pracodawców oferuje pracownikom z niepełnosprawnością benefity (62,0%), najczęściej jest to: dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne oraz dofinansowanie/zapewnienie dojazdów do/z pracy (po 30,0%) (zob. tabela 7).

Tabela 7. Warunki pracy oferowane osobom z niepełnosprawnościami w firmach z chronionego rynku pracy (dane w %)

Oferowane warunki pracy	Odsetek
Wynagrodzenie	
minimalne	66,0%
powyżej minimalnego	34,0%
Premia (np. miesięczna, kwartalna, półroczna, roczna)	
Tak	62,0%
Nie	38,0%
Rodzaj umowy	
umowa o pracę	100,0%
Wymiar etatu	
pełny (zgodny z przepisami prawa o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych)	88,0%
niepełny	12,0%
Organizacja systemu czasu pracy	
1-zmiana	38,0%
2-zmiany	48,0%
3-zmiany	14,0%
Forma świadczenia pracy	
praca zdalna	0,0%
praca hybrydowa (zdalna i stacjonarna)	4,0%
praca w siedzibie pracodawcy	96,0%

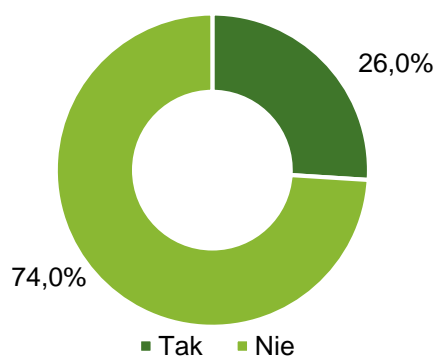


Oferowane warunki pracy	Odsetek
Czas pracy	
stałe godziny pracy	82,0%
elastyczne godziny pracy	16,0%
zadaniowy czas pracy	2,0%
Benefity	
Dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne	30,0%
Karta fitness/sport	4,0%
Dofinansowanie do posiłków	0,0%
Zapewnienie posiłku regeneracyjnego	2,0%
Bezpłatna kawa, herbata, owoce	2,0%
Dofinansowanie/zapewnienie dojazdów do/z pracy	30,0%
Refundacje z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych	22,0%
Bezpłatne szkolenia	12,0%
Dofinansowanie do szkoleń	8,0%
Pomoc prawna	10,0%
Brak benefitów	38,0%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice; N=50

Co czwarty respondent z chronionego rynku pracy deklaruje zapotrzebowanie na pracowników (26,0%) (zob. wykres 26).

Wykres 26. Zapotrzebowanie na pracowników w przedsiębiorstwach z chronionego rynku pracy (dane w %)

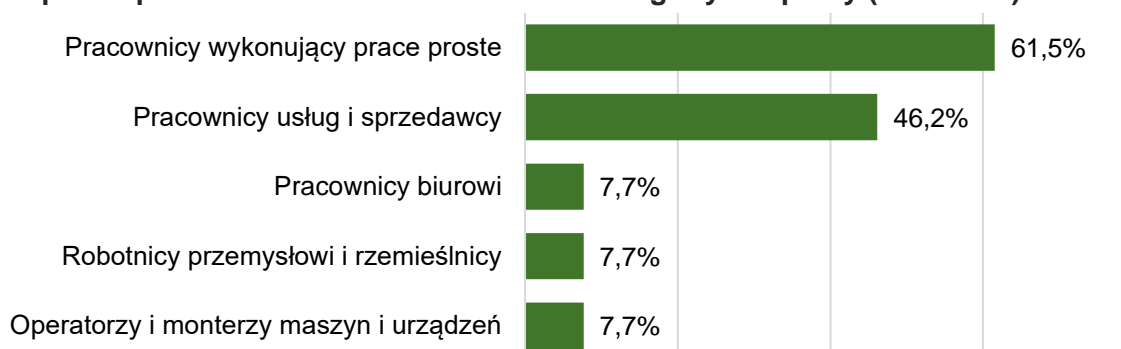


Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=50

Wszyscy pracodawcy deklarujący zapotrzebowanie na pracowników planują zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami. Będą oni poszukiwali pracowników w profesjach wpisujących się w następujące wielkie grupy zawodów: Pracownicy wykonujący prace proste (61,5%) oraz Pracownicy usług i sprzedawcy (46,2%) (zob. wykres 27).



Wykres 27. Zawody/stanowiska pracy (wg KZIS) planowane do obsadzenia osobami z niepełnosprawnościami w firmach z chronionego rynku pracy (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=13
*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

Wśród **Pracowników wykonujących prace proste** poszukiwane będą głównie sprzątaczkі (50%), a w grupie **Pracownicy usług i sprzedawcy** pracownicy ochrony (83,3%) (zob. tabela 8).

Tabela 8. Zawody/stanowiska planowane do obsadzenia przez osoby z niepełnosprawnościami wskazywane przez przedsiębiorstwa z chronionego rynku pracy (dane w liczbach i %)

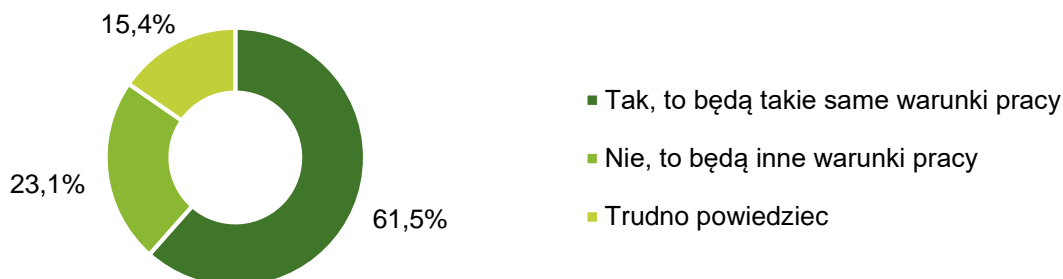
Zawody/stanowiska pracy	Liczba wskazań	Odsetek
Pracownicy wykonujący prace proste (N=8)		
Sprzątaczką	4	50,0%
Pracownicy usług i sprzedawcy (N=6)		
Pracownik ochrony	5	83,3%
Pracownicy biurowi (N=1)		
Pracownik administracji	1	100,0%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (N=1)		
Pracownik produkcyjny	1	100,0%
Szwaczka	1	100,0%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (N=1)		
Operator maszyn i urządzeń	1	100,0%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice

Pracodawcy, którzy zamierzają obsadzić wolne stanowiska pracy zatrudniając osoby z niepełnosprawnościami, deklarowali najczęściej, że zaoferują im takie same warunki pracy jak już zatrudnionym niepełnosprawnym pracownikom (61,5%). Co czwarty ankietowany zamierza zaoferować inne warunki (23,1%), a co siódmy nie potrafił sprecyzować jakie warunki pracy będzie oferował (15,4%) (zob. wykres 28).



Wykres 28. Warunki pracy oferowane osobom z niepełnosprawnościami - kandydatom do pracy, przez pracodawców z chronionego rynku pracy (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=13

4.3.5. Przeszkody/bariery w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami

Respondenci z chronionego rynku pracy wśród przeszkód w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami wskazywali przede wszystkim absencję takich pracowników związaną z chorobami (70,0%) oraz ograniczenia zdrowotne związane bezpośrednio z niepełnosprawnością (42,0%). Dla co czwartego ankietowanego barierą stanowi konieczność zatrudnienia lekarza lub pielęgniarki (26,0%), a co piąty wymienił konieczność poświęcania większej uwagi pracownikom z niepełnosprawnościami (20,0%) (zob. wykres 29).

Wykres 29. Przeszkody w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami w opiniach pracodawców z firm z chronionego rynku pracy (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=50

*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%



4.3.6. Oczekiwania pracodawców wobec państwa, w tym systemu prawnego, instytucji rynku pracy w kontekście zatrudniania osób z niepełnosprawnościami

W opiniach respondentów czynnikami sprzyjającymi zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami są przede wszystkim: proste i jasne procedury dostępu do publicznego dofinansowania za zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami (74,0%), wyższe kwoty dofinansowania do wynagrodzeń (54,0%) oraz ułatwienie dostępu do informacji o obowiązkach i korzyściach wynikających z zatrudniania osób niepełnosprawnych (38,0%). Dla co trzeciego pracodawcy istotne jest też ułatwienie dostępu do doradztwa w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami (32,0%), a dla co czwartego stworzenie spójnych i jednoznacznych przepisów prawnych odnośnie zatrudniania takich osób (28,0%) (zob. wykres 30).

Wykres 30. Czynniki sprzyjające zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami w opiniach pracodawców z chronionego rynku pracy (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=50

*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

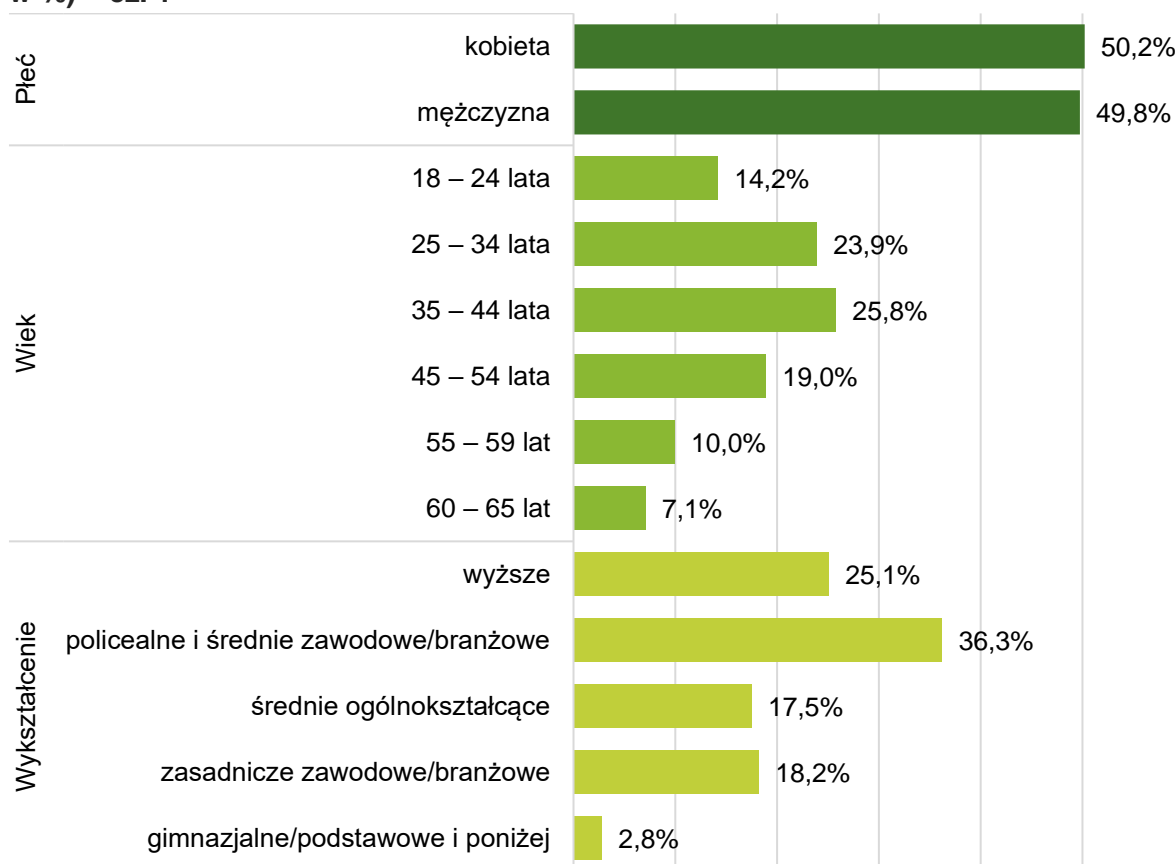


V. Prezentacja, analiza i interpretacja wyników badania wśród pracujących osób z niepełnosprawnościami

5.1. Charakterystyka pracujących osób z niepełnosprawnościami (otwarty i chroniony rynek pracy)

Nieco ponad połowę osób pracujących z niepełnosprawnościami stanowiły kobiety (50,2%). Co czwarty z respondentów to osoba w wieku 35-44 lata (25,8%) bądź 25-34 lata (23,9%). Najwięcej uczestników badania legitymowało się wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym (36,3%) (zob. wykres 31).

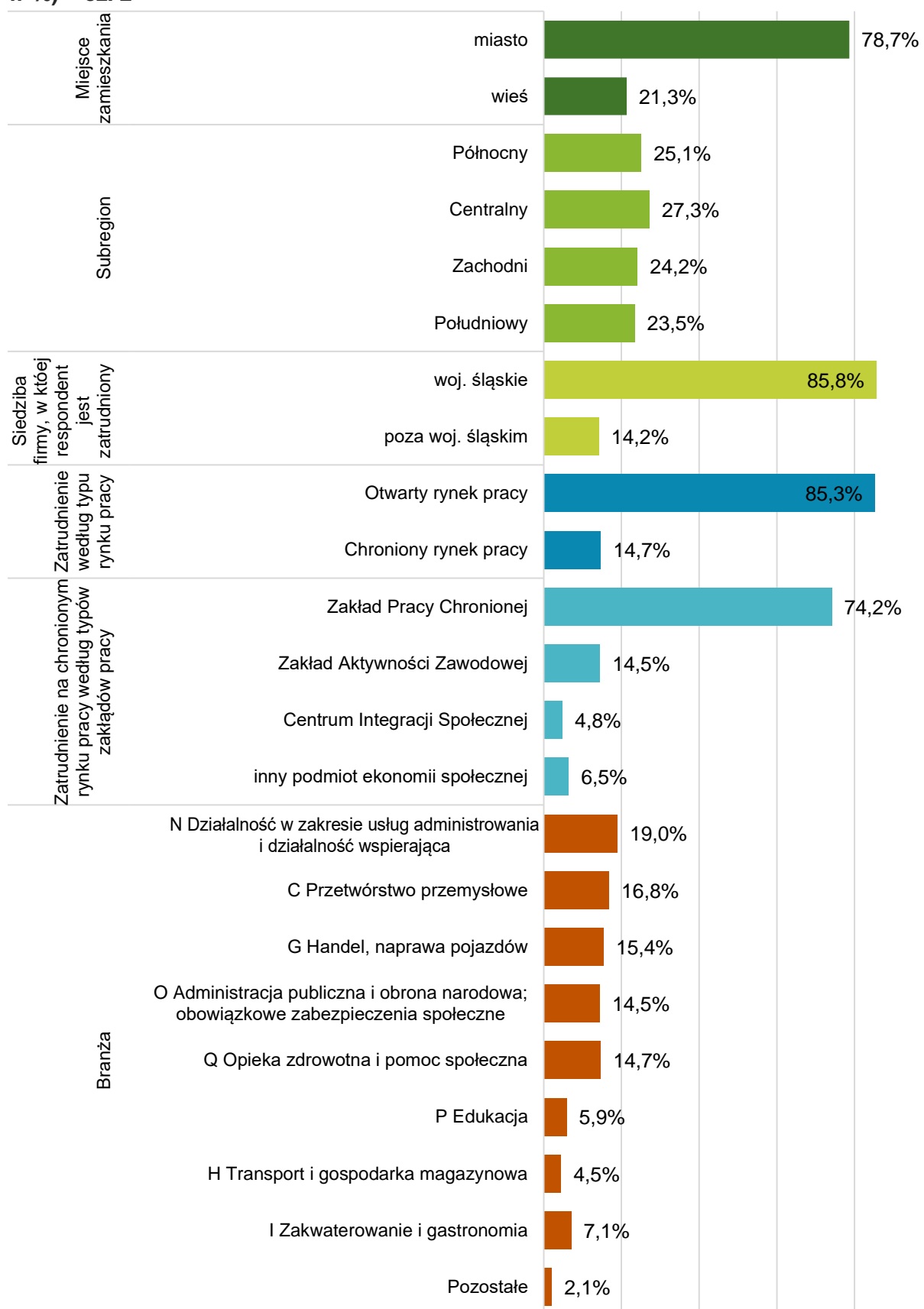
Wykres 31. Charakterystyka badanych ze względu na zmienne metryczkowe (dane w %) – cz. 1



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=422

Większość ankietowanych to mieszkańcy miast (78,7%). Rozkład respondentów ze względu na zamieszkiwane subregiony województwa śląskiego jest równomierny (co czwarty respondent mieszka w jednym z subregionów). W zdecydowanej większości siedziba firm, w których zatrudnieni są respondenci mieści się w województwie śląskim (85,8%). Badani zatrudnieni w firmach z otwartego rynku pracy stanowią 85,3% ogółu respondentów. Pozostali respondenci to pracownicy zatrudnieni na chronionym rynku pracy (14,7%), głównie w Zakładach Pracy Chronionej (74,2%). Osoby uczestniczące w badaniu pracują przede wszystkim w branży: N Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (19,0%), C Przetwórstwo przemysłowe (16,8%) oraz G Handel i naprawa pojazdów (15,4%) (zob. wykres 32).

Wykres 32. Charakterystyka badanych ze względu na zmienne metryczkowe (dane w %) – cz. 2



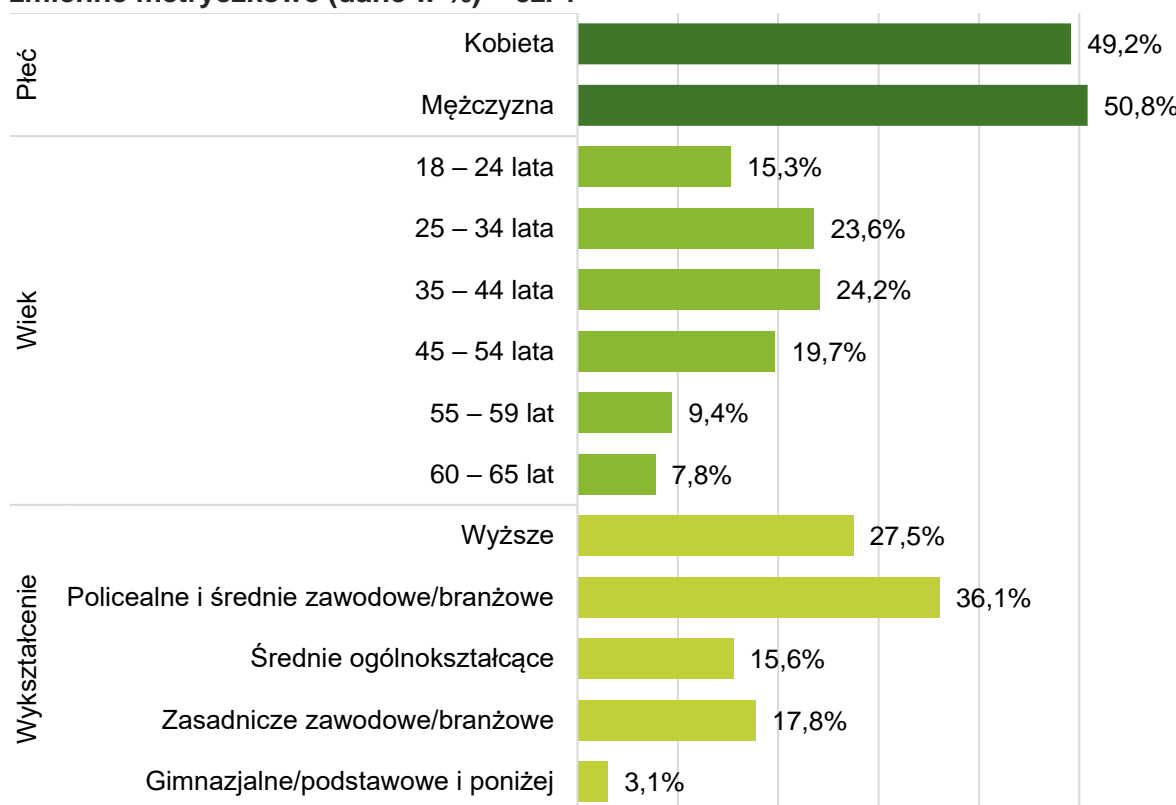
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=422
* bez działu 78 Działalność związana z zatrudnieniem

5.2. Pracujące osoby z niepełnosprawnościami z otwartego rynku pracy

5.2.1. Charakterystyka badanych

Nieco ponad połowę osób pracujących z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy stanowili mężczyźni (50,8%). Co czwarty z respondentów to osoba w wieku 35-44 lata (24,2%) bądź 25-34 lata (23,6%). Najwięcej uczestników badania reprezentujących otwarty rynek pracy legitymowało się wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym (36,1%). (zob. wykres 33).

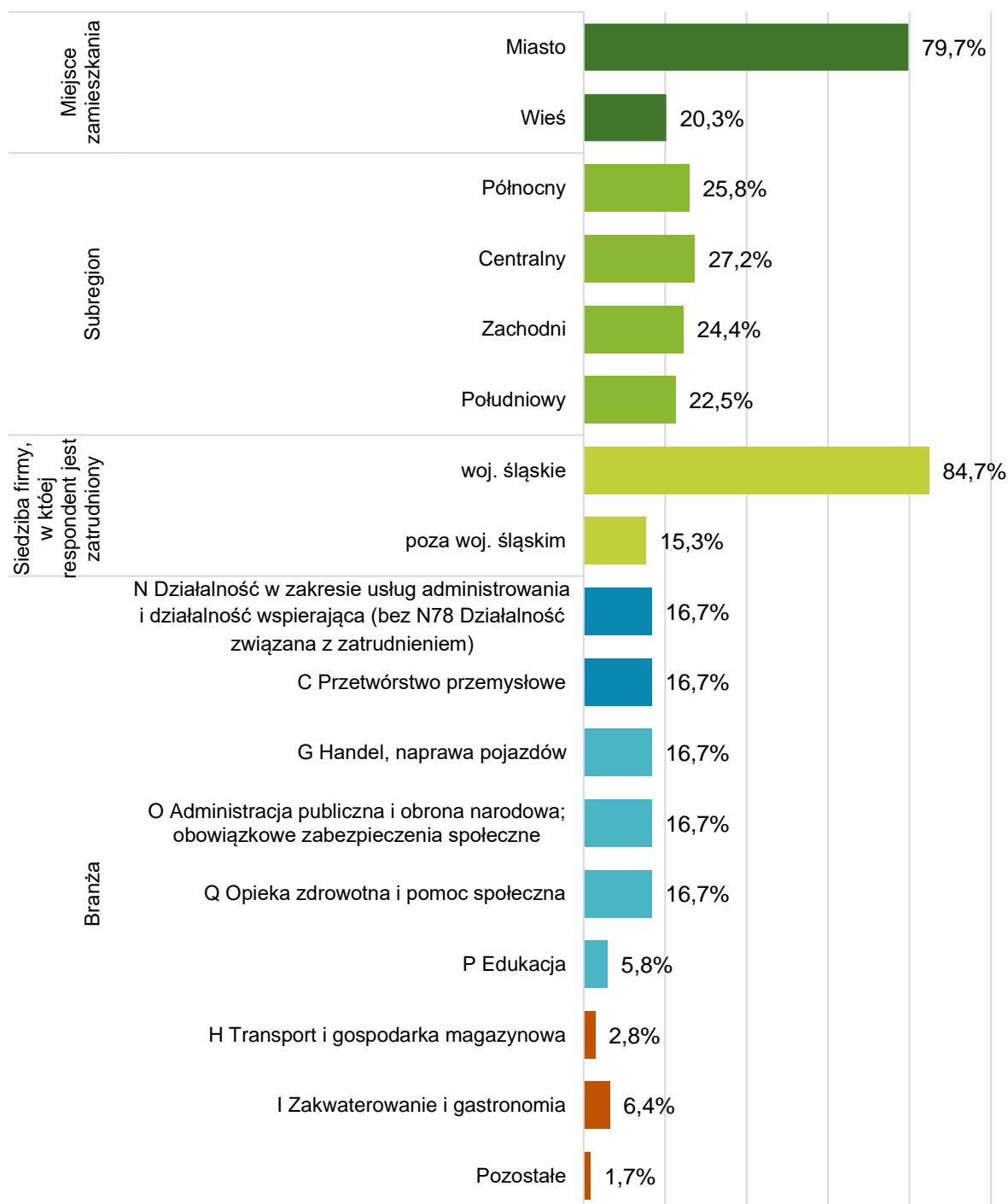
Wykres 33. Charakterystyka badanych z otwartego rynku pracy ze względu na zmienne metryczkowe (dane w %) – cz. 1



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=360

Większość ankietowanych to mieszkańcy miast (79,7%). Rozkład respondentów ze względu na zamieszkiwane subregiony województwa śląskiego jest równomierny (co czwarty respondent mieszka w jednym z subregionów). W większości siedziba firm, w których zatrudnieni są respondenci mieści się w województwie śląskim (84,7%). Co szósty badany był zatrudniony w następujących branżach: N Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, C Przetwórstwo przemysłowe, G Handel i naprawa pojazdów, O Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne oraz Q Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (po 16,7%) (zob. wykres 34).

Wykres 34. Charakterystyka badanych osób z niepełnosprawnościami z otwartego rynku pracy ze względu na zmienne metryczkowe (dane w %) – cz. 2



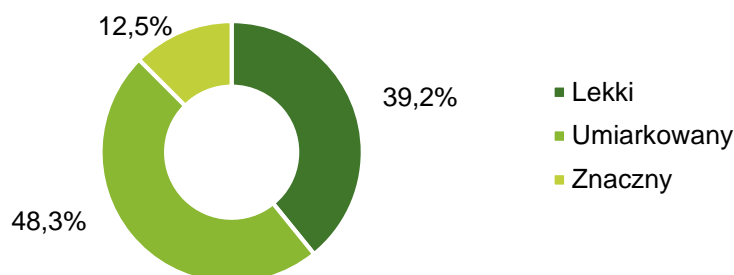
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=360

5.2.2. Sytuacja społeczno-ekonomiczna osób z niepełnosprawnościami pracujących na otwartym rynku pracy

Niemal połowa badanych posiada umiarkowany stopień niepełnosprawności (48,3%). Wyraźnie niższy odsetek stanowiły osoby z niepełnosprawnością w stopniu lekkim (39,2%) i w stopniu znacznym (12,5%) (zob. wykres 35).



Wykres 35. Orzeczony stopień niepełnosprawności pracowników z otwartego rynku pracy (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=360

Rozkład odpowiedzi respondentów ze względu na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- zmienna płeć nie różnicuje znacząco odpowiedzi respondentów,
- osoby w wieku 18-24 lata częściej niż pozostałe posiadają lekki stopień niepełnosprawności (52,7%). Z kolei osoby w wieku 60-65 lat częściej mają orzeczony znaczny stopień niepełnosprawności (25,0%),
- pracujący z niepełnosprawnościami z Subregionu Północnego częściej od pozostałych posiadają umiarkowany stopień niepełnosprawności (55,9%), natomiast mieszkańcy Subregionu Południowego częściej mają orzeczony stopień znaczny (18,5%).

Przyczyną niepełnosprawności co trzeciego respondenta były upośledzenia narządu ruchu (33,1%), co piątego choroby psychiczne (19,4%), a co siódmego choroby narządu wzroku lub choroby neurologiczne (po 14,7%). Wśród innych przyczyn niepełnosprawności znalazły się także cukrzyca oraz choroby onkologiczne (3,1%) (zob. wykres 36).

Wykres 36. Przyczyna niepełnosprawności osób pracujących na otwartym rynku pracy (dane w %)*



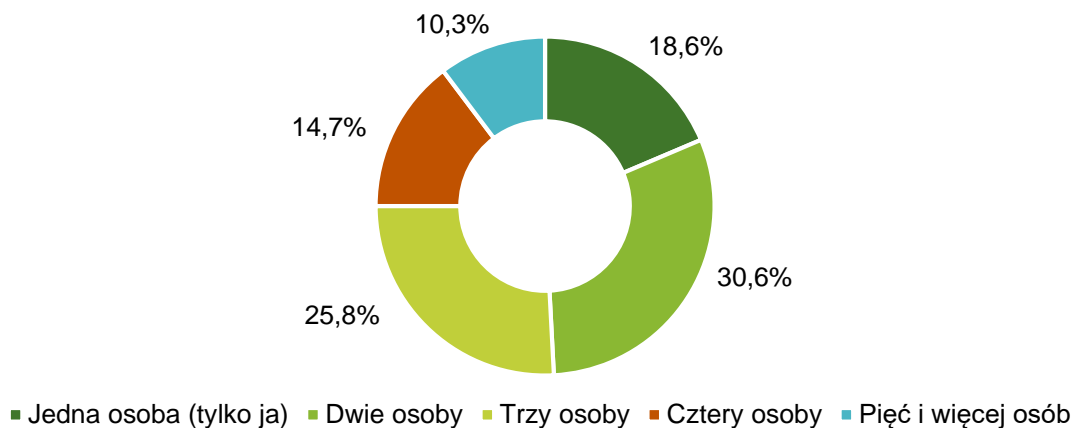
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=360
*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

Analiza odpowiedzi badanych ze względu na zmienne metryczkowe wykazała, że:

- kobiety częściej niż mężczyźni jako przyczynę niepełnosprawności wskazywały choroby narządu wzroku (19,2% względem 10,4% u mężczyzn),
- osoby w wieku 18-24 lata częściej niż pozostali cierpią na upośledzenia umysłowe (25,5%). Osoby w wieku 25-34 lata częściej od pozostałych wskazywały choroby psychiczne (34,1%). Z kolei na upośledzenia narządu ruchu, choroby układu oddechowego i układu krążenia oraz choroby neurologiczne częściej niż pozostali chorują osoby w wieku 60-65 lat (odpowiednio: 71,4%, 28,6%, 21,4%). Poza tą grupą wiekową osoby w przedziale wieku między 45 a 59 lat częściej niż osoby młodsze (18-44 lata) wskazywały na upośledzenie narządu ruchu (średnio 47,4% w stosunku do 20,3%),
- zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu jako przyczynę niepełnosprawności częściej niż pozostali wskazywali mieszkańcy Subregionu Centralnego (15,3%) i Północnego (14,0%). Z kolei upośledzenia narządu ruchu częściej dotyczą mieszkańców Subregionu Zachodniego (43,2%).

W gospodarstwach domowych pracujących osób z niepełnosprawnościami zamieszkują najczęściej dwie (30,6%) lub trzy osoby (25,8%). Tylko co piąte gospodarstwo domowe składa się z jednej osoby (18,6%) (zob. wykres 37).

Wykres 37. Liczba osób w gospodarstwie domowym wśród pracujących osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=360

Rozkład odpowiedzi respondentów ze względu na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

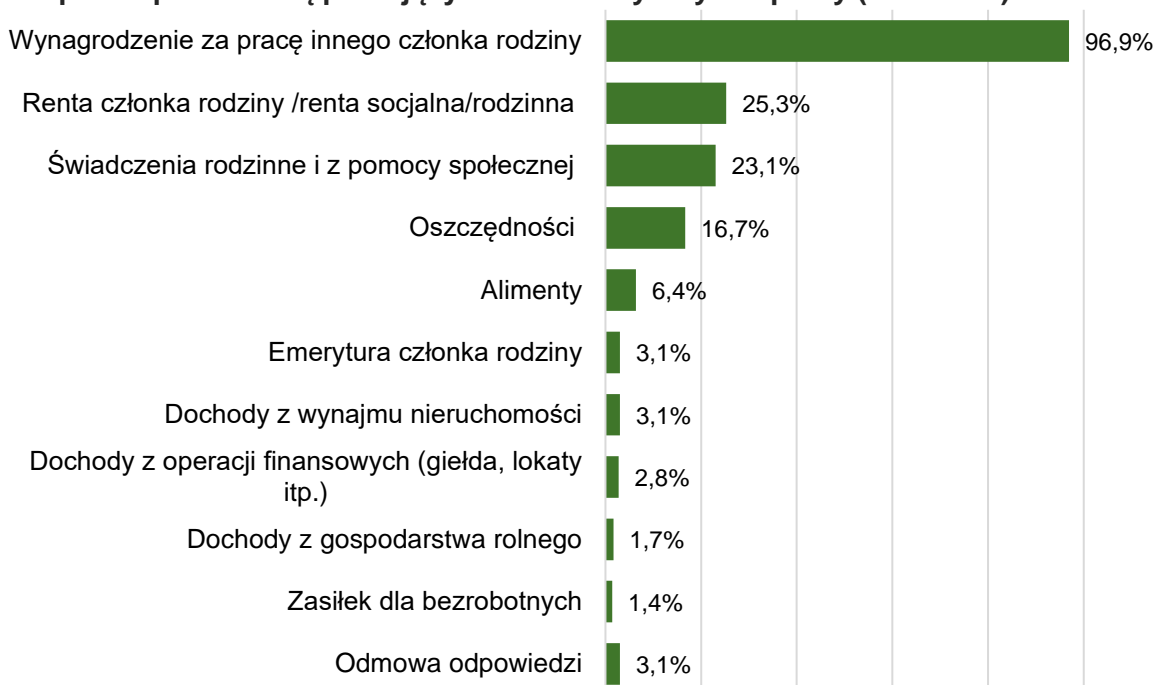
- pracujący mężczyźni z niepełnosprawnościami częściej niż kobiety mieszkają samotnie (22,4% względem 14,7%),
- osoby w wieku 18-24 lata mieszkają w czteroosobowych gospodarstwach częściej niż pozostali badani (21,8%). Badani w wieku 25-34 lata i 55-59 lat częściej niż pozostałe mieszkają samotnie (odpowiednio: 25,3% i 23,5%), a trzyosobowe gospodarstwa mają częściej od pozostałych badanych osoby

w wieku 45-54 lata (35,2%). Respondenci w wieku 60-65 lat częściej niż pozostali badani mieszkają w dwuosobowych rodzinach (53,6%),

- mieszkańcy miast częściej niż mieszkańcy wsi zamieszkują gospodarstwa domowe liczące jedną (21,6%) i dwie osoby (33,8%). Z kolei mieszkańcy wsi częściej zamieszkują w gospodarstwach trzyosobowych (37,0%) oraz pięćoosobowych lub większych (17,8%).

Jako główne źródło dochodów gospodarstwa domowego uczestnicy badania wskazywali wynagrodzenie za pracę innego członka rodziny (96,9%). Co czwarty ankietowany wskazał rentę członka rodziny/rentę socjalną/rodzinną (25,3%), a nieco mniejszy odsetek świadczenia rodzinne i z pomocy społecznej (23,1%) (zob. wykres 38).

Wykres 38. Główne źródła dochodów gospodarstw domowych osób z niepełnosprawnością pracujących na otwartym rynku pracy (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=360

*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

Rozkład odpowiedzi respondentów ze względu na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

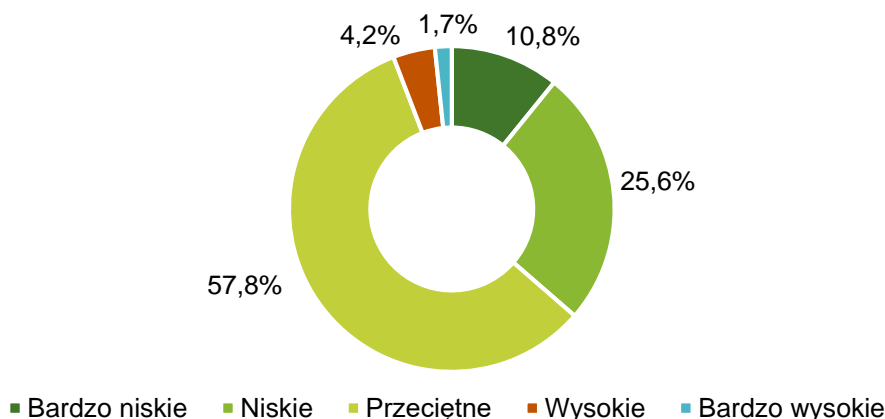
- pracujący mężczyźni z niepełnosprawnościami częściej niż kobiety korzystają z oszczędności (20,8% względem 12,4%),
- osoby w wieku 18-24 lata i 25-34 lata częściej niż pozostali respondenci korzystają ze świadczeń rodzinnych i z pomocy społecznej (odpowiednio 32,7% i 30,6%), a także z oszczędności (odpowiednio 25,5% i 20,0%). Natomiast osoby w wieku 45-54 lata częściej jako dochód wskazują rentę członka rodziny/rentę socjalną/rodzinną (32,4%),
- miejsce zamieszkania (miasto/wieś) nie różnicuje znacząco odpowiedzi respondentów,



- osoby z wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym i poniżej częściej od pozostałych wskazywały na źródła dochodów takie jak: świadczenia rodzinne i z pomocy społecznej (45,5%), renta członka rodziny/renta socjalna/rodzinna (36,4%), oszczędności (36,4%), alimenty (27,3%) oraz dochody z operacji finansowych (giełda, lokaty, itp.) (18,2%),
- dla mieszkańców Subregionu Centralnego częściej niż dla pozostałych badanych źródłem dochodu jest renta członka rodziny/renta socjalna/rodzinna oraz świadczenia rodzinne i z pomocy społecznej (odpowiednio: 30,6%; 29,6%).

Ponad połowa ankietowanych oceniła posiadane dochody jako przeciętne (57,8%), co czwarty badany ocenia je jako niskie (25,6%), a co dziewiąty respondent jako bardzo niskie (10,8%) (zob. wykres 39).

Wykres 39. Ocena posiadanych dochodów przez osoby niepełnosprawne pracujące na otwartym rynku pracy (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=360

Rozkład odpowiedzi respondentów ze względu na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

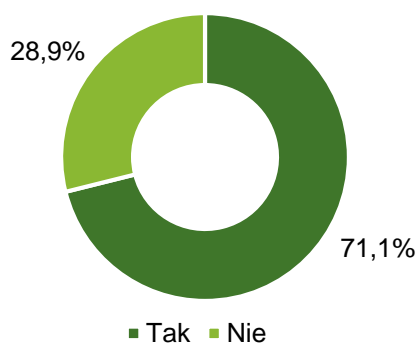
- osoby w przedziale wieku 18-24 lata częściej od pozostałych oceniały swoje dochody jako bardzo niskie i niskie (odpowiednio: 18,2%; 30,9%). Z kolei osoby w wieku 60-65 lat częściej od pozostałych badanych oceniały swoje dochody jako przeciętne (71,4%),
- osoby z wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym i poniżej częściej od pozostałych oceniały swoje dochody jako bardzo niskie (36,4%). Ponadto ta grupa respondentów jak i osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym częściej od pozostałych osób oceniały swoje dochody jako niskie (odpowiednio: 27,3%; 32,8%). Natomiast osoby z wykształceniem wyższym częściej od pozostałych oceniały dochody w swoich gospodarstwach jako przeciętne (64,6%),
- mieszkańcy subregionu Północnego i Zachodniego częściej od pozostałych respondentów oceniali swoje dochody jako niskie (34,4%; 34,1%),

- a mieszkańcy subregionu Południowego częściej od innych wskazywali na przeciętne dochody w swoich gospodarstwach domowych (70,4%),
- zmienna płeć respondentów oraz miasto/wieś nie różnicują znacząco odpowiedzi respondentów, a ich rozkład jest podobny do ogólnego.

5.2.3. Zasoby osób z niepełnosprawnościami pracujących na otwartym rynku pracy

Siedmiu na dziesięciu ankietowanych posiada zawód wyuczony (71,1%). Oznacza to, że pozostałe 28,9% badanych nie posiada formalnie potwierdzonej wiedzy i umiejętności zawodowych, nie posiada także certyfikatów/dyplomów potwierdzających ukończenie szkoleń zawodowych (zob. wykres 40).

Wykres 40. Posiadanie zawodu wyuczonego przez osoby niepełnosprawne pracujące na otwartym rynku pracy (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=360

Rozkład odpowiedzi respondentów ze względu na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- kobiety częściej niż mężczyźni posiadają zawód wyuczony (73,4% względem 68,9%),
- posiadanie wyuczonego zawodu najczęściej od pozostałych respondentów deklarowały osoby w wieku 55-59 lat (88,2%),
- zawód wyuczony częściej posiadają mieszkańcy miast niż wsi (73,5% względem 61,6%),
- subregion zamieszkania nie różnicuje znacząco odpowiedzi respondentów.

Pracujące osoby z niepełnosprawnościami posiadają przede wszystkim następujące zawody wyuczone: ekonomista (6,3%), kucharz (5,1%), księgowy (3,9%), sprzedawca (3,5%), technik informatyk (3,5%) (zob. tabela 9).

Tabela 9. Osoby z niepełnosprawnościami pracujące na otwartym rynku pracy posiadające zawód wyuczony – ujęcie rankingowe (dane w liczbach i %)*

Zawód wyuczony	Liczba wskazań	Odsetek
ekonomista	16	6,3%
kucharz	13	5,1%
księgowy	10	3,9%
sprzedawca	9	3,5%
technik informatyk	9	3,5%
nauczyciel	8	3,1%
informatyk	6	2,3%
fryzjer	6	2,3%
technik ekonomista	6	2,3%
mechanik	6	2,3%
administracja	6	2,3%
cukiernik	5	2,0%
tokarz	5	2,0%
pedagog	4	1,6%
technik mechanik	4	1,6%
technik administracji	4	1,6%
technik rolnik	3	1,2%
krawiec	3	1,2%
pielęgniarka	3	1,2%
terapeuta	3	1,2%
budowlaniec	3	1,2%
murarz	3	1,2%
technik żywienia i usług gastronomicznych	3	1,2%
technik BHP	3	1,2%
technik hotelarstwa	3	1,2%
pracownik socjalny	3	1,2%
technik ochrony środowiska	2	0,8%
fizjoterapeuta	2	0,8%
technik technologii odzieży	2	0,8%
geodeta	2	0,8%
elektryk	2	0,8%
pracownik administracyjno-biurowy	2	0,8%
technik rachunkowości	2	0,8%
handlowiec	2	0,8%
finansista	2	0,8%
prawnik	2	0,8%
kosmetolog	2	0,8%
rejestratorka medyczna	2	0,8%
logistyk	2	0,8%



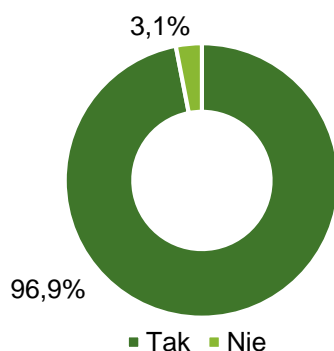
Zawód wyuczony	Liczba wskazań	Odsetek
rolnik	2	0,8%
technik prac biurowych	2	0,8%
stolarz	2	0,8%
filolog polski	2	0,8%
introligator	2	0,8%
technik technologii żywienia zbiorowego	2	0,8%
kelner/barman	2	0,8%
ogrodnik	2	0,8%
technik elektryk	2	0,8%
technik górnictwa	2	0,8%
zarządzanie	2	0,8%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=256

*w tabeli ujęto wyuczzone zawody, w których liczba wskazań wyniosła 2 i więcej

Niemalże wszyscy respondenci posiadają doświadczenie zawodowe (96,9%) (zob. wykres 41).

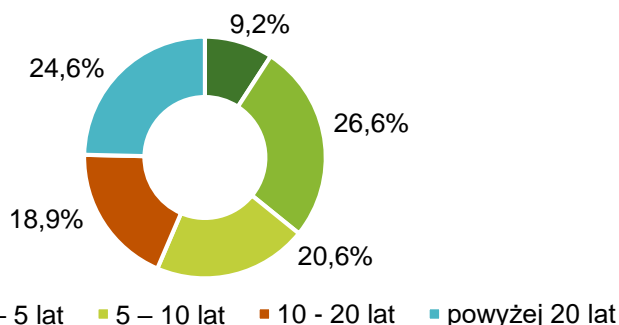
Wykres 41. Posiadanie doświadczenia zawodowego przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na otwartym rynku pracy (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=360

Staż pracy osób posiadających doświadczenie zawodowe wynosi najczęściej 1 - 5 lat (26,6%). Co czwarta osoba ma staż pracy powyżej 20 lat (24,6%), a co piąta w przedziale między 5-10 lat i 10-20 lat (odpowiednio: 20,6%; 18,9%). Niewielkie doświadczenie zawodowe do 1 roku ma 9,2% respondentów (zob. wykres 42).

Wykres 42. Doświadczenie zawodowe/staż pracy osób niepełnosprawnych pracujących na otwartym rynku pracy liczone w latach (dane w %)

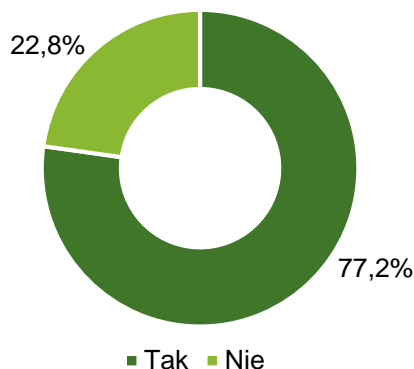


Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=349



Trzech na czterech badanych deklaroowało, że posiada kwalifikacje/uprawnienia/umiejętności zawodowe (77,2%) (zob. wykres 43).

Wykres 43. Posiadanie kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na otwartym rynku pracy (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=360

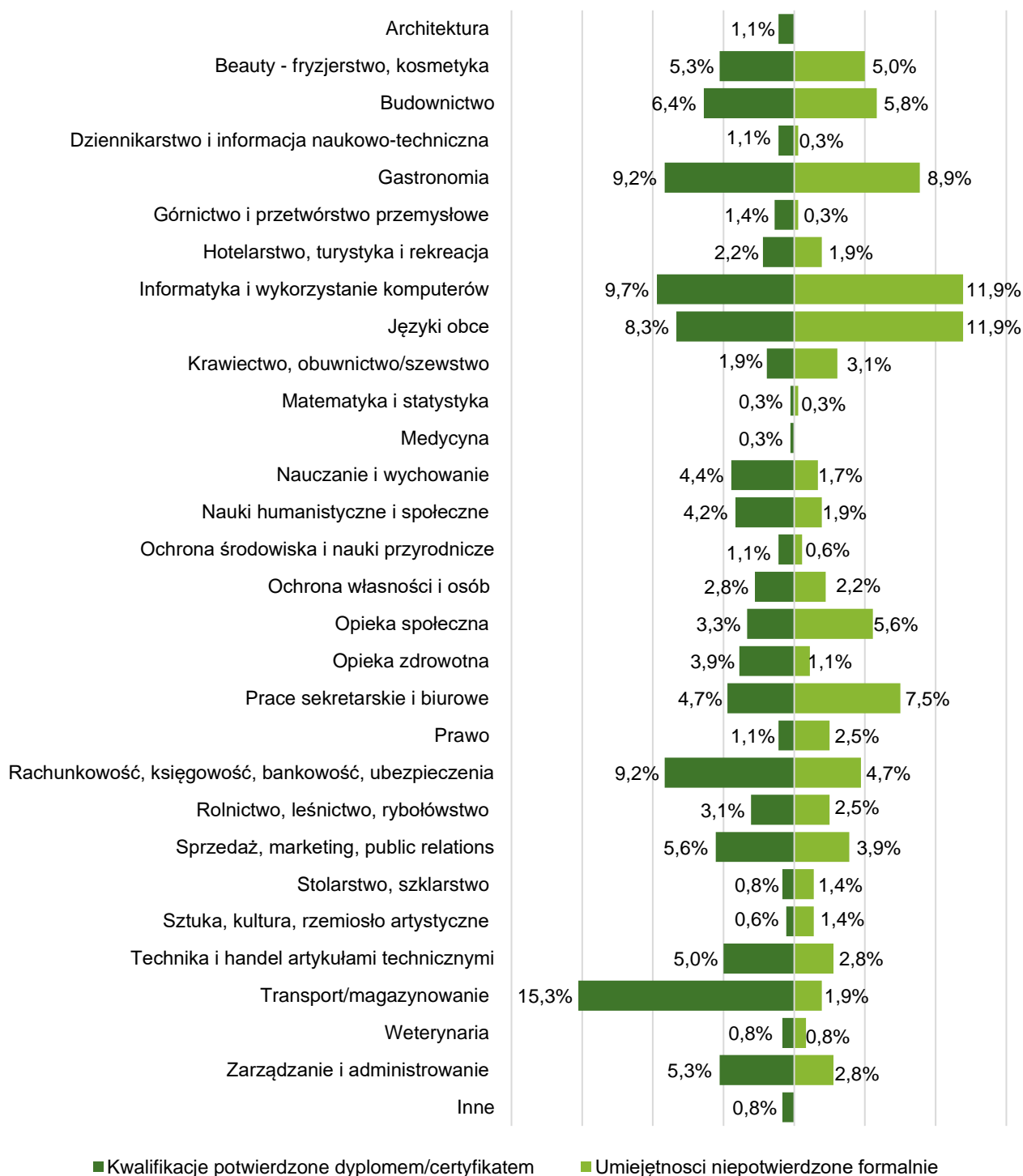
Analiza odpowiedzi badanych ze względu na zmienne metryczkowe wykazała, że:

- płeć, miejsce zamieszkania (miasto/wieś) nie różnicują znacząco odpowiedzi respondentów,
- wraz z wiekiem wzrasta odsetek badanych posiadających kwalifikacje/uprawnienia/umiejętności zawodowe. Osoby w wieku 60-65 lat deklarowały ich posiadanie częściej niż pozostali (96,4%),
- badani, którzy najczęściej posiadają kwalifikacje/uprawnienia/umiejętności zawodowe to mieszkańcy Subregionu Zachodniego (81,8%) i Południowego (77,8%).

Obszary zawodowe, w których badane pracujące osoby z niepełnosprawnościami posiadają potwierdzone kwalifikacje/uprawnienia/umiejętności to przede wszystkim: transport/magazynowanie (15,3%), informatyka i wykorzystanie komputerów (9,7%), gastronomia (9,2%), rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia, analiza inwestycyjna (prawo podatkowe) (9,2%) oraz języki obce (8,3%). Z kolei obszary zawodowe, w których respondenci posiadają umiejętności niepotwierdzone formalnie to przede wszystkim: języki obce, informatyka i wykorzystanie komputerów (po 11,9%), gastronomia (8,9%) oraz prace sekretarskie i biurowe (7,5%) (zob. wykres 44).



Wykres 44. Obszary zawodowe, w których osoby z niepełnosprawnościami pracujące na otwartym rynku pracy posiadają potwierdzone/niepotwierdzone kwalifikacje/uprawnienia/umiejętności zawodowe (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=278

*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

Respondenci w poszczególnych obszarach zawodowych wskazywali na posiadanie następujących kwalifikacji/uprawnień potwierdzonych dyplomem certyfikatem lub umiejętności niepotwierdzonych formalnie (zob. tabela 10).

Tabela 10. Kwalifikacje/uprawnienia potwierdzone dyplomem/certyfikatem oraz umiejętności niepotwierdzone formalnie osób z niepełnosprawnościami pracujących na otwartym rynku pracy* (dane w liczbach)

Kwalifikacje/uprawnienia potwierdzone dyplomem/certyfikatem	Liczba wskazań	Umiejętności niepotwierdzone formalnie	Liczba wskazań
Transport/magazynowanie	N=55	N=7	
Prawo jazdy kat.:			
– B	37	Magazynier	
– A, T, C+E:	3		4
Obsługa wózków widłowych	11	logistyk	2
Magazynier	3	Logistyk, magazynier	1
Logistyk	2		
Informatyka i wykorzystanie komputerów	N=35	N=43	
Kurs obsługi komputera	11	Obsługa komputera, programów komputerowych	26
Technik informatyk	3	Znajomość pakietu MS Office	7
Administracja systemów komputerowych, Tworzenie i administrowanie stronami i aplikacjami internetowymi	3	Serwis IT/komputerów	3
Kurs obsługi programów biurowych	3	Hardware	1
Bazy danych	2		
Gastronomia	N=33	N=32	
Kurs kucharski/kucharz	15	Cukiernictwo	5
Kurs na cukiernika/Cukiernik	7	Gotowanie	8
Technik żywienia i usług gastronomicznych/technologii żywienia zbiorowego	3	Kelnerstwo	4
Kurs kelnerski/kelner	3		
Kurs barmana/barman	2		
Kurs piekarza/piekarz	2		
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia	N=33	N=17	
Księgowość (wykształcenie/kursy)	15	Rachunkowość	3
Rachunkowość (wykształcenie/kursy)	6	Bankowość	3
Kurs bankowości	2	Księgowość	2
Języki obce	N=30	N=43	
Język angielski	23	Język angielski	32
język niemiecki	4	Język niemiecki	6
		Język rosyjski	3
Budownictwo	N=23	N=21	
Kurs malarza	5	Murarz	7



Kwalifikacje/uprawnienia potwierdzone dyplomem/certyfikatem	Liczba wskazań	Umiejętności niepotwierdzone formalnie	Liczba wskazań
Murarz	4	Malarz	3
Tynkarz	3	Tynkarz	3
Kurs zawodowy budownictwo	2		
Brukarz	2		
Operator sprzętu ciężkiego i budowlanego (w tym koparki)	2		
Technik budownictwa	2		
Sprzedaż, marketing, public relations	N=20	N=14	
Obsługa kasy fiskalnej	6	Obsługa kasy fiskalnej	4
Kurs - metody sprzedaży i obsługa klienta	6	Obsługa klienta	4
Marketing (w tym w Internecie)	3	Sprzedaż	2
kursy handlowe/branżowe	2		
Beauty - fryzjerstwo, kosmetyka	N=19	N=18	
Kurs kosmetyczny (stylizacja paznokci, rzęs, brwi, makijaż)	10	Fryzjer	8
Fryzjerstwo (kursy/ świadectwa czeladnicze)	7	Stylizacja paznokci	4
Kosmetologia	2	Kosmetyka	2
Zarządzanie i administrowanie	N=19	N=10	
Zarządzanie (zasobami ludzkimi, projektami, w administracji, MBA)	13	Rekrutacja	2
Administracja	4	Zarządzanie zespołem	2
Technika i handel artykułami technicznymi	N=18	N=10	
Ślusarz/tokarz/operator obrabiarek CNC	4	Elektryczne	2
mechanik (maszyn i urządzeń, pojazdów)	4	Mechanika	2
Kurs spawania/spawacz	2		
Dyplom technikum	2		
Uprawnienia elektryczne	2		
Prace sekretarskie i biurowe	N=17	N=27	
Obsługa biura, urządzeń i programów biurowych	11	Obsługa urządzeń biurowych	9
		Obsługa biura	7
Nauczanie i wychowanie	N=16	N=6	
Kurs pedagogiczny	6	Nauczanie i wychowanie	3
Pedagogika - studia wyższe	3		
Dyplom uczelni wyższej	2		



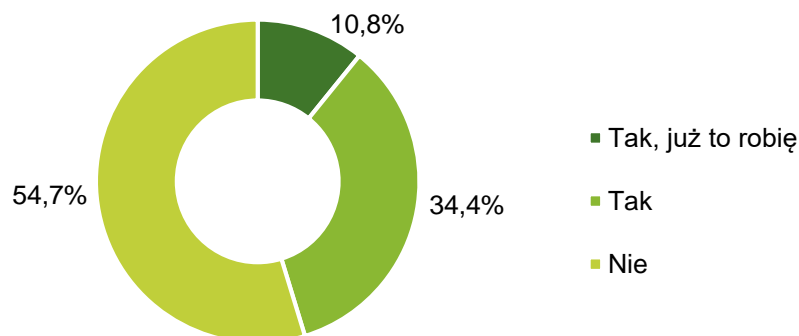
Kwalifikacje/uprawnienia potwierdzone dyplomem/certyfikatem	Liczba wskazań	Umiejętności niepotwierdzone formalnie	Liczba wskazań
Nauki humanistyczne i społeczne	N=15	N=7	
Magister ekonomii	2	Psychologia	3
Technikum ekonomiczne	2		
Opieka zdrowotna	N=14	N=4	
Dyplom pielęgniarstwo	3	Rehabilitacja	3
Fizjoterapeuta	2	Pracownik, opiekun medyczny	1
Kurs rehabilitanta	2		
Opieka społeczna	N=12	N=20	
Kurs opiekuna (starszej, osoby niepełnosprawnej, nad dziećmi)	8	Opieka nad dziećmi	5
		Opieka nad osobami starszymi	5
		Terapia zajęciowa	3
Rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo	N=11	N=9	
Rolnik	2	Praca w gospodarstwie	3
Inżynier rolnik	2	Ogrodnik sadownik	2
Technik rolnik	2		
Ogrodnik/sadownik	2		
Ochrona własności i osób	N=10	N=8	
Kurs ochroniarski	8	Ochrona/pracownik ochrony	4
Kurs zawodowego pracownika ochrony	2	Operator monitoringu	2

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=325

*w tabeli ujęto obszary zawodowe dotyczące kwalifikacji/uprawnień potwierdzonych dyplomem/certyfikatem, w których liczba wskazań wyniosła 10 i więcej

Co trzeci ankietowany wyraził chęć nabycia/zmiany/podniesienia kwalifikacji/uprawnienia/umiejętności zawodowych w najbliższym roku (34,4%). Odmienne deklarację złożyła ponad połowa respondentów (54,7%). Co istotne, działania w tym zakresie w chwili obecnej podejmuje 10,8% badanych (zob. wykres 45).

Wykres 45. Chęć nabycia/zmiany/podniesienia kwalifikacji/uprawnienia/umiejętności zawodowych w najbliższym roku przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na otwartym rynku pracy (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=360



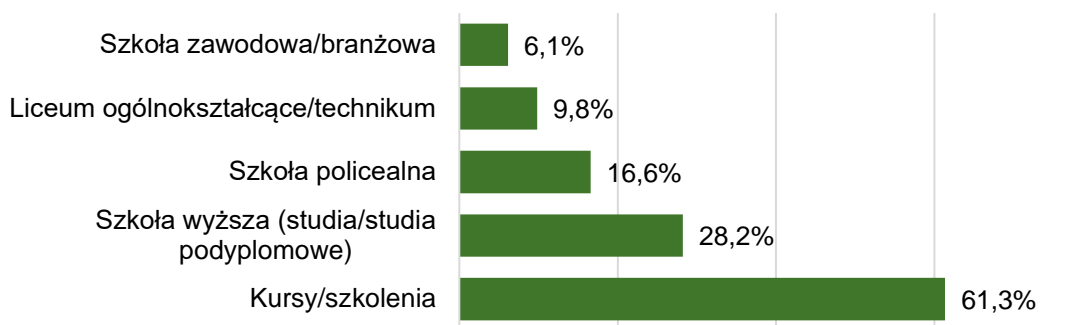
Rozkład odpowiedzi respondentów ze względu na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- osoby młode 18-24 lata częściej niż pozostali respondenci już podjęli działania mające na celu nabycie/zmianę/podniesienie kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych (16,4%). Osoby w wieku 35-44 lata częściej od pozostałych uczestników badania deklarowali chęć zmiany/podniesienia kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych (44,8%). Z kolei osoby w wieku 55-59 lat oraz 60-65 lat częściej od innych nie myślą o zmianie swoich kompetencji zawodowych (odpowiednio: 85,3%; 89,3%),
- osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym częściej niż pozostali już podjęli działania związane z nabywaniem/zmianą swoich kwalifikacji (14,3%), a osoby z wykształceniem wyższym oraz policealnym i średnim zawodowym/branżowym częściej od innych respondentów deklarują chęć nabycia/zmiany kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych (odpowiednio: 41,4%; 39,2%). Osoby z wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym i poniżej oraz z zasadniczym zawodowym częściej od pozostałych nie zamierzają w najbliższym roku zmieniać/nabywać nowych kwalifikacji zawodowych (72,7%; 73,4%),
- mieszkańcy wsi częściej niż miast deklarują, że w najbliższym roku nie będą zainteresowani nabyciem/zmianą swoich kwalifikacji zawodowych (63,0%),
- pracownicy zatrudnieni w podmiotach z sekcji P Edukacja częściej niż pozostali badani z innych sekcji deklarują, że już nabywają/zmieniają /podnoszą swoje kwalifikacje zawodowe (19,0%). Pracownicy, których zakłady pracy wpisują się w sekcję H Transport i gospodarka magazynowa częściej od pozostałych deklarują chęć nabycia/zmiany/podniesienia kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych w najbliższym roku (50,0%).
Odmiennego zdania są pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach z sekcji N działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, którzy częściej od innych nie są zainteresowani w najbliższym roku nabywaniem/podnoszeniem/zmianą swoich kompetencji zawodowych (63,3%),
- zmienna płeć oraz subregion nie różnicuje znacząco odpowiedzi badanych a ich rozkład jest podobny do ogólnego.

Spośród osób planujących nabycie/zmianę/podniesienie kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych, większość preferuje kursy/szkolenia (61,3%). Studiami wyższymi/studiami podyplomowymi zainteresowanych jest 28,2% respondentów, a 16,6% wskazało na szkołę policealną (zob. wykres 46).



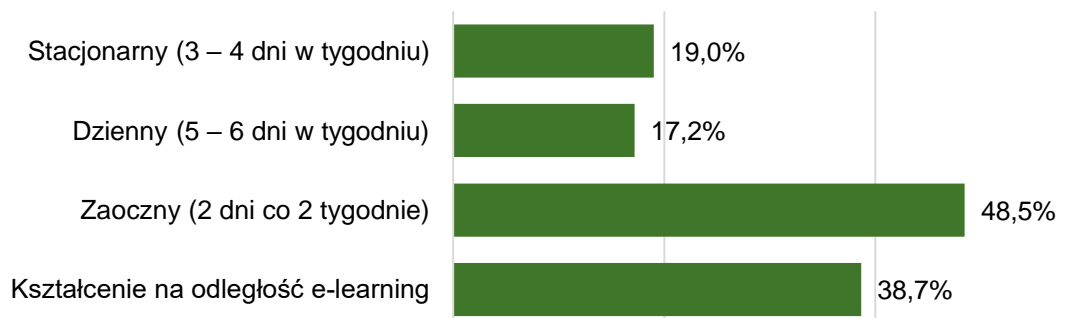
Wykres 46. Forma kształcenia preferowana przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na otwartym rynku pracy (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=163
*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

Respondenci planujący nabycie/zmianę/podniesienie kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych w najbliższym roku chcieliby się kształcić głównie w systemie zaocznym (48,5%). Nieco mniejszy odsetek badanych preferuje kształcenie e-learningowe (38,7%) (zob. wykres 47).

Wykres 47. System kształcenia preferowany przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na otwartym rynku pracy (dane w %)*

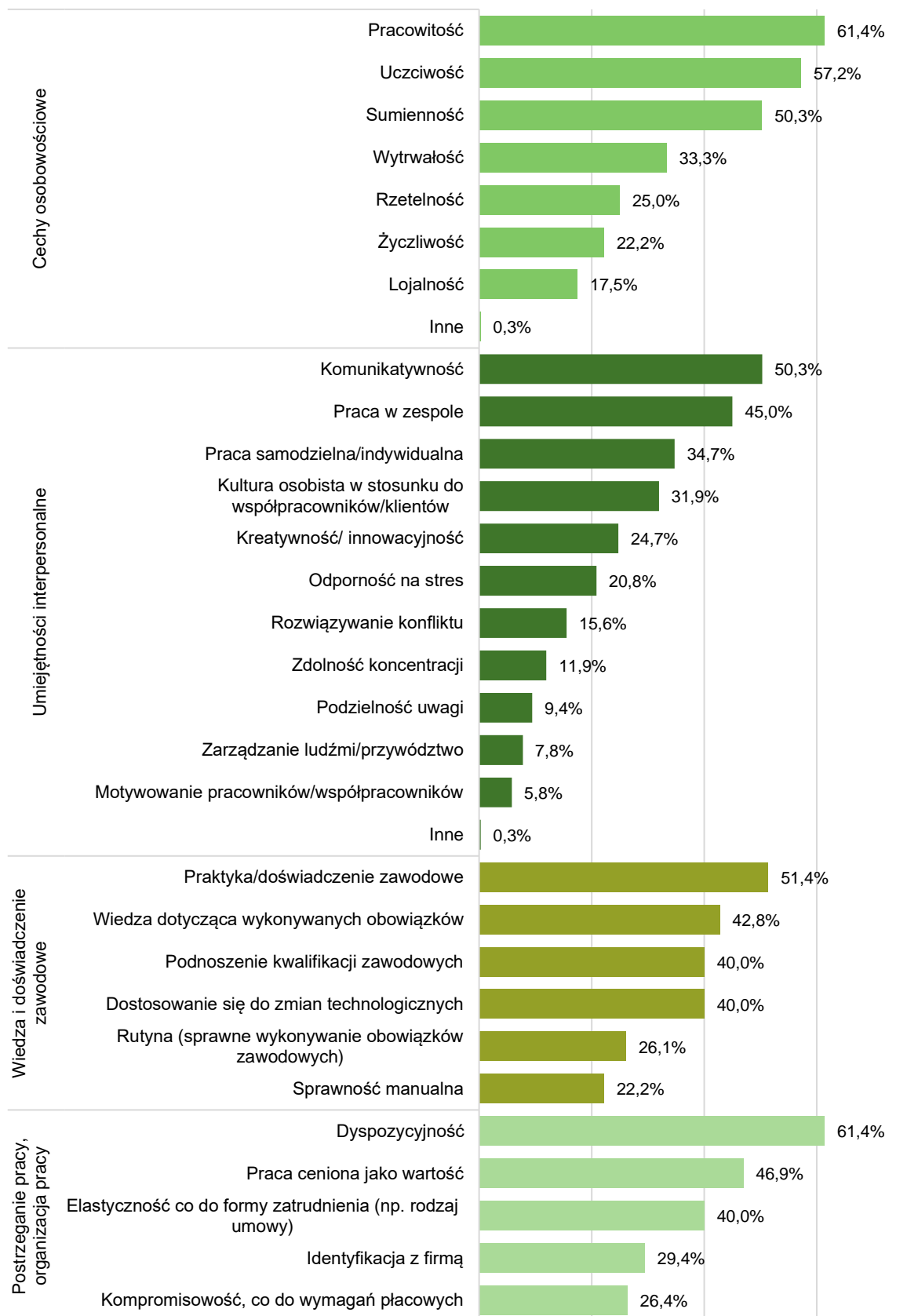


Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=163
*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

Pracujące osoby z niepełnosprawnościami posiadają następujące atuty, które ich zdaniem są pomocne w wykonywaniu pracy:

- wśród cech osobowościowych wymieniano głównie: pracowitość (61,4%), uczciwość (57,2%) i sumienność (50,3%),
- do najbardziej przydatnych umiejętności interpersonalnych zaliczono: komunikatywność (50,3%), umiejętność pracy w zespole (45,0%) i pracy samodzielnej/indywidualnej (34,7%),
- w przypadku wiedzy i doświadczenia zawodowego deklarowano jako najistotniejsze: praktykę/doświadczenie zawodowe (51,4%), wiedzę dotyczącą wykonywanych obowiązków (42,8%) a także podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz dostosowanie się do zmian technologicznych (po 40,0%),
- w zakresie postrzegania pracy, organizacji pracy atutami pracowników jest przede wszystkim: dyspozycyjność (61,4%), praca ceniona jako wartość (46,9%) oraz elastyczność co do formy zatrudnienia (np. rodzaj umowy) (40,0%) (zob. wykres 48).

Wykres 48. Atuty zawodowe pomocne w wykonywaniu pracy wskazywane przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na otwartym rynku pracy (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=360
*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

5.2.4. Zawód/stanowisko pracy, na którym pracują osoby z niepełnosprawnościami z otwartego rynku pracy

Pracujące osoby z niepełnosprawnościami najczęściej zatrudnione są na następujących stanowiskach: pracownik biurowy (8,3%), doradca klienta (5,0%), księgowy (4,2%), sprzedawca (3,6%), informatyk (2,8%), kucharz (2,5%) i nauczyciel (2,5%) (zob. tabela 11).

Tabela 11. Obecny zawód/stanowisko pracy osób z niepełnosprawnościami pracujących na otwartym rynku pracy (dane w liczbach i %)*

Zawód/stanowisko	Liczba wskazań	Odsetek
Pracownik biurowy	30	8,3%
Doradca klienta	18	5,0%
Księgowy	15	4,2%
Sprzedawca	13	3,6%
Informatyk	10	2,8%
Kucharz	9	2,5%
Nauczyciel	9	2,5%
Kierownik	7	1,9%
Pracownik sekretariatu	7	1,9%
Sprzątanie	7	1,9%
Kadrowa	6	1,7%
Magazynier	6	1,7%
Mechanik	6	1,7%
Pracownik produkcji	6	1,7%
Konserwator	5	1,4%
Pracownik ochrony	5	1,4%
Asystentka personalna	4	1,1%
Kontrola jakości	4	1,1%
Koordynator biura	4	1,1%
Pomoc kuchenna	4	1,1%
Pracownik sprzątający	4	1,1%
Asystent zarządu	3	0,8%
Dyrektor	3	0,8%
Opiekun/ka	3	0,8%
Analitik	2	0,6%
Analitik ds. Wsparcia sprzedaży	2	0,6%
Asystent ds. Marketingu	2	0,6%
Cukiernik	2	0,6%
Pracownik w dziale finansowym	2	0,6%
Elektryk	2	0,6%
Hotelarstwo	2	0,6%
Inżynier	2	0,6%
Komunikacja z klientami	2	0,6%

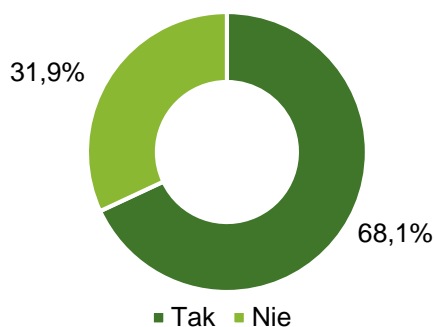
Zawód/stanowisko	Liczba wskazań	Odsetek
Koordinator ds. Szkoleń	2	0,6%
Mechanik samochodowy	2	0,6%
Obsługa kasowa	2	0,6%
Operator maszyn	2	0,6%
Pomocnik budowlany	2	0,6%
Pracowniczka działu zamówień	2	0,6%
Pracownik budowlany	2	0,6%
Pracownik działu kontroli jakości	2	0,6%
Pracownik fizyczny	2	0,6%
Pracownik gospodarczy	2	0,6%
Pracownik pralni	2	0,6%
Przedstawiciel handlowy	2	0,6%
Recepcjonista	3	0,8%
Specjalista ds. Finansowych	2	0,6%
Specjalista ds. Sprzedaży	2	0,6%
Telefoniczna obsługa klienta	2	0,6%
Urzędnik	2	0,6%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=360

*w tabeli ujęto zawody, w których liczba wskazań wyniosła 2 i więcej

Niemal siedmiu na dziesięciu ankietowanych zamierza nadal pracować w obecnej firmie (68,1%) (zob. wykres 49).

Wykres 49. Plany osób z niepełnosprawnościami z otwartego rynku pracy dotyczące dalszego zatrudnienia w obecnej firmie (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=360

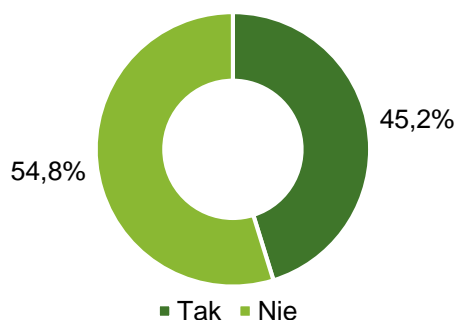
Rozkład odpowiedzi respondentów ze względu na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- płeć nie różnicuje znacząco odpowiedzi respondentów,
- osoby w wieku 18-24 lata oraz 60-65 lat rzadziej niż pozostali badani planują pozostać w obecnej firmie (odpowiednio 58,2% i 46,4%),
- osoby z wykształceniem wyższym oraz średnim ogólnokształcącym częściej od pozostałych planują nadal pracować w obecnym miejscu pracy (odpowiednio: 72,7%; 73,2%),

- mieszkańcy miast częściej niż mieszkańcy wsi zamierzają pozostać w aktualnym miejscu pracy (71,1% względem 56,2%),
- osoby z Subregionu Centralnego i Zachodniego częściej niż pozostali respondenci planują pozostać w aktualnym miejscu zatrudnienia (odpowiednio: 78,6% i 73,9%),
- deklaracje o pozostaniu w obecnym miejscu pracy częściej od pozostałych respondentów składali pracownicy zatrudnieni w podmiotach działających w sekcji P Edukacją (85,7%).

Plany związane ze zmianą pracy posiada niemal połowa respondentów, którzy nie zamierzają kontynuować zatrudnienia w obecnym miejscu pracy (45,2%) (zob. wykres 50).

Wykres 50. Plany zmiany miejsca zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na otwartym rynku pracy (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=115

Rozkład odpowiedzi respondentów ze względu na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

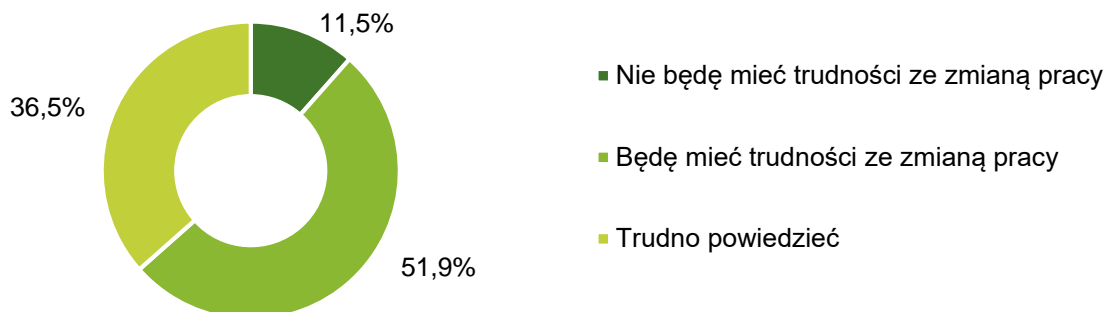
- kobiety częściej niż mężczyźni mają plany dotyczące zmiany miejsca pracy (odpowiednio: 56,4% względem 35,0%),
- osoby w wieku 45-54 lata częściej niż osoby w pozostałych przedziałach wiekowych deklarowały, że planują zmienić pracę (77,8%),
- osoby z wykształceniem wyższym częściej od pozostałych respondentów planują zmianę miejsca zatrudnienia (70,4%),
- respondenci zamieszkali w mieście oraz w subregionie Zachodnim częściej od pozostałych badanych myślą o zmianie zatrudnienia (odpowiednio: 50,6%; 60,9%),
- respondenci zatrudnieni w przedsiębiorstwach działających w sekcji I Zakwaterowanie i gastronomia oraz Q Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, a także H Transport i gospodarka magazynowa częściej od pozostałych planują zmianę pracy (odpowiednio: 34,8%; 20,0%; 20,0%).

Ponad połowa badanych (51,9%) zainteresowanych zmianą pracy spodziewa się trudności w tym zakresie. Co trzeci ankietowany (36,5%) nie potrafi ocenić swoich



szans na zmianę pracy, a 11,5% respondentów uważa, że nie będzie mieć trudności ze zmianą pracy (zob. wykres 51).

Wykres 51. Ocena szans na znalezienie pracy przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na otwartym rynku pracy i planujące zmianę zatrudnienia (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=52

Rozkład odpowiedzi respondentów ze względu na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco¹⁰:

- mężczyźni częściej niż kobiety spodziewają się trudności dotyczących zmiany pracy (61,9% względem 45,2%),
- problemy z poszukiwaniem nowej pracy przewidują przede wszystkim osoby w wieku 45-54 lata (64,3%) oraz osoby zamieszkałe w miastach (57,1%)
- mieszkańcy subregionu Południowego rzadziej niż pozostali deklarowali trudności w znalezieniu pracy (18,8%).

5.2.5. Warunki pracy, na jakich obecnie są zatrudnione osoby z niepełnosprawnościami przez pracodawców z otwartego rynku pracy

Osoby z niepełnosprawnościami obecnie pracują otrzymując najczęściej minimalne wynagrodzenie bez premii w ramach umowy o pracę (odpowiednio: 60,0%; 57,5%; 73,1%). Uczestnicy badania pracują przede wszystkim w pełnym wymiarze etatu zgodnym z przepisami prawa o zatrudnieniu osób z niepełnosprawnością oraz w systemie jednozmianowym (odpowiednio: 63,3%; 65,0%). Najbardziej powszechną formą świadczenia pracy jest praca stacjonarna w siedzibie pracodawcy (72,5%) oraz w stałych godzinach pracy (57,8%). Wśród benefitów, które najczęściej oferowane są badanym pracownikom znalazły się: dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne (21,7%), bezpłatna kawa, herbata, owoce (20,8%) oraz bezpłatne szkolenia (18,9%) (zob. tabela 12).

Tabela 12. Warunki, na jakich osoba z niepełnosprawnością jest zatrudniona na otwartym rynku pracy (dane w %)

Warunki pracy	Odsetek
Wynagrodzenie	
Minimalne	60,0%
Powyżej minimalnego	40,0%

¹⁰ Tablice wynikowe: Pracujące OzN – Tablica 1.19



Warunki pracy	Odsetek
Premia (np. miesięczna, kwartalna, półroczna, roczna)	
Tak, otrzymuję premię	42,5%
Nie otrzymuję premii	57,5%
Rodzaj umowy	
Umowa o pracę	73,1%
Umowa cywilnoprawna	26,9%
Wymiar etatu	
Pełny (zgodny z przepisami prawa o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych)	63,3%
Niepełny	36,7%
Organizacja systemu czasu pracy	
1-zmiana	65,0%
2-zmiany	24,4%
3-zmiany	10,6%
Forma świadczenia pracy	
Praca zdalna	6,4%
Praca hybrydowa (zdalna i stacjonarna)	21,1%
Praca w siedzibie pracodawcy (stacjonarna)	72,5%
Czas pracy	
Stałe godziny pracy	57,8%
Elastyczne godziny pracy	36,7%
Zadaniowy czas pracy	5,6%
Benefity	
Dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne	21,7%
Karta fitness/sport	12,5%
Dofinansowanie do posiłków	10,0%
Zapewnienie posiłku regeneracyjnego	7,5%
Bezpłatna kawa, herbata, owoce	20,8%
Dofinansowanie/zapewnienie do dojazdów do/z pracy	5,6%
Refundacje z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych	12,5%
Bezpłatne szkolenia	18,9%
Dofinansowanie do szkoleń	8,6%
Pomoc prawna	3,3%
Brak benefitów	40,3%

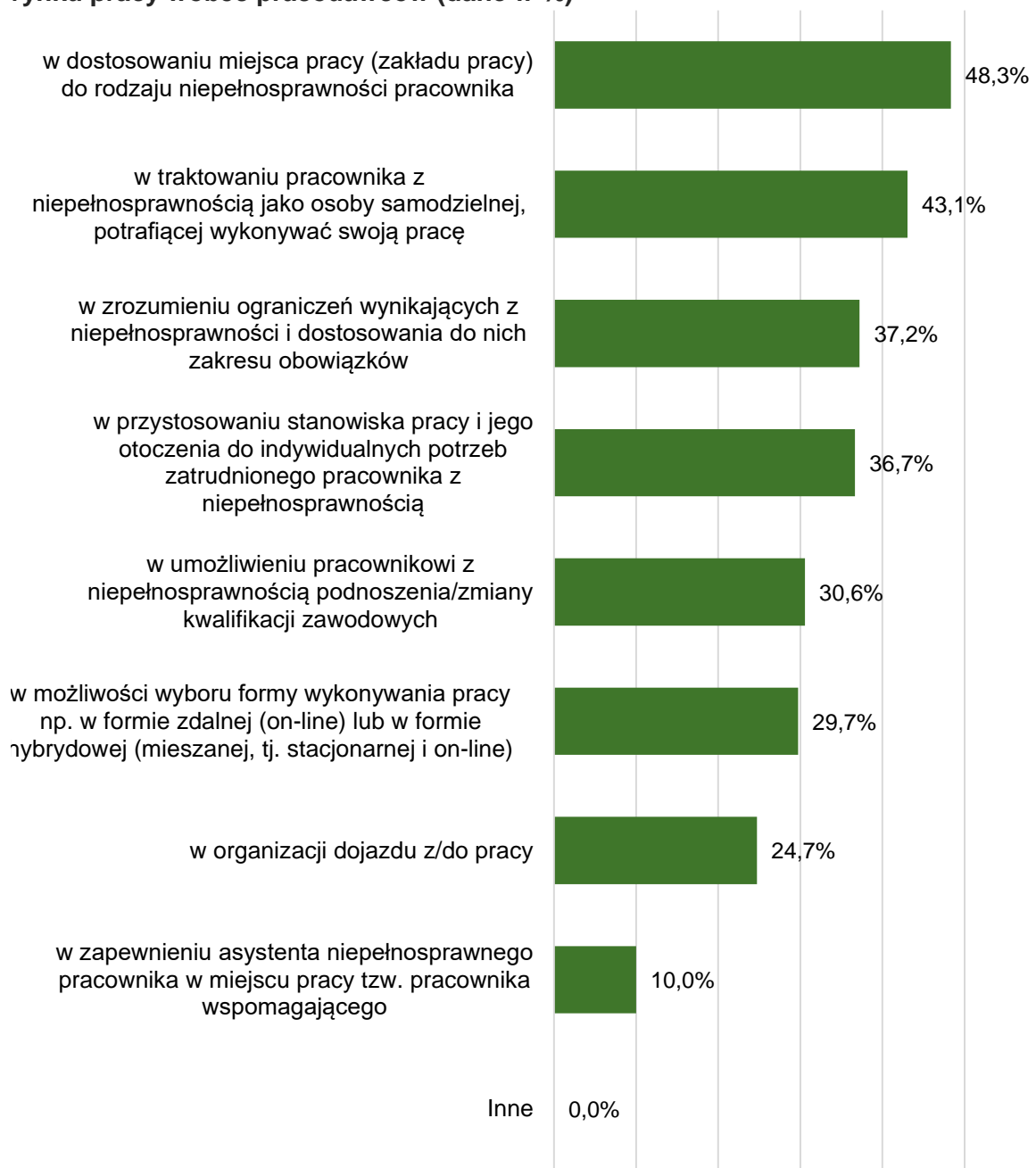
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=360

5.2.6. Oczekiwania pracujących osób z niepełnosprawnościami wobec pracodawców

W zakresie wsparcia ze strony pracodawcy respondenci oczekują przede wszystkim dostosowania miejsca pracy (zakładu pracy) do rodzaju niepełnosprawności (48,3%), traktowania jako osoby samodzielnej, potrafiącej wykonywać swoją pracę (43,1%), zrozumienia ograniczeń wynikających z niepełnosprawności i dostosowania do nich zakresu obowiązków (37,2%) oraz przystosowania stanowiska pracy i jego otoczenia do indywidualnych potrzeb (36,7%) (zob. wykres 52).



Wykres 52. Oczekiwana osób z niepełnosprawnościami pracujących na otwartym rynku pracy wobec pracodawców (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=360

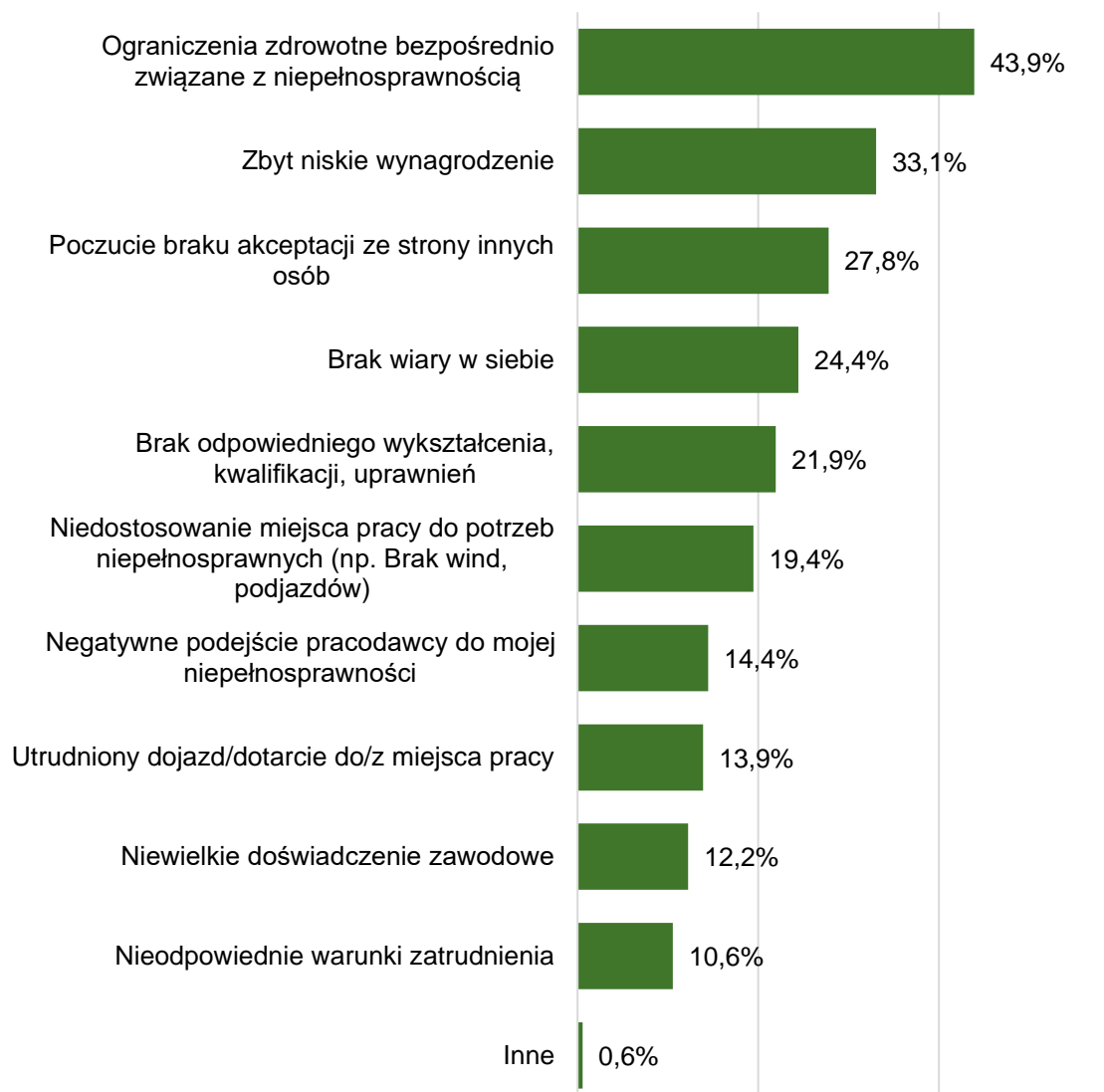
*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

5.2.7. Czynniki utrudniające pracującym osobom z niepełnosprawnościami pozostawanie na rynku pracy

Wśród czynników utrudniających pracującym osobom z niepełnosprawnościami pozostawanie na rynku pracy wymieniano przede wszystkim ograniczenia zdrowotne bezpośrednio związane z niepełnosprawnością (43,9%), zbyt niskie wynagrodzenie (33,1%) oraz poczucie braku akceptacji ze strony innych osób (27,8%) (zob. wykres 53).



Wykres 53. Bariery utrudniające pozostawanie osobom z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=360
*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

Rozkład odpowiedzi respondentów ze względu na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- mężczyźni częściej niż kobiety jako czynnik utrudniający pracującym osobom z niepełnosprawnościami pozostawanie na rynku pracy wskazywali brak odpowiedniego wykształcenia, kwalifikacji, uprawnień (24,6% względem 19,2%). Z kolei kobiety częściej wymieniały ograniczenia zdrowotne bezpośrednio związane z niepełnosprawnością (45,2% względem 42,6%) i poczucie braku akceptacji ze strony innych osób (32,8% względem 23,0%),
- osoby w wieku 25-34 lata i 18-24 lata częściej niż pozostali respondenci jako bariery wskazywały brak odpowiedniego wykształcenia, kwalifikacji, uprawnień (odpowiednio 32,9% i 23,6%). Ankietowani z grupy wiekowej 45-54 lata częściej niż inne grupy badanych wymieniali ograniczenia zdrowotne bezpośrednio związane z niepełnosprawnością (53,5%). Z kolei osoby



- w wieku 55-59 lat częściej jako barierę postrzegają zbyt niskie wynagrodzenie (50,0%),
- mieszkańcy miast częściej niż mieszkańcy wsi wymieniali bariery takie jak zbyt niskie wynagrodzenie (36,2% względem 20,5%) oraz niedostosowanie miejsca pracy do potrzeb niepełnosprawnych (20,9% względem 13,7%). Z kolei osoby zamieszkujące na wsi częściej wymieniały ograniczenia zdrowotne bezpośrednio związane z niepełnosprawnością (47,9% względem 42,9%), poczucie braku akceptacji ze strony innych osób (35,6% względem 25,8%) oraz niewielkie doświadczenie zawodowe (19,2% względem 10,5%),
 - zbyt niskie wynagrodzenie oraz brak wiary w siebie to bariery wymieniane częściej przez respondentów z Subregionu Północnego (odpowiednio: 43,0% i 32,3%). Respondenci z Subregionu Centralnego częściej niż pozostali badani wskazywali na poczucie braku akceptacji ze strony innych osób (35,7%),
 - pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach z sekcji C przetwórstwo przemysłowe częściej niż pozostali respondenci wskazywani na negatywne podejście pracodawcy do niepełnosprawności pracownika (23,3%), z sekcji G Handel, naprawa pojazdów na niedostosowanie miejsca pracy do potrzeb niepełnosprawnych (25,0%), z sekcji O Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne na brak wiary w siebie (30,0%), z sekcji Q Opieka zdrowotna i pomoc społeczna na poczucie braku akceptacji ze strony innych osób (38,3%), z sekcji P Edukacja na zbyt niskie wynagrodzenie (47,6%) podobnie jak pracownicy z sekcji H Transport i gospodarka magazynowa (50,0%). W tej też sekcji respondenci częściej niż pozostali badani wskazywali na następujące czynniki utrudniające im pozostawanie na otwartym rynku pracy zaliczając do nich: brak odpowiedniego wykształcenia, kwalifikacji, uprawnień (60,0%); brak wiary w siebie a także nieodpowiednie warunki zatrudnienia (po 30,0%). Pracownicy zatrudniani w firmach działających w sekcji I Zakwaterowanie i gastronomia częściej od pozostałych wskazywali na bariery: związane z ograniczeniami zdrowotnymi wynikające bezpośrednio z niepełnosprawności (56,5%); brak wiary w siebie (30,4%) oraz na utrudniony dojazd/dotarcie do/z miejsca pracy (21,7%) i niewielkie doświadczenie zawodowe (17,4%).



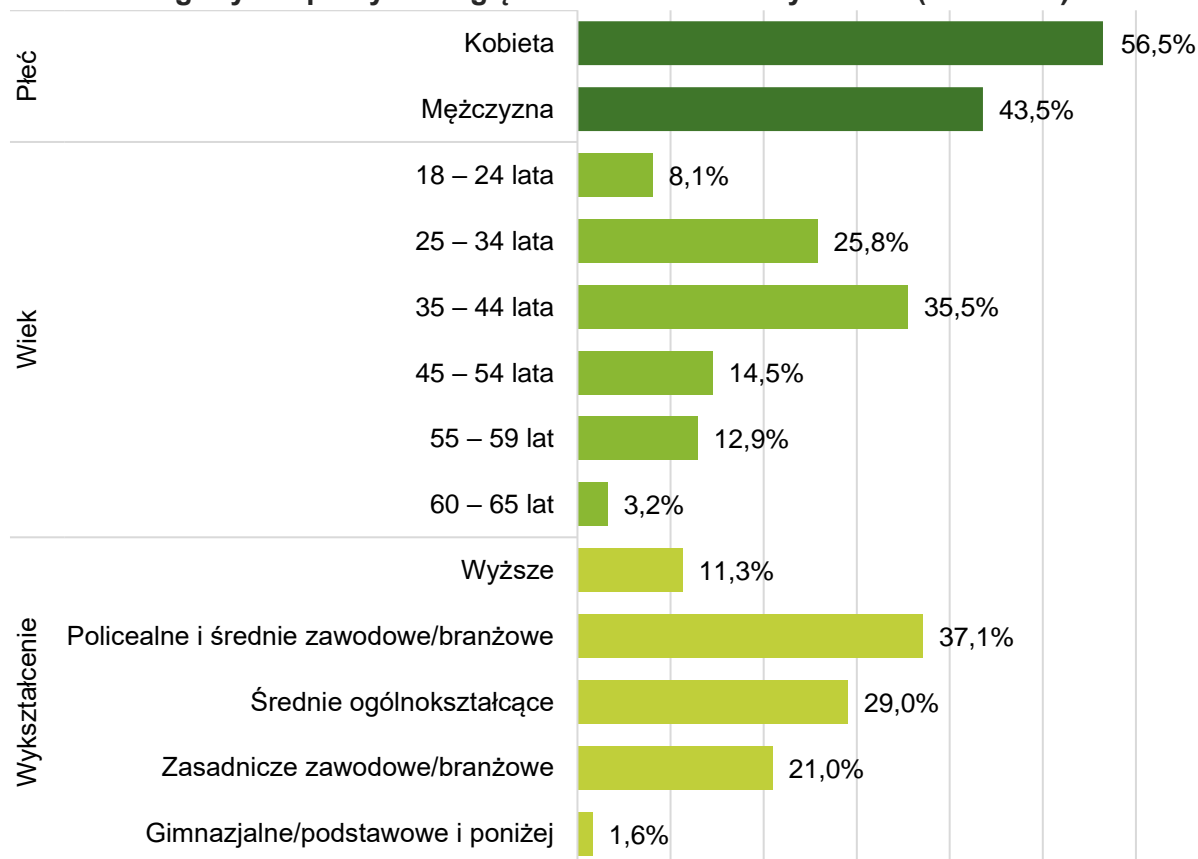
5.3. Pracujące osoby z niepełnosprawnościami z chronionego rynku pracy

W tym rozdziale dane zaprezentowano bez podziału na zmienne metryczkowe, co wynika z niskiej liczebności grupy pracujących osób z chronionego rynku pracy.

5.3.1. Charakterystyka badanych

Nieco ponad połowę osób pracujących z niepełnosprawnościami na chronionym rynku pracy stanowiły kobiety (56,5%). Co trzeci z respondentów to osoba w wieku 35-44 lat (35,5%). Najwięcej uczestników badania legitymowało się wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym (37,1 %) (zob. wykres 54).

Wykres 54. Charakterystyka pracujących osób z niepełnosprawnościami z chronionego rynku pracy ze względu na zmienne metryczkowe (dane w %) – cz. 1



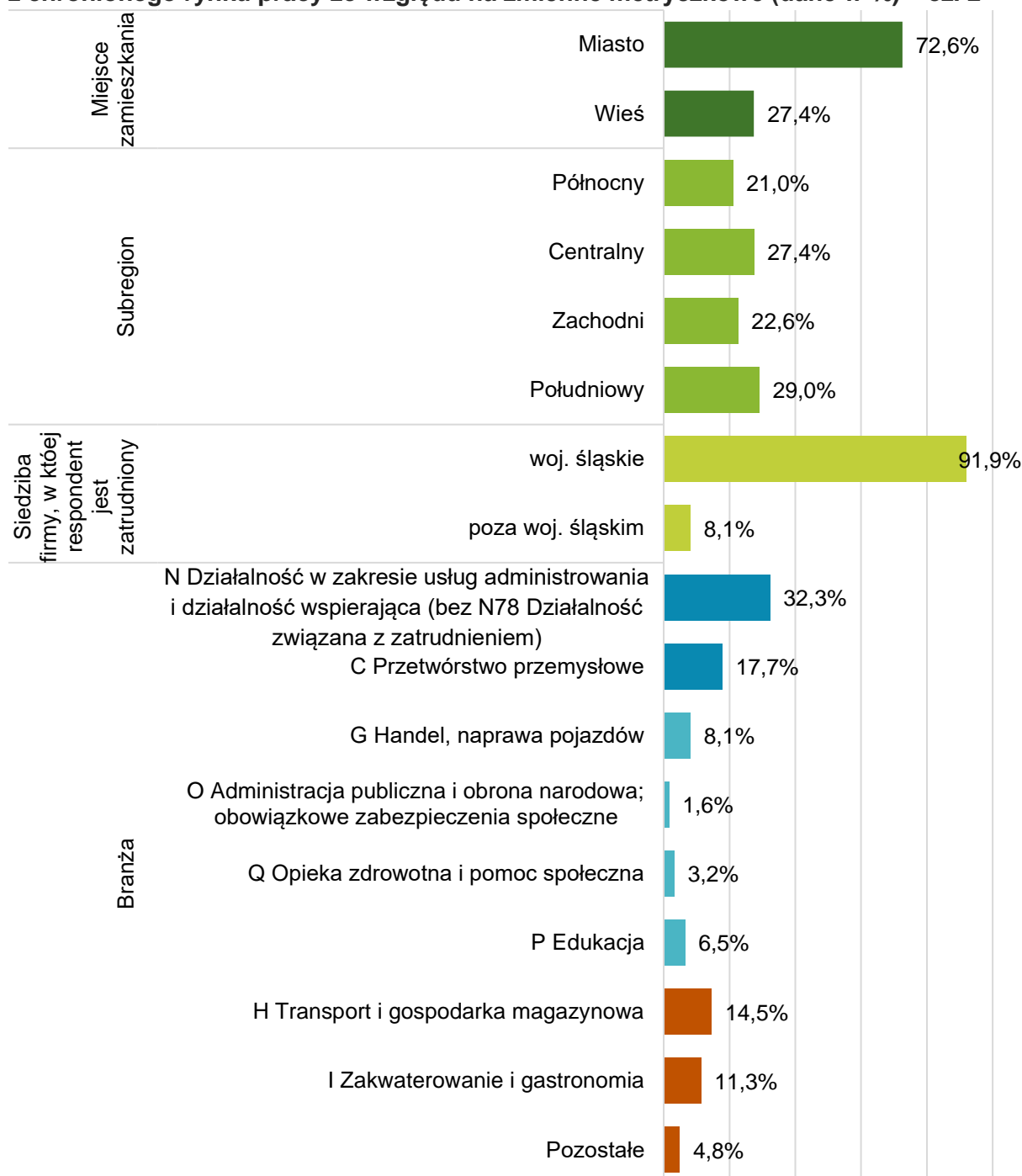
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=62

Większość badanych osób pracujących na chronionym rynku pracy to mieszkańcy miast (72,6%), a także mieszkańcy Subregionu Centralnego (27,4%).

W zdecydowanej większości przypadków siedziba firm, w których zatrudnieni są respondenci mieści się w województwie śląskim (91,9%). Większość badanych reprezentuje Zakłady Pracy Chronionej (74,2%). Branże, w których zatrudnione są osoby z chronionego rynku pracy to najczęściej N Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (32,3%), C Przetwórstwo przemysłowe (17,7%), H Transport i gospodarka magazynowa (14,5%) oraz I Zakwaterowanie i gastronomia (11,3%) (zob. wykres 55).



Wykres 55. Charakterystyka pracujących osób z niepełnosprawnościami z chronionego rynku pracy ze względu na zmienne metryczkowe (dane w %) – cz. 2



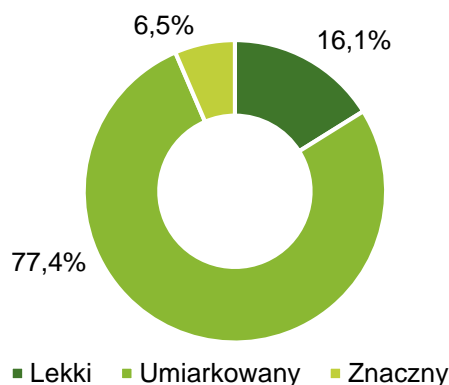
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=62

5.3.2. Sytuacja społeczno-ekonomiczna pracujących osób z niepełnosprawnościami

Trzech na czterech ankietowanych posiada umiarkowany stopień niepełnosprawności (77,4%), a co szósty legitymuje się orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności (16,1%). Na stopień znaczny niepełnosprawności wskazało 6,5% respondentów (zob. wykres 56).



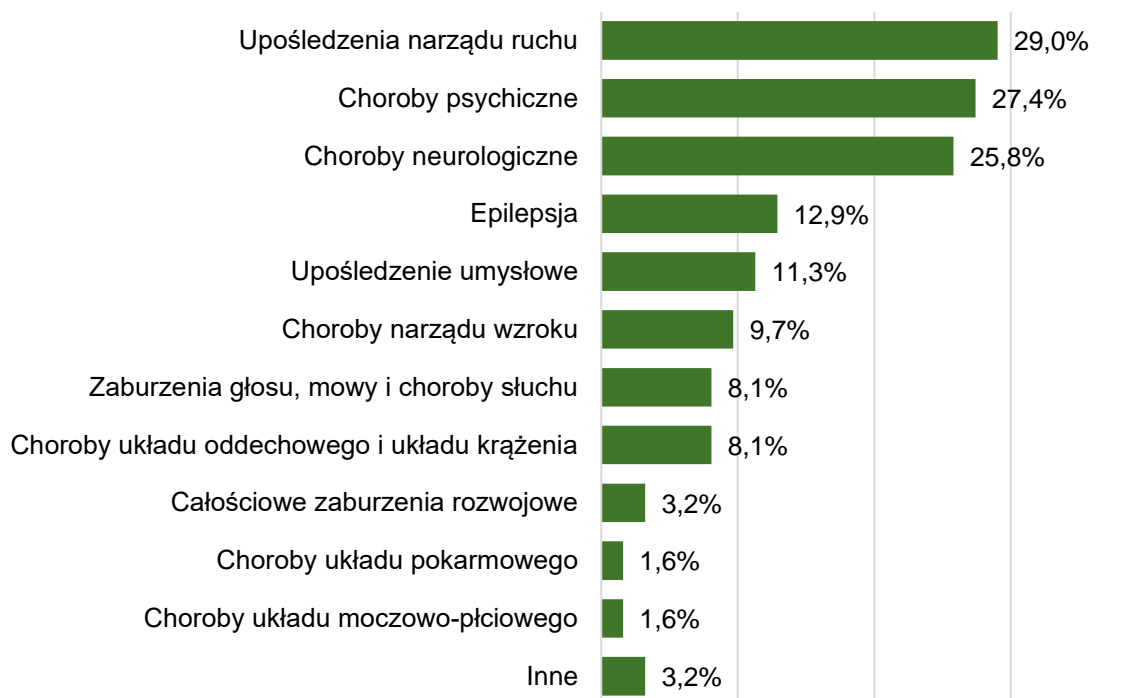
Wykres 56. Orzeczony stopień niepełnosprawności pracowników z chronionego rynku pracy (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=62

Przyczyną niepełnosprawności co trzeciego respondenta były upośledzenia narządu ruchu (29,0%), a co czwartego choroby psychiczne (27,4%) lub choroby neurologiczne (25,8%). Inne przyczyny wymieniło 3,2% badanych, a wśród nich znalazły się przede wszystkim cukrzyca oraz choroby autoimmunologiczne (zob. wykres 57).

Wykres 57. Przyczyna niepełnosprawności pracowników z chronionego rynku pracy (dane w %)*

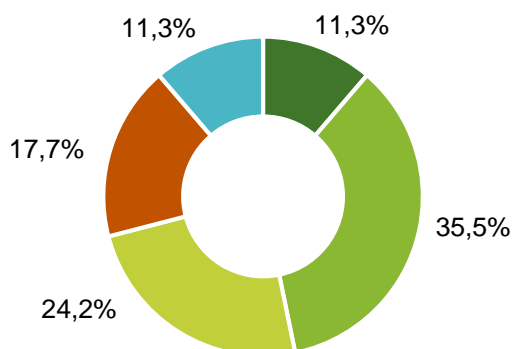


Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=62

*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

W gospodarstwach domowych pracujących osób z niepełnosprawnościami zamieszkują najczęściej dwie (35,5%) lub trzy osoby (24,2%). Tylko co dziewiąte gospodarstwo domowe składa się z jednej osoby (11,3%) lub co najmniej pięciu osób (11,3%) (zob. wykres 58).

Wykres 58. Liczba osób w gospodarstwie domowym wśród pracujących osób z niepełnosprawnościami na chronionym rynku pracy (dane w %)

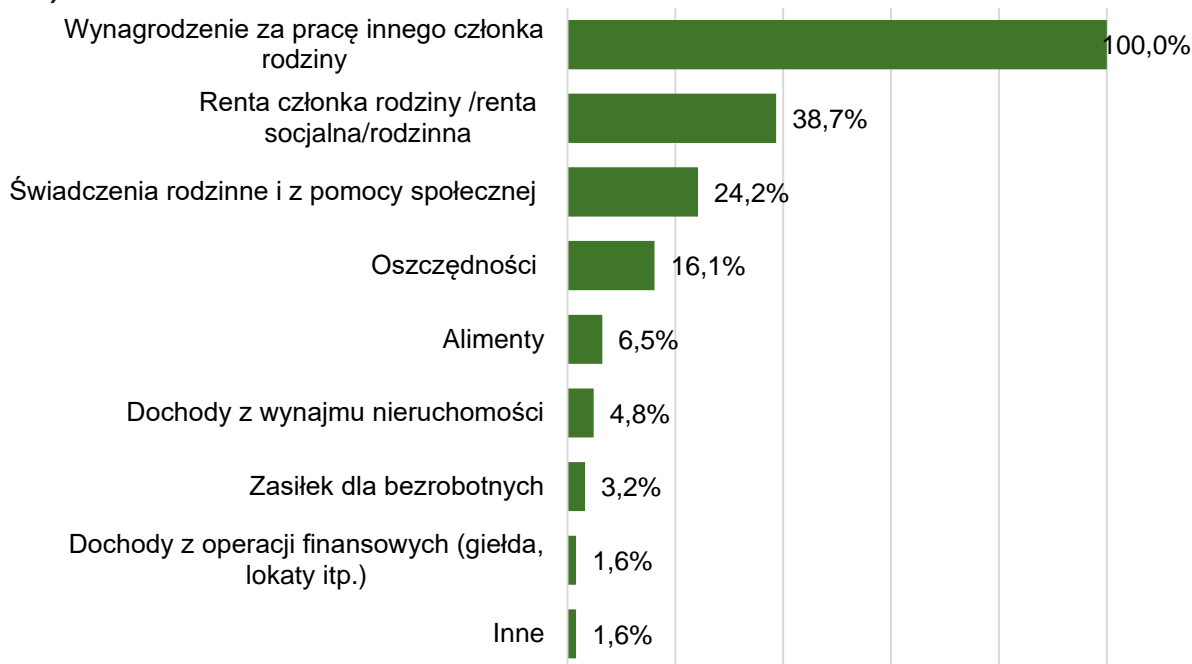


■ Jedna osoba (tylko ja) ■ Dwie osoby ■ Trzy osoby ■ Cztery osoby ■ Pięć i więcej osób

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=62

Jako główne źródło dochodów gospodarstwa domowego wszyscy uczestnicy badania wskazali wynagrodzenie za pracę innego członka rodziny (100,0%) Co trzeci ankietowany wskazał rentę członka rodziny/rentę socjalną/rodzinną (38,7%), a co czwarty świadczenia rodzinne i z pomocy społecznej (24,2%) (zob. wykres 59).

Wykres 59. Główne źródła dochodów gospodarstwa domowego zamieszkiwanego przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na chronionym rynku pracy (dane w %)*



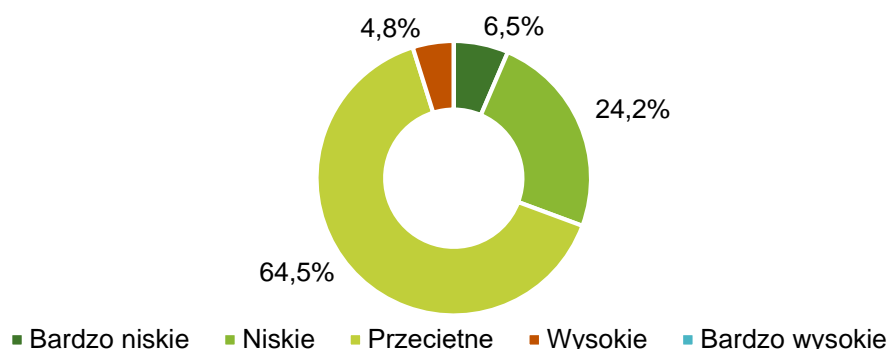
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=62

*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

Niemal dwóch na trzech ankietowanych oceniło posiadane dochody jako przeciętne (64,5%). Co czwarty respondent wskazał, że są one niskie (24,2%), a jedynie 4,8% badanych określiło je jako wysokie (zob. wykres 60).



Wykres 60. Ocena posiadanych dochodów przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na chronionym rynku pracy (dane w %)

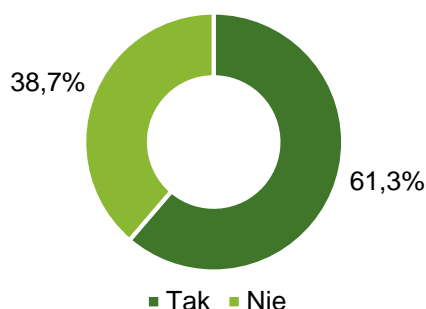


Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=62

5.3.3. Zasoby pracujących osób z niepełnosprawnościami

Sześciu na dziesięciu ankietowanych posiada wyuczony zawód (61,3%). Tym samym pozostałe 38,7% badanych nie posiada formalnie potwierdzonych specjalistycznych umiejętności, wiedzy ani certyfikatów, które byłyby potwierdzeniem ich zdolności do wykonywania określonej pracy zawodowej (zob. wykres 61).

Wykres 61. Posiadanie zawodu wyuczonego pracujących na chronionym rynku pracy (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=62

Pracujące osoby z niepełnosprawnościami, które posiadają wyuczony zawód, wskazywały najczęściej kucharza (15,8%) i sprzedawcę (7,9%) (zob. tabela 13).

Tabela 13. Zawód wyuczony pracujących na chronionym rynku pracy (dane w liczbach i %)*

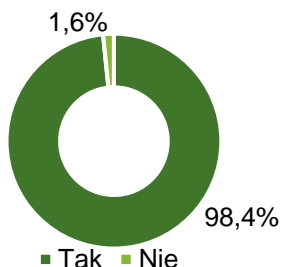
Zawód wyuczony	Liczba wskazań	Odsetek
Kucharz	6	15,8%
Sprzedawca	3	7,9%
Cukiernik	2	5,3%
Technolog	2	5,3%
Geograf	2	5,3%
Nauczyciel	2	5,3%
Piekarz	2	5,3%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=38

*w tabeli ujęto zawody wyuczone, w których liczba wskazań wyniosła 2 i więcej

Niemal wszyscy respondenci posiadają doświadczenie zawodowe (98,4%) (zob. wykres 62).

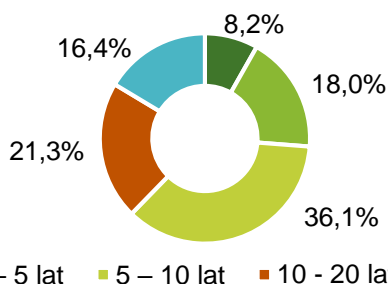
Wykres 62. Posiadanie doświadczenia zawodowego przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na chronionym rynku pracy (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=62

Osoby posiadające doświadczenie zawodowe wskazywały najczęściej, że ich staż pracy wynosi od 5 - 10 lat (36,1%) lub 10 - 20 lat (21,3%). Co szósty respondent posiada staż wynoszący od 1 do 5 lat (18,0%), natomiast staż pracy powyżej 20 lat dotyczy 16,4% badanych (zob. wykres 63).

Wykres 63. Lata doświadczenia zawodowego/stażu pracy osób z niepełnosprawnościami pracujących na chronionym rynku pracy (dane w %)

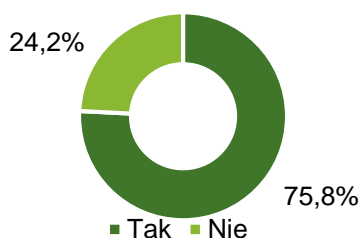


■ do 1 roku ■ 1 - 5 lat ■ 5 - 10 lat ■ 10 - 20 lat ■ powyżej 20 lat

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=61

Trzech na czterech badanych deklarowało, że posiada kwalifikacje/uprawnienia/umiejętności zawodowe (75,8%) (zob. wykres 64).

Wykres 64. Posiadanie kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na chronionym rynku pracy (dane w %)



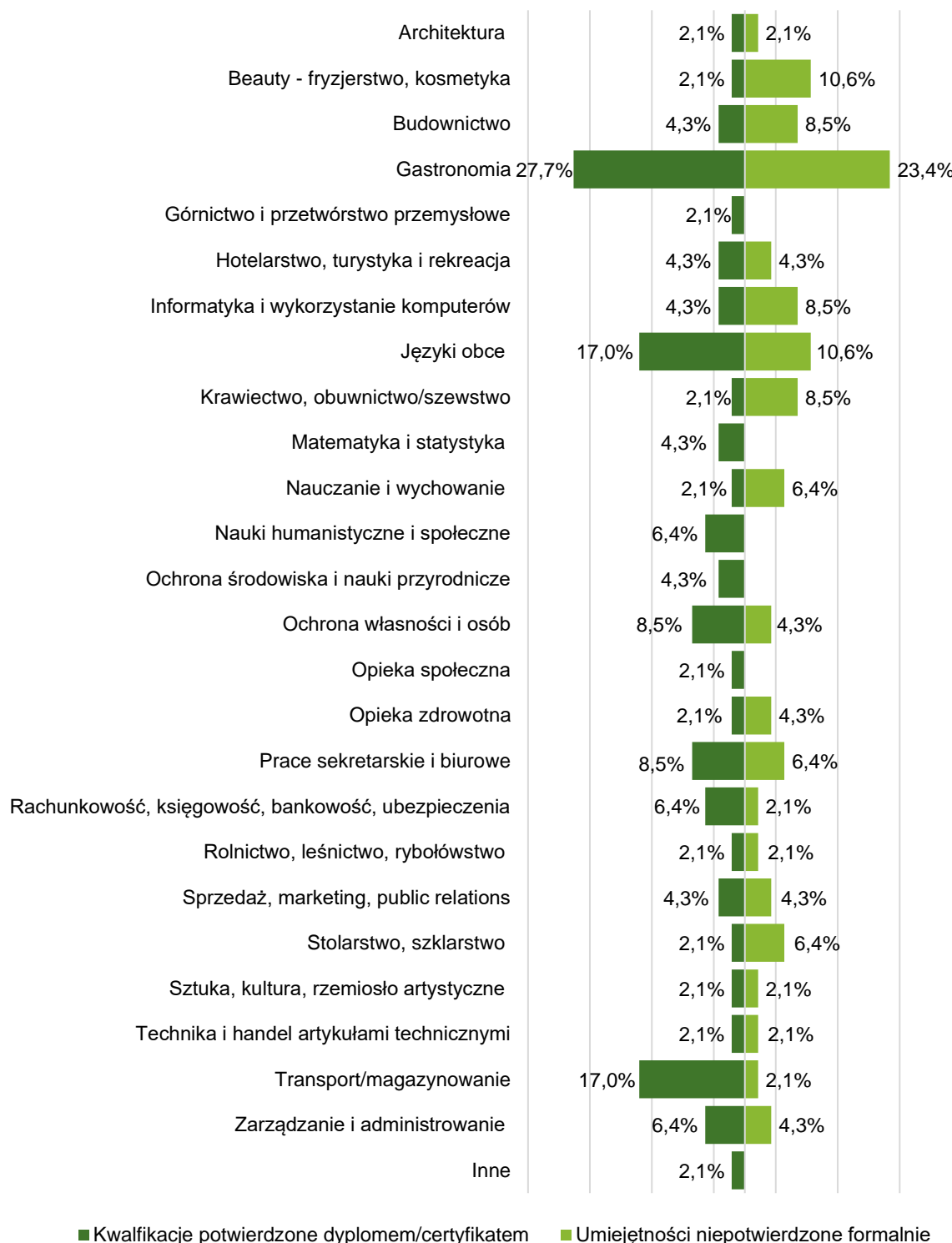
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=62

Obszary zawodowe, w których respondenci posiadają potwierdzone kwalifikacje/uprawnienia/umiejętności to przede wszystkim: gastronomia (27,7%), transport/magazynowanie (17,0%) oraz języki obce (17,0%). Z kolei obszary zawodowe, w których respondenci posiadają umiejętności niepotwierdzone formalnie



to przede wszystkim: gastronomia (23,4%), fryzjerstwo i kosmetyka (10,6%) oraz języki obce (10,6%) (zob. wykres 65).

Wykres 65. Obszary zawodowe, w których osoby z niepełnosprawnościami pracujące na chronionym rynku pracy posiadają potwierdzone/niepotwierdzone kwalifikacje/uprawnienia/umiejętności (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=47
*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

Respondenci w poszczególnych obszarach zawodowych wskazywali na posiadanie następujących kwalifikacji/uprawnień potwierdzonych dyplomem/certyfikatem lub umiejętności niepotwierdzonych formalnie (zob. tabela 14).

Tabela 14. Kwalifikacje/uprawnienia potwierdzone dyplomem/certyfikatem oraz umiejętności niepotwierdzone formalnie osób z niepełnosprawnościami pracujących na chronionym rynku pracy (dane w liczbach)

Kwalifikacje/uprawnienia	Liczba wskazań	Umiejętności niepotwierdzone formalnie	Liczba wskazań
Gastronomia	N=13		N=11
Kucharz	4	Gotowanie	7
Kurs kucharski	3		
Kurs gastronomiczny	2		
Języki obce	N=8		N=5
Język angielski	4	Język angielski	4
Język niemiecki	2	Język niemiecki	2
Transport/magazynowanie	N=8		N=1
Prawo jazdy kat. B	4	Transport	1
Obsługa wózków widłowych	3		
Ochrona własności i osób	N=4		N=2
Kurs ochroniarski	3	Ochrona imprez masowych	1
Pracownik ochrony	1	Pracownik ochrony	1
Prace sekretarskie i biurowe	N=4		N=3
Administracja biurowa	1	Obsługa sekretariatu	1
Pracownik biurowo-administracyjny - certyfikat	1	Obsługa urządzeń biurowych	1
Szkolenie z zakresu przyjmowania zamówień w biurze i przez telefon	1	Pomoc w sekretariacie	1
Szkolenie z zarządzania biurem	1		
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia	N=3		N=1
Dyplom ukończenia studium ekonomicznego	1	Rachunkowość	1
Kursy, szkolenia zawodowe	1		
Rachunkowość	1		
Zarządzanie i administrowanie	N=3		N=2
Administracja	1	Lider zespołu w pracy	1
Specjalista do spraw płac i kadr	1	Zarządzanie zespołem	1
Zarządzanie i administracja szkolenie	1		
Budownictwo	N=2		N=4
Kierownik w budownictwie	1	Murarz	2
Operator koparki kurs	1	Kierownik w budownictwie	1



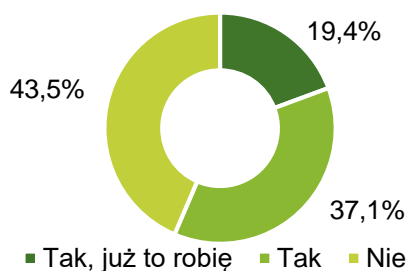
Kwalifikacje/uprawnienia	Liczba wskazań	Umiejętności niepotwierdzone formalnie	Liczba wskazań
		Zbrojarz	1
Informatyka i wykorzystanie komputerów	N=2		N=4
Kurs informatyczny	1	Obsługa komputera i programów komputerowych	4
Kurs obsługi komputera	1		
Nauki humanistyczne i społeczne	N=3		-
Dyplom ukończenia studium ekonomicznego	1	-	-
Beauty - fryzjerstwo, kosmetyka	N=1		N=5
Fryzjerstwo	1	Stylizacja paznokci	4
Krawiectwo, obuwnictwo/szewstwo	N=1		N=4
Krawiectwo	1	Kurs szycia odzieży	4
Nauczanie i wychowanie	N=1		N=3
Studium pedagogiczne	1	Opieka nad dziećmi	2
Stolarstwo, szklarstwo	N=1		N=3
Wyrób trumien	1	Tworzenie mebli	2
		Pomocnik stolarza	1

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=47

*w tabeli ujęto obszary zawodowe dotyczące kwalifikacji/uprawnień potwierdzonych dyplomem/certyfikatem, w których liczba wskazań wyniosła 3 i więcej

Co piąty ankietowany (19,4%) podejmuje aktualnie działania w zakresie nabycia/zmiany/podniesienia kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych, a 37,1% badanych wyraziło chęć podjęcia ich w najbliższym roku. Natomiast pozostali nie są nimi zainteresowani (43,5%) (zob. wykres 66).

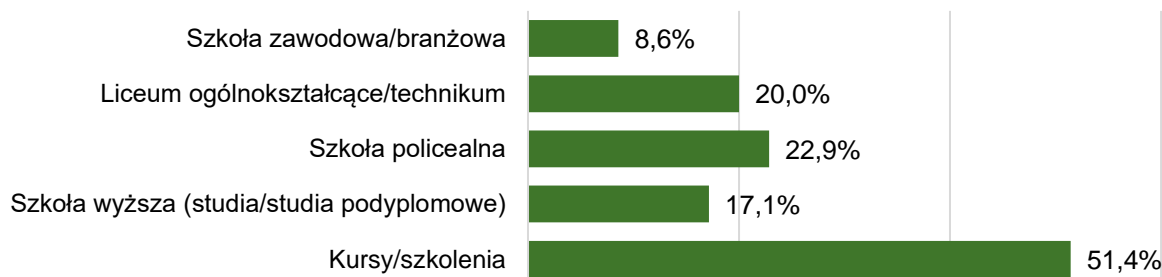
Wykres 66. Chęć nabycia/zmiany/podniesienia kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych w najbliższym roku przez osoby z niepełnosprawnością pracujące na chronionym rynku pracy (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=62

Spośród osób planujących nabycie/zmianę/podniesienie kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych, ponad połowa preferuje/preferowałaby kursy/szkolenia (51,4%). Co piąty respondent wyraził zainteresowanie szkołą policealną (22,9%) lub liceum ogólnokształcącym/technikum (20,0%), a 17,1% wskazało na studia wyższe (zob. wykres 67).

Wykres 67. Preferowana forma kształcenia przez osoby z niepełnosprawnością pracujące na chronionym rynku pracy (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=35
*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

Respondenci planujący nabycie/zmianę/podniesienie kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych w najbliższym roku chcieliby się kształcić głównie w systemie zaocznym (48,6%). Co trzeci ankietowany chciałby kształcić się w systemie stacjonarnym (28,6%), a co piąty z uczestników badania preferuje kształcenie e-learningowe lub dzienne (po 20,0%) (zob. wykres 68).

Wykres 68. Preferowany system kształcenia przez osoby z niepełnosprawnością pracujące na chronionym rynku pracy (dane w %)*



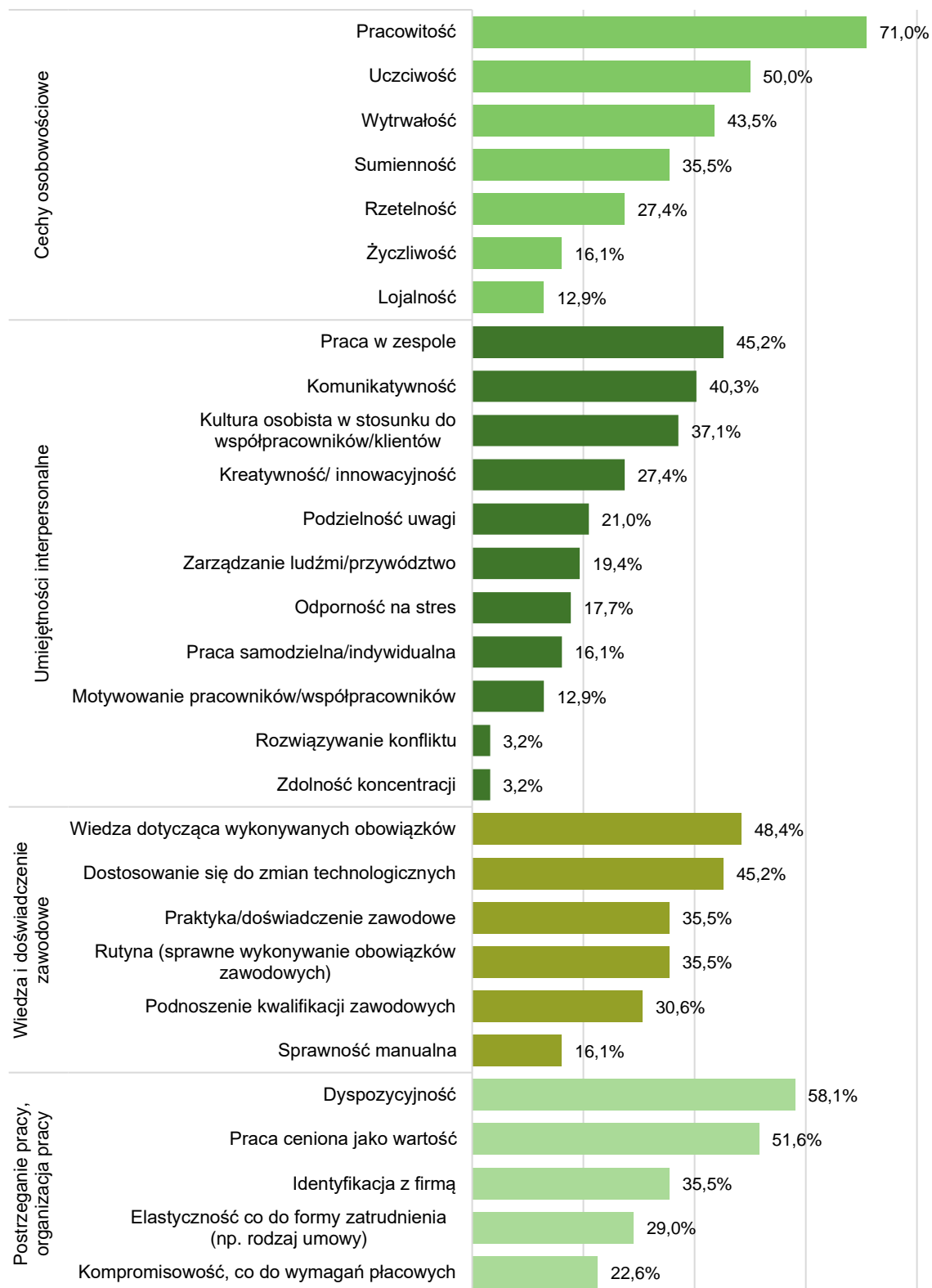
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=35
*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

Osoby z niepełnosprawnościami pracujące na chronionym rynku pracy posiadają następujące atuty, które ich zdaniem są pomocne w wykonywaniu pracy:

- wśród cech osobowościowych wymieniano głównie: pracowitość (71,0%), uczciwość (50,0%) i sumienność (43,5%),
- do najbardziej przydatnych umiejętności interpersonalnych zaliczono natomiast: komunikatywność (45,2%), umiejętność pracy w zespole (40,3%) i pracy samodzielnej/indywidualnej (37,1%),
- w przypadku wiedzy i doświadczenia zawodowego najistotniejsza dla badanych jest praktyka/doświadczenie zawodowe (48,4%), wiedza dotycząca wykonywanych obowiązków (45,2%) oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych i rutyna/sprawne wykonywanie obowiązków (po 35,5%),
- w zakresie postrzegania pracy, organizacji pracy wskazywano głównie dyspozycyjność (58,1%), pracę cenioną jako wartość (51,6%) oraz

elastyczność co do formy zatrudnienia (np. rodzaj umowy) (35,5%) (zob. wykres 69).

Wykres 69. Atuty zawodowe pomocne w wykonywaniu pracy wskazywane przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na chronionym rynku pracy (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=62
*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

5.3.4. Zawód/stanowisko pracy, na którym pracują osoby z niepełnosprawnościami z chronionego rynku pracy

Osoby z niepełnosprawnościami pracujące na chronionym rynku pracy najczęściej są zatrudnione na następujących stanowiskach: pracownik biurowy (8,1%), pracownik ochrony (8,1%) i pracownik gospodarczy (6,5%) (zob. tabela 15).

Tabela 15. Obecny zawód/stanowisko pracy osób z niepełnosprawnościami pracujących na chronionym rynku pracy (dane w liczbach i %)*

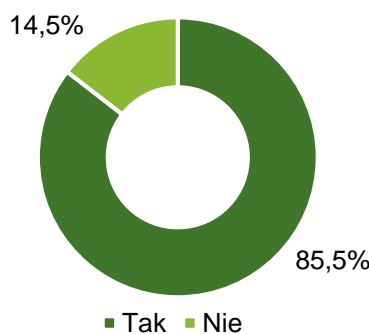
Zawód/stanowisko	Liczba wskazań	Odsetek
Pracownik biurowy	5	8,1%
Pracownik ochrony	5	8,1%
Pracownik gospodarczy	4	6,5%
Księgowy	3	4,8%
Magazynier	3	4,8%
Sprzątanie	3	4,8%
Sprzedawca	3	4,8%
Doradca klienta	2	3,2%
Piekarz	2	3,2%
Pomoc kuchenna	2	3,2%
Recepcjonista	2	3,2%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=62

*w tabeli ujęto zawody, w których liczba wskazań wyniosła 2 i więcej

Zdecydowana większość ankietowanych zamierza nadal pracować w obecnej firmie (85,5%) (zob. wykres 70).

Wykres 70. Plany pracy w obecnej firmie osób z niepełnosprawnościami pracujących na chronionym rynku pracy (dane w %)

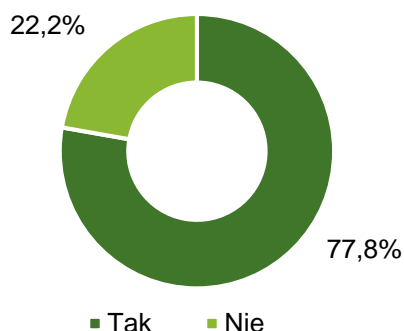


Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=62

Plany związane ze zmianą pracy posiada trzech na czterech respondentów, którzy nie zamierzają kontynuować zatrudnienia w obecnym miejscu pracy (77,8%) (zob. wykres 71).



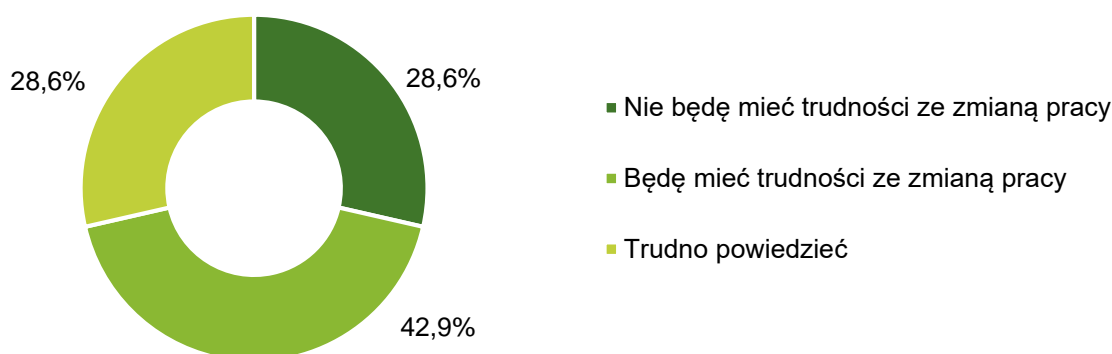
Wykres 71. Plany zmiany zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na chronionym rynku pracy (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=9

Dwóch na pięciu badanych zainteresowanych zmianą pracy spodziewa się trudności w tym zakresie (42,9%). Co czwarty ankietowany uważa, że nie będzie mieć trudności ze zmianą pracy bądź nie potrafi ocenić swoich szans w tym zakresie (po 28,6%) (zob. wykres 72).

Wykres 72. Ocena szans na zmianę pracy przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na chronionym rynku pracy (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=7

5.3.5. Warunki pracy, na jakich są zatrudnione osoby z niepełnosprawnościami pracujące na chronionym rynku pracy

Respondenci najczęściej pracują za minimalne wynagrodzenie (75,8%). Ponad połowa ankietowanych (53,2%) otrzymuje premię. Najbardziej powszechnym rodzajem umowy jest umowa o pracę (88,7%). Uczestnicy badania najczęściej podejmują pracę w pełnym wymiarze etatu zgodnym z przepisami prawa o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (74,2%) oraz w systemie jednozmianowym (58,1%). Najbardziej powszechną formą świadczenia pracy jest praca stacjonarna w siedzibie pracodawcy (83,9%) oraz w stałych godzinach pracy (79,0%). Wśród benefitów, z których ankietowani mogą korzystać wskazywano najczęściej: dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne (33,9%), karta fitness (19,4%), bezpłatne szkolenia (19,4%) oraz bezpłatna kawa, herbata i owoce (17,7%) (zob. tabela 16).



Tabela 16. Warunki, na jakich osoba z niepełnosprawnością jest zatrudniona na chronionym rynku pracy (dane w %)

Warunki pracy	Odsetek
Wynagrodzenie	
Minimalne	75,8%
Powyżej minimalnego	24,2%
Premia (np. miesięczna, kwartalna, półroczna, roczna)	
Tak, otrzymuję premię	53,2%
Nie otrzymuję premii	46,8%
Rodzaj umowy	
Umowa o pracę	88,7%
Umowa cywilnoprawna	11,3%
Wymiar etatu	
Pełny (zgodny z przepisami prawa o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych)	74,2%
Niepełny	25,8%
Organizacja systemu czasu pracy	
1-zmiana	58,1%
2-zmiany	30,6%
3-zmiany	11,3%
Forma świadczenia pracy	
Praca zdalna	8,1%
Praca hybrydowa (zdalna i stacjonarna)	8,1%
Praca w siedzibie pracodawcy (stacjonarna)	83,9%
Czas pracy	
Stałe godziny pracy	79,0%
Elastyczne godziny pracy	17,7%
Zadaniowy czas pracy	3,2%
Benefity	
Dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne	33,9%
Karta fitness/sport	19,4%
Dofinansowanie do posiłków	16,1%
Zapewnienie posiłku regeneracyjnego	16,1%
Bezpłatna kawa, herbata, owoce	17,7%
Dofinansowanie/zapewnienie dojazdów do/z pracy	9,7%
Refundacje z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych	11,3%
Bezpłatne szkolenia	19,4%
Dofinansowanie do szkoleń	3,2%
Pomoc prawna	3,2%
Brak benefitów	32,3%

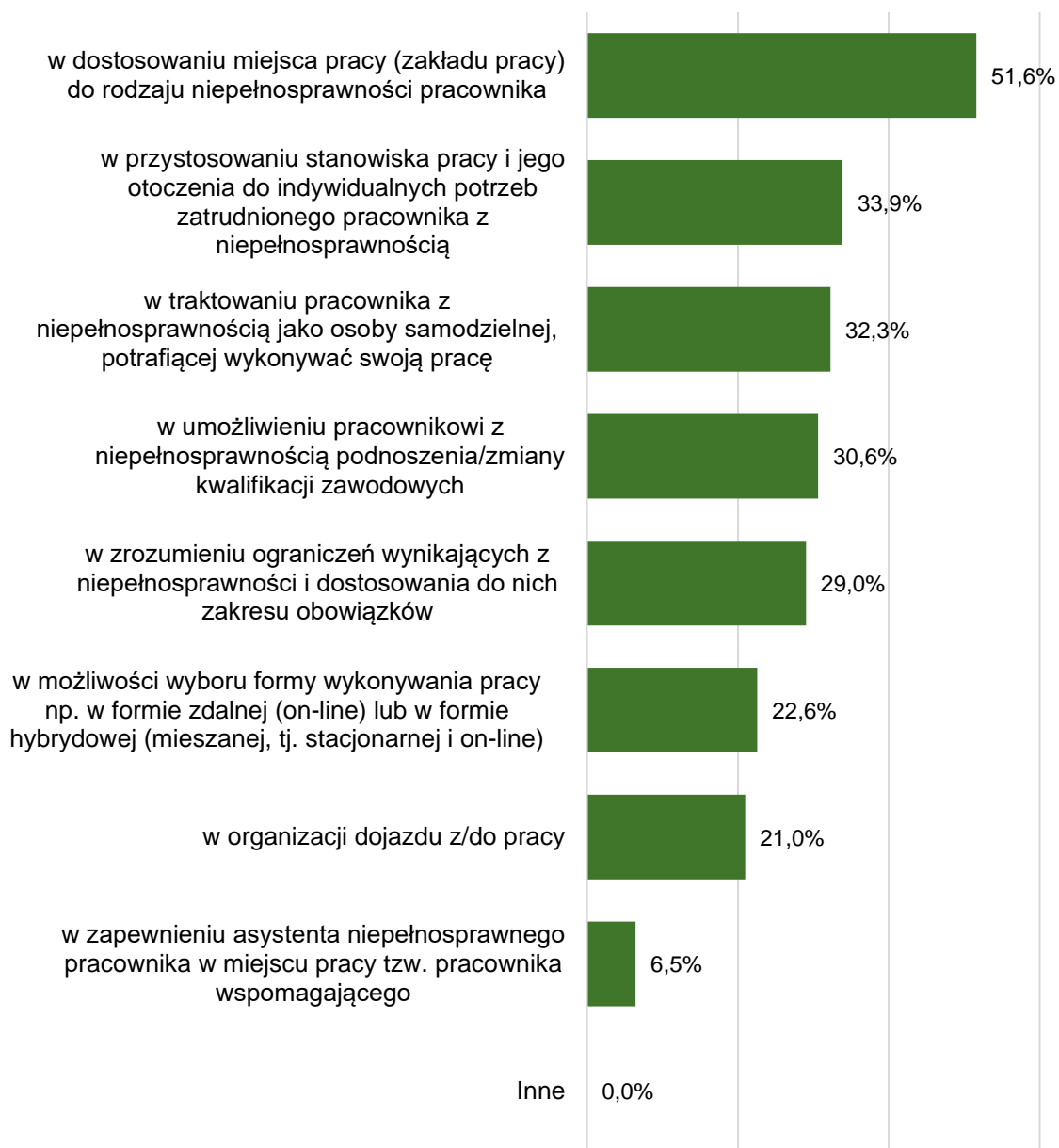
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=62



5.3.6. Oczekiwania osób z niepełnosprawnościami pracujących na chronionym rynku pracy wobec pracodawców

Respondenci oczekują ze strony pracodawców przede wszystkim dostosowania miejsca pracy (zakładu pracy) do rodzaju niepełnosprawności (51,5%), przystosowania stanowiska pracy i jego otoczenia do indywidualnych potrzeb (33,9%) oraz traktowania jako osoby samodzielnej, potrafiącej wykonywać swoją pracę (32,3%) (zob. wykres 73).

Wykres 73. Oczekiwana pomoc ze strony pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami wskazywane przez pracujących na chronionym rynku pracy (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=62
*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%



5.3.7. Czynniki utrudniające pracującym osobom z niepełnosprawnościami pozostawanie na rynku pracy

Wśród czynników utrudniających respondentom pozostawanie na rynku pracy wymieniano przede wszystkim ograniczenia zdrowotne bezpośrednio związane z niepełnosprawnością (50,0%), poczucie braku akceptacji ze strony innych osób (37,1%) oraz zbyt niskie wynagrodzenie (25,8%) (zob. wykres 74).

Wykres 74. Bariery utrudniające pozostawanie na rynku pracy wskazywane przez osoby z niepełnosprawnością pracujące na chronionym rynku (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=62
*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

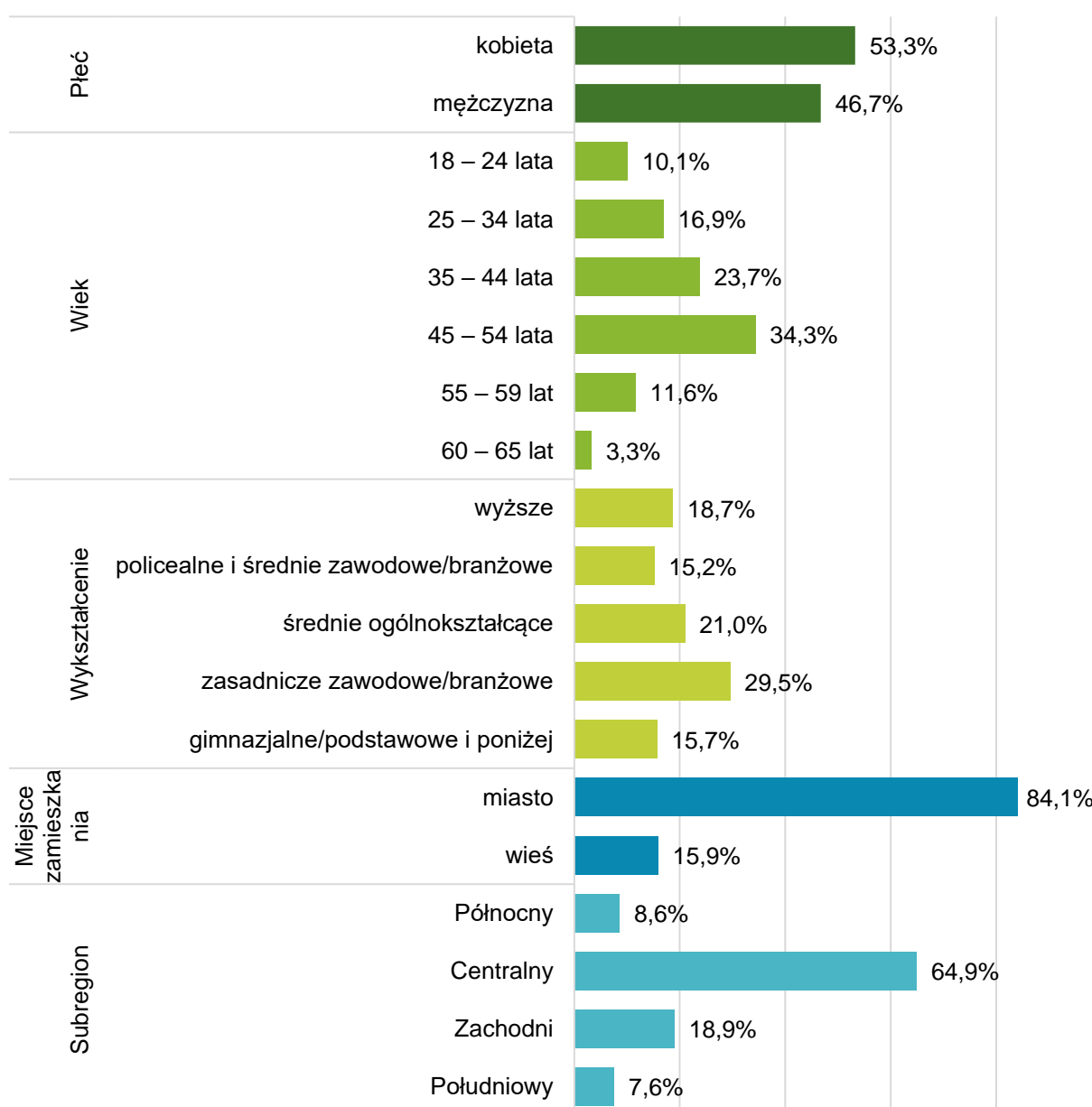


VI. Prezentacja, analiza i interpretacja wyników badania wśród bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami

6.1. Charakterystyka bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami

Nieco ponad połowę badanych osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami stanowiły kobiety (53,3%). Co trzeci respondent to osoba w wieku 45-54 lata (34,3%) a co czwarty w wieku 35-44 lata (23,7%). Najwięcej uczestników badania legitymowało się wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym (29,5%). Zdecydowana większość badanych to mieszkańcy miast (84,1%), a także mieszkańcy Subregionu Centralnego (64,9%) (zob. wykres 75).

Wykres 75. Charakterystyka bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami ze względu na zmienne metryczkowe (dane w %)

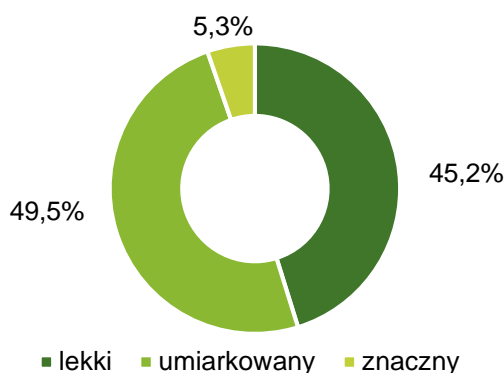


Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=396

6.2. Sytuacja społeczno-ekonomiczna bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami

Niemal połowa badanych osób posiada umiarkowany stopień niepełnosprawności (49,5%). Niewiele niższy odsetek stanowiły osoby niepełnosprawne w stopniu lekkim (45,2%). Na stopień znaczny niepełnosprawności wskazało jedynie 5,3% ankietowanych (zob. wykres 76).

Wykres 76. Orzeczony stopień niepełnosprawności bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=396

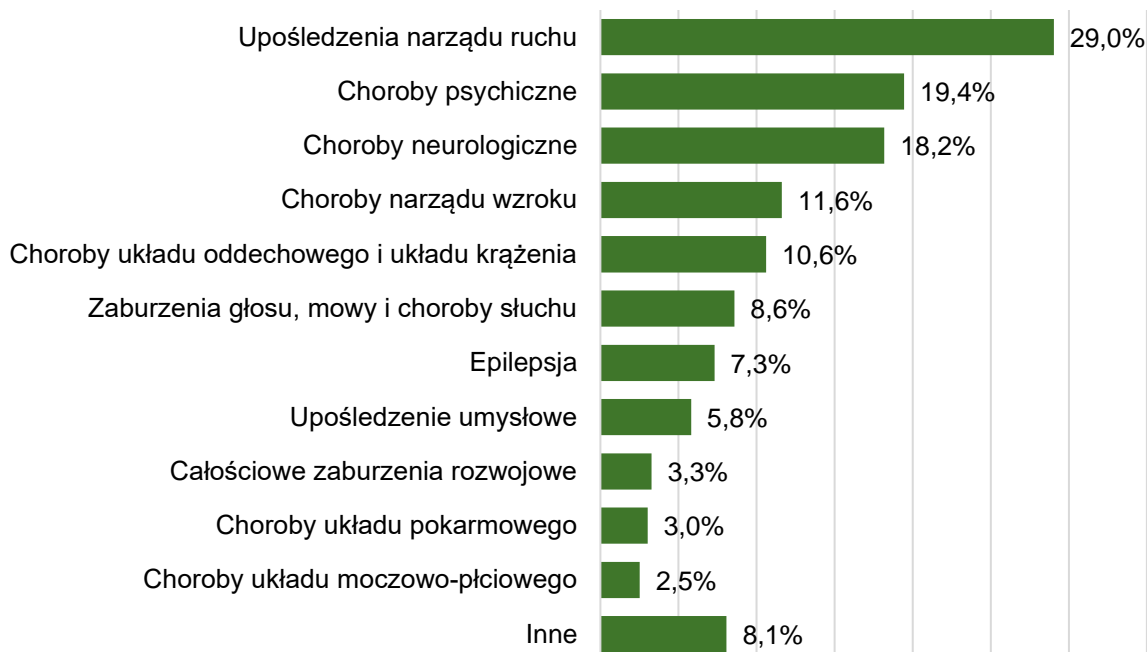
Rozkład odpowiedzi respondentów ze względu na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco¹¹:

- mężczyźni nieco częściej niż kobiety posiadają lekki stopień niepełnosprawności (48,6%; 42,2%), a kobiety umiarkowany (52,1%; 46,5%),
- osoby w wieku 18-24 lata częściej niż pozostałe posiadają umiarkowany stopień niepełnosprawności (60,0%). Z kolei osoby w wieku 60-65 lat częściej wskazywały lekki stopień niepełnosprawności (53,8%),
- osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym oraz gimnazjalny/podstawowym i poniżej częściej niż pozostali posiadają lekki stopień niepełnosprawności (odpowiednio 53,0% i 54,8%). Z kolei osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i wyższym częściej mają orzeczony umiarkowany stopień niepełnosprawności (57,8%; 55,4%),
- kryterium miejsca zamieszkania (miasto/wieś) nie różnicuje odpowiedzi ankietowanych,
- badani bezrobotni z niepełnosprawnością z Subregionu Centralnego częściej od pozostałych posiadają umiarkowany stopień niepełnosprawności (52,1%), a wyraźnie rzadziej lekki (41,6%).

Przyczyną niepełnosprawności co trzeciego respondenta było upośledzenie narządu ruchu (29,0%), co piątego choroby psychiczne (19,4%), a co szóstego choroby neurologiczne (18,2%). Wśród innych przyczyn niepełnosprawności znalazły się przede wszystkim choroby onkologiczne, cukrzyca, choroby endokrynologiczne, autoimmunologiczne oraz zwyrodnieniowe (8,1%) (zob. wykres 77).

¹¹ Tablice wynikowe: Bezrobotne OzN – Tablica 1.1

Wykres 77. Przyczyny niepełnosprawności bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=396
*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

Rozkład odpowiedzi respondentów ze względu na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco¹²:

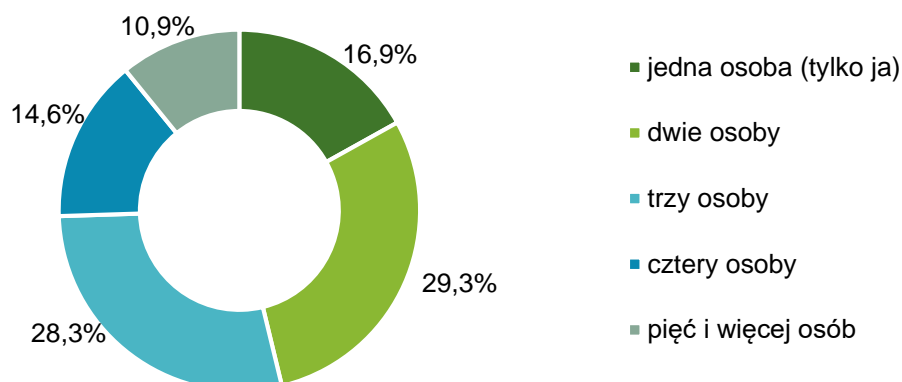
- mężczyźni częściej niż kobiety jako przyczynę niepełnosprawności wskazywali choroby układu oddechowego i układu krążenia (14,1%; 7,6%), a kobiety zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu (10,4%; 6,5%),
- osoby w wieku 55-59 lat i 60-65 lat częściej niż pozostali cierpią na upośledzenia narządu ruchu (odpowiednio 54,3% i 46,2%). Choroby psychiczne są przyczyną niepełnosprawności najczęściej wśród osób w wieku 18-24 lata (25,0%), 35-44 lata (24,5%) i 25-34 lata (20,9%). Z kolei na choroby neurologiczne oraz układu oddechowego i układu krążenia częściej niż pozostali chorują osoby w wieku 60-65 lat (38,5%; 30,8%),
- osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym częściej niż pozostali cierpią na upośledzenia narządu ruchu (38,3%). W przypadku chorób psychicznych dotyczy to osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (24,1%). Zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu są z kolei przyczyną niepełnosprawności najczęściej wśród osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym (15,0%) i średnim ogólnokształcącym (14,5%),
- upośledzenia narządu ruchu częściej dotyczą mieszkańców wsi niż mieszkańców miast (39,7%; 27,0%). Natomiast choroby psychiczne stanowią przyczynę niepełnosprawności częściej w przypadku osób zamieszkujących w mieście (21,0%; 11,1%),

¹² Tablice wynikowe: Bezrobotne OzN – Tablica 1.2

- upośledzenia narządu ruchu jako przyczynę niepełnosprawności częściej niż pozostali wskazywali mieszkańcy Subregionu Północnego (55,9%) i Subregionu Południowego (46,7%). Z kolei choroby neurologiczne oraz choroby układu oddechowego i układu krążenia częściej dotyczą mieszkańców Subregionu Południowego (odpowiednio 26,7% i 16,7%).

W gospodarstwach domowych respondentów zamieszkują najczęściej dwie (29,3%) lub trzy osoby (28,3%). Tylko co szóste gospodarstwo domowe składa się z jednej osoby (16,9%) (zob. wykres 78).

Wykres 78. Liczba osób w gospodarstwie domowym bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=396

Rozkład odpowiedzi respondentów ze względu na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco¹³:

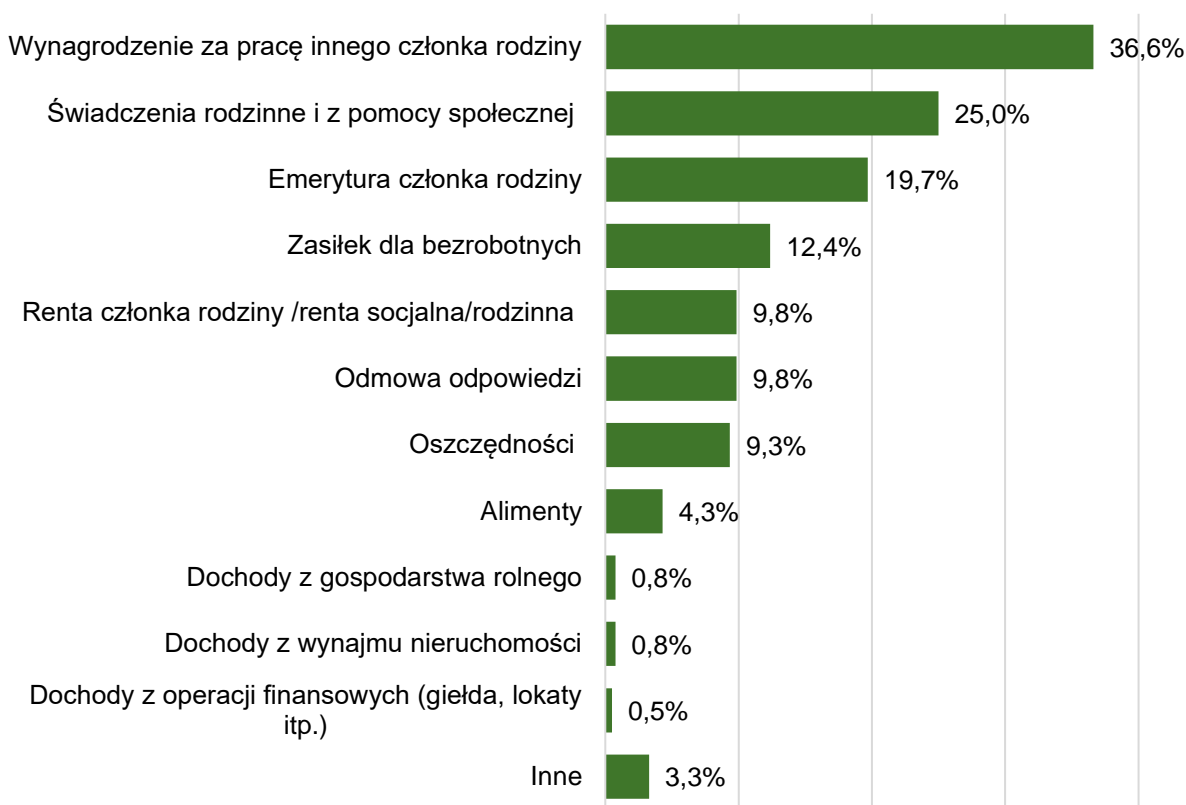
- bezrobotni mężczyźni z niepełnosprawnościami częściej niż kobiety mieszkają samotnie (21,1% względem 13,3%),
- jednoosobowe gospodarstwa domowe częściej niż pozostali prowadzą osoby w wieku 55-59 oraz 60-65 lat (34,8%; 23,1%). Natomiast osoby młode w wieku 18-24 lata najczęściej mieszkają w gospodarstwach czteroosobowych oraz pięcioosobowych lub większych (25,0%; 27,5%), a zdecydowanie rzadziej w dwuosobowych (12,5%),
- osoby z wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym i poniżej częściej niż pozostali prowadzą jednoosobowe gospodarstwa domowe (21,0%), osoby z wyższym wykształceniem gospodarstwa dwuosobowe (33,8%), a czteroosobowe respondenci z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (20,5%). Rozkład odpowiedzi w pozostałych kategoriach jest podobny do ogólnego,
- mieszkańcy miast częściej niż mieszkańcy wsi prowadzą gospodarstwa domowe liczące jedną osobę (18,3%), a mieszkańcy wsi częściej gospodarstwa pięcioosobowe lub większe (30,2%). Rozkład odpowiedzi w pozostałych przypadkach jest podobny do ogólnego,

¹³ Tablice wynikowe: Bezrobotne OzN – Tablica 1.3

- osoby z niepełnosprawnościami prowadzące jednoosobowe gospodarstwa domowe rzadziej niż pozostałe zamieszkiwały w Subregionach: Południowym i Północnym (6,7%; 8,8%). Rozkład odpowiedzi w pozostałych kategoriach jest podobny do ogólnego.

Jako główne źródło dochodów gospodarstwa domowego ankietowani wskazywali najczęściej wynagrodzenie za pracę innego członka rodziny (36,6%). Co czwarty respondent wskazał świadczenia rodzinne i z pomocy społecznej (25,0%), a co piąty emeryturę członka rodziny (19,7%). Inne źródła wymieniło 3,3% uczestników badania, a wśród nich znalazły się środki m.in. pochodzące od innych członków rodziny oraz z działalności nierejestrowanej (zob. wykres 79).

Wykres 79. Główne źródła dochodów gospodarstwa domowego zamieszkiwanego przez bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=396
*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

Rozkład odpowiedzi respondentów ze względu na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco¹⁴:

- kobiety częściej niż mężczyźni jako źródło dochodu wskazywały wynagrodzenie za pracę innego członka rodziny (46,9%; 24,9%). Rozkład odpowiedzi w pozostałych kategoriach jest podobny do ogólnego,
- osoby w wieku 55-59 lat i 60-65 lat częściej niż pozostali respondenci jako główne źródło dochodów wskazywały świadczenia rodzinne i z pomocy

¹⁴ Tablice wynikowe: Bezrobotne OzN – Tablica 1.4

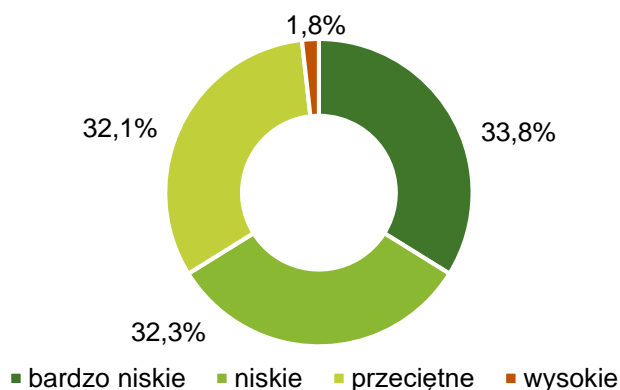


społecznej (32,6% i 30,8%). Natomiast osoby młodsze w wieku 25-34 lata oraz 35-44 lata wyraźnie częściej jako dochód gospodarstwa domowego wskazują emeryturę członka rodziny (odpowiednio 31,3% i 24,5%). Rozkład odpowiedzi w pozostałych kategoriach jest podobny do ogólnego,

- osoby z wykształceniem wyższym częściej niż pozostali korzystają z wynagrodzenia za pracę innego członka rodziny (55,4%), a respondenci legitymujący się wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym i poniżej jako dochód częściej niż inne grupy badanych wskazywali świadczenia rodzinne i z pomocy społecznej (41,9%). Rozkład odpowiedzi w pozostałych kategoriach jest podobny do ogólnego,
- miejsce zamieszkania nie różnicuje znacząco odpowiedzi respondentów,
- na świadczenia rodzinne i z pomocy społecznej jako główne źródło dochodu najrzadziej wskazywali mieszkańcy Subregionu Północnego (11,8%), a na zasiłek dla bezrobotnych mieszkańcy Subregionu Zachodniego (6,7%). Z kolei wynagrodzenie innego członka rodziny najczęściej wskazywano w Subregionie Południowym (50,0%). Rozkład odpowiedzi w pozostałych kategoriach jest podobny do ogólnego.

Co trzeci ankietowany ocenił posiadane dochody jako bardzo niskie (33,8%) lub niskie (32,3%). Zbliżony odsetek respondentów wskazał, że są one przeciętne (32,1%), a jedynie 1,8% badanych określiło je jako wysokie (zob. wykres 80).

Wykres 80. Ocena posiadanych dochodów przez bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=396

Zmienne metryczkowe nie różnicują znacząco odpowiedzi respondentów w omawianym zakresie¹⁵.

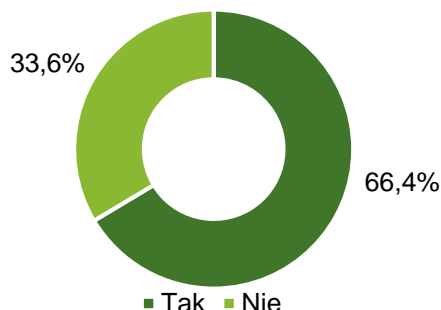
6.3. Zasoby bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami w kontekście zatrudnienia/powrotu na rynek pracy

Dwóch na trzech ankietowanych posiada wyuczony zawód (66,4%). Tym samym pozostałe 33,6% respondentów nie posiada specjalistycznych umiejętności, wiedzy

¹⁵ Tablice wynikowe: Bezrobotne OzN – Tablica 1.5

ani certyfikatów, które byłyby potwierdzeniem ich zdolności do wykonywania określonej pracy zawodowej (zob. wykres 81).

Wykres 81. Posiadanie zawodu wyuczonego przez bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=396

Rozkład odpowiedzi respondentów ze względu na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco¹⁶:

- kryterium płci i miejsca zamieszkania (miasto/wieś) nie różnicują znacząco odpowiedzi respondentów,
- wraz z wiekiem wzrasta odsetek osób posiadających zawód wyuczony (od 32,5% w wieku 18-24 lata do 100,0% w wieku 60-65 lat),
- zawód wyuczony najczęściej posiadają osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym (90,6%), wyższym (87,8%) oraz policealnym i średnim zawodowym/branżowym (85,0%),
- posiadanie wyuczonego zawodu najczęściej deklarowali mieszkańcy Subregionu Południowego (80,0%).

Bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami najczęściej posiadają następujące zawody: kucharz (8,7%), kasjer-sprzedawca (6,8%), cukiernik (3,8%), ślusarz (3,8%), krawiec (3,4%) oraz technik pojazdów samochodowych (2,7%) (zob. tabela 17).

Tabela 17. Zawód wyuczony bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami (dane liczbach i %)*

Nazwa zawodu	Liczba wskazań	Odsetek
Kucharz	23	8,7%
Kasjer - sprzedawca	18	6,8%
Cukiernik	10	3,8%
Ślusarz	10	3,8%
Krawiec	9	3,4%
Technik pojazdów samochodowych	7	2,7%
Górnik	6	2,3%
Odmowa	6	2,3%
Pedagog	6	2,3%

¹⁶ Tablice wynikowe: Bezrobotne OzN – Tablica 1.6

Nazwa zawodu	Liczba wskazań	Odsetek
Pracownik administracyjno-biurowy	6	2,3%
Technolog żywności	6	2,3%
Administracja	5	1,9%
Informatyk	5	1,9%
Malarz	5	1,9%
Piekarz	5	1,9%
Rolnik	5	1,9%
Nauczyciel	4	1,5%
Technik administracji	4	1,5%
Technik ekonomista	4	1,5%
Technik elektryk	4	1,5%
Budowlaniec	3	1,1%
Ekonomista	3	1,1%
Elektromechanik	3	1,1%
Elektryk	3	1,1%
Księgowa	3	1,1%
Mechanik maszyn	3	1,1%
Mechanik samochodowy	3	1,1%
Ogrodnik	3	1,1%
Stolarz	3	1,1%
Szwacz	3	1,1%
Technik budownictwa	3	1,1%
Technik elektronik	3	1,1%
Technik usług kosmetycznych	3	1,1%
Blacharz samochodowy	2	0,8%
Florysta	2	0,8%
Fryzjer	2	0,8%
Grafik komputerowy	2	0,8%
Introligator	2	0,8%
Kierowca zawodowy	2	0,8%
Kosmetolog	2	0,8%
Logistyk	2	0,8%
Logopeda	2	0,8%
Mechanik/kierowca	2	0,8%
Murarz	2	0,8%
Opiekun w żłobku	2	0,8%
Pedagog specjalny	2	0,8%
Politolog	2	0,8%
Pomocnik obsługi hotelowej	2	0,8%
Pracownik socjalny	2	0,8%
Rejestratorka medyczna	2	0,8%



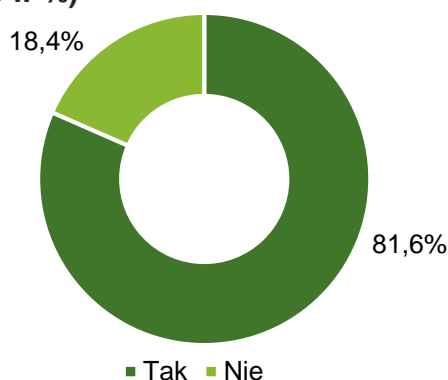
Nazwa zawodu	Liczba wskazań	Odsetek
Technik handlowiec	2	0,8%
Technik hotelarstwa	2	0,8%
Technik odzieżowy	2	0,8%
Technik weterynarii	2	0,8%
Tokarz	2	0,8%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=263

*w tabeli ujęto zawody wyuczone, w których liczba wskazań wyniosła 2 i więcej

Zdecydowana większość respondentów posiada doświadczenie zawodowe (81,6%) (zob. wykres 82).

Wykres 82. Posiadanie doświadczenia zawodowego przez bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=396

Rozkład odpowiedzi respondentów ze względu na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco¹⁷:

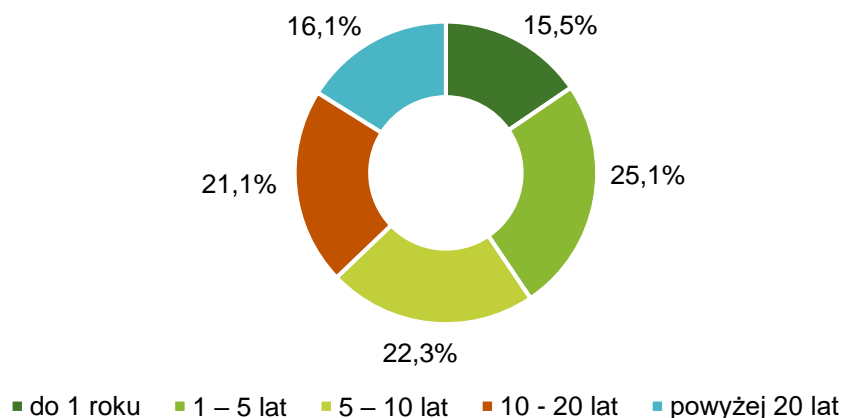
- kryterium płci i miejsca zamieszkania (miasto/wieś) nie różnicują znacząco odpowiedzi respondentów,
- wraz z wiekiem rośnie odsetek respondentów, którzy posiadają doświadczenie zawodowe (od 50,0% w wieku 18-24 lata do 100,0% w wieku 60-65 lat),
- osoby z wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym i poniżej najrzadziej deklarowały posiadanie doświadczenia zawodowego (66,1%),
- mieszkańcy subregionów: Północnego i Południowego częściej niż pozostali deklarowali posiadanie doświadczenia zawodowego (91,2%; 90,0%).

Osoby posiadające doświadczenie zawodowe wskazywały najczęściej, że ich staż pracy wynosi 1 - 5 lat (25,1%) lub 5 - 10 lat (22,3%). Co najmniej dziesięcioletni staż pracy posiada co trzeci respondent (37,2%), a doświadczenie w pracy zawodowej wynoszące do 1 roku dotyczy 15,5% ankietowanych (zob. wykres 83).

¹⁷ Tablice wynikowe: Bezrobotne OzN – Tablica 1.8



Wykres 83. Lata doświadczenia zawodowego/stażu pracy bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=323

Osoby posiadające doświadczenie zawodowe w ostatnim miejscu pracy zajmowały najczęściej następujące stanowiska: kasjer-sprzedawca (9,3%), pracownik sprzątający (8,7%), pracownik biurowy (5,6%), pracownik ochrony (4,6%) oraz pracownik gospodarczy (4,0%) (zob. tabela 18).

Tabela 18. Ostatnie miejsce pracy bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami - zawód/stanowisko (dane w liczbach i %)*

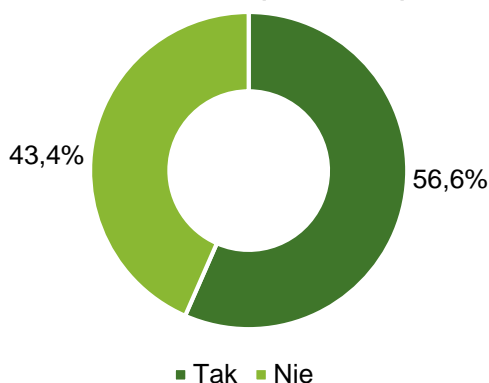
Zawód/stanowisko	Liczba wskazań	Odsetek
kasjer/ sprzedawca	30	9,3%
pracownik sprzątający	28	8,7%
pracownik biurowy	18	5,6%
pracownik ochrony	15	4,6%
pracownik gospodarczy	13	4,0%
pracownik produkcji	12	3,7%
magazynier	10	3,1%
pracownik budowlany	9	2,8%
własna działalność gospodarcza	7	2,2%
pomoc kuchenna	6	1,9%
doradca klienta	5	1,5%
kierowca	5	1,5%
ślusarz	4	1,2%
cukiernik	3	0,9%
kucharz	3	0,9%
opiekun dzieci	3	0,9%
pomoc księgowy	3	0,9%
salowa	3	0,9%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=323

*w tabeli ujęto zawody, w których liczba wskazań wyniosła 3 i więcej

Ponad połowa respondentów deklarowała, że posiada kwalifikacje/uprawnienia/umiejętności zawodowe (56,6%) (zob. wykres 84).

Wykres 84. Posiadanie kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych przez bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=396

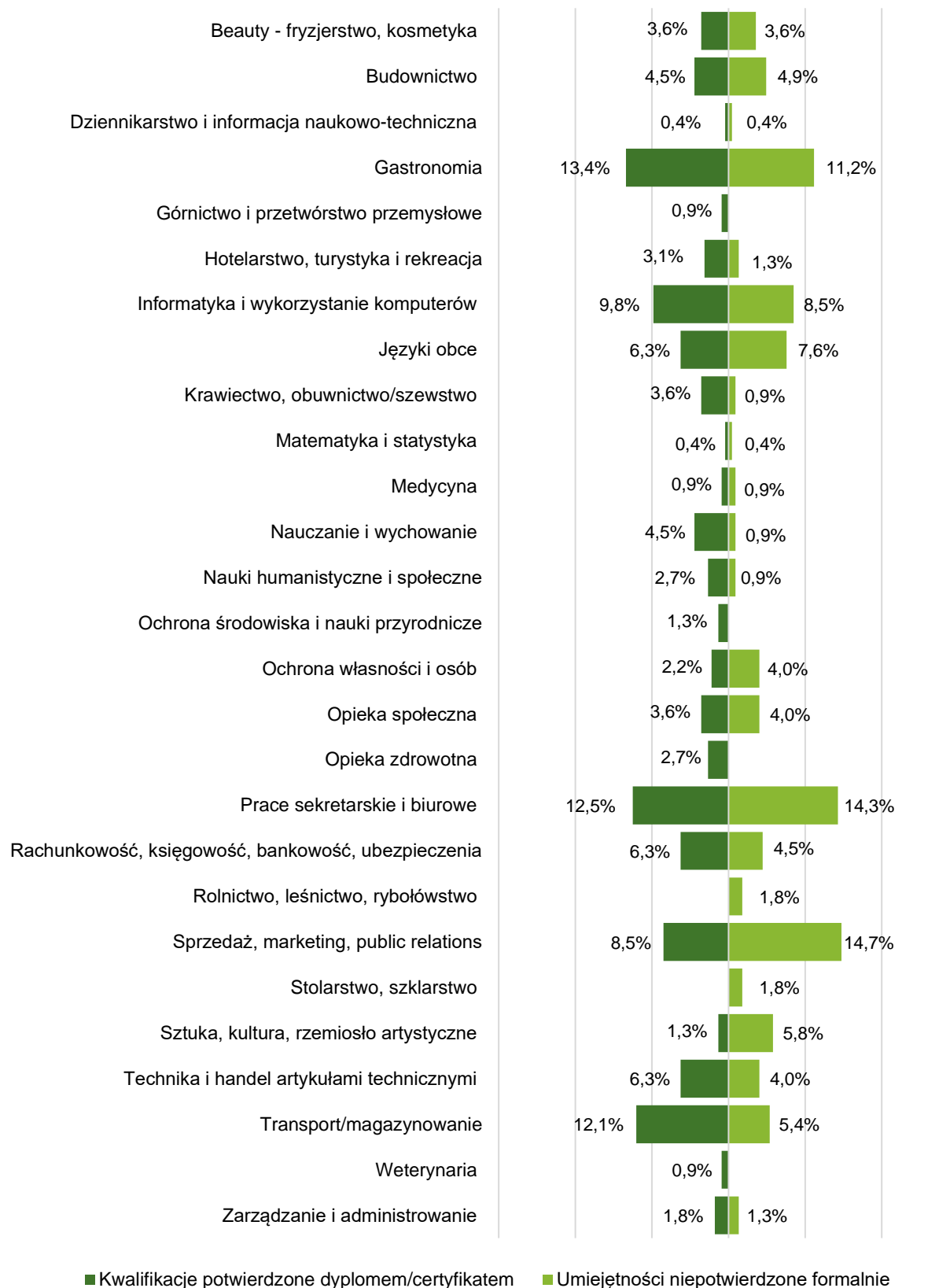
Rozkład odpowiedzi respondentów ze względu na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:¹⁸

- kobiety częściej niż mężczyźni posiadają kwalifikacje/uprawnienia/umiejętności zawodowe (60,7% względem 51,9%),
- osoby w wieku 18-24 lata najrzadziej deklarowali, że nie posiadają kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych (35,0%),
- posiadanie kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych najczęściej wskazywali respondenci legitymujący się wykształceniem wyższym (75,7%), a najrzadziej z wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym i poniżej (30,6%),
- mieszkańcy miast częściej niż mieszkańcy wsi deklarowali, że posiadają kwalifikacje/uprawnienia/umiejętności zawodowe (58,6%; 46,0%),
- badani, którzy najczęściej deklarowali posiadanie kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych to głównie mieszkańcy Subregionu Zachodniego (60,0%) i Centralnego (59,1%).

Respondenci deklarowali posiadanie potwierdzonych kwalifikacji/uprawnień/umiejętności głównie w następujących obszarach: gastronomia (13,4%), prace sekretarskie i biurowe (12,5%), transport/magazynowanie (12,1%), informatyka i wykorzystanie komputerów (9,8%) oraz sprzedaż, marketing, public relations (8,5%). Z kolei obszary, w których badani najczęściej wskazywali posiadanie umiejętności niepotwierdzonych formalnie to: sprzedaż, marketing, public relations (14,7%), prace sekretarskie i biurowe (14,3%) i gastronomia (11,2%) (zob. wykres 85).

¹⁸ Tablice wynikowe: Bezrobotne OzN – Tablica 1.11

Wykres 85. Obszary zawodowe, w których bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami posiadają potwierdzone/niepotwierdzone kwalifikacje/uprawnienia/umiejętności (dane w %)*



■ Kwalifikacje potwierdzone dyplomem/certyfikatem ■ Umiejętności niepotwierdzone formalnie

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=224

*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%



Respondenci w poszczególnych obszarach zawodowych wskazywali na posiadanie następujących kwalifikacji/uprawnień potwierdzonych dyplomem/certyfikatem lub umiejętności niepotwierdzonych formalnie (zob. tabela 19).

Tabela 19. Kwalifikacje/uprawnienia potwierdzone dyplomem/certyfikatem oraz umiejętności niepotwierdzone formalnie wskazywane przez bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami (dane w liczbach)

Kwalifikacje/uprawnienia	Liczba wskazań	Umiejętności niepotwierdzone formalnie	Liczba wskazań
Gastronomia	N=30		N=25
Kurs kucharski	9	Praca na kuchni	7
Kurs cukierniczy	5	Pomoc kuchenna	6
Kurs piekarza	2	Gastronomia doświadczenie	6
Pomoc kuchenna	2	Cukiernik	2
Prace sekretarskie i biurowe	N=28		N=32
Obsługa biura i sekretariatu	10	Obsługa urzędzeń biurowych	15
Asystentka/sekretarka	3	Prace biurowe	6
Technik administracji	2	Doświadczenie w pracy biurowej	3
Kurs administracji biurowej	2	Praca z dokumentami	3
Kurs pracownika biurowego	2		
Transport/magazynowanie	N=27		N=12
Obsługa wózka widłowego - operator	11	Prace magazynowe	5
Prawo jazdy kat. B	10	Magazynowanie, pakowanie i wysyłka	3
		Transport	3
Informatyka i wykorzystanie komputerów	N=22		N=19
Pakiet MS Office	9	Obsługa komputera	8
Kurs grafika, programy graficzne	5	Obsługa pakietu MS Office	7
ECDL	3		
Grafik komputerowy	2		
Sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami	N=19		N=33
Obsługa kasy fiskalnej/klienta	7	Doświadczenie w handlu	8
Nowoczesne techniki sprzedaży	2	Sprzedawca	8



Kwalifikacje/uprawnienia	Liczba wskazań	Umiejętności niepotwierdzone formalnie	Liczba wskazań
Obsługa kasy fiskalnej, książeczka sanepidowska	2	Obsługa kasy fiskalnej	5
		Obsługa klienta	2
Języki obce	N=14		N=17
Język angielski	7	Język angielski	13
Język niemiecki	2	Język angielski, język niemiecki	2
Rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia	N=14		N=10
Kurs - księgowość	2	Ekonomia	2
Kurs na agenta ubezpieczeniowego	2	Rachunkowość	2
Kurs rachunkowości	2		
Sprzedaż produktów finansowych, asystent ubezpieczeń	2		
Technika i handel artykułami technicznymi	N=14		N=9
Uprawnienia SEP	6	Drobne naprawy	3
Elektronik - dyplom	2	Naprawy mechaniczne	3
Kurs obsługi i programowania obrabiarek sterowanych numerycznie CNC	2		
Naprawa pojazdów	2		
Budownictwo	N=10		N=11
Kurs wykończania wnętrz	3	Prace budowlane	7
Operator koparko-ładowarki	3		
Nauczanie i wychowanie	N=10		N=2
Pedagogika	5	Asystent nauczyciela przedszkola	1
		Asystent przedszkola	1
Sztuka, kultura, rzemiosło artystyczne	N=3		N=13
Bukieciarstwo	1	Florystyka	3
Instruktor rzemiosła	1	Fotografia	2
Rękodzieło	1		

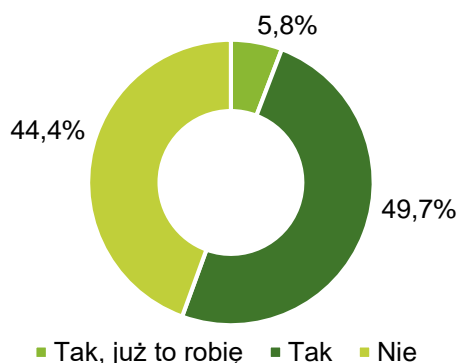
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=224

*w tabeli ujęto obszary zawodowe dotyczące kwalifikacji/uprawnień potwierdzonych dyplomem/certyfikatem, w których liczba wskazań wyniosła 10 i więcej



Blisko połowa ankietowanych (49,7%) wyraziła chęć nabycia/zmiany/podniesienia kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych w najbliższym roku. Odmienną deklarację złożyło 44,4% respondentów. Co istotne, działania w tym zakresie aktualnie podejmuje 5,8% badanych (zob. wykres 86).

Wykres 86. Chęć nabycia/zmiany/podniesienia kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych w najbliższym roku deklarowana przez bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=396

Rozkład odpowiedzi respondentów ze względu na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco¹⁹:

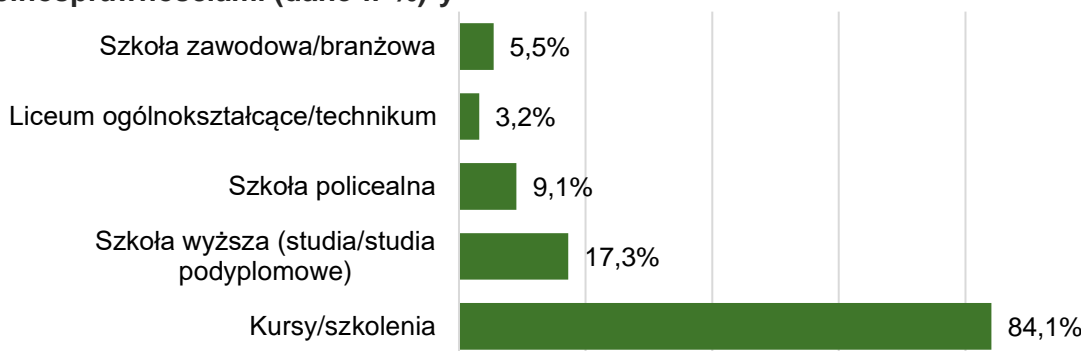
- kryterium płci nie różnicuje znacząco odpowiedzi respondentów ze względu na chęć nabycia/podniesienia własnych kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych lub jej brak oraz obecne dokończanie w tym zakresie,
- chęć nabycia/zmiany/podniesienia kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych w najbliższym roku deklarowały najczęściej osoby w wieku 18-24 lata (67,5%),
- respondenci z wykształceniem średnim ogólnokształcącym częściej niż pozostali badani planują nabycie/zmianę/podniesienie kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych (67,5%),
- plany związane z nabyciem/zmianą/podniesieniem kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych mają częściej mieszkańcy wsi niż miast (60,3%; 47,7%) oraz osoby zamieszkujące Subregion Północny (76,5%).

Spośród osób planujących nabycie/zmianę/podniesienie kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych zdecydowana większość preferuje/preferowałaby kursy/szkolenia (84,1%). Studiami wyższymi zainteresowanych byłoby 17,3% respondentów, a 9,1% wskazało na szkołę policealną (zob. wykres 87).

¹⁹ Tablice wyników: Bezrobotne OzN – Tablica 1.13



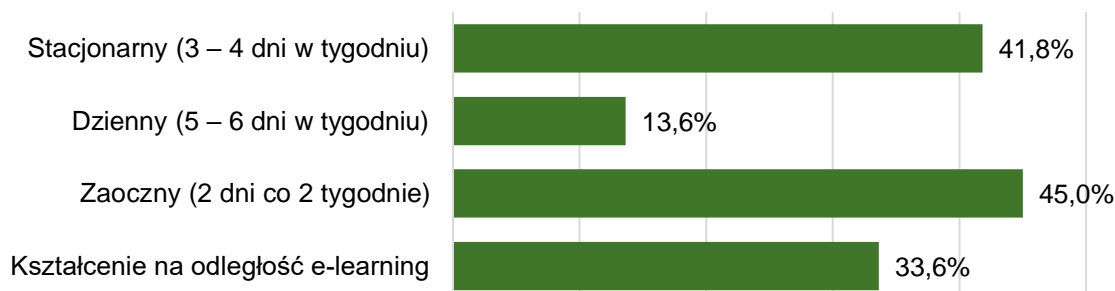
Wykres 87. Preferowana forma kształcenia przez bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami (dane w %)*y



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=185
*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

Respondenci planujący nabycie/zmianę/podniesienie kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych w najbliższym roku chcieliby się kształcić głównie w systemie zaocznym (45,0%) i stacjonarnym (41,8%). Co trzeci z uczestników badania preferuje natomiast kształcenie e-learningowe (33,6%) (zob. wykres 88).

Wykres 88. Preferowany system kształcenia przez bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami (dane w %)*

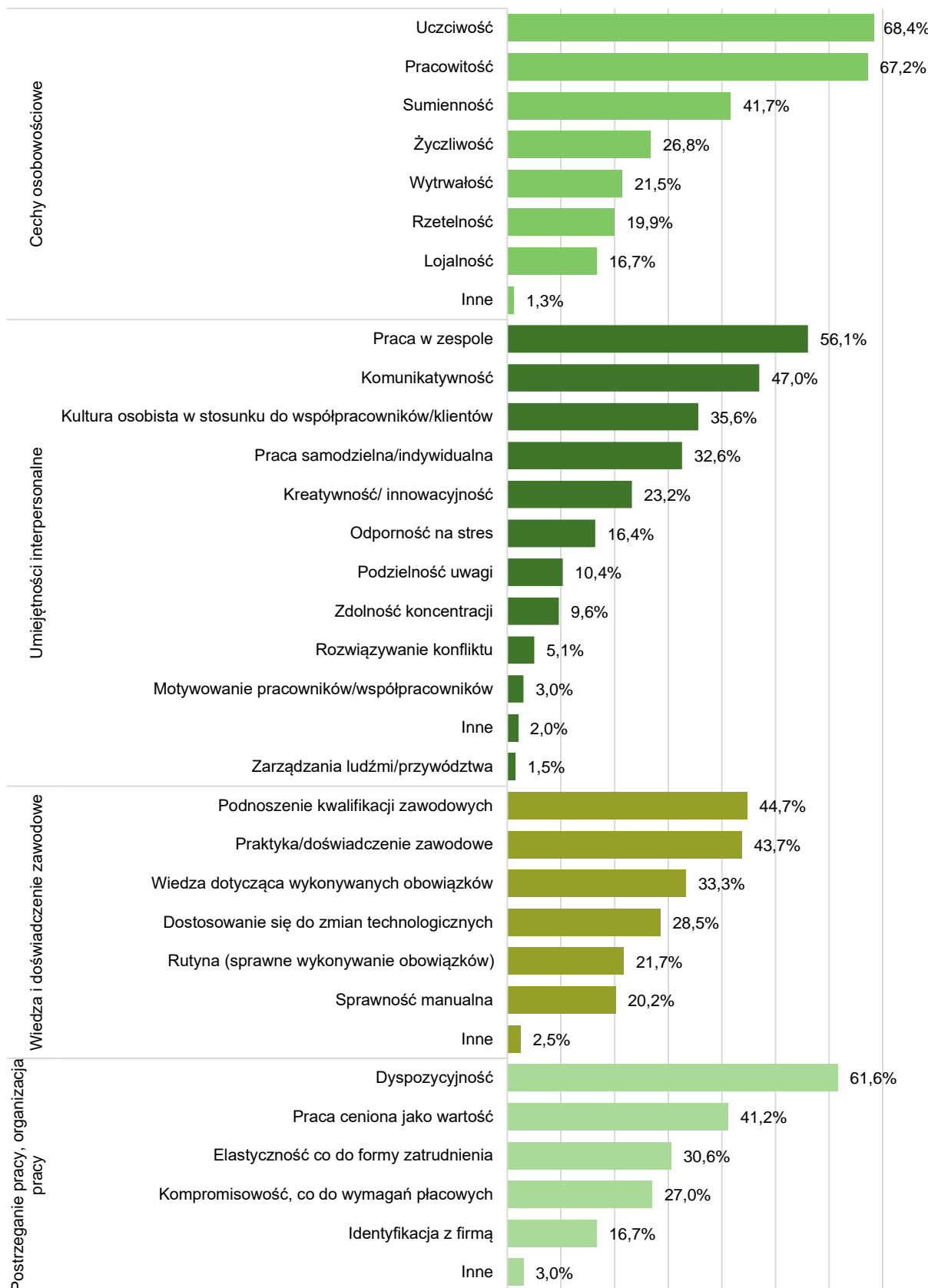


Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=185
*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

Bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami posiadają następujące atuty, które ich zdaniem są pomocne w znalezieniu pracy:

- wśród cech osobowościowych wymieniono przede wszystkim uczciwość (68,4%) i pracowitość (67,2%),
- wśród umiejętności interpersonalnych wskazywano najczęściej umiejętność pracy w zespole (56,1%), komunikatywność (47,0%) oraz kulturę osobistą w stosunku do współpracowników/klientów (35,6%),
- w przypadku wiedzy i doświadczenia zawodowego deklarowano jako najistotniejsze podnoszenie kwalifikacji zawodowych (44,7%), praktykę/doświadczenie zawodowe (43,7%) oraz wiedzę dotyczącą wykonywanych obowiązków (33,3%),
- w zakresie postrzegania pracy/organizacji pracy wymieniano dyspozycyjność (61,6%), pracę cenioną jako wartość (41,2%) oraz elastyczność co do formy zatrudnienia (np. rodzaj umowy) (30,6%) (zob. wykres 89).

Wykres 89. Atuty bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami pomocne w znalezieniu pracy w ich opinii (dane w %)*



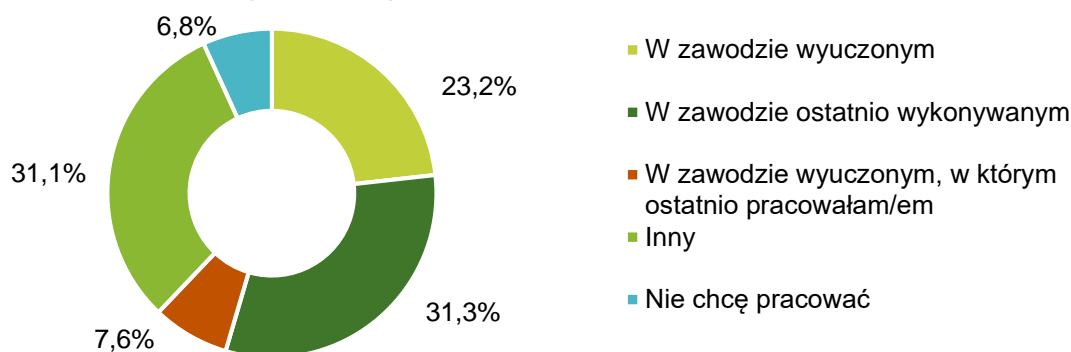
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=396

*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

6.4. Zawód/stanowisko pracy, w którym bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami chciałyby podjąć zatrudnienie

Co trzeci respondent chciałby podjąć zatrudnienie w zawodzie ostatnio wykonywanym lub innym (31,3%; 31,1%), a co czwarty preferowałby pracę w zawodzie wyuczonym (23,2%). Jedynie 6,8% badanych deklaruje, że w ogóle nie chce pracować (zob. wykres 90).

Wykres 90. Preferowany zawód/stanowisko pracy przez bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=396

Rozkład odpowiedzi ankietowanych ze względu na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco²⁰:

- bezrobotne kobiety z niepełnosprawnościami częściej niż mężczyźni preferowałyby pracę w zawodzie innym niż wyuczony/ostatnio wykonywany (34,1%; 27,6%),
- osoby młode w wieku 18-24 lata najczęściej byłyby skłonne podjąć pracę w zawodzie innym niż wyuczony/ostatnio wykonywany (52,5%), podobnie osoby w wieku 25-34 lata (31,3%). Osoby w wieku 35-44 lata oraz 55-59 lat częściej niż pozostali wolałyby pracować w zawodzie ostatnio wykonywanym (41,5%; 39,1%). Co trzecia osoba w wieku 60-65 lat mogłaby podjąć pracę zarówno w zawodzie wyuczonym, ostatnio wykonywanym lub w zawodzie wyuczonym, w którym ostatnio pracowała (po 30,8%),
- pracą w zawodzie wyuczonym najczęściej zainteresowani byłiby respondenci z wykształceniem wyższym (41,9%), natomiast w zawodzie ostatnio wykonywanym chciałyby pracować przede wszystkim osoby z wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym i poniżej (38,7%). Badani z tej grupy częściej niż pozostali wyrażali również brak chęci podjęcia pracy (16,1%),
- mieszkańcy wsi częściej niż mieszkańcy miast preferowaliby pracę w zawodzie wyuczonym, w którym ostatnio wykonywali pracę (15,9%; 6,0%), przy czym najchętniej pracowaliby w zawodzie ostatnio wykonywanym (34,9%). Mieszkańcy miast częściej wyrażali chęć pracy w zawodzie wyuczonym (24,6%; 15,9%), przy czym najchętniej pracowaliby w zawodzie innym niż wyuczony/ostatnio wykonywany (31,5%),

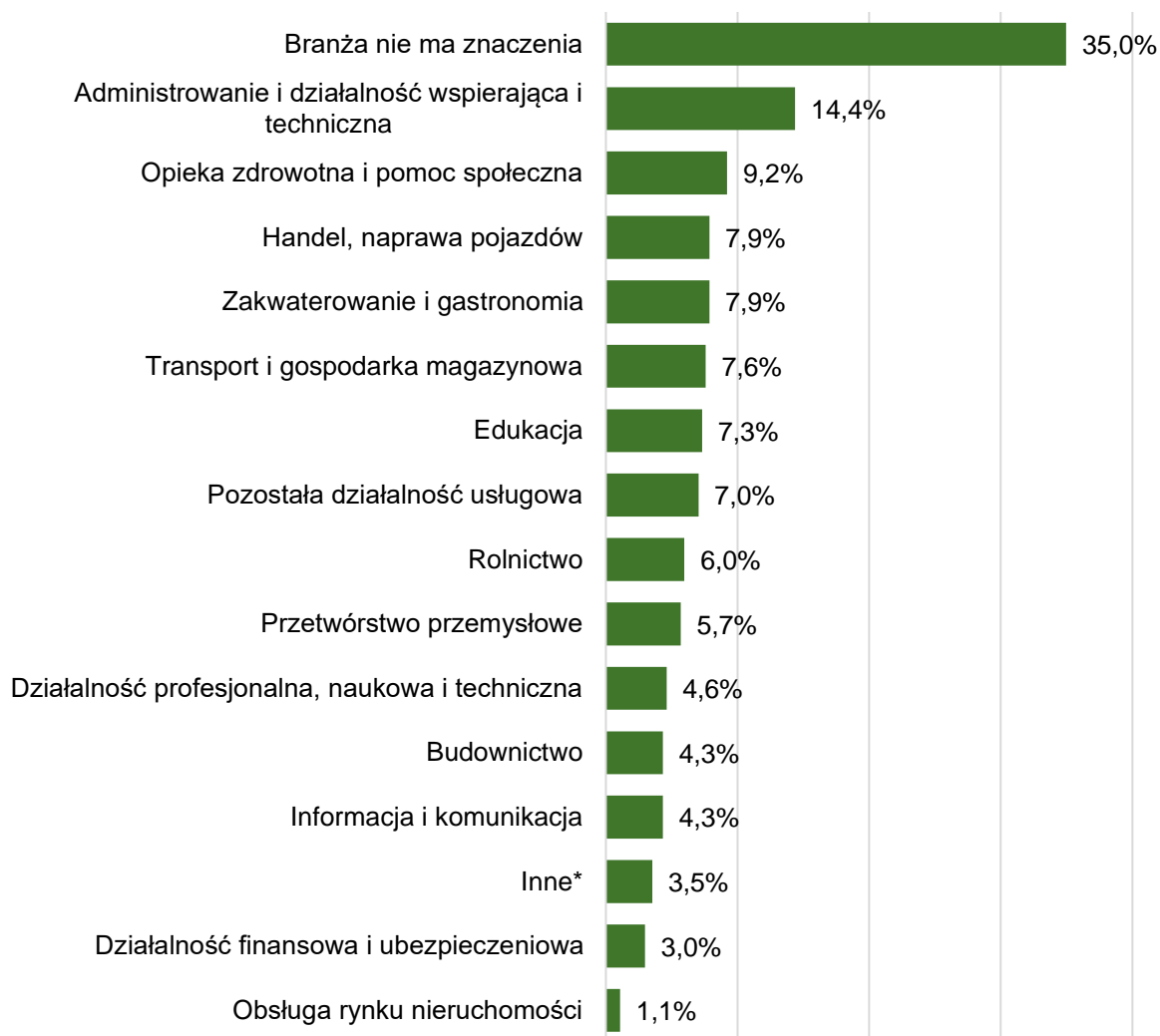
²⁰ Tablice wynikowe: Bezrobotne OzN – Tablica 1.17



- osoby z Subregionu Północnego byłyby najmniej skłonne podjąć pracę w zawodzie wyuczonym (5,9%), natomiast chętnie pracowałyby w zawodzie innym niż wyuczony/ostatnio wykonywany (41,2%). Rozkład odpowiedzi w pozostałych subregionach jest podobny do ogólnego.

Dla co trzeciego respondenta planującego podjęcie zatrudnienia branża nie ma znaczenia (35,0%). Co siódmy chciałby pracować w branży związanej z administrowaniem i działalnością wspierającą i techniczną (14,4%), a co jedenasty w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (9,2%) (zob. wykres 91).

Wykres 91. Preferowana branża, w której chcą pracować bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami (dane w %)**



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=369

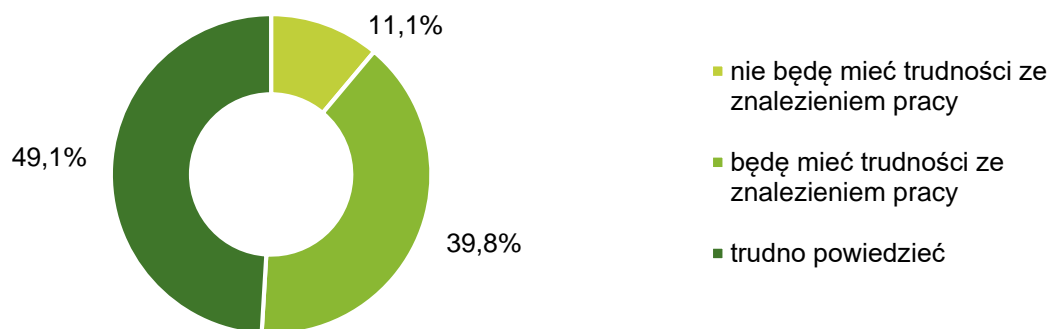
*Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby, organizacje i zespoły eksterytorialne)

**Pytanie wielokrotnego wyboru

Blisko połowa badanych (49,1%) zainteresowanych podjęciem pracy nie potrafiła ocenić swoich szans na znalezienie zatrudnienia. Dwóch na pięciu respondentów uważa, że będzie mieć trudności w tym zakresie (39,8%), a co dziewiąty nie spodziewa się problemów w znalezieniu pracy (11,1%) (zob. wykres 92).



Wykres 92. Ocena szans na znalezienie pracy przez bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami (dane w %)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=369

Rozkład odpowiedzi ankietowanych ze względu na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco²¹:

- płeć, poziom wykształcenia i miejsce zamieszkania (miasto/wieś) nie różnicują znacząco odpowiedzi badanych,
- trudności ze znalezieniem pracy przewidują przede wszystkim osoby w wieku 55-59 lat (54,5%),
- problemów ze znalezieniem zatrudnienia spodziewają się głównie mieszkańcy Subregionu Zachodniego (48,5%), natomiast odmienną opinię wyrażali przede wszystkim respondenci z Subregionu Centralnego (13,3%).

6.5. Oczekiwane przez bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami warunki pracy

Bezrobotne osoby z niepełnosprawnością najczęściej byłyby skłonne podjąć zatrudnienie za co najmniej minimalne wynagrodzenie (65,9%). Pracę bez dodatkowej premii podjęłoby 46,6% ankietowanych, a 37,9% wskazało, że premia nie ma dla nich żadnego znaczenia. Najbardziej pożądanym rodzajem umowy jest umowa o pracę (84,8%). Uczestnicy badania najchętniej podjęliby pracę w pełnym wymiarze etatu zgodnym z przepisami prawa o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (81,3%) oraz w systemie jednozmianowym (64,0%). Najbardziej atrakcyjną formą świadczenia pracy jest praca stacjonarna w siedzibie pracodawcy (48,0%) oraz stałe godziny pracy (60,4%). Wśród benefitów, którymi badani byłiby najbardziej zainteresowani wskazywano głównie dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne (46,6%), dofinansowanie/zapewnienie dojazdów do/z pracy (27,4%) oraz bezpłatne szkolenia (21,1%) (zob. tabela 20).

Tabela 20. Warunki, na jakich bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami byłyby skłonne podjąć zatrudnienie (dane w %)

Preferowane warunki pracy	Odsetek
Wynagrodzenie	
Minimalne	65,9%
Tylko powyżej minimalnego	34,1%

²¹ Tablice wynikowe: Bezrobotne OzN – Tablica 1.19

Preferowane warunki pracy	Odsetek
Premia (np. miesięcznej, kwartalnej, półrocznej, rocznej)	
Tak, podejmę pracę bez dodatkowej premii	46,6%
Premia nie ma dla mnie znaczenia	37,9%
Nie, nie podejmę pracy bez dodatkowej premii	15,4%
Rodzaj umowy	
Umowa o pracę	84,8%
Rodzaj umowy nie ma dla mnie znaczenia	14,6%
Umowa cywilnoprawna	0,5%
Wymiar etatu	
Pełny (zgodny z przepisami prawa o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych)	81,3%
Niepełny	18,7%
Organizacja systemu czasu pracy	
1-zmiana	64,0%
2-zmiany	17,6%
Organizacja systemu czasu pracy nie ma dla mnie znaczenia	16,8%
3-zmiany	1,6%
Forma świadczenia pracy	
Praca w siedzibie pracodawcy (stacjonarna)	48,0%
Forma świadczenia pracy nie ma dla mnie znaczenia	24,1%
Praca zdalna	16,5%
Praca hybrydowa (zdalna i stacjonarna)	11,4%
Czas pracy	
Stałe godziny pracy	60,4%
Elastyczne godziny pracy	19,2%
Nie ma dla mnie znaczenia	16,0%
Zadaniowy czas pracy	4,3%
Benefity	
Dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne	46,6%
Dofinansowanie/zapewnienie dojazdów do/z pracy	27,4%
Bezpłatne szkolenia	21,1%
Benefity nie mają dla mnie znaczenia	19,2%
Refundacje z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych	16,8%
Dofinansowanie do posiłków	12,2%
Dofinansowanie do szkoleń	10,6%
Karta fitness/sport	9,2%
Bezpłatna kawa, herbata, owoce	8,7%
Zapewnienie posiłku regeneracyjnego	8,4%
Pomoc prawna	5,7%

Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=369



6.6. Oczekiwania bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami wobec powiatowych urzędów pracy/pracodawców

W zakresie wsparcia ze strony powiatowego urzędu pracy bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami w największym stopniu oczekiwałyby pomocy w poszukiwaniu pracy (63,1%), ubezpieczenia zdrowotnego (46,2%) oraz szkoleń w celu podniesienia/zmiany kwalifikacji zawodowych (31,6%) (zob. wykres 93).

Wykres 93. Oczekiwana pomoc z powiatowego urzędu pracy wskazywana przez bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=396
*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

Rozkład odpowiedzi ankietowanych ze względu na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco²²:

- płeć, wiek nie różnicuje znacząco odpowiedzi respondentów, których rozkład jest podobny do ogólnego,
- osoby z wykształceniem wyższym najczęściej oczekują od PUP poradnictwa zawodowego (43,2%) oraz szkoleń (48,6%). Badani z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym najczęściej są zainteresowani

²² Tablice wynikowe: Bezrobotne OzN – Tablica 1.21

pośrednictwem pracy (71,7%), a dla osób legitymujących się wykształceniem średnim ogólnokształcącym najbardziej istotne są staże i praktyki (36,1%).

Ubezpieczenie zdrowotne ma znaczenie przede wszystkim dla osób z wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym i poniżej (59,7%) oraz policealnym i średnim zawodowym/branżowym (55,0%),

- mieszkańcy wsi częściej niż mieszkańcy miast oczekują od PUP ubezpieczenia zdrowotnego (54,0%; 44,7%),
- badani z Subregionu Południowego i Północnego częściej niż inne grupy respondentów są zainteresowani ubezpieczeniem zdrowotnym (66,7%; 61,8%) oraz zasiłkiem dla bezrobotnych (30,0%; 26,5%).

Ze strony pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami uczestnicy badania w największym stopniu oczekivaliby dostosowania miejsca pracy (zakładu pracy) do rodzaju niepełnosprawności pracownika (55,3%). Przydatne byłoby również zrozumienie ograniczeń wynikających z niepełnosprawności i dostosowania do nich zakresu obowiązków (43,4%), a także przystosowanie stanowiska pracy jego otoczenia do indywidualnych potrzeb zatrudnianego pracownika z niepełnosprawnością (35,1%) (zob. wykres 94).

Wykres 94. Oczekiwana pomoc ze strony pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami wskazywana przez bezrobotnych z niepełnosprawnościami (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=396

*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%



6.7. Czynniki utrudniające bezrobotnym osobom z niepełnosprawnościami znalezienie pracy

Wśród barier utrudniających znalezienie pracy osobom z niepełnosprawnościami badani bezrobotni wymieniali najczęściej ograniczenia zdrowotne bezpośrednio związane z niepełnosprawnością (62,4%) oraz brak odpowiednich ofert pracy w okolicy (43,4%). Wyraźnie mniej ankietowanych wskazało na niewielkie doświadczenie zawodowe lub jego brak (19,7%) oraz na brak wiary w siebie (19,4%) (zob. wykres 95).

Wykres 95. Bariery utrudniające znalezienie pracy bezrobotnym osobom z niepełnosprawnościami (dane w %)*



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę Grupa BST dla WUP Katowice, N=396
*pytanie wielokrotnego wyboru; odpowiedzi nie sumują się do 100%

Rozkład odpowiedzi ankietowanych ze względu na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco²³:

- płeć nie różnicuje znacząco odpowiedzi ankietowanych,
- wraz z wiekiem rośnie odsetek respondentów wskazujących na barierę ograniczeń zdrowotnych bezpośrednio związanych z niepełnosprawnością (18-24 lata 47,5%; 60-65 lat 61,5%). Im młodszy uczestnik badania tym

²³ Tablice wynikowe: Bezrobotne OzN – Tablica 1.23

- wyższy odsetek wskazań na brak wiary w siebie (25-34 lata 37,3%; 60-65 lat 7,7%), na niewielkie doświadczenie zawodowe lub jego brak (18-24 lata 42,5%; 60-65 lat 7,7%) oraz na utrudniony dojazd/dotarcie do/z pracy (18-24 lata 30,0%; 60-65 lat 0,0%),
- poziom wykształcenia nie różnicuje znacząco odpowiedzi respondentów dotyczących ograniczeń zdrowotnych bezpośrednio związanych z niepełnosprawnością oraz braku odpowiednich ofert pracy w okolicy, których rozkład jest podobny do ogólnego. Z kolei im niższy poziom wykształcenia tym większa wiara w siebie i swoje możliwości (brak wiary w siebie: wykształcenie wyższe – 25,7%; wykształcenia gimnazjalne/podstawowe i poniżej – 8,1%). Niewielkie doświadczenie zawodowe lub jego brak przeszkadza przede wszystkim respondentom z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (26,5%), a utrudniony dojazd/dotarcie do/z pracy osobom z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym (27,4%),
 - osoby mieszkające na wsi częściej wskazują na brak odpowiednich ofert pracy w okolicy (55,6%) oraz utrudniony dojazd/dotarcie do/z pracy (38,1%). Z kolei dla mieszkańców miast częściej barierą jest brak wiary w siebie (21,3%) oraz niewielkie doświadczenie zawodowe lub jego brak (20,1%). Miejsce zamieszkania nie różnicuje odpowiedzi respondentów dotyczących ograniczeń zdrowotnych bezpośrednio związanych z niepełnosprawnością, których rozkład jest podobny do ogólnego,
 - w Subregionie Północnym respondenci częściej niż w pozostałych subregionach wskazywali na bariery utrudniające wykonywanie pracy: brak odpowiednich ofert pracy w okolicy (58,8%), brak wiary w siebie (26,5%), niewielkie doświadczenie zawodowe lub jego brak (29,4%) oraz utrudniony dojazd/dotarcie do/z pracy (38,2%). Natomiast w subregionie Południowym częściej wskazywano na ograniczenia zdrowotne bezpośrednio związane z niepełnosprawnością (70,0%).



VII. Analiza i interpretacja materiału empirycznego z badania jakościowego

7.1. Powody zatrudniania lub nie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami

7.1.1. Główne powody, dla których pracodawcy decydują się zatrudniać osoby z niepełnosprawnościami

Analizując wypowiedzi uczestników badania fokusowego, można zidentyfikować kilka istotnych powodów, dla których pracodawcy decydują się na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami oraz korzyści, jakie się z tym wiążą. Według rozmówców osoby z niepełnosprawnościami często są postrzegane jako bardzo rzetelne i lojalne. Dodatkowo, ich obecność w zespole może motywować pozostałych pracowników do pracy, co sprzyja budowaniu pozytywnego klimatu w firmie. Niektóre rodzaje niepełnosprawności, takie jak autyzm wysokofunkcjonujący, mogą wiązać się z wyjątkowymi zdolnościami, które są szczególnie wartościowe w specjalistycznych dziedzinach, na przykład w programowaniu czy mechanice.

Kolejnym istotnym aspektem zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami są korzyści finansowe. Pracodawcy mają możliwość skorzystania z dofinansowania do zatrudnienia osoby z niepełnosprawnościami m.in. z dotacji z PFRON, które mogą wynosić nawet ponad 3 000 zł miesięcznie, co stanowi znaczące wsparcie w kosztach związanych z zatrudnieniem.

Co istotne, zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami wpływa na wizerunek firmy. Przedsiębiorstwa, które są otwarte na różnorodność i włączają do swoich zespołów osoby z niepełnosprawnościami, często są lepiej postrzegane zarówno przez inne firmy, jak i przez społeczeństwo. Sprzyja to budowaniu pozytywnego obrazu firmy jako miejsca, które jest przyjazne dla każdego.

Według mnie jesteśmy też przyjaźnie odbierani przez innych pracodawców, którzy mogą z nas brać przykład.

Źródło: cytaty z badania jakościowego

7.1.2. Najczęstsze przyczyny, dla których pracodawcy unikają zatrudniania osób z niepełnosprawnościami

Według ekspertów istnieje kilka podstawowych przyczyn, które powodują opór pracodawców przed zatrudnieniem osób z niepełnosprawnościami. Przede wszystkim pracodawcy mają obawy związane z krótszym czasem pracy tych osób, co oczywiście wynika z obowiązujących przepisów, ale jednocześnie może deregulować organizację pracy w firmie. Obawiają się także ich absencji w pracy z powodu choroby lub częstych wizyt u lekarza. Istnieje również obawa przed wyższymi kosztami utrzymania takiego pracownika, co może być szczególnie trudne



dla małych firm. Ponadto, pracodawcy często posługują się stereotypowym myśleniem, że osoba z niepełnosprawnością jest mniej wykształcona, mimo że – jak podkreślano – w ostatnich latach liczba osób z niepełnosprawnościami posiadających wyższe wykształcenie stale rośnie.

Zbyt niskie wykształcenie tych osób, co też nie jest prawdą, dlatego że od parunastu lat PFRON wspiera wykształcenie wyższe dla osób z niepełnosprawnościami. Jeżeli mnie pamięć nie myli, to jak 10 lat temu było 3,9% osób z niepełnosprawnościami z wyższym wykształceniem, tak teraz prawie 10%.

Źródło: cytata z badania jakościowego

Problemem jest również nieznamość kategorii niepełnosprawności oraz trudność w ocenie, które schorzenia pozwalają na pełne funkcjonowanie w pracy bez potrzeby przystosowywania stanowiska pracy do wymagań pracowników z niepełnosprawnością. Pracodawcy często automatycznie przypisują tym osobom większe ograniczenia niż faktycznie istniejące, co wynika z niewystarczającej wiedzy na temat różnych typów niepełnosprawności i ich wpływu na możliwości zawodowe pracowników.

7.1.3. Branże, w których zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami jest bardziej powszechne

Na podstawie dyskusji w badaniu fokusowym można wyróżnić branże i grupy zawodów/stanowisk pracy, w których zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami jest bardziej powszechne. Osoby z niepełnosprawnościami znajdują zatrudnienie przede wszystkim w branży przemysłowej i usługowej na następujących stanowiskach pracy:

1. **Pracownik ochrony fizycznej, sprzątaczką i robotnik gospodarczy** – są to zawody/stanowiska pracy, które nie wymagają wyższego wykształcenia i specjalistycznych umiejętności, co czyni je bardziej dostępnymi dla osób z niepełnosprawnościami. Są one powszechnie oferowane przez agencje pracy tymczasowej, firmy sprzątające czy przedsiębiorstwa zajmujące się utrzymaniem obiektów.
2. **Magazynier i pracownik produkcji** – w tych zawodach/stanowiskach pracy osoby z niepełnosprawnościami mogą znaleźć zatrudnienie, zwłaszcza w firmach, które dostosowały warunki pracy lub korzystają z dofinansowania na dostosowanie stanowisk pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Stanowiska te wymagają zwłaszcza umiejętności manualnych, natomiast niekoniecznie posiadania specjalistycznej wiedzy.
3. **Stanowiska biurowe (księgowość, kadry)** – stanowiska te wymagają specjalistycznej wiedzy i wyższego wykształcenia, ale jeśli są przystosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, to można je na nich zatrudniać pod



warunkiem, że posiadają odpowiednie kwalifikacje. Firmy działające w tych obszarach często są otwarte na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami, doceniając ich umiejętności analityczne, organizacyjne i zarządcze.

7.2. Ułatwienia i utrudnienia w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami

7.2.1. Czynniki ułatwiające zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami

Eksperti w trakcie dyskusji wyróżnili kilka kluczowych czynników ułatwiających zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami:

- **Doświadczenie pracodawców** – osoby z niepełnosprawnościami są zatrudniane najczęściej przez pracodawców, którzy już wcześniej mieli w zespole takie osoby, a tym samym posiadają wiedzę na temat specyfiki pracy i potencjalnych wyzwań, a także korzyści płynących z takiego zatrudnienia.
- **Dofinansowania do zatrudnienia z PFRON** – atrakcyjność dofinansowań z PFRON-u jest istotnym bodźcem do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami.
- **Szkolenia dla pracodawców i rekruterów** – edukacja i szkolenia dla pracodawców oraz osób zajmujących się rekrutacją są kluczowe do zrozumienia specyfiki pracy z osobami z niepełnosprawnościami. Niezbędne jest bowiem przygotowanie w zakresie tego, w jaki sposób różnego rodzaju niepełnosprawności mogą wpływać na pracę i jak można do nich dostosować środowisko pracy. Brak tej wiedzy często prowadzi do niewłaściwej oceny kandydatów z niepełnosprawnościami.
- **Większa dostępność informacji** – skuteczna informacja dotycząca możliwości zatrudniania i tworzenia warunków pracy dla osób z niepełnosprawnościami, w tym promowanie dobrych praktyk za pośrednictwem mediów społecznościowych czy innych kanałów, pomaga w zwiększeniu świadomości i zainteresowania pracodawców.
- **Zmniejszenie biurokracji** – uproszczenie procedur administracyjnych związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami mogłoby mieć znaczący wpływ na zwiększenie ich zatrudnienia. Skomplikowana biurokracja nierzadko stanowi barierę, zarówno dla pracodawców, jak i dla samych zainteresowanych.

7.2.2. Wsparcie ze strony instytucji w kontekście zatrudniania osób z niepełnosprawnościami

Według ekspertów, w kontekście wsparcia pracodawców w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami przez instytucje, istnieje kilka kluczowych form pomocy,



które przynoszą najlepsze efekty.

Jedną z nich jest finansowe wsparcie oferowane przez PFRON, pozwalające między innymi na pokrycie dodatkowych kosztów związanych z dostosowaniem stanowisk pracy do potrzeb tych osób.

Kolejną jest wsparcie w rekrutacji, które okazuje się kluczowe w sytuacji niskiego bezrobocia i trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów. Agencje pracy i działania w ramach projektów współfinansowanych przez PFRON odgrywają istotną rolę, oferując usługi rekrutacyjne, które ułatwiają pracodawcom znalezienie i utrzymanie odpowiednich pracowników.

Szkolenia dla pracodawców i ich zespołów to następny ważny element wsparcia. Edukacja na temat specyfiki zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, zarządzania różnorodnością i dostosowywania miejsc pracy do ich potrzeb jest niezbędna do zbudowania odpowiedniej świadomości i kompetencji wśród pracowników. Dzięki temu pracodawcy oraz ich zespoły są lepiej przygotowane do efektywnej współpracy z osobami z niepełnosprawnościami, co z kolei przekłada się na lepsze zrozumienie ich potrzeb i wykorzystanie potencjału.

Zwrócono również uwagę na potrzebę wdrażania programów aktywizacyjnych, oferujących wsparcie dla osób z niepełnosprawnościami, które pragną wejść na rynek pracy. Dzięki tym programom pracodawcy mieliby możliwość dostępu do wykwalifikowanych kandydatów, co mogłoby zwiększyć ich chęć do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami oraz podnieść efektywność takiego zatrudnienia.

7.2.3. Czynniki utrudniające pracodawcom proces zatrudniania osób z niepełnosprawnościami

Kluczowe czynniki utrudniające zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami to według ekspertów przede wszystkim:

1. **Niewystarczające informacje** - zbyt mała ilość rzetelnych informacji o możliwościach pracy/zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami oraz ich potencjale i umiejętnościach.
2. **Biurokracja** - skomplikowane procedury administracyjne i biurokratyczne obciążenia związane z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami zniechęcające pracodawców do zatrudniania takich osób.
3. **Dostosowanie miejsc pracy** - trudności związane z dostosowaniem stanowisk pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, które mogą obejmować zarówno fizyczne dostosowanie miejsca pracy, jak i organizacyjne aspekty pracy.
4. **Niedostateczna dostępność ogłoszeń o pracę** - ogłoszenia o pracę często nie są dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami lub nie zawierają informacji, że firma jest otwarta na zatrudnianie takich osób, co może zniechęcać kandydatów do aplikowania.



5. **Stereotypy dotyczące możliwości pracy osób z niepełnosprawnościami** - niewiedza pracodawców na temat ograniczeń osób z niepełnosprawnościami może prowadzić do mylnego przekonania, że osoby te mogą pracować tylko w określonych branżach lub na określonych stanowiskach.

7.3. Ocena aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami przez różnych przedstawicieli rynku pracy

7.3.1. Programy aktywizacyjne dla osób z niepełnosprawnościami

W ramach panelu omówiona została kwestia aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami oraz skuteczności programów aktywizacyjnych. Uczestnicy spotkania podkreślali, że programy aktywizacyjne wspierane przez różne instytucje i organizacje (m.in. Fundacja Aktywizacja), odgrywają kluczową rolę w zwiększaniu szans osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Te programy nie tylko pomagają w znalezieniu zatrudnienia, ale również zapewniają wsparcie szkoleniowe i doradcze, które jest niezbędne dla długotrwałego utrzymania się na rynku pracy. Skuteczność tych programów wynika przede wszystkim z indywidualnego podejścia do każdego uczestnika, co obejmuje zarówno proces poszukiwania pracy (np. przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej), jak i dostosowanie szkoleń do indywidualnych potrzeb oraz pomoc w pokonywaniu barier biurokratycznych. Uczestnicy programów otrzymują wsparcie w zakresie szkoleń zawodowych, kursów podnoszących kwalifikacje, staży, a także warsztatów rozwijających umiejętności miękkie. Dodatkowo mają również dostęp do wsparcia psychologicznego i prawnego, co umożliwia im lepsze przygotowanie do wejścia na rynek pracy. Z wypowiedzi ekspertów wynika, że fundacje i organizacje działające w obszarze aktywizacji zawodowej, odgrywają ważną rolę w budowaniu mostów pomiędzy osobami z niepełnosprawnościami a potencjalnymi pracodawcami. Podmioty te często współpracują bezpośrednio z firmami, pomagając im w doborze odpowiednich kandydatów oraz dostosowaniu stanowisk pracy, co zwiększa prawdopodobieństwo długotrwałego zatrudnienia.

Mogę potwierdzić, że wsparcie jest nieocenione (...). Rzeczywiście widzimy, że ta osoba jest naprawdę bardzo dobrze dopasowana pod to konkretne stanowisko.

Źródło: cytata z badania jakościowego

Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami w powiatowych urzędach pracy również obejmuje szereg programów i inicjatyw, które są dostosowane do specyficznych potrzeb tej grupy. Urzędy współpracują z różnymi instytucjami oraz korzystają z funduszy krajowych i unijnych, oferując szeroki zakres wsparcia. Jednym z najczęściej stosowanych narzędzi do aktywizacji osób z niepełnosprawnościami są staże zawodowe, które umożliwiają uczestnikom zdobycie cennego doświadczenia



zawodowego oraz zwiększają ich szanse na zatrudnienie. Dzięki stażom, z jednej strony osoby z niepełnosprawnościami mają możliwość przyuczenia się do zawodu w realnych warunkach pracy, a z drugiej pracodawcy mogą ocenić ich umiejętności i przydatność do dalszego zatrudnienia. Jednak, jak podkreślają przedstawiciele PUP, jednym z wyzwań jest trwałość zatrudnienia po zakończeniu stażu. Dodatkowo, powiatowe urzędy pracy oferują wsparcie w postaci doposażenia stanowisk pracy, co jest kluczowe w przypadkach, gdy osoby z niepełnosprawnościami wymagają specjalnych udogodnień lub adaptacji miejsca pracy, aby móc efektywnie wykonywać swoje obowiązki. Urzędy pracy są również zaangażowane w organizację szkoleń, które mają na celu nie tylko podnoszenie kwalifikacji zawodowych osób z niepełnosprawnościami, ale także przygotowanie ich do aktywnego uczestnictwa w życiu zawodowym.

7.3.2. Największe wyzwania w zakresie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, z którymi borykają się podmioty ekonomii społecznej (PES) oraz powiatowe urzędy pracy

Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy borykają się z licznymi wyzwaniami w zakresie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami figurującymi w rejestrze. Jednym z nich jest brak odpowiednich ofert pracy, które odpowiadałyby kwalifikacjom i doświadczeniu tych osób, kolejnym brak wiedzy pracodawców na temat potencjału osób z niepełnosprawnościami, co powoduje brak chęci ich zatrudniania. Problemem jest także małe zapotrzebowanie rynku na pracowników z niepełnosprawnościami, które sprawia, że osoby te pozostają dłużej w rejestrach urzędów pracy. Często jedynymi dostępnymi dla nich miejscami pracy są firmy sprzątające, co znacznie ogranicza ich możliwości podjęcia pracy. W kwestii wsparcia ze strony instytucji publicznych, przedstawiciele PUP podkreślają potrzebę uświadamiania pracodawców o korzyściach, jakie niesie zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami. Edukacja i zmiana świadomości pracodawców mogłyby istotnie wpłynąć na zwiększenie zainteresowania zatrudnieniem takich osób.

Głównie uświadamianie pracodawców, że osoby z niepełnosprawnościami tak samo są wartościowymi osobami (pracownikami). Myślę, że tutaj jest główny problem, że pracodawcy boją się po prostu zatrudniać takie osoby.

Źródło: cytat z badania jakościowego

Dodatkowo, potrzebne jest zwiększenie środków na aktywizację zawodową, co umożliwiłoby finansowanie szkoleń dopasowanych do potrzeb zarówno rynku pracy, jak i osób z niepełnosprawnościami oraz wsparcie psychologiczne, które pomogłoby im utrzymać motywację do pracy i radzić sobie w sytuacjach kryzysowych. Kluczowa jest również współpraca z pracodawcami w ramach programów aktywizacyjnych. Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy wskazywali na



potrzebę odpowiedniej koordynacji tej współpracy, która pozwoliłaby na dopasowanie ofert pracy do profilu zawodowego osób z niepełnosprawnościami. Wskazane byłoby także ułatwienie procedur związanych z doposażaniem stanowisk pracy, tak aby były one dostosowane do potrzeb osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności.

Prostsze procedury, które umożliwiłyby szybsze i mniej kosztowne dostosowanie stanowisk pracy, mogłyby znacząco poprawić sytuację w tym zakresie.

Przedstawiciele PUP podkreślali wartość współpracy z ośrodkami pomocy społecznej polegającej na przedstawianiu osobom z niepełnosprawnościami ich praw i obowiązków w kontekście rynku pracy. Jednocześnie sugerowali, że wspólne działania edukacyjne skierowane do tych osób są wystarczające, dlatego nie ma potrzeby dodatkowego wsparcia ze strony Pełnomocnika ds. osób niepełnosprawnych w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Śląskiego.

Eksperti odnosząc się do specyfiki działalności podmiotów ekonomii społecznej zwrócili uwagę na liczne wyzwania w zakresie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Podstawowym problemem jest ograniczenie w zakresie rodzajów niepełnosprawności, które mogą być objęte wsparciem w ramach tego rodzaju zakładów. Zgodnie z przepisami, zakłady aktywności zawodowej mogą zatrudniać osoby z niepełnosprawnością znaczną lub umiarkowaną, ale tylko z określonymi symbolami, co znacząco ogranicza możliwości zatrudnienia osób z innymi typami niepełnosprawności.

Jednym z głównych wyzwań jest także kategoryczność regulacji dotyczących liczby zatrudnianych osób. Wskazywano na trudności związane z utrzymaniem stałej liczby zatrudnienia. W przypadku chęci zwiększenia liczby miejsc pracy, zakład musi przejść przez długotrwały proces składania wniosków do urzędu marszałkowskiego, co może trwać nawet pół roku. Utrudnia to elastyczność działania i szybkie reagowanie na zmieniające się potrzeby rynku pracy i osób z niepełnosprawnościami.

Co do pomocy ze strony instytucji publicznych, eksperci zwracali uwagę na istotne wsparcie, jakiego udziela urząd marszałkowski oraz wojewódzki urząd pracy.

Organizowane są spotkania i dyskusje dotyczące bieżących problemów, a współpraca z tymi instytucjami przebiega sprawnie. Ponadto, podmioty ekonomii społecznej współpracują z powiatowymi urzędami pracy, korzystają z funduszu aktywizacji zawodowej oraz z dofinansowanych szkoleń.

7.3.3. Obszary wymagające poprawy w kontekście aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami

W kontekście aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, eksperci zwracali uwagę na kilka obszarów, które wymagają poprawy. Kluczowym problemem jest brak komunikacji pomiędzy tymi osobami a pracodawcami. Dotyczy to zarówno informacji odnośnie przywilejów i korzyści płynących z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, jak i dostępnych możliwości zatrudnienia. Zdaniem rozmówców skuteczna komunikacja stanowi podstawę do zwiększenia świadomości



i zrozumienia wzajemnych potrzeb wśród pracodawców, jak i wśród samych osób z niepełnosprawnościami.

Często się spotykamy z tym, że pracodawca mówi: „Mam budynek niedostępny”, a po tej osobie nie widać, że jest osobą z niepełnosprawnością i nie potrzebuje żadnego dostosowania stanowiska (...). Tu wracamy cały czas do tej komunikacji, że dopóki się danej osoby nie zapyta czy ma jakieś szczególne potrzeby, to nie będziemy tego wiedzieć. My możemy mieć super dostosowany budynek pod osobę z niepełnosprawnością ruchową, a okaże się, że w ogóle to nie jest potrzebne.

Źródło: cytata z badania jakościowego

Istotne jest także realne wsparcie poprzez programy aktywizujące, które nie tylko zwiększają dostępność miejsc pracy, ale również oferują szkolenia dla pracodawców. Szkolenia te mogą dotyczyć zarówno zasad tworzenia dostępnych miejsc pracy, jak i ogólnej wiedzy na temat pracy z osobami z niepełnosprawnościami.

Kolejnym obszarem, który wymaga poprawy, jest kwestia dostosowania przestrzeni pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Dostosowanie to nie zawsze bowiem musi wiązać się z dużymi inwestycjami – często chodzi o prozaiczne, proste rozwiązania, takie jak zmiana ustawienia biurka czy dostosowanie oświetlenia.

Problemem jest także niewystarczające zrozumienie specyficznych potrzeb osób z niepełnosprawnościami przez pracodawców, co wynika z braku bezpośredniej komunikacji i zapytania o ich oczekiwania i wymagania.

7.4. Propozycje nowych rozwiązań

7.4.1. Propozycje rozwiązań możliwych do wdrożenia w celu zwiększenia zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami

Uczestnicy panelu ekspertów przedstawili swoje przemyślenia i propozycje na temat tego, co mogłoby sprzyjać zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami oraz jakie nowe rozwiązania można by wprowadzić, aby zwiększyć ich obecność na rynku pracy. Ekspertki podkreślali, że pomimo niskiego bezrobocia, które niewątpliwie sprzyja zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami, nadal wiele z nich pozostaje bez pracy, co sugeruje konieczność otwarcia się przez pracodawców na różne kanały dotarcia do potencjalnych pracowników.

Kluczowym aspektem, który został poruszony, jest znaczenie mediów społecznościowych w personalizowanym przekazie skierowanym do określonych grup społecznych, w tym osób z niepełnosprawnościami. Tego rodzaju podejście może przyczynić się do przeciwdziałania stygmatyzacji tych osób i budowania bardziej różnorodnych zespołów pracowniczych. Uczestnicy badania zwracali uwagę na korzyści płynące z zatrudnienia osób o różnym doświadczeniu – nie tylko



zawodowym, ale i życiowym. Podjęcie działań edukacyjnych może być kluczem do zrozumienia, jak pozytywnie różnorodność wpływa na środowisko pracy. Eksperti rekomendowali różnego rodzaju inicjatywy i kampanie informacyjne, takie jak np. edukacja pracodawców na temat różnych aspektów niepełnosprawności oraz informowanie ich o realnych możliwościach i potencjale zawodowym osób z niepełnosprawnościami. Szkolenia dla kierownictwa i pracowników HR mogą pomóc zrozumieć, jak skutecznie integrować osoby z niepełnosprawnościami w miejscu pracy i jakie korzyści może przynieść zatrudnienie takich osób. Uczestnicy badania w swoich propozycjach wskazywali również na warsztaty symulacyjne, które pozwalają uczestnikom doświadczyć, jak to jest żyć z różnymi ograniczeniami. Tego typu inicjatywy pozwalają budować empatię i zrozumienie, zmniejszając obawy przed zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami. W kontekście działań PR-owych eksperci zalecali transparentne komunikowanie otwartości na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami już na etapie rekrutacji, co powinno zachęcać osoby z tej grupy do aplikowania. Z kolei kampanie społeczne i marketingowe, które ukazują osoby z niepełnosprawnościami jako kompetentnych, równorzędnych uczestników rynku pracy powinny przyczyniać się do zmiany percepcji pracodawców.

Pracodawcy muszą sięgać po wszystkie kanały dotarcia do pracowników i też otwarcia się na budowanie różnorodnego zespołu, żeby każdy przekazywał swoje uwagi, doświadczenie.

Źródło: cytata z badania jakościowego

Zaproponowano także wprowadzenie specjalnych programów dla firm, które już zatrudniają osoby z niepełnosprawnościami, aby mogły one dzielić się swoimi doświadczeniami i dobrymi praktykami. Ponadto, dyskutowano o możliwości wprowadzenia obowiązkowego zatrudnienia określonej liczby osób z niepełnosprawnościami w większych firmach.

Ja sobie marzę, żeby każdy pracodawca zatrudniającego powyżej 20, 30, 50 pracowników (liczba do ustalenia) w swoim zespole, miał obowiązek zatrudnienia 1-2 osób z niepełnosprawnościami.

Źródło: cytata z badania jakościowego

7.4.2. Propozycje zmian w przepisach w celu wspierania zatrudniania osób z niepełnosprawnościami

Eksperti uczestniczący w badaniu zwrócili uwagę również na konieczność wprowadzenia zmian w przepisach, które mogłyby wesprzeć zatrudnianie osób



z niepełnosprawnościami. Wskazano między innymi na dyrektywę unijną CSRD²⁴, która może pozytywnie wpłynąć na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami poprzez zobowiązanie firm do raportowania działań w obszarze zrównoważonego rozwoju. Podnoszono również kwestię projektu ustawy o zatrudnieniu wspomaganym, która pozwoli na lepsze wdrożenie do pracy pracowników z niepełnosprawnościami u danego pracodawcy.

Z perspektywy samego województwa śląskiego, uczestnicy badania wskazali rozwiązania polegające na promocji i zachętach dla pracodawców. Wspomniano o konieczności ściślejszej współpracy pomiędzy różnymi jednostkami, takimi jak powiatowe urzędy pracy, wojewódzki urząd pracy oraz lokalne samorządy. Taka współpraca mogłaby obejmować regularne spotkania i kampanie informacyjne. Zaproponowano także ściślejszą współpracę z władzami stref ekonomicznych, takich jak Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna, które mogłyby odgrywać kluczową rolę w promowaniu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami poprzez organizowanie spotkań i kampanii informacyjnych.

Może też jakaś kampania informacyjna, bo wiem, że odbywają się różne spotkania na przykład wszystkich firm, które są zrzeszone w Katowickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej. Może jakaś bardziej ścisła współpraca z władzami Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej i różnymi podstrefami, żeby ten temat wywołać po prostu podczas takich spotkań czy kwartalnych, czy jakichś półrocznych.

Źródło: cytaty z badania jakościowego

7.4.3. Przykłady dobrych praktyk z innych regionów lub krajów, które można by zaadaptować na śląskim rynku pracy

Uczestnicy badania fokusowego wskazali kilka przykładów dobrych praktyk z zagranicy, które mogłyby zostać zaimplementowane na śląskim rynku pracy w celu wsparcia zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Przykłady pochodziły między innymi z Francji i Hiszpanii, gdzie istnieją skuteczne formy wsparcia, takie jak zapewnienie transportu do pracy oraz asystenta dla osób z niepełnosprawnościami. Podobne rozwiązania są stosowane również w Norwegii w Oslo, gdzie w urzędzie miasta wprowadzono specjalne programy rekrutacyjne oraz mentoring dla osób

²⁴ Obowiązująca od 2024 r. Dyrektywa w sprawie sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD - Corporate Sustainability Reporting Directive) nakłada na przedsiębiorstwa wymóg przejrzystego raportowania swoich wyników w zakresie zrównoważonego rozwoju w kontekście wpływu na społeczeństwo i środowisko. Uwzględnia trzy ważne aspekty działalności, takie jak: ochronę środowiska (Environment), odpowiedzialność społeczną (Social) oraz nadzór korporacyjny (Governance) (ESG). Każde przedsiębiorstwo ma obowiązek raportowania wyników w każdym z tych obszarów zgodnie z europejskimi standardami sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju (ESRS).



z niepełnosprawnościami intelektualnymi. Przykłady dobrych praktyk można znaleźć w podręczniku przygotowanym przez Fundację Aktywizacja („Dobre praktyki w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami”²⁵). Prezentuje on rozwiązania, które mogą być wdrażane zarówno w przestrzeni administracji publicznej, jak i biznesu oraz trzeciego sektora.

Z wypowiedzi ekspertów wynika, że choć te praktyki są warte wdrożenia, ich implementacja w regionie może wiązać się z pewnymi trudnościami. Jako główną barierę uczestnicy wskazali ograniczenia finansowe. Ponadto, problemem może być niedostateczna świadomość wśród pracodawców i osób z niepełnosprawnościami na temat dostępnych narzędzi i wsparcia, co ogranicza ich wykorzystanie. Jednocześnie zwrócono uwagę na potrzebę podjęcia działań informacyjnych, które mogłyby zwiększyć skuteczność wprowadzanych rozwiązań. Podkreślono, że w przypadku Hiszpanii kluczowym elementem sukcesu jest skuteczność działania organizacji pozarządowych, które dzięki publicznemu finansowaniu, aktywnie wspierają zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. W Polsce wsparcie NGO-sów może być utrudnione przez ograniczone środki finansowe zarówno ich własne, jak i publiczne. W kontekście przyszłych wyzwań, takich jak rosnąca liczba osób z niepełnosprawnościami wynikająca z trybu życia i pracy, zasugerowano potrzebę prowadzenia działań prewencyjnych oraz szeroko zakrojonych debat z udziałem Ministerstwa Zdrowia czy WHO, aby lepiej przygotować się na przyszłe potrzeby społeczeństwa.

Pomyślałam o tym, żeby może wyprzedzić trochę (czas), podziałać prewencyjnie i zorganizować na przykład jakąś debatę z Ministerstwem Zdrowia, czy, nie wiem, z WHO, żeby dowiedzieć się, w którym kierunku to nasze społeczeństwo idzie pod kątem zdrowia i fizycznego i psychicznego.

Źródło: cytata z badania jakościowego

²⁵ <https://aktywizacja.org.pl/wiedza/publikacje/dobre-praktyki-w-zatrudnianiu-osob-z-niepelnosprawnosciami/>, dostęp: 17.07.2024



VIII. Podsumowanie

8.1. Badanie ilościowe

8.1.1. Pracodawcy zatrudniający osoby z niepełnosprawnościami

Otwarty rynek pracy

Udział pracowników z niepełnosprawnościami wśród kadry badanych firm z otwartego rynku pracy najczęściej jest stosunkowo niewielki i wynosi od 1-5%. Ankietowani pracodawcy zatrudniają przede wszystkim osoby posiadające lekki bądź umiarkowany stopień niepełnosprawności, rzadziej natomiast osoby z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności. Zatrudnieni w badanych podmiotach pracownicy z niepełnosprawnością to w głównej mierze osoby zmagające się z upośledzeniami narządu ruchu.

Głównymi powodami, dla których pracodawcy decydują się na zatrudnienie osób z niepełnosprawnością jest spełnianie przez nich wymagań kwalifikacyjnych oraz odpowiednie doświadczenie zawodowe. Oznacza to, iż osoby z niepełnosprawnościami są w stanie efektywnie konkurować na otwartym rynku pracy z pozostałymi jego uczestnikami.

Z punktu widzenia pracodawców, cechy osobowościowe będące atutami zawodowymi pracowników z niepełnosprawnością to przede wszystkim pracowitość, sumienność i uczciwość. Wśród docenianych przez przedsiębiorców umiejętności interpersonalnych osób z niepełnosprawnościami znalazły się komunikatywność i umiejętność pracy w zespole. Pracodawcy cenią sobie posiadane przez nich doświadczenie zawodowe, wiedzę związaną z wykonywaniem obowiązków oraz postrzeganie pracy jako wartości.

Osoby z niepełnosprawnościami w badanych firmach pracują przede wszystkim jako pracownicy biurowi, pracownicy usług i sprzedawcy oraz pracownicy wykonujący prace proste. Warunki pracy oferowane osobom z niepełnosprawnościami to najczęściej: umowa o pracę w pełnym wymiarze etatu zgodnym z przepisami prawa o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, z wynagrodzeniem powyżej minimalnego i premią, świadczona zazwyczaj w systemie jednozmianowym, w stałych godzinach pracy, w siedzibie pracodawcy. Ponad połowa pracodawców nie oferuje pracownikom z niepełnosprawnościami żadnych benefitów, a u pozostałych oferowane są głównie dodatkowe ubezpieczenia zdrowotne, bezpłatna kawa/herbata lub bezpłatne szkolenia.

Co czwarty badany przedsiębiorca z otwartego rynku pracy zgłasza zapotrzebowanie na pracowników, a wśród nich ponad połowa planuje zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami przede wszystkim na stanowiskach pracownicy wykonujący prace proste oraz pracownicy usług i sprzedawcy. Większość pracodawców zamierza zaoferować kandydatom do pracy – osobom z niepełnosprawnościami takie same warunki, jak zatrudnionym już pracownikom z niepełnosprawnościami.



Według respondentów najistotniejsze przeszkody w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami to ograniczenia zdrowotne związane bezpośrednio z niepełnosprawnością, jak również ich absencja związana z chorobami. Natomiast czynnikami ułatwiającymi zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami będą proste i jasne procedury dostępu do publicznego dofinansowania zatrudniania osób z niepełnosprawnościami oraz wyższa kwota dofinansowania wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami.

Chroniony rynek pracy

Udział pracowników z niepełnosprawnościami wśród kadry badanych podmiotów z chronionego rynku pracy najczęściej wynosi od 50% do 100%. Pracodawcy zatrudniają przede wszystkim osoby posiadające umiarkowany i lekki stopień niepełnosprawności oraz nieco rzadziej osoby z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności. Zatrudnieni w badanych podmiotach pracownicy z niepełnosprawnością to przede wszystkim osoby zmagające się z upośledzeniami narządu ruchu, chorobami psychicznymi i zaburzeniami głosu, mowy i chorobami słuchu.

Głównym powodem, dla którego pracodawcy z chronionego rynku pracy decydują się na zatrudnienie osób z niepełnosprawnością jest chęć niesienia pomocy i aktywizowania tych osób oraz korzyści finansowe, tj. dofinansowanie do wynagrodzenia osób z niepełnosprawnością z PFRON.

Pracodawcy z chronionego rynku pracy do cech osobowościowych stanowiących atuty zawodowe pracowników z niepełnosprawnością zaliczyli przede wszystkim pracowitość, uczciwość i sumienność. Wśród docenianych przez nich umiejętności interpersonalnych osób z niepełnosprawnościami są: umiejętność pracy w zespole oraz kreatywność. Ponadto pracodawcy cenią posiadane przez tych pracowników doświadczenie zawodowe, skłonność do podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz postrzeganie pracy jako wartości.

Osoby z niepełnosprawnością w firmach z chronionego rynku pracy pracują przeważnie jako pracownicy biurowi, pracownicy usług i sprzedawcy oraz pracownicy wykonujący prace proste. Warunki pracy im oferowane to najczęściej umowa o pracę, pełny wymiar etatu zgodny z przepisami prawa o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, wynagrodzenie powyżej minimalnego oraz premia. Pracownicy z niepełnosprawnością pracują przede wszystkim w systemie dwuzmianowym, w stałych godzinach pracy w siedzibie pracodawcy.

Co czwarty pracodawca z chronionego rynku pracy zgłasza zapotrzebowanie na pracowników i planuje zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami głównie na stanowiskach pracowników wykonujących prace proste oraz pracowników usług i sprzedawców.

Większość pracodawców zamierza zaoferować kandydatom do pracy – osobom z niepełnosprawnościami takie same warunki, jak zatrudnionym już pracownikom z niepełnosprawnościami.



Według respondentów najistotniejsze przeszkody w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami to ich absencja związana z chorobami, jak i ograniczenia zdrowotne związane bezpośrednio z niepełnosprawnością.

A główne czynniki, które sprzyjałyby zatrudnianiu tych osób to proste i jasne procedury dostępu do publicznego dofinansowania zatrudniania osób z niepełnosprawnościami oraz wyższa kwota dofinansowania wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami.

8.1.2. Pracujące osoby z niepełnosprawnościami

Otwarty rynek pracy

Niemal połowa osób z niepełnosprawnościami pracujących na otwartym rynku pracy posiada umiarkowany stopień niepełnosprawności, a co trzecia lekki. Głównymi przyczynami niepełnosprawności są upośledzenia narządu ruchu i choroby psychiczne.

Respondenci w większości prowadzą dwu lub trzyosobowe gospodarstwa domowe, w których źródłem dochodów jest przede wszystkim wynagrodzenie za pracę innego członka rodziny. Ponad połowa z nich ocenia posiadane dochody jako przeciętne, a co czwarty jako niskie.

Większość ankietowanych posiada wyuczony zawód, a niemal wszyscy respondenci posiadają doświadczenie zawodowe, przy czym co czwarty z nich legitymuje się stażem pracy od 1 do 5 lat lub powyżej 20 lat.

Trzech na czterech badanych posiada formalnie potwierdzone kwalifikacje zawodowe, które najczęściej dotyczą obszarów transportu/magazynowania, informatyki, gastronomii, rachunkowości, księgowości, bankowości i ubezpieczenia oraz języków obcych.

Co trzeci ankietowany wyraził chęć podniesienia swoich kwalifikacji w przyszłym roku. Najbardziej preferowaną formą kształcenia są kursy/szkolenia.

Osoby z niepełnosprawnościami pracujące na otwartym rynku pracy do swoich atutów zaliczają:

- wśród cech osobowościowych: pracowitość, uczciwość i sumienność,
- wśród umiejętności interpersonalnych: komunikatywność, umiejętność pracy w zespole i pracy samodzielnej/indywidualnej,
- w przypadku wiedzy i doświadczenia zawodowego: praktykę/doświadczenie zawodowe, wiedzę dotyczącą wykonywanych obowiązków a także podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz dostosowanie się do zmian technologicznych,
- w zakresie postrzegania pracy, organizacji pracy: dyspozycyjność, pracę cenioną jako wartość oraz elastyczność co do formy zatrudnienia (np. rodzaj umowy).

Osoby z niepełnosprawnościami pracują na otwartym rynku pracy głównie w następujących zawodach: pracownik biurowy, doradca klienta, księgowy, sprzedawca, informatyk, kucharz, nauczyciel.



Większość ankietowanych zamierza nadal pracować w obecnej firmie, a wśród pozostałych niemal połowa planuje zmianę zatrudnienia. Wśród nich większość uważa, że będzie mieć trudności ze zmianą pracy.

Większość respondentów pracuje w ramach umowy o pracę za minimalne wynagrodzenie, ale ponad połowa badanych nie otrzymuje premii. Badani pracują głównie w siedzibie pracodawcy, na pełny etat zgodnie z przepisami prawa o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, w jednozmianowym systemie pracy oraz w stałych godzinach. Pracodawcy najczęściej oferują im dodatkowe ubezpieczenie i bezpłatną kawę, herbatę, owoce.

Prawie połowa respondentów oczekuje od pracodawców przede wszystkim dostosowania miejsca pracy/zakładu pracy do rodzaju niepełnosprawności, a także traktowania ich jako osób samodzielnych, potrafiących wykonywać swoją pracę. Te oczekiwania wynikają z barier utrudniających badanym pozostawanie na rynku pracy, a w tym zwłaszcza z ograniczeń zdrowotnych związanych z niepełnosprawnością. Do tego dochodzą zbyt niskie wynagrodzenie i poczucie braku akceptacji ze strony współpracowników oraz brak wiary w siebie.

Chroniony rynek pracy

Trzy na cztery osoby z niepełnosprawnościami pracujące na chronionym rynku pracy posiadają umiarkowany, a co szósta lekki stopień niepełnosprawności. Wśród tych osób głównymi przyczynami niepełnosprawności są upośledzenia narządu ruchu, choroby psychiczne oraz neurologiczne.

Większość gospodarstw domowych ankietowanych składa się z dwóch bądź trzech osób, a głównym źródłem dochodów wszystkich respondentów w tej grupie jest wynagrodzenie innego członka rodziny. Ponad połowa respondentów ocenia posiadane dochody jako przeciętne bądź niskie, a żaden nie określił ich mianem bardzo wysokich.

Większość ankietowanych posiada zawód wyuczony. Natomiast niemal wszyscy respondenci posiadają doświadczenie zawodowe (najczęściej od 5 do 10 lat).

Trzech na czterech badanych posiada formalnie potwierdzone kwalifikacje zawodowe, które najczęściej dotyczą obszarów gastronomii, języków obcych oraz transportu/magazynowania.

Co trzeci ankietowany wyraził chęć podniesienia swoich kwalifikacji w przyszłym roku, a co piąty już to robi. Najbardziej preferowaną formą kształcenia są kursy/szkolenia.

Osoby z niepełnosprawnościami pracujące na chronionym rynku pracy do swoich atutów zaliczają:

- wśród cech osobowościowych: pracowitość, uczciwość i wytrwałość,
- wśród umiejętności interpersonalnych: umiejętność pracy w zespole, komunikatywność i kulturę osobistą,
- w przypadku wiedzy i doświadczenia zawodowego: wiedzę dotyczącą wykonywanych obowiązków, dostosowanie się do zmian technologicznych oraz praktykę/doświadczenie zawodowe,



- w zakresie postrzegania pracy, organizacji pracy: dyspozycyjność, pracę cenioną jako wartość oraz identyfikację z firmą.

Osoby z niepełnosprawnościami pracują na chronionym rynku pracy głównie w następujących zawodach: pracownik biurowy, pracownik ochrony, pracownik gospodarczy.

Zdecydowana większość badanych zamierza nadal pracować w obecnej firmie, a wśród pozostałych trzech na czterech planuje zmianę zatrudnienia. Wśród nich niemal połowa uważa, że będzie mieć trudności ze zmianą pracy.

Większość ankietowanych pracuje w ramach umowy o pracę, na pełny etat zgodnie z przepisami prawa o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych otrzymując minimalne wynagrodzenie, ale z premią. Respondenci pracują głównie w jednozmianowym systemie pracy, w stałych godzinach w siedzibie pracodawcy. Wśród oferowanych im benefitów dominują: dodatkowe ubezpieczenie, karta fitness/sport oraz dofinansowanie do szkoleń.

Ponad połowa osób z niepełnosprawnościami pracujących na chronionym rynku pracy oczekuje od pracodawców dostosowania miejsca pracy/zakładu pracy do rodzaju ich niepełnosprawności, a co trzeci przystosowania stanowiska pracy i jego otoczenia do indywidualnych potrzeb oraz traktowania ich jako osób samodzielnych potrafiących wykonywać swoją pracę.

Te oczekiwania wynikają bezpośrednio z barier utrudniających respondentom pozostawanie na rynku pracy, w tym z ograniczeń zdrowotnych związanych z niepełnosprawnością. Do tego dochodzi poczucie braku akceptacji ze strony współpracowników, zbyt niskie wynagrodzenie oraz niedostateczne dostosowanie miejsca pracy do potrzeb pracowników z niepełnosprawnością.

8.1.3. Bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami

Wśród bezrobotnych osób z niepełnosprawnością niemal wszyscy posiadają umiarkowany lub lekki stopień niepełnosprawności, a główne przyczyny niepełnosprawności obejmują upośledzenia narządu ruchu, choroby psychiczne oraz choroby neurologiczne.

Bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami najczęściej zamieszkują z dwoma lub trzema osobami, a co szósta samotnie prowadzi gospodarstwo domowe.

Podstawowym źródłem dochodów uczestników badania jest wynagrodzenie za pracę innego członka rodziny. Co czwarty wskazał świadczenia rodzinne i z pomocy społecznej, co piąty emeryturę członka rodziny, a co ósmy zasiłek dla bezrobotnych. Ponad połowa ankietowanych oceniła posiadane dochody jako niskie i bardzo niskie, a co trzeci uznał je za przeciętne.

Dwie trzecie respondentów posiada wyuczony zawód, przy czym najczęściej są to: kucharz, kasjer-sprzedawca, cukiernik, ślusarz, krawiec oraz technik pojazdów samochodowych. Z kolei czterech na pięciu z nich posiada doświadczenie zawodowe najczęściej od 1 do 20 lat.

Respondenci do tej pory najczęściej pracowali jako kasjerzy/sprzedawcy, pracownicy sprzątający, pracownicy biurowi, pracownicy ochrony, pracownicy gospodarczy, pracownicy produkcji oraz magazynierzy.



Więcej niż połowa ankietowanych posiada określone kwalifikacje/uprawnienia/umiejętności zawodowe w następujących obszarach zawodowych: gastronomia, prace sekretarskie i biurowe oraz transport/magazynowanie.

Chęć dalszego kształcenia w najbliższym roku zadeklarowała prawie połowa respondentów, z których zdecydowana większość preferuje kursy/szkolenia przede wszystkim w systemie zaocznym, stacjonarnym oraz na odległość (e-learning).

Bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami do swoich atutów zaliczają:

- wśród cech osobowościowych: uczciwość i pracowitość,
- wśród umiejętności interpersonalnych: umiejętność pracy w zespole, komunikatywność i kulturę osobistą,
- w przypadku wiedzy i doświadczenia zawodowego: podnoszenie kwalifikacji zawodowych, praktykę/doświadczenie zawodowe oraz wiedzę dotyczącą wykonywanych obowiązków,
- w zakresie postrzegania pracy, organizacji pracy: dyspozycyjność, pracę cenioną jako wartość oraz elastyczność co do formy zatrudnienia (np. rodzaj umowy).

Co trzeci badany chciałby kontynuować pracę w zawodzie, który ostatnio wykonywał lub innym, a co czwarty preferowałby pracę w wyuczonym zawodzie.

Jeden na trzech respondentów deklarował, że branża, w której miałby podjąć pracę nie ma dla niego znaczenia. Natomiast co siódmy chciałby pracować w branży związanej z administrowaniem i działalnością wspierającą i techniczną, a co jedenasty w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej.

Blisko połowa bezrobotnych z niepełnosprawnościami zainteresowanych podjęciem pracy nie potrafiło ocenić swoich szans na znalezienie zatrudnienia, a dwóch na pięciu uważało, że będzie mieć trudności w tym zakresie.

Większość z badanych zadeklarowała gotowość do pracy za minimalne wynagrodzenie nawet bez dodatkowej premii, ale w ramach umowy o pracę, w pełnym wymiarze etatu zgodnym z przepisami prawa o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Respondenci najchętniej podjęliby pracę w systemie jednozmianowym, w siedzibie pracodawcy oraz w stałych godzinach pracy. Z benefitów najbardziej są zainteresowani dodatkowym ubezpieczeniem, dofinansowaniem/zapewnieniem dojazdów do/z pracy oraz bezpłatnymi szkoleniami. Od powiatowych urzędów pracy bezrobotne osoby z niepełnosprawnościami oczekują przede wszystkim pomocy w poszukiwaniu pracy, zapewnienia ubezpieczenia zdrowotnego oraz szkoleń podnoszących/zmieniających kwalifikacje zawodowe.

Od pracodawców oczekują z kolei dostosowania miejsca pracy do rodzaju niepełnosprawności oraz zrozumienia ograniczeń z niej wynikających i dostosowania do niej zakresu obowiązków.

Te oczekiwania wynikają bezpośrednio z barier utrudniających respondentom wejście na rynek pracy, a zwłaszcza z ograniczeń zdrowotnych bezpośrednio związanych z niepełnosprawnością oraz braku odpowiednich ofert pracy na lokalnym rynku pracy.



8.2. Badanie jakościowe

Według ekspertów uczestniczących w badaniu istnieje szereg różnorodnych powodów, dla których pracodawcy decydują się na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. Są to głównie korzyści w postaci lojalnych i zmotywowanych pracowników oraz wyjątkowych zdolności, które są szczególnie wartościowe w specjalistycznych dziedzinach. Istotne motywacje stanowią również poprawa wizerunku firmy oraz korzyści finansowe, takie jak dotacje z PFRON. Z drugiej strony, zdaniem ekspertów, pracodawcy dostrzegają także negatywne strony zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Dotyczą one między innymi wyższych kosztów utrzymania takich pracowników, większej absencji w pracy (częstsze zwolnienia lekarskie) oraz stereotypów związanych z posiadaniem niższych kompetencji/kwalifikacji. Nieznajomość specyfik różnych niepełnosprawności dodatkowo utrudnia właściwą ocenę możliwości zawodowych takich osób.

Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami jest bardziej powszechne w niektórych branżach (przemysłowych i usługowych) i dotyczy określonych grup stanowisk związanych z pracami fizycznymi (np. magazynier, sprzątaczką, robotnik gospodarczy) lub biurowymi (np. księgową, kadrową).

Do czynników ułatwiających proces zatrudniania osób z niepełnosprawnościami zaliczono przede wszystkim doświadczenie pracodawców w tym zakresie – pracodawcy, którzy je posiadają są bardziej świadomi specyfiki i potencjalnych wyzwań, a także korzyści z tym związanych. Kluczową rolę odgrywa również wsparcie finansowe, takie jak dofinansowanie z PFRON. Istotne znaczenie mają także szkolenia dla pracodawców i rekruterów, gdyż edukacja w zakresie specyfiki pracy z osobami niepełnosprawnymi pozwala na lepsze dostosowanie środowiska pracy i unikanie niewłaściwej oceny kandydatów. Dla zwiększenia świadomości pracodawców w tej kwestii niezbędne jest również zwiększenie dostępu do informacji odnośnie możliwości zatrudniania i tworzenia warunków pracy dla osób z niepełnosprawnościami. Kolejnym czynnikiem ułatwiającym zatrudnianie takich osób mogłoby być uproszczenie biurokracji z tym związanej.

Kluczową formę instytucjonalnego wsparcia dla pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami stanowi finansowe wsparcie z PFRON na dostosowanie stanowisk pracy. Istotną rolę odgrywają także agencje pracy i działania w ramach projektów współfinansowanych przez PFRON, które oferując usługi rekrutacyjne ułatwiają pracodawcom znalezienie i utrzymanie odpowiednich pracowników. Z kolei szkolenia dla pracodawców zwiększają ich świadomość i kompetencje w zarządzaniu różnorodnością, a programy aktywizacyjne poprawiają dostęp do wykwalifikowanych kandydatów.

Istotne czynniki utrudniające zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami, zidentyfikowane w badaniu, obejmują niedostateczną informację o możliwościach pracy tych osób, skomplikowane procedury biurokratyczne, trudności z dostosowaniem miejsc pracy do ich potrzeb, niedostosowane ogłoszenia o pracę oraz stereotypy dotyczące ich umiejętności zawodowych.



W opinii ekspertów programy aktywizacyjne wspierane przez różne instytucje i organizacje, oferują osobom z niepełnosprawnościami wsparcie szkoleniowe i doradcze, które jest niezbędne dla utrzymania długotrwałego zatrudnienia. Ich efektywność wynika z indywidualnego podejścia do każdego uczestnika, obejmującego przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych, dostosowanie szkoleń do indywidualnych potrzeb i pomoc w pokonywaniu barier biurokratycznych. Fundacje i organizacje działające w obszarze aktywizacji zawodowej współpracują bezpośrednio z firmami, pomagając w doborze odpowiednich kandydatów oraz dostosowaniu stanowisk pracy. Powiatowe urzędy pracy realizują programy aktywizacyjne, oferując osobom z niepełnosprawnościami szkolenia i staże zawodowe, które umożliwiają zdobycie odpowiednich kwalifikacji/umiejętności oraz doświadczenia, co zwiększa ich szanse na zatrudnienie, a także oferują pracodawcom wsparcie w doposażeniu stanowisk pracy.

Główne wyzwania w aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, z którymi borykają się podmioty ekonomii społecznej oraz powiatowe urzędy pracy to brak odpowiednich ofert pracy dostosowanych do kwalifikacji osób z niepełnosprawnościami i niewielka świadomość pracodawców dotycząca potencjału tych osób. Istotne są również wyzwania biurokratyczne, takie jak sztywne regulacje dotyczące zatrudniania np. w zakładach aktywności zawodowej, które mogą zatrudniać tylko osoby z określonymi typami niepełnosprawności. Podkreślono potrzebę edukacji i uświadamiania pracodawców na temat korzyści płynących z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, zwiększenia środków na aktywizację zawodową i uproszczenia procedur związanych z zatrudnieniem i doposażaniem stanowisk pracy.

Kluczową kwestią wymagającą poprawy w kontekście aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami jest brak skutecznej komunikacji pomiędzy nimi a pracodawcami. Dotyczy to zarówno informacji odnośnie przywilejów i korzyści płynących z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, jak i dostępnych możliwości zatrudnienia. Potrzebne jest realne wsparcie poprzez programy aktywizacyjne, które zwiększają dostępność miejsc pracy i oferują szkolenia dla pracodawców. Istotne jest także dostosowanie przestrzeni pracy do specyficznych potrzeb osób z niepełnosprawnościami, co wymaga lepszego zrozumienia i bezpośredniej komunikacji z osobami niepełnosprawnymi w celu poznania ich oczekiwań i wymagań.

W ramach podsumowania wskazano propozycje rozwiązań, które mogłyby wspierać zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami. Eksperti zwracali uwagę na potrzebę otwarcia się pracodawców na różne kanały dotarcia do potencjalnych pracowników oraz wykorzystanie mediów społecznościowych do przeciwdziałania stygmatyzacji osób z niepełnosprawnościami. Podkreślono znaczenie edukacji pracodawców na temat integracji osób z niepełnosprawnościami w środowisku pracy oraz wprowadzenie specjalnych programów w firmach już zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami, aby mogły one dzielić się doświadczeniami i dobrymi praktykami. Rekomendowano również wprowadzenie obowiązkowego zatrudnienia określonej liczby osób z niepełnosprawnościami w większych firmach, intensyfikację



współpracy między różnymi instytucjami oraz wzmocnienie promocji i zachęt dla pracodawców.

Uczestnicy badania fokusowego podali przykłady dobrych praktyk z Francji, Hiszpanii i Norwegii, które mogłyby być przydatne w działaniach wspierających zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami na śląskim rynku pracy, takie jak zapewnianie tym osobom transportu do pracy, asystentów oraz wdrażanie specjalnych programów rekrutacyjnych i mentoringu. Podkreślano jednak, że w kontekście regionalnego rynku pracy ich adaptacja może napotkać na trudności, w tym przede wszystkim na ograniczenia finansowe oraz niewystarczającą wiedzę pracodawców i osób z niepełnosprawnościami na temat dostępnych form wsparcia.



IX. Bibliografia

1. Osoby niepełnosprawne w województwie śląskim w 2023 r., Urząd Statystyczny w Katowicach.
2. Dane statystyczne PFRON na koniec I i II półrocza 2023 r. oraz GUS na koniec 2021 r.).
3. <https://niepelnosprawni.gov.pl/art,13,institucje-orzekajace-procedury-orzekania-tryb-i-zasady>
4. <https://aktywizacja.org.pl/wiedza/publikacje/dobre-praktyki-w-zatrudnianiu-osob-z-niepelnosprawnosciami/>



X. Spis wykresów

Wykres 1. Liczba ZPCh w województwie śląskim w I. półroczu 2022 i 2023 roku	9
Wykres 2. Przyczyny niepełnosprawności wg stanu na koniec 2023 roku (N=5 826 bezrobotnych z niepełnosprawnościami) (dane w %)	10
Wykres 3. Bezrobotni z niepełnosprawnościami wg czasu pozostawania bez pracy i wieku w województwie śląskim w 2023 roku (N=5 826) (dane w %).....	11
Wykres 4. Bezrobotni z niepełnosprawnościami wg wykształcenia i stażu pracy w województwie śląskim w 2023 roku (N=5 826) (dane w %)	11
Wykres 5. Charakterystyka badanych pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami ze względu na zmienne metryczkowe - ogółem (dane w %).....	17
Wykres 6. Charakterystyka pracodawców z otwartego rynku pracy ze względu na zmienne metryczkowe (dane w %)	18
Wykres 7. Procentowy udział osób z niepełnosprawnościami w kadrze firmy z otwartego rynku pracy (dane w %)	19
Wykres 8. Stopień niepełnosprawności pracowników zatrudnionych przez pracodawców z otwartego rynku pracy (dane w %)*	19
Wykres 9. Rodzaj niepełnosprawności pracowników zatrudnianych na otwartym rynku pracy w badanych firmach (dane w %)*	20
Wykres 10. Powody zatrudniania osób z niepełnosprawnościami w firmach z otwartego rynku pracy (dane w %)*	21
Wykres 11. Atuty zawodowe pracowników z niepełnosprawnością wskazywane przez pracodawców z otwartego rynku pracy (dane w %)*	22
Wykres 12. Zawody/stanowiska pracy (wg KZIS) zajmowane przez osoby z niepełnosprawnościami w firmach z otwartego rynku pracy (dane w %)*	23
Wykres 13. Zapotrzebowanie na pracowników w firmach zatrudniających osoby z niepełnosprawnością działających na otwartym rynku pracy (dane w %).....	28
Wykres 14. Plany zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w ramach wakatów w firmach działających na otwartym rynku pracy (dane w %)	28
Wykres 15. Zawody/stanowiska pracy (wg KZIS) planowane do obsadzenia osobami z niepełnosprawnościami w firmach z otwartego rynku pracy (dane w %)*	29
Wykres 16. Warunki pracy oferowane osobom z niepełnosprawnościami - kandydatom do pracy, przez pracodawców z otwartego rynku pracy (dane w %)....	30
Wykres 17. Przeszkody w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami w opinii pracodawców z otwartego rynku pracy (dane w %)*	31
Wykres 18. Czynniki sprzyjające zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami w opinii pracodawców z otwartego rynku pracy (dane w %)*	33
Wykres 19. Charakterystyka pracodawców z chronionego rynku pracy ze względu na zmienne metryczkowe (dane w %)	34
Wykres 20. Procentowy udział osób z niepełnosprawnościami w kadrze firmy z chronionego rynku pracy (dane w %).....	35
Wykres 21. Stopień niepełnosprawności pracowników zatrudnionych przez pracodawców z chronionego rynku pracy (dane w %)*	35



Wykres 22. Rodzaj niepełnosprawności pracowników zatrudnianych w firmach z chronionego rynku pracy (dane w %)*	35
Wykres 23. Powody zatrudniania osób z niepełnosprawnościami w firmach z chronionego rynku pracy (dane w %)*	36
Wykres 24. Atuty zawodowe pracowników z niepełnosprawnością wskazywane przez pracodawców z chronionego rynku pracy (dane w %)*	37
Wykres 25. Zawody/stanowiska pracy (wg KZIS) zajmowane przez osoby z niepełnosprawnościami w firmach z chronionego rynku pracy (dane w %)*	38
Wykres 26. Zapotrzebowanie na pracowników w przedsiębiorstwach z chronionego rynku pracy (dane w %)	41
Wykres 27. Zawody/stanowiska pracy (wg KZIS) planowane do obsadzenia osobami z niepełnosprawnościami w firmach z chronionego rynku pracy (dane w %)*	42
Wykres 28. Warunki pracy oferowane osobom z niepełnosprawnościami - kandydatom do pracy, przez pracodawców z chronionego rynku pracy (dane w %)	43
Wykres 29. Przeszkody w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami w opiniach pracodawców z firm z chronionego rynku pracy (dane w %)*	43
Wykres 30. Czynniki sprzyjające zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami w opiniach pracodawców z chronionego rynku pracy (dane w %)*	44
Wykres 31. Charakterystyka badanych ze względu na zmienne metryczkowe (dane w %) – cz. 1	45
Wykres 32. Charakterystyka badanych ze względu na zmienne metryczkowe (dane w %) – cz. 2	46
Wykres 33. Charakterystyka badanych z otwartego rynku pracy ze względu na zmienne metryczkowe (dane w %) – cz. 1	47
Wykres 34. Charakterystyka badanych osób z niepełnosprawnościami z otwartego rynku pracy ze względu na zmienne metryczkowe (dane w %) – cz. 2	48
Wykres 35. Orzeczony stopień niepełnosprawności pracowników z otwartego rynku pracy (dane w %)	49
Wykres 36. Przyczyna niepełnosprawności osób pracujących na otwartym rynku pracy (dane w %)*	49
Wykres 37. Liczba osób w gospodarstwie domowym wśród pracujących osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy (dane w %)	50
Wykres 38. Główne źródła dochodów gospodarstw domowych osób z niepełnosprawnością pracujących na otwartym rynku pracy (dane w %)*	51
Wykres 39. Ocena posiadanych dochodów przez osoby niepełnosprawne pracujące na otwartym rynku pracy (dane w %)	52
Wykres 40. Posiadanie zawodu wyuczonego przez osoby niepełnosprawne pracujące na otwartym rynku pracy (dane w %)	53
Wykres 41. Posiadanie doświadczenia zawodowego przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na otwartym rynku pracy (dane w %)	55
Wykres 42. Doświadczenie zawodowe/staż pracy osób niepełnosprawnych pracujących na otwartym rynku pracy liczone w latach (dane w %)	55
Wykres 43. Posiadanie kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na otwartym rynku pracy (dane w %)	56



Wykres 44. Obszary zawodowe, w których osoby z niepełnosprawnościami pracujące na otwartym rynku pracy posiadają potwierdzone/niepotwierdzone kwalifikacje/uprawnienia/umiejętności zawodowe (dane w %)*	57
Wykres 45. Chęć nabycia/zmiany/podniesienia kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych w najbliższym roku przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na otwartym rynku pracy (dane w %)	60
Wykres 46. Forma kształcenia preferowana przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na otwartym rynku pracy (dane w %)*	62
Wykres 47. System kształcenia preferowany przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na otwartym rynku pracy (dane w %)*	62
Wykres 48. Atuty zawodowe pomocne w wykonywaniu pracy wskazywane przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na otwartym rynku pracy (dane w %)* ..	63
Wykres 49. Plany osób z niepełnosprawnościami z otwartego rynku pracy dotyczące dalszego zatrudnienia w obecnej firmie (dane w %)	65
Wykres 50. Plany zmiany miejsca zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na otwartym rynku pracy (dane w %)	66
Wykres 51. Ocena szans na znalezienie pracy przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na otwartym rynku pracy i planujące zmianę zatrudnienia (dane w %)	67
Wykres 52. Oczekiwana osób z niepełnosprawnościami pracujących na otwartym rynku pracy wobec pracodawców (dane w %)*	69
Wykres 53. Bariery utrudniające pozostawanie osobom z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy (dane w %)*	70
Wykres 54. Charakterystyka pracujących osób z niepełnosprawnościami z chronionego rynku pracy ze względu na zmienne metryczkowe (dane w %) – cz. 1	72
Wykres 55. Charakterystyka pracujących osób z niepełnosprawnościami z chronionego rynku pracy ze względu na zmienne metryczkowe (dane w %) – cz. 2	73
Wykres 56. Orzeczony stopień niepełnosprawności pracowników z chronionego rynku pracy (dane w %)	74
Wykres 57. Przyczyna niepełnosprawności pracowników z chronionego rynku pracy (dane w %)*	74
Wykres 58. Liczba osób w gospodarstwie domowym wśród pracujących osób z niepełnosprawnościami na chronionym rynku pracy (dane w %).....	75
Wykres 59. Główne źródła dochodów gospodarstwa domowego zamieszkiwanego przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na chronionym rynku pracy (dane w %)*	75
Wykres 60. Ocena posiadanych dochodów przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na chronionym rynku pracy (dane w %)	76
Wykres 61. Posiadanie zawodu wyuczonego pracujących na chronionym rynku pracy (dane w %)	76
Wykres 62. Posiadanie doświadczenia zawodowego przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na chronionym rynku pracy (dane w %)	77
Wykres 63. Lata doświadczenia zawodowego/stażu pracy osób z niepełnosprawnościami pracujących na chronionym rynku pracy (dane w %).....	77



Wykres 64. Posiadanie kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na chronionym rynku pracy (dane w %)	77
Wykres 65. Obszary zawodowe, w których osoby z niepełnosprawnościami pracujące na chronionym rynku pracy posiadają potwierdzone/niepotwierdzone kwalifikacje/uprawnienia/umiejętności (dane w %)*	78
Wykres 66. Chęć nabycia/zmiany/podniesienia kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych w najbliższym roku przez osoby z niepełnosprawnością pracujące na chronionym rynku pracy (dane w %)	80
Wykres 67. Preferowana forma kształcenia przez osoby z niepełnosprawnością pracujące na chronionym rynku pracy (dane w %)*	81
Wykres 68. Preferowany system kształcenia przez osoby z niepełnosprawnością pracujące na chronionym rynku pracy (dane w %)*	81
Wykres 69. Atuty zawodowe pomocne w wykonywaniu pracy wskazywane przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na chronionym rynku pracy (dane w %)*	82
Wykres 70. Plany pracy w obecnej firmie osób z niepełnosprawnościami pracujących na chronionym rynku pracy (dane w %)	83
Wykres 71. Plany zmiany zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na chronionym rynku pracy (dane w %)	84
Wykres 72. Ocena szans na zmianę pracy przez osoby z niepełnosprawnościami pracujące na chronionym rynku pracy (dane w %)	84
Wykres 73. Oczekiwana pomoc ze strony pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami wskazywane przez pracujących na chronionym rynku pracy (dane w %)*	86
Wykres 74. Bariery utrudniające pozostawanie na rynku pracy wskazywane przez osoby z niepełnosprawnością pracujące na chronionym rynku (dane w %)*	87
Wykres 75. Charakterystyka bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami ze względu na zmienne metryczkowe (dane w %)	88
Wykres 76. Orzeczony stopień niepełnosprawności badanych bezrobotnych (dane w %)	89
Wykres 77. Przyczyny niepełnosprawności badanych bezrobotnych (dane w %)* ...	90
Wykres 78. Liczba osób w gospodarstwie domowym bezrobotnych (dane w %)	91
Wykres 79. Główne źródła dochodów gospodarstwa domowego zamieszkiwanego przez bezrobotnych (dane w %)*	92
Wykres 80. Ocena posiadanych dochodów bezrobotnych (dane w %)	93
Wykres 81. Posiadanie zawodu wyuczonego przez bezrobotnych (dane w %)	94
Wykres 82. Posiadanie doświadczenia zawodowego bezrobotnych (dane w %)	96
Wykres 83. Lata doświadczenia zawodowego/stażu pracy bezrobotnych (dane w %)	97
Wykres 84. Posiadanie kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych przez bezrobotnych (dane w %)	98
Wykres 85. Obszary zawodowe, w których bezrobotni posiadają potwierdzone/niepotwierdzone kwalifikacje/uprawnienia/umiejętności (dane w %)*	99



Wykres 86. Chęć nabycia/zmiany/podniesienia kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych w najbliższym roku deklarowana przez bezrobotnych (dane w %)....	102
Wykres 87. Preferowana forma kształcenia bezrobotnych (dane w %)*	103
Wykres 88. Preferowany system kształcenia bezrobotnych (dane w %)*	103
Wykres 89. Atuty bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami pomocne w znalezieniu pracy (dane w %)*	104
Wykres 90. Preferowany zawód/stanowisko pracy przez bezrobotnych (dane w %)	105
Wykres 91. Preferowana branża do pracy przez bezrobotnych (dane w %)**	106
Wykres 92. Ocena szans na znalezienie pracy przez bezrobotnych (dane w %) ...	107
Wykres 93. Oczekiwana pomoc z powiatowego urzędu pracy wskazywana przez bezrobotnych (dane w %)*	109
Wykres 94. Oczekiwana pomoc ze strony pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami wskazywana przez bezrobotnych (dane w %)*	110
Wykres 95. Bariery utrudniające znalezienie pracy bezrobotnym osobom z niepełnosprawnościami (dane w %)*	111



XII. Spis tabel

Tabela 1. Rozkład próby w grupie pracodawców z otwartego rynku pracy zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami według sekcji PKD.....	14
Tabela 2. Rozkład próby w grupie pracujących osób z niepełnosprawnościami z otwartego rynku pracy według sekcji PKD	15
Tabela 3. Zawody/stanowiska pracy (wg KZIS), w których zatrudniane są osoby z niepełnosprawnościami w firmach z otwartego rynku pracy (dane w liczbach i %) 24	
Tabela 4. Warunki pracy oferowane osobom z niepełnosprawnościami w firmach z otwartego rynku pracy (dane w %)	26
Tabela 5. Zawody/stanowiska (wg KZIS) planowane do obsadzenia osobami z niepełnosprawnościami w firmach z otwartego rynku pracy (dane w liczbach i %) 29	
Tabela 6. Zawody/stanowiska pracy (wg KZIS), w których zatrudniane są osoby z niepełnosprawnościami w firmach z chronionego rynku pracy	39
Tabela 7. Warunki pracy oferowane osobom z niepełnosprawnościami w firmach z chronionego rynku pracy (dane w %)	40
Tabela 8. Zawody/stanowiska planowane do obsadzenia przez osoby z niepełnosprawnościami wskazywane przez przedsiębiorstwa z chronionego rynku pracy (dane w liczbach i %)	42
Tabela 9. Osoby z niepełnosprawnościami pracujące na otwartym rynku pracy posiadające zawód wyuczony – ujęcie rankingowe (dane w liczbach i %)	54
Tabela 10. Kwalifikacje/uprawnienia potwierdzone dyplomem/certyfikatem oraz umiejętności niepotwierdzone formalnie osób z niepełnosprawnościami pracujących na otwartym rynku pracy* (dane w liczbach)	58
Tabela 11. Obecny zawód/stanowisko pracy osób z niepełnosprawnościami pracujących na otwartym rynku pracy (dane w liczbach i %).....	64
Tabela 12. Warunki, na jakich osoba z niepełnosprawnością jest zatrudniona na otwartym rynku pracy (dane w %)	67
Tabela 13. Zawód wyuczony pracujących na chronionym rynku pracy (dane w liczbach i %).....	76
Tabela 14. Kwalifikacje/uprawnienia potwierdzone dyplomem/certyfikatem oraz umiejętności niepotwierdzone formalnie osób z niepełnosprawnościami pracujących na chronionym rynku pracy (dane w liczbach).....	79
Tabela 15. Obecny zawód/stanowisko pracy osób z niepełnosprawnościami pracujących na chronionym rynku pracy (dane w liczbach i %).....	83
Tabela 16. Warunki, na jakich osoba z niepełnosprawnością jest zatrudniona na chronionym rynku pracy (dane w %)	85
Tabela 17. Zawód wyuczony (dane liczbach i %)	94
Tabela 18. Ostatnie miejsce pracy bezrobotnych - zawód/stanowisko (dane w liczbach i %).....	97
Tabela 19. Kwalifikacje/uprawnienia potwierdzone dyplomem/certyfikatem oraz umiejętności niepotwierdzone formalnie wskazywane przez bezrobotnych	100
Tabela 20. Warunki, na jakich bezrobotne osoby z niepełnosprawnością byłyby skłonne podjąć zatrudnienie (dane w %)	107

