



Badanie nastrojów i opinii pracodawców zatrudniających osoby z
niepełnosprawnościami.

Podsumowanie wyników ankiet

Opracowanie: Magdalena Słonecka-Kuich

Warszawa 25.03.2024 r

Spis treści

1.	Informacja ogólne o badaniu.....	2
2.	Charakterystyka pracodawców biorący udział w badaniu.....	2
2.1	Kategoria pracodawców	2
2.2	Rodzaj prowadzonej działalności.....	3
2.3	Zatrudnienie ogółem i zatrudnienie osób niepełnosprawnych.....	4
3.	Nastroje panujące wśród pracodawców osób z niepełnosprawnościami.	5
3.1	Plany dotyczące zatrudnienia ogółem.....	5
3.2	Plany dotyczące zatrudnienia osób z niepełnosprawnością.	7
3.3.	Powody, dla których pracodawcy podejmowali decyzję o zwiększeniu lub redukcji zatrudniania.	9
4.	Znajomość koncepcji CSR i ESG	9
5.	Motywy, którymi kierują się pracodawcy zatrudniając osoby z niepełnosprawnościami.	11
6.	Bariery w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami	13
7.	Opinie pracodawców na temat współpracy z wybranymi instytucjami publicznymi.	17
7.1	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.....	17
7.2	Państwowa Inspekcja Pracy	18
7.3	Urząd Wojewódzki	19
7.4.	Urząd Marszałkowski	20
7.5	Krajowa Administracja Skarbowa	21
7.6	Powiatowy Urząd Pracy	22
7.7	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	23
7.8	Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych	24
8.	Podsumowanie	25

Badanie nastrojów i opinii pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami.

1. Informacja ogólne o badaniu.

Realizatorem badania była Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych – działająca od 1995r. największa ogólnopolska organizacja zrzeszający przedsiębiorców zatrudniających osoby niepełnosprawne.

Badanie prowadzone było w dniach od 19.01.2024 do 05.02.2024. Realizowane było zdalnie, metodą CAWI. Respondenci z terenu całego kraju udzielali odpowiedzi za pośrednictwem formularza ankiet google. Badanie było dobrowolne i anonimowe. Do udziału zaproszeni zostali wszyscy pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne bez względu na wielkość, miejsce czy też formę prowadzenia działalności. Jedynym warunkiem koniecznym było zatrudnianie minimum jednej osoby niepełnosprawnej w rozumieniu przepisów ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Zaproszenie do udziału w badaniu zostało upublicznione na stronie internetowej www.popon.pl oraz w mediach społecznościowych organizacji. Dodatkowo zostało wysłane zaproszenie mailowe do wszystkich osób, które zapisały się do newslettera oraz do firm korzystających z usług i szkoleń organizowanych przez POPON.

Badano nastroje pracodawców osób z niepełnosprawnościami panujące na początku roku i związane z tym plany dotyczące zatrudnienia. Pytaliśmy o opinie pracodawców na temat funkcjonujących rozwiązań prawnych wspierających aktywność zawodową osób niepełnosprawnych a także ich ocenę współpracy z instytucjami publicznymi, których rolą i zadaniem jest min. wsparcie pracodawców. Badaliśmy wiedzę pracodawców osób z niepełnosprawnościami na temat roli i podejmowanych przez nich działań z zakresu CSR/ESG.

Łącznie odesłano 316 ankiet.

2. Charakterystyka pracodawców biorący udział w badaniu

2.1 Kategoria pracodawców

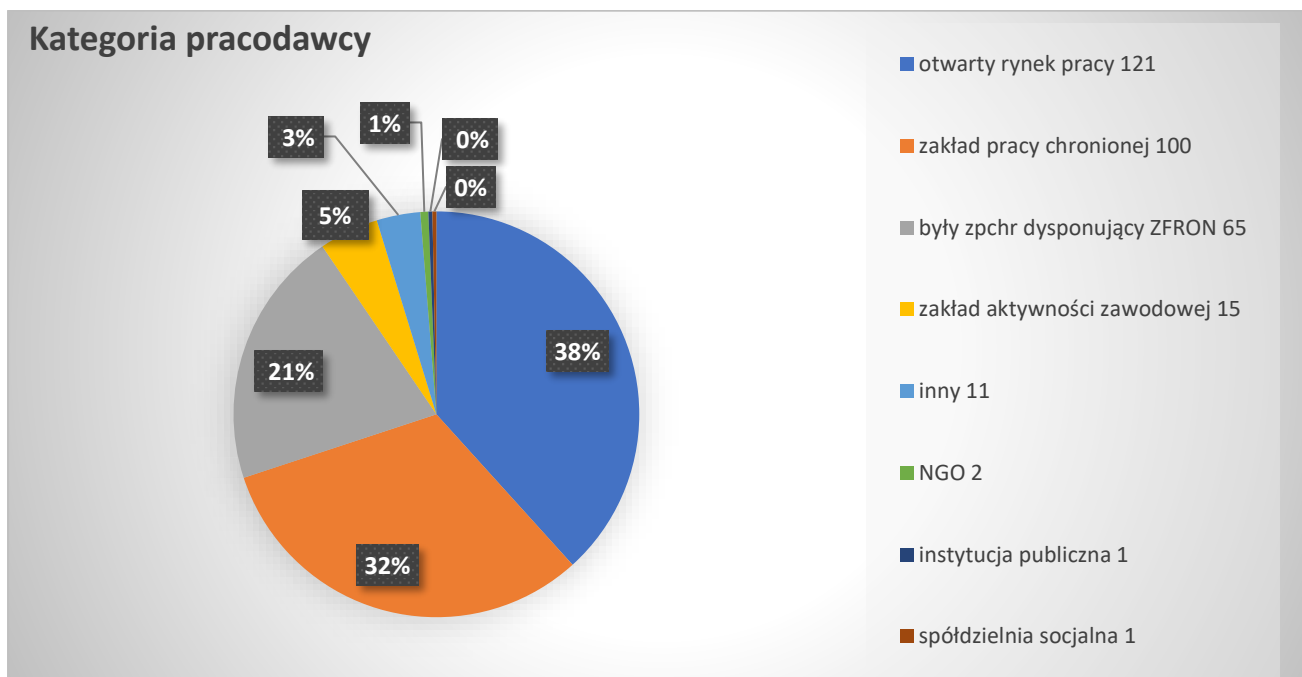
Spośród odesłanych ankiet najliczniej w badaniu brali udział pracodawcy reprezentujący tzw. otwarty rynek pracy – 121 ankiet tj. 38 %

Kolejną grupą zainteresowaną udzieleniem odpowiedzi były zakłady pracy chronionej (zpchr) – 100 ankiet tj. 32% oraz były zakłady pracy chronionej, które nadal dysponują środkami Zakładowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – 65 ankiet tj. 21%. (Prawo do dysponowania ZFRON zachowuje pracodawca, który utracił status zpchr i osiąga stan zatrudnienia ogółem w wysokości co najmniej 15 pracowników w

przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 25% - podstawa prawna art. 33. 7b ustawy o rehabilitacji ...)

Najmniej liczną grupę respondentów stanowili pracodawcy reprezentujący instytucje publiczne oraz spółdzielnie socjalne – po 1 ankiecie oraz przedstawiciele organizacji pozarządowych, fundacji, stowarzyszeń – 2 ankiety .

Zakłady Aktywności Zawodowej odesłały 15 ankiet co stanowi 5%. 3% (11 ankiet) odesłali pracodawcy wskazując kategorię „inny”.



Rysunek 1

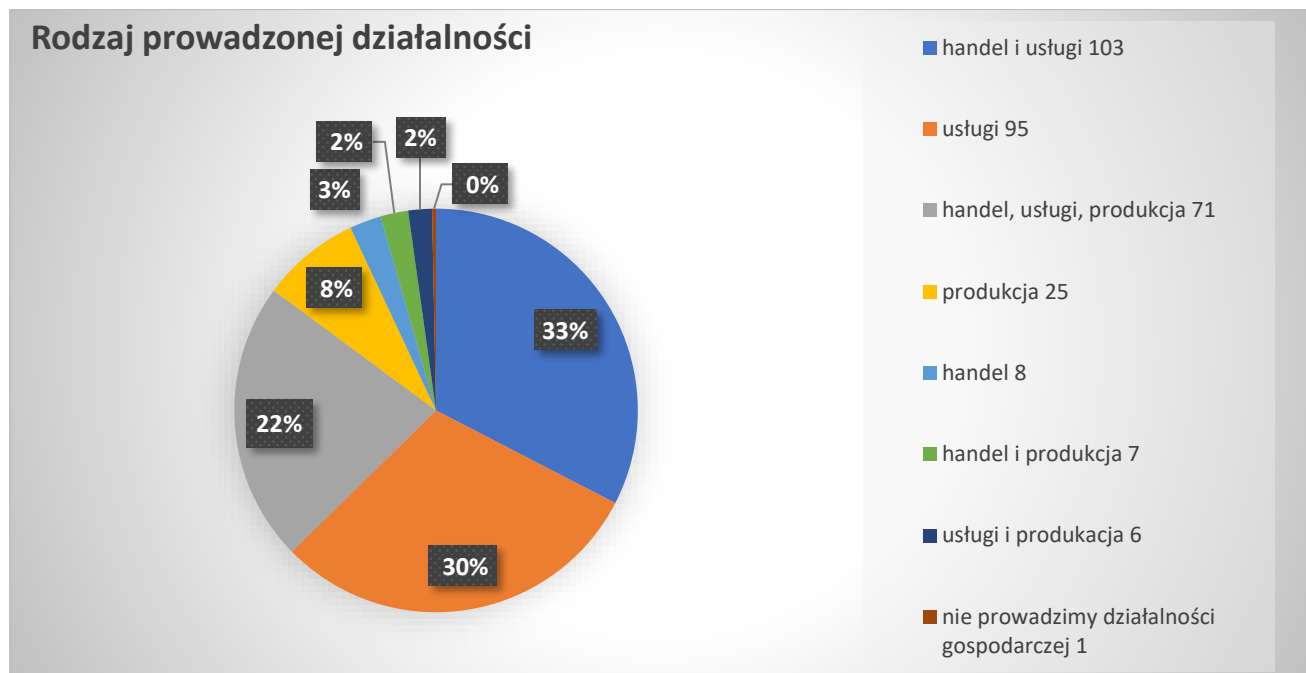
Rys. 1 Wykres kołowy przedstawiający udział pracodawców w badaniu ze względu na kategorię (otwarty rynek pracy 38%, zakład pracy chronionej 32%, byli zakład pracy chronionej dysponujący środkami Zakładowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych 21%, Zakład Aktywności Zawodowej 5%, NGO 1%, spółdzielnia socjalna 0%, instytucja publiczna 0%, inny 3%)

2.2 Rodzaj prowadzonej działalności

Najliczniej reprezentowaną grupą byli pracodawcy, którzy zaznaczyli, iż prowadząc działalność łączoną w handlu i usługach – 103 ankiety tj. 33% oraz w usługach – 95 ankiet tj. 30%.

Działalność w zakresie zarówno handlu jak i usług i produkcji zadeklarowało 71 uczestników badania tj. 22%. 25 pracodawców wskazało jako główną działalność produkcję co stanowi 8%.

Na działalność wyłącznie w handlu wskazało 8 pracodawców tj. 3%. 7 pracodawców działa w handlu i usługach (2%). 6 pracodawców wskazało usługi i produkcję (tj. niespełna 2%). 1 pracodawca nie prowadzi działalności gospodarczej.



Rysunek 2

Rys. 2 Wykres kołowy przedstawiający udział pracodawców w badaniu ze względu na rodzaj prowadzonej działalności (handel 3%, usługi 30%, produkcja 8%, handel i usługi 33%, handel i produkcja 2%, produkcja i usługi 2%, nie prowadzimy działalności 0%, handel i usługi i produkcja 22%)

2.3 Zatrudnienie ogółem i zatrudnienie osób niepełnosprawnych

Łączne zatrudnienie ogółem u wszystkich pracodawców, którzy wzięli udział w badaniu to 24.328 osób w tym 15.023 osoby z niepełnosprawnościami.

Największy pracodawca biorący udział w badaniu zatrudnia ponad 4.000 osób w tym ponad 1.600 osób z niepełnosprawnościami a najmniejszy 1 osobę w tym 1 osobę z niepełnosprawnościami. Zdecydowana większość pracodawców biorących udział w badaniu to pracodawcy zatrudniający do 50 pracowników ogółem – 193 ankiety tj.61%.

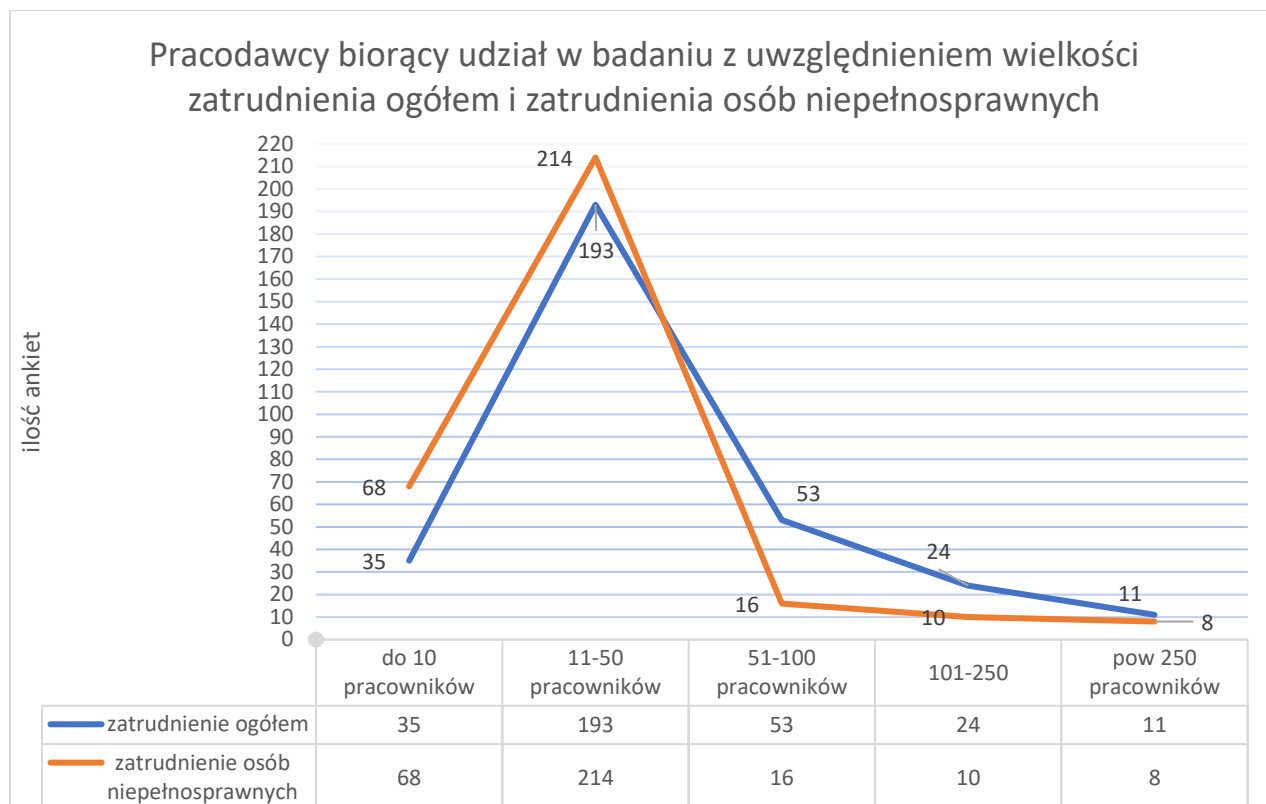
Rozkład ankiet:

- Do 10 pracowników – 35 ankiet – 11%
- Od 11 do 50 pracowników – 193 ankiety – 61%
- Od 51 do 100 pracowników - 53 ankiety tj. 17%,
- Od 101 do 250 pracowników - 24 ankiety tj. 8%
- powyżej 250 pracowników - 11 ankiet tj. 3%

Przyjmując jako kryterium zatrudnienie osób niepełnosprawnych to rozkład ankiet wygląda następująco:

- Do 10 pracowników niepełnosprawnych – 68 ankiet -22 %
- Od 11 do 50 pracowników niepełnosprawnych – 214 ankiety – 68%

- Od 51 do 100 pracowników niepełnosprawnych – 16 ankiet tj. 5%,
- Od 101 do 250 pracowników niepełnosprawnych- 10 ankiet tj. 3%
- powyżej 250 pracowników niepełnosprawnych - 8 ankiet tj. 2%



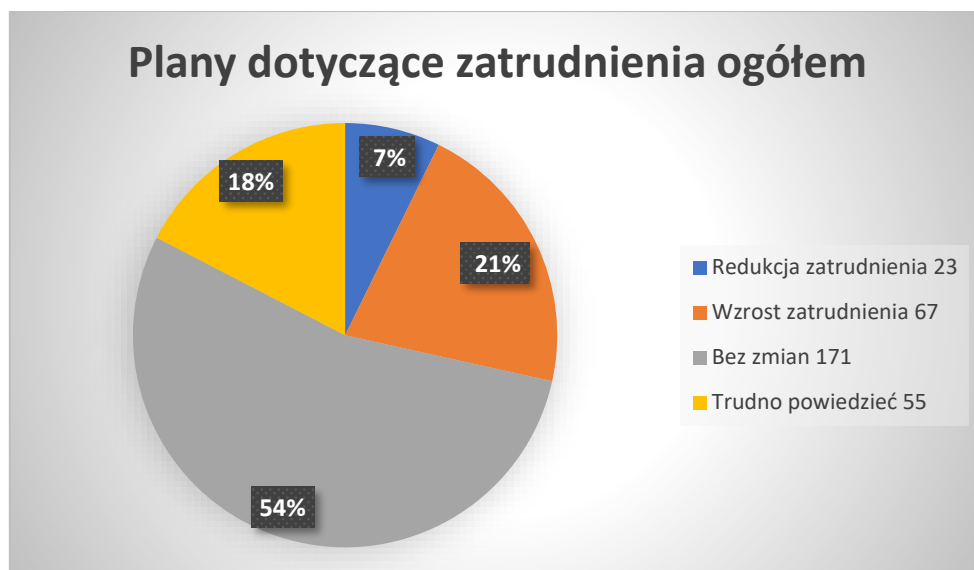
Rysunek 3

Rys. 3 Wykres liniowy przedstawiający udział pracodawców w badaniu ze względu na ilość zatrudnianych pracowników ogółem a także ze względu na ilość zatrudnianych pracowników z niepełnosprawnościami (do 10 pracowników, 11-50 pracowników, 51-100 pracowników, 101-250 pracowników, powyżej 250 pracowników). Wykres uzupełniony o tabelę z danymi z tego zakresu.

3. Nastroje panujące wśród pracodawców osób z niepełnosprawnościami.

3.1 Plany dotyczące zatrudnienia ogółem.

Zdecydowana większość pracodawców osób z niepełnosprawnościami deklaruje, iż w bieżącym roku planują utrzymać zatrudnienie ogółem na tym samym poziomie co w roku ubiegłym – 171 ankiet tj. 54% lub je zwiększyć – tak odpowiedziało 67 pracodawców tj. 21%. Redukcję zatrudnienia ogółem przewiduje 23 pracodawców tj. 7% a 18% tj. 55 pracodawców udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć”.



Rysunek 4

Rys. 4 Wykres kołowy przedstawiający plany pracodawców dotyczące zatrudnienia ogółem (redukcja zatrudnienia 7%, wzrost zatrudnienia 21%, bez zmian 54%, trudno powiedzieć 18%)

Biorąc pod uwagę kategorie pracodawców, którzy brali udział w badaniu ich plany dotyczące zatrudnienia ogółem przedstawiały się następująco:

Pracodawcy z tzw. otwartego rynku pracy (łącna ilość ankiet 121) deklarują:

- Utrzymanie zatrudnienia na tym samym poziomie – 48 ankiet tj. 40%
- Wzrost zatrudnienia – 45 ankiet tj. 37%
- Trudno powiedzieć – 21 ankiet tj. 17%
- Redukcja zatrudnienia – 7 ankiet tj. 6%

Pracodawcy prowadzący zakłady pracy chronionej (łącna ilość ankiet 100) deklarują:

- Utrzymanie zatrudnienia na tym samym poziomie – 70 ankiet tj. 70%
- Trudno powiedzieć – 21 ankiet tj. 21%
- Wzrost zatrudnienia – 8 ankiet tj. 8%
- Redukcja zatrudnienia – 1 ankiet tj. 1%

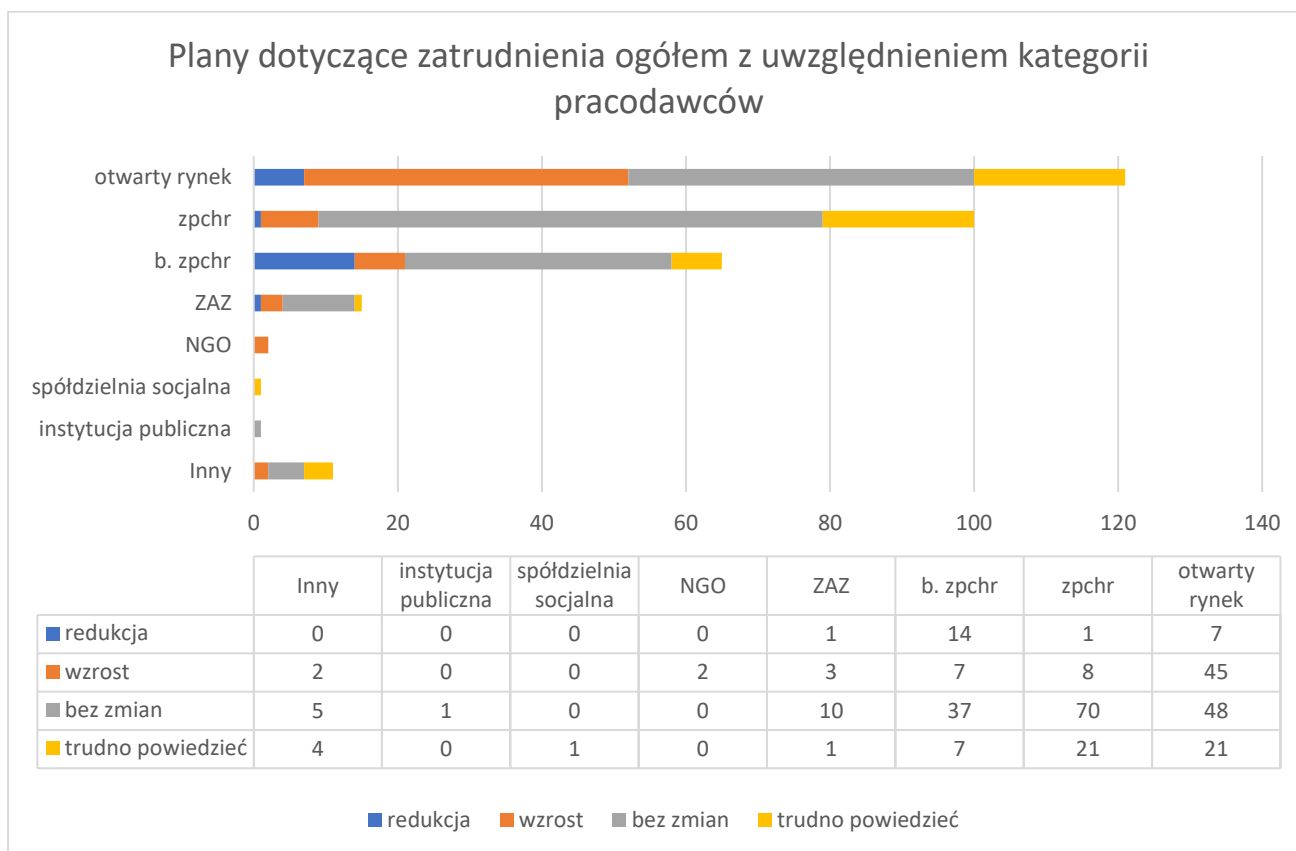
Pracodawcy prowadzący byłe zakłady pracy chronionej, którzy nadal mają prawo do dysponowania środkami ZFRON (łącna ilość ankiet 65) deklarują:

- Utrzymanie zatrudnienia na tym samym poziomie – 37 ankiet tj. 57%
- Redukcja zatrudnienia – 14 ankiet tj. 21%
- Trudno powiedzieć – 7 ankiet tj. 11%
- Wzrost zatrudnienia – 7 ankiet tj. 11%

Zakłady Aktywności Zawodowej (łącna ilość ankiet 15) deklarują:

- Utrzymanie zatrudnienia na tym samym poziomie – 10 ankiet tj. 67%
- Wzrost zatrudnienia – 3 ankiet tj. 20%
- Trudno powiedzieć – 1 ankiet tj. około 6,5%

- Redukcja zatrudnienia – 1 ankiet tj. około 6,5%



Rysunek 5

Rys. 5 Wykres słupkowy przedstawiający plany pracodawców dotyczące zatrudnienia ogółem z uwzględnieniem podziału pracodawców ze względu na kategorie (otwarty rynek pracy, zakład pracy chronionej, były zakład pracy chronionej dysponujący środkami Zakładowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Zakład Aktywności Zawodowej, NGO, spółdzielnia socjalna, instytucja publiczna, inny 3%)

3.2 Plany dotyczące zatrudnienia osób z niepełnosprawnością.

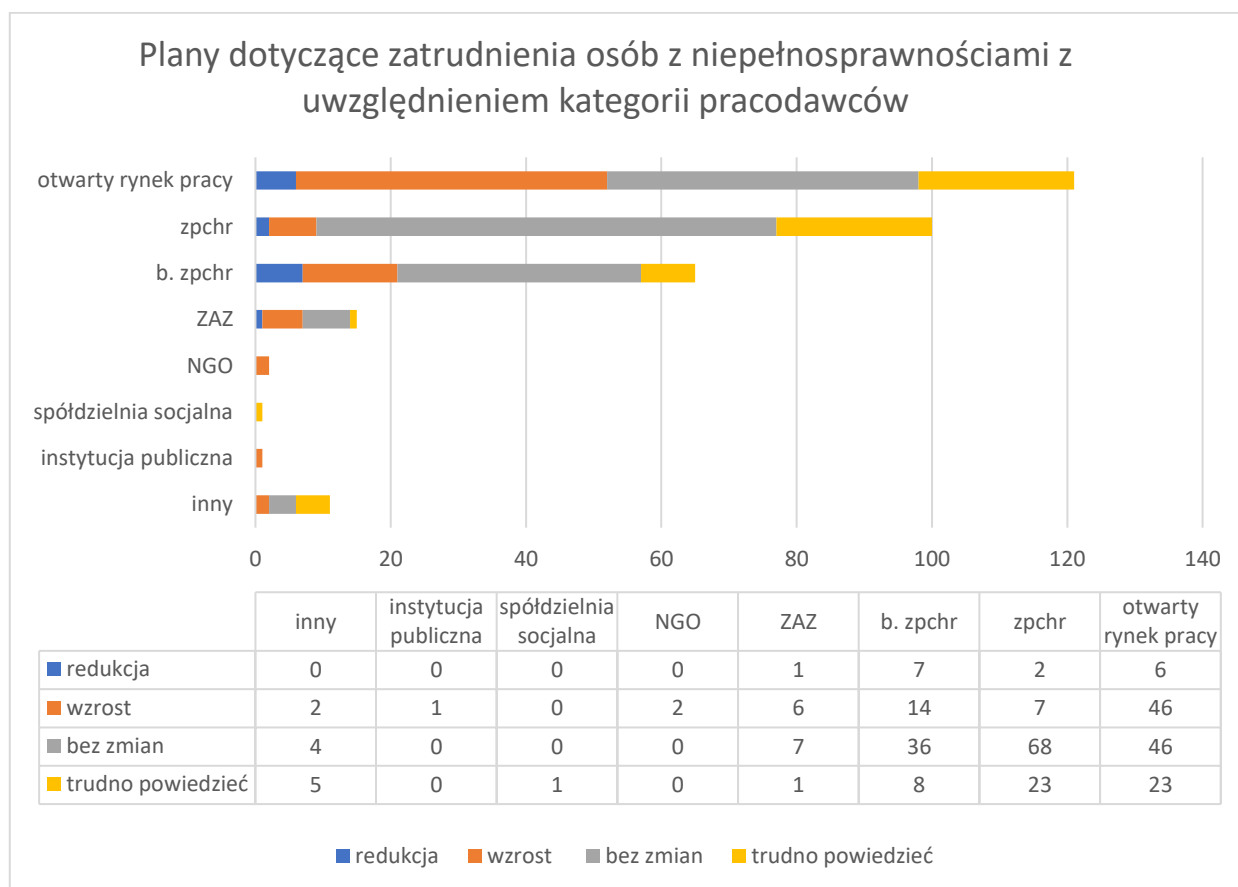
Analogicznie jak w przypadku planów odnośnie zatrudnienia ogółem w firmie zdecydowana większość pracodawców zadeklarowała, iż w bieżącym roku planują także utrzymać zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami na analogicznym poziomie jak w roku ubiegłym – 161 ankiet tj. 51% lub zwiększyć – tak odpowiedziało 78 pracodawców tj. 25%. Redukcję zatrudnienia osób niepełnosprawnych przewiduje 16 pracodawców tj. 5 % a 19% tj. 61 pracodawców udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć”.



Rysunek 6

Rys. 6 Wykres kołowy przedstawiający plany pracodawców dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych (redukcja zatrudnienia 5%, wzrost zatrudnienia 25%, bez zmian 51%, trudno powiedzieć 19%)

Biorąc pod uwagę kategorie pracodawców, którzy brali udział w badaniu ich plany dotyczące zatrudnienia osób z niepełnosprawnością przedstawiały się następująco:



Rysunek 7

Rys. 7 Wykres słupkowy przedstawiający plany pracodawców dotyczące zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami z uwzględnieniem podziału pracodawców ze względu na kategorie (otwarty rynek pracy, zakład pracy chronionej, były zakład pracy chronionej dysponujący środkami Zakładowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Zakład Aktywności Zawodowej, NGO, spółdzielnia socjalna, instytucja publiczna, inny 3%)

3.3. Powody, dla których pracodawcy podejmowali decyzję o zwiększeniu lub redukcji zatrudniania.

W części opisowej ankiety pracodawcy, którzy planują redukcję zatrudnienia zarówno ogółem jak i w przypadku osób z niepełnosprawnościami jako główny powód takiej decyzji podawali „wysokie koszty płacy”; „pogarszająca się sytuacja gospodarcza firmy”. Dodatkowo w przypadku decyzji o redukcji zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami pracodawcy wskazywali także na: „zbyt niska wydajność”, „niska rentowność pracy osób niepełnosprawnych” oraz w tym kontekście „nieadekwatne wsparcie SOD” a także „przejścia na emeryturę oraz ograniczenia zdrowotne osób niepełnosprawnych”.

Pracodawcy planujący wzrost zatrudnienia wskazywali na „rozwój firmy”, „rozszerzenie działalności” „powstawanie nowych działów lub oddziałów firmy”, „wzrost popytu na produkcję”, „wygrane przetargi”. W przypadku pracodawców planujących wzrost zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami pojawiały się dodatkowo odpowiedzi świadczące o świadomości i wrażliwości społecznej np. „potrzeba aktywizacji osób z niepełnosprawnościami”, „chęć pomocy osobom z niepełnosprawnościami”.

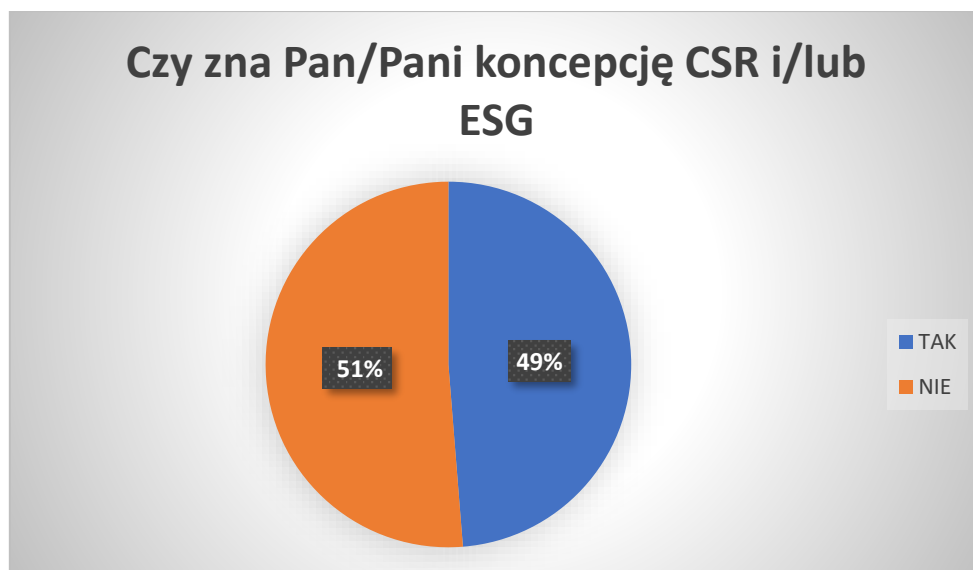
4. Znajomość koncepcji CSR i ESG

W badaniu zapytaliśmy pracodawców o znajomość koncepcji CSR i/lub ESG.

CSR ang. Corporate Social Responsibility czyli społeczna odpowiedzialność biznesu to strategii zarządzania, zgodnie z którą przedsiębiorstwa w swoich działaniach dobrowolnie uwzględniają interesy społeczne, aspekty środowiskowe, czy relacje z różnymi grupami interesariuszy, w szczególności z pracownikami.

ESG ang Environmental (z ang. Środowisko), Social (z ang. Społeczeństwo) oraz Governance (z ang. Ład korporacyjny) odnosi się do zintegrowanego podejścia do analizy i oceny przedsiębiorstw z trzech kluczowych perspektyw: środowiskowej, społecznej i zarządczej. Służy zrozumieniu tego, jak dana firma wpływa na swoje otoczenie i jakie wartości kierują jej działaniami. ESG jest swoistego rodzaju kontynuacją CSR. Zyskał popularność ze względu na liczne regulacje (w tym na poziomie UE), używającego tego określenia dla opisanego mierzalnych wymogów i parametrów oraz analitycznego ujęcia tej szerokiej dziedziny.

Spośród pracodawców biorących udział w badaniu 49% (155 ankiet) pracodawców zadeklarowało znajomość koncepcji CSR i/lub ESG. 51% (161 ankiet) odpowiedziało że nie wie na czym polega ta idea.



Rysunek 8

Rys. 8 Wykres kołowy przedstawiający znajomość koncepcji CSR/ESG wśród pracodawców osób niepełnosprawnych.

W kolejnym pytaniu dopytywaliśmy czy zatrudnianie osób niepełnosprawnych w przypadku pracodawcy, to element szerszych działań z zakresu CSR/ESG (społecznej odpowiedzialności biznesu)?

Zdecydowana większość pracodawców odpowiedziała, że nie realizuje żadnych działań z zakresu CSR/ESG 41% (130 ankiet).

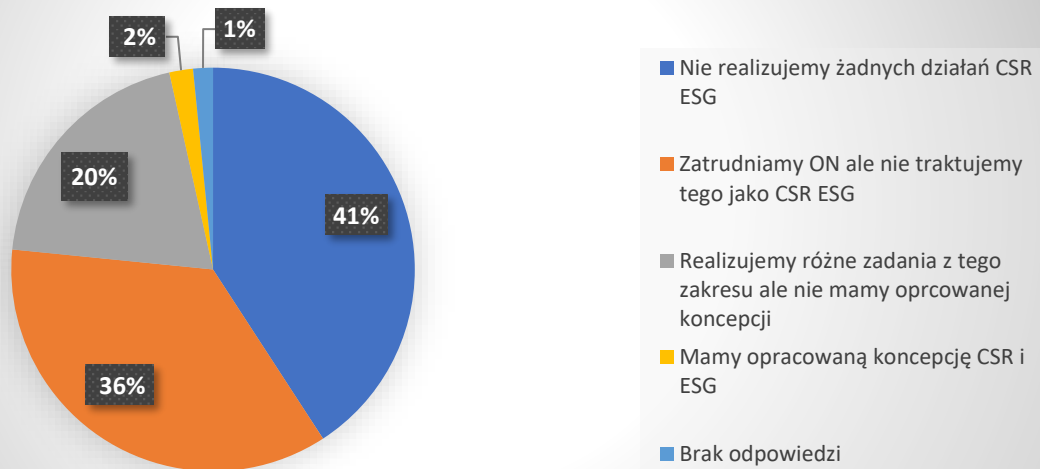
36 % (114 ankiet) nie traktuje faktu zatrudniania osób z niepełnosprawnością jako elementu CSR/ESG.-.

20% (63 ankiety) deklaruje, że realizuje różne działania z obszaru CSR/ESG ale nie ma opracowanej całościowej koncepcji w tym zakresie.

Tylko 2% (6 ankiet) firm zadeklarowało, że ma opracowaną i realizuje kompleksową strategię CSR/ESG.

1% (3 ankiety) nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

Podejmowanie przez pracodawcę działań z zakresu CSR/ESG



Rysunek 9

Rys. 9 Wykres kołowy przedstawiający działania podejmowane przez pracodawców w ramach koncepcji SCR/ESG

100 % firm które zadeklarowało, że mają opracowaną i realizują strategię CSR/ESG to duże firmy zatrudniające powyżej 250 pracowników ogółem.

5. Motywy, którymi kierują się pracodawcy zatrudniając osoby z niepełnosprawnościami.

Chcąc poznać motywy, którymi kierują się pracodawcy zatrudniając osoby z niepełnosprawnością zapytaliśmy ich o jeden główny a także dodatkowe powody zatrudniania osób niepełnosprawnych. Udzielając odpowiedzi pracodawcy mieli możliwość dokonania wyboru z gotowej listy odpowiedzi. Mieli też możliwość podania swojego indywidualnego powodu.

Jako główny powód zatrudniania osób z niepełnosprawnościami zdecydowana większość wskazała na „wsparcie finansowe otrzymywane ze środków publicznych na zatrudnianie osób niepełnosprawnych” – 121 wskazań tj. 39%

28% (89 wskazań) odpowiedziało, że powodem jest „założona strategia firmy” w tym min. cel dla którego powołana została działalność np. ZAZ

15% (47 wskazań) odpowiedziało, że jest to efekt „przyzwyczajenia i wieloletniej tradycji zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, którą podtrzymujemy”

13% (41 wskazań) odpowiedziało, że wynika to „chęci udzielenia wsparcia i pomocy osobom z niepełnosprawnościami”

Ponad 2% (7 wskazań) jako główny powód zatrudniania osób niepełnosprawnych podało „chęć uniknięcia „kar” na PFRON”

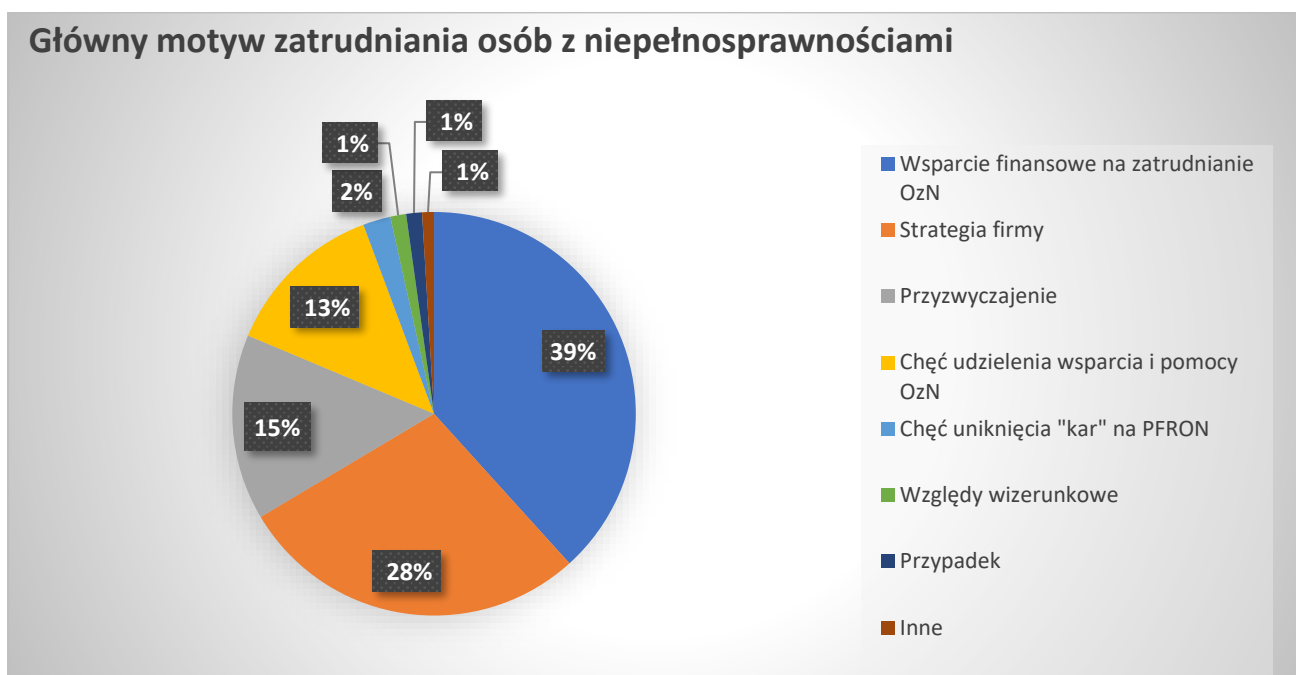
Dla ponad 1% (4 wskazania) głównym powodem były „względy wizerunkowe”.

Dla ponad 1% (4 wskazania) zatrudnianie osób niepełnosprawnych to efekt przypadku tzn. „przypadek- tak wyszło - zatrudniamy nowe osoby i okazuje się, że są to osoby z niepełnosprawnościami.

Dodatkowo firmy wskazywały na następujące główne powody zatrudniania OzZ:

- 2 wskazania – „konieczność utrzymania wskaźników”
- 1 wskazanie – „sam jestem osobą niepełnosprawną i wiem że praca jest ważna”

W tym pytaniu można było wybrać tylko 1 odpowiedź.



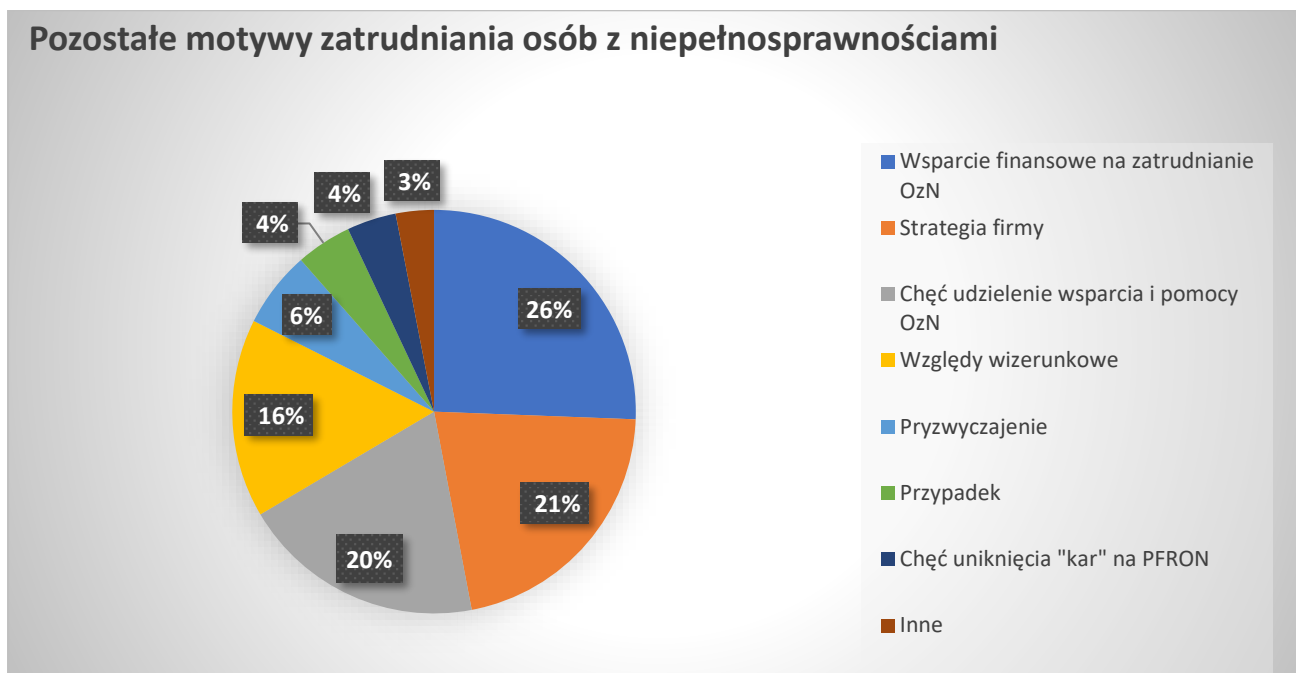
Rysunek 10

Rys. 10 Wykres kołowy przedstawiający główne motywy, którymi kierują się pracodawcy decydując się na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami.

Jeśli chodzi o dodatkowe motywy, które mają wpływ na to, że pracodawcy zatrudniają osoby niepełnosprawne to zgodnie z ilością wskazań mamy: (w tym pytaniu pracodawcy mogli zaznaczyć więcej niż 1 odpowiedź):

- Wsparcie finansowe na zatrudnianie OzN – 201 wskazań
- Strategia firmy -168 wskazań
- Chęć udzielenia wsparcia i pomocy OzN – 153 wskazania
- Względy wizerunkowe – 125 wskazań
- Przyzwyczajenie – 48 wskazań
- Przypadek – 35 wskazań
- Chęć uniknięcia „kar” na PFRON – 31 wskazań

- Inne – 24 wskazania (odpowiedzi: utrzymania ZFRON, prawo do udzielania Ulg we wpłatach na PFRON)



Rysunek 11

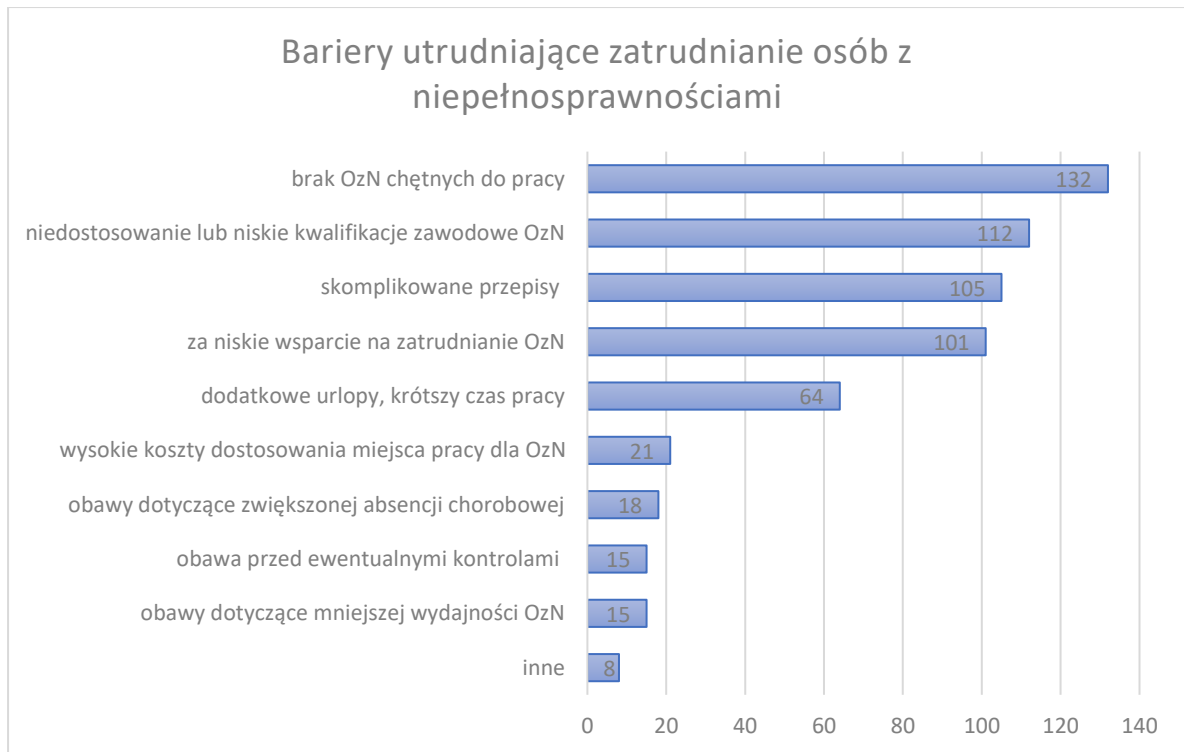
Rys. 11 Wykres kołowy przedstawiający pozostałe motyw, którymi kierują się pracodawcy decydując się na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami (można było zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź).

6. Bariery w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami

W dalszej części badania zapytaliśmy pracodawców o bariery, jakie aktualnie utrudniają efektywne zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Pracodawcy mieli możliwość wybrania odpowiedzi z listy (możliwość wielokrotnego wyboru) a także podanie własnej odpowiedzi.

Możliwe odpowiedzi i ilość wskazań:

- brak na rynku pracy osób z niepełnosprawnościami chętnych do pracy – 132 wskazań
- niedostosowanie lub niskie kwalifikacje zawodowe osób z niepełnosprawnościami – 112 wskazań
- skomplikowane lub zmieniające się przepisy prawne dotyczące zatrudniania osób z niepełnosprawnościami – 105 wskazań
- za niskie wsparcie na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami – 101 wskazań
- dodatkowe urlopy, krótszy czas pracy osób z niepełnosprawnościami ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności – 64 wskazania
- wysokie koszty dostosowania miejsca pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych – 21 wskazań
- obawy dotyczące zwiększonej absencji chorobowej osób z niepełnosprawnościami – 18 wskazań
- obawa przed ewentualnymi kontrolami – 15 wskazań
- obawy dotyczące mniejszej wydajności pracowników z niepełnosprawnościami – 15 wskazań
- inne: - 8 wskazania (niewystarczająca promocja firm które zatrudniają OzN, obawy klientów – nie chcą aby usługę wykonywała OzN, problemy z udzielaniem ulg we wpłatach na PFRON)

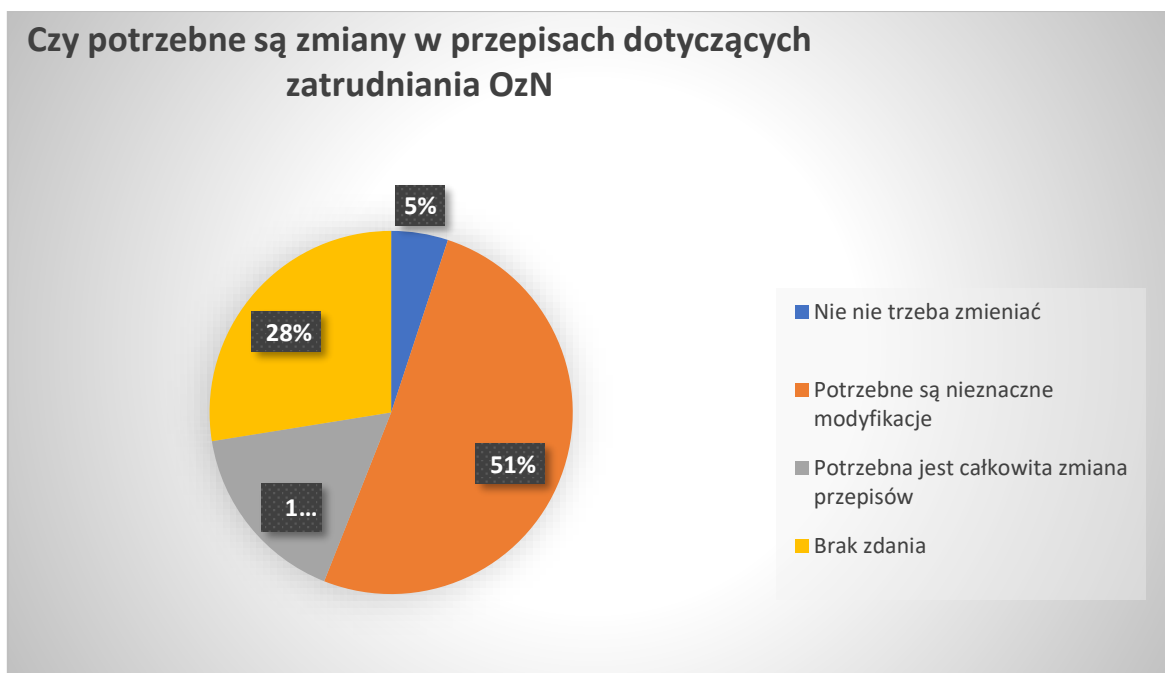


Rysunek 12

Rys. 12 Wykres słupkowy przedstawiający bariery, które wg pracodawców utrudniają zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami.

Kolejne pytanie dotyczyło konieczności zmian w przepisach dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Pracodawcy udzielili następujących odpowiedzi

- nic nie trzeba zmieniać, obowiązujące rozwiązania są wystarczające – 16 odpowiedzi
- należy nieznacznie zmodyfikować obowiązujące przepisy Ustawy o rehabilitacji społeczno-zawodowej – 161 odpowiedzi
- potrzebna jest całkowita zmiana przepisów dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnościami- 52 odpowiedzi
- brak zdania – 87 odpowiedzi



Rysunek 13

Rys. 13 Wykres kołowy przedstawiający opinie pracodawców na temat potrzeby modyfikacji przepisów dotyczących zatrudniania i aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami.

W dalszej części badania pracodawcy, którzy wskazywali na konieczność dokonania zmian w przepisach, w pytaniu otwartym mieli możliwość wpisania jakiego rodzaju zmiany mogłyby się przyczynić do zwiększenia zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.

Zdecydowana większość respondentów (109 odpowiedzi) wskazywała, że zachęcające dla tworzenia nowych miejsc pracy i zatrudniania OzN byłoby **zwiększenia dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych** i takie ukształtowanie tego wsparcia, aby było ono **powiązane z warunkami rynkowymi** np. poprzez uzależnienie go od najniższego lub przeciętnego wynagrodzenia. Dodatkowo część z nich (12 odpowiedzi) wskazało na potrzebę wypłaty subwencji płacowej (**SOD**) **także w przypadku zatrudnienia osoby z lekkim lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności z ustalonym prawem do emerytury** i jako kierunek, dzięki któremu wydłuży się czas aktywności zawodowej tej grupy osób.

Pracodawcy zwracali także uwagę na konieczność **uproszczenia przepisów** i „ograniczenia biurokracji” oraz wprowadzenia jasnych i czytelnych zasad oraz „wyeliminowanie dowolności i zmienności w działaniach i interpretacjach PFRON” oraz że „przepisy się nie zmieniają a zmienia się interpretacja a konsekwencje ponosi pracodawca”. Podnosili też że „z uwagi na niejasne i częste zmiany przepisów praktycznie każdy urzędnik interpretuje przepisy po swojemu” (48 odpowiedzi dotyczyło ujednoczenia zasad, wprowadzenia uproszczeń organizacyjnych i jednolitej interpretacji prawa). Dodatkowo część pracodawców (13 odpowiedzi) wskazywało na konieczność zastosowania uproszczeń w **przepisach dotyczących orzecznictwa** np. „Szybszy i mniej restrykcyjny system wydawania orzeczeń o niepełnosprawności przez Powiatowe Zespoły Orzekające i ujednoczenie przepisów dotyczących orzeczeń o niepełnosprawności.” „Zbyt duża liczba różnych, niespójnych ze sobą systemów orzekania”, „skrócenie czasu oczekiwania na orzeczenie PZO” oraz „wydawania orzeczeń na czas nieokreślony kiedy choroba ma charakter trwały i nie rokuje poprawy”.

Zdaniem respondentów biorących udział w badaniu zmiany wymagają także przepisy dotyczące możliwości skorzystania ze środków publicznych **na tworzenie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych** (42

odpowiedzi). Obecne rozwiązania nie spełniają swojej roli min. z uwagi na konieczność utrzymania stanowiska pracy przez zbyt długo okres (36 miesięcy). Postulat zmian dotyczył w głównej mierze „zwiększenia ilości programów **łatwo dostępnych i szybko procedowanych na wyposażenie stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej**” oraz „wsparcie finansowe dla pracodawców na uruchomienie i utrzymanie miejsca pracy według modelu wypracowanego w programie "Włączenie wyłączonej na otwartym rynku pracy"”.

Spora grupa pracodawców (31 respondentów) wskazywała także na konieczność **zmian w zakresie przepisów regulujących dodatkowo uprawnienia pracownicze przysługujące osobom niepełnosprawnym**. W szczególności zwracano uwagę na rozwiązania dedykowane pracownikom ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności takich jak dodatkowy urlop, krótszy czas pracy, prawo do zwolnienia w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym lub badaniach lekarskich. Uwagi takie pojawiały się w kontekście aktualnej wysokości dofinansowania do wynagrodzeń: „dodatkowy urlop, dodatkowa przerwa w pracy, krótszy czas pracy-7 godz. nie są aktualnie rekompensowane dla osób z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym”. Odnosiły się także do trudności organizacyjnych pracodawcy szczególnie z otwartego rynku, firm produkcyjnych, pracujących w trybie zmianowym. Respondenci wskazywali, że „zatrudnienie większej liczby osób niepełnosprawnych, które mają więcej wolnego i krótszy czas pracy nie daje pracodawcy możliwości elastycznego reagowania na potrzeby rynku” oraz „wywołuje konflikty w grupie pracowniczej bo część pracowników nie akceptuje uprzywilejowanej pozycji osób niepełnosprawnych”. **Uelastycznienie przepisów** w tym zakresie wydaje się o tyle istotne, że pojawiły się nowe rozwiązania takie jak np. praca zdalna (w przyszłości z dużym prawdopodobieństwem 4 dniowy tydzień pracy), które to wymagają elastycznego podejścia zarówno pracodawcy jak i pracownika.

Osobna grupa uwag dotyczyła **rozwiązań dedykowanych zakładom pracy chronionej**. Postulaty zmian w przepisach prawnych, które w ocenie badanych przyczyniłyby się do poprawy sytuacji pracodawców i pracowników tych zakładów to:

- zwiększenie wpływu środków na Zakładowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (ZFRON) w tym min. np. **prawo do zwolnienia z podatku od nieruchomości dla wszystkich zpchr** a nie tylko tych które mają podwyższony wskaźnik zatrudnienia (co najmniej 30% zatrudnionych stanowią niewidomi lub psychicznie chorzy, albo upośledzeni umysłowo zaliczeni do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności) – 19 odpowiedzi
- **likwidacja obowiązku zapewnienia przez zpchr doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej** dla niepełnosprawnych pracowników firmy. Pracodawcy wskazywali, iż jest to nadmiarowy, kosztowny obowiązek a środki z ZFRON przeznaczane na ten cel „lepiej by służyły osobom niepełnosprawnych na finansowanie ich indywidualnej opieki medycznej (zgodnie z ich faktycznymi potrzebami) a nie ryczałtu za usługi, z których nikt nie korzysta”. Część pracodawców wskazywała też na trudności z realizacją tego obowiązku – „przychodnie nie chcą współpracować w tym obszarze a na utrzymanie pielęgniarki nas nie stać”. – 11 odpowiedzi
- **likwidacja puli ZFRON przeznaczonej na Indywidualne Programy Rehabilitacji** i umożliwienie wydatkowania tych środków w ramach pomocy indywidualnej – 2 odpowiedzi
- konieczność zmiany wskaźników niezbędnych do utrzymania statusu zpchr i ZAZ – 3 odpowiedzi. W ZAZ – „zwiększenie % zatrudnienia osób z umiarkowanym stopniem w stosunku do zatrudnienia osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności”

W opinii pracodawców biorących udział w badaniu zmiany wymagają też przepisy, które umożliwiają pracodawcy **udzielanie kontrahentowi ulg we wpłatach na PFRON** na podstawie art.22 ust. 1 ustawy o rehabilitacji – 6 odpowiedzi. Chodzi tu o zmiany w sprawozdawczości i likwidację obowiązku wystawiania informacji o uldze wszystkim kontrahentom, którzy zapłacą terminowo za fakturę. Podobnie jak w przypadku

obowiązki zapewnienia opieki medycznej w zpch obowiązek ten, w opinii respondentów, jest nadmiarowy, kosztowny i nikomu nie potrzebny. Informację o uldze uprawniony sprzedający powinien wystawiać na życzenie kontrahenta. Informacja o tym że sprzedający jest uprawniony do wystawiania ulgi sprzedający zamieszczałby na fakturze i zainteresowany kontrahent wnioskowałby o wystawienie informacji o uldze. „Rozwiązanie to (prawo do udzielania ulg we wpłatach na PFRON) miało wspierać pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne z najcięższymi schorzeniami a w obecnym kształcie staje się często „kulą u nogi” która generuje dodatkowe koszty”.

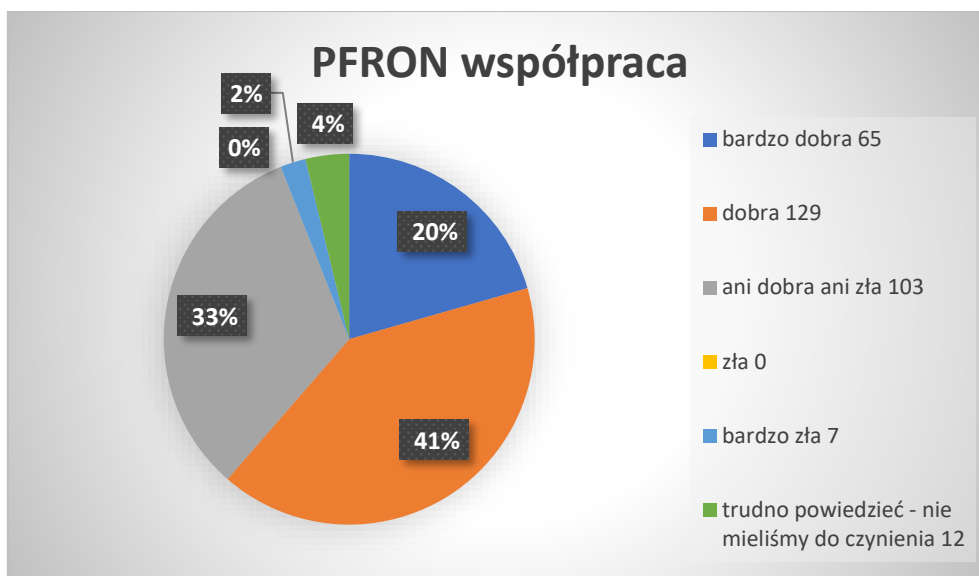
Ostatnią grupą zagadnień prawnych wymagających zmiany, na które zwracali uwagę respondenci są przepisy dotyczące **zamówień publicznych i preferencji przy przetargach w przypadku pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne**. Respondenci zwracali uwagę na zbyt rzadkie stosowanie klauzul społecznych, „w większości liczy się praktycznie cena” albo wręcz przypadki zamówień, w których wyklucza się z możliwości ubiegania o zamówienie firmy zatrudniające osoby niepełnosprawne. 3 odpowiedzi dotyczyły konieczności dokonania zmian w tym zakresie i np. 10% załogi złożonej z OzN powinno się np. przekładać na stosowanie przez podmioty publiczne i niepubliczne określonych "wag przetargowych".

7. Opinie pracodawców na temat współpracy z wybranymi instytucjami publicznymi.

Zapytaliśmy pracodawców o ich ocenę współpracy z instytucjami publicznymi, które wspierają lub kontrolują pracodawców min. w zakresie zatrudniania i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Instytucje o które pytaliśmy w badaniu to: Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Państwowa Inspekcja Pracy, Urząd Wojewódzki, Urząd Marszałkowski, Krajowa Administracja Skarbowa, Urząd Pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych. Pracodawcy oceniając każdą instytucję mieli do wyboru następujące odpowiedzi: bardzo dobra współpraca, dobra współpraca, ani dobra ani zła, zła współpraca, bardzo zła współpraca, trudno powiedzieć – nie mieliśmy do tej pory do czynienia z tą instytucją. Oceny pracodawców wyglądają następująco.

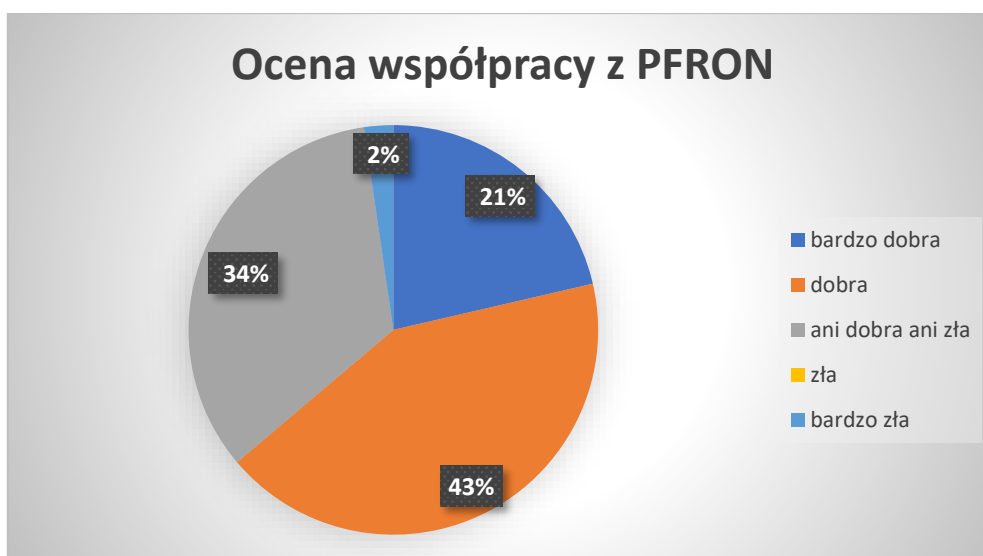
7.1 Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Zdecydowana większość pracodawców osób niepełnosprawnych zna i współpracuje z Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i dobrze ocenia wzajemną współpracę.



Rysunek 14

Rys. 14 Wykres kołowy przedstawiający jak pracodawcy osób z niepełnosprawnościami oceniają współpracę z Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON)

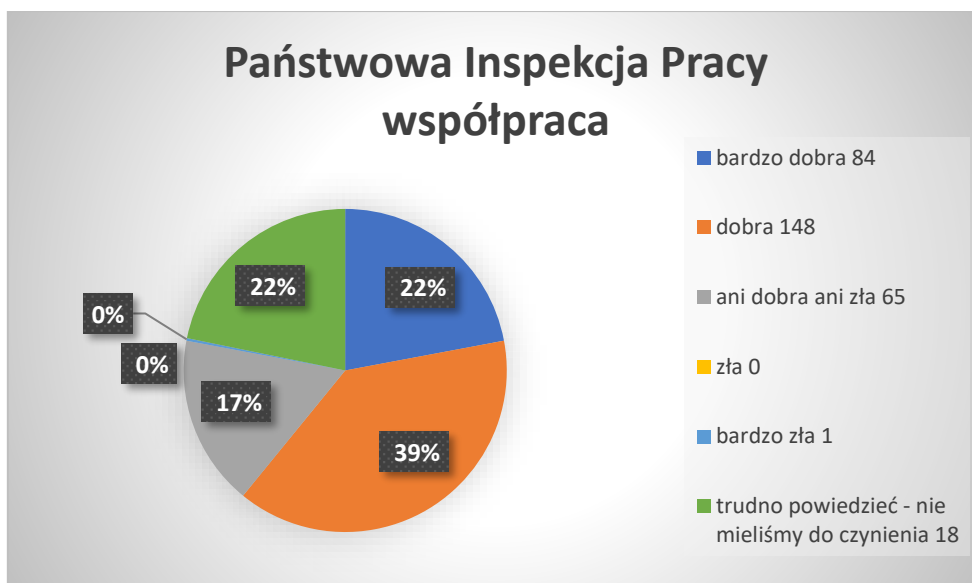


Rysunek 14.1

Rys. 14.1 Wykres przedstawiający ocenę współpracy Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) dokonaną przez pracodawców, którzy mieli do czynienia z instytucją.

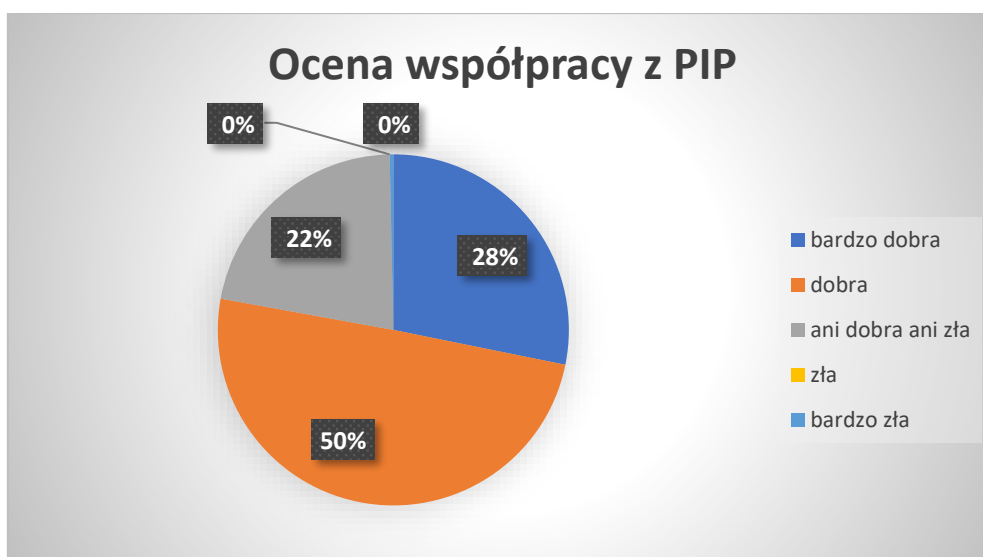
7.2 Państwowa Inspekcja Pracy

Także jeśli chodzi o współpracę z Państwową Inspekcją Pracy zdecydowana większość pracodawców osób niepełnosprawnych zna i pozytywnie ocenia współpracę z PIP.



Rysunek 15

Rys. 15 Wykres kołowy przedstawiający jak pracodawcy osób z niepełnosprawnościami oceniają współpracę z Państwową Inspekcją Pracy (PIP)

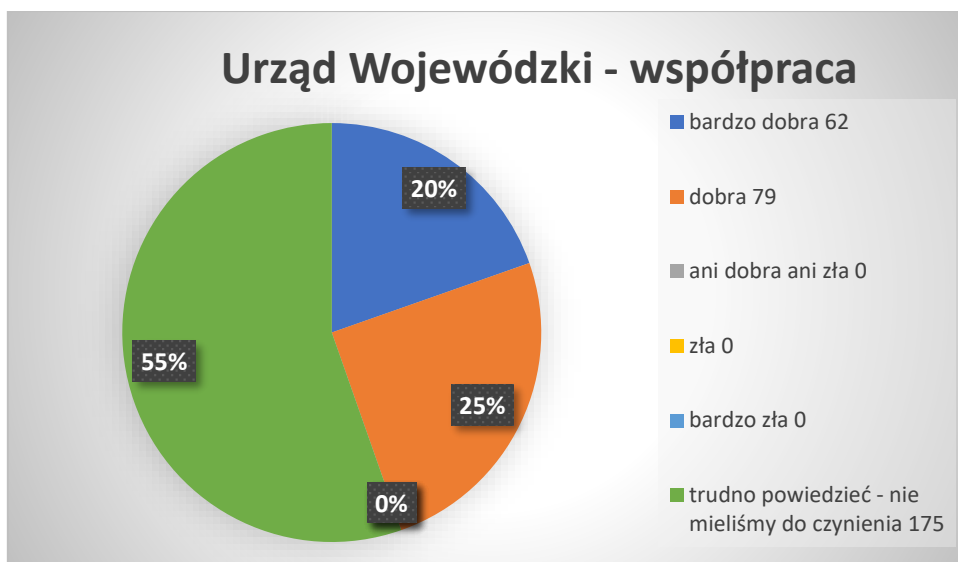


Rysunek 15.1

Rys. 15.1 Wykres przedstawiający ocenę współpracy Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) dokonaną przez pracodawców, którzy mieli do czynienia z instytucją.

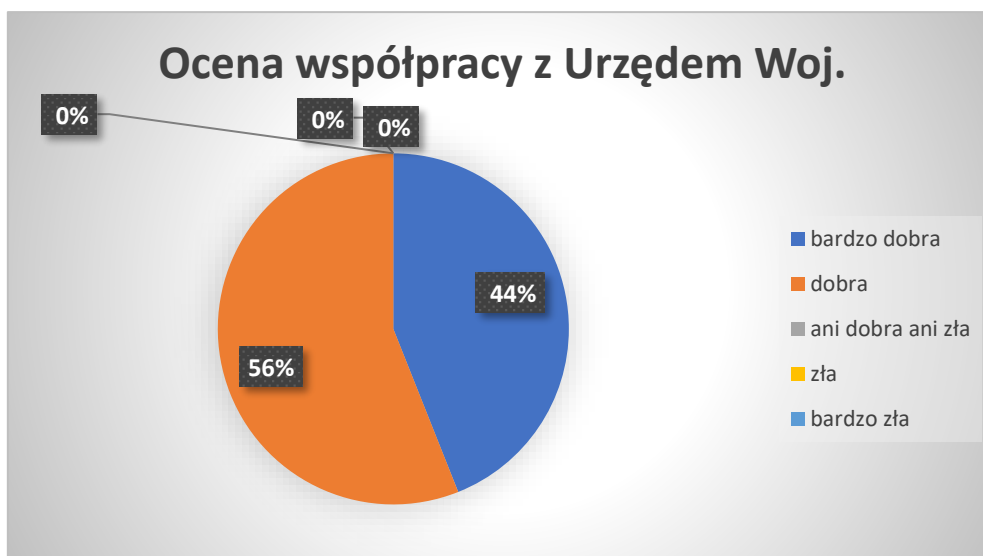
7.3 Urząd Wojewódzki

Jeśli chodzi o współpracę z Urzędami Wojewódzkimi to większość badanej grupy nie miała do czynienia z tą instytucją. Ci którzy współpracują z Urzędem jednoznacznie pozytywnie ocenili wzajemną współpracę.



Rysunek 16

Rys. 16 Wykres kołowy przedstawiający jak pracodawcy osób z niepełnosprawnościami oceniają współpracę z Urzędem Wojewódzkim

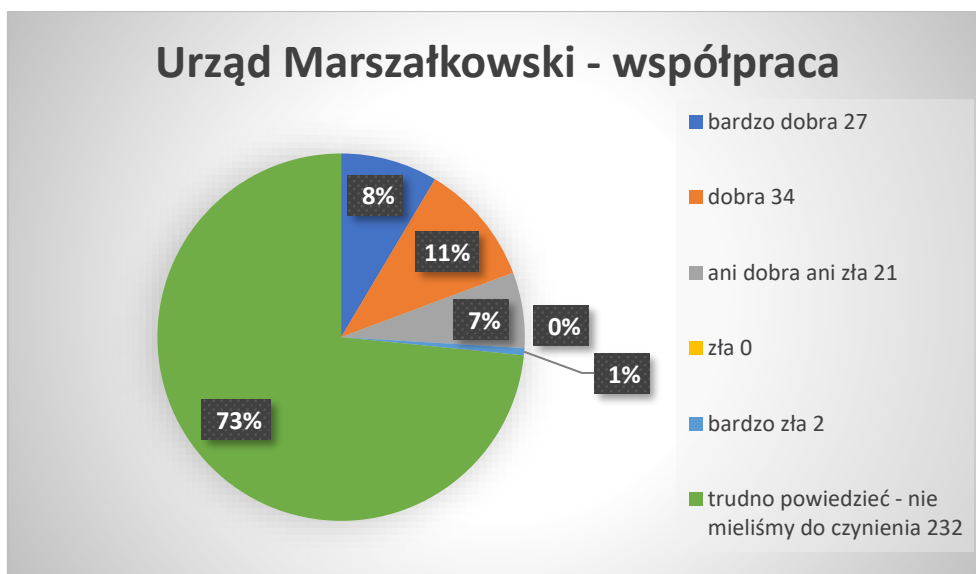


Rysunek 16.1

Rys. 16.1 Wykres przedstawiający ocenę współpracy Urzędów Wojewódzkich dokonaną przez pracodawców, którzy mieli do czynienia z instytucją.

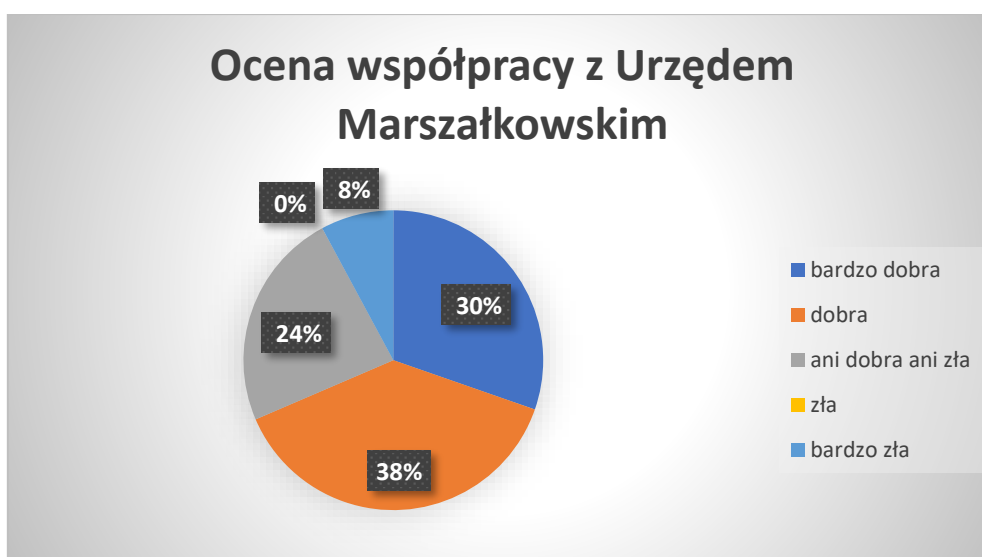
7.4. Urząd Marszałkowski

Jeśli chodzi o współpracę z Urzędami Marszałkowskim to zdecydowana większość badanej grupy nie miała do czynienia z tą instytucją. Ci którzy współpracują z Urzędem w większości pozytywnie ocenili wzajemną współpracę.



Rysunek 17

Rys. 17 Wykres kołowy przedstawiający jak pracodawcy osób z niepełnosprawnościami oceniają współpracę z Urzędem Marszałkowskim



Rysunek 17.1

Rys. 17.1 Wykres przedstawiający ocenę współpracy Urzędów Marszałkowskich dokonaną przez pracodawców, którzy mieli do czynienia z instytucją.

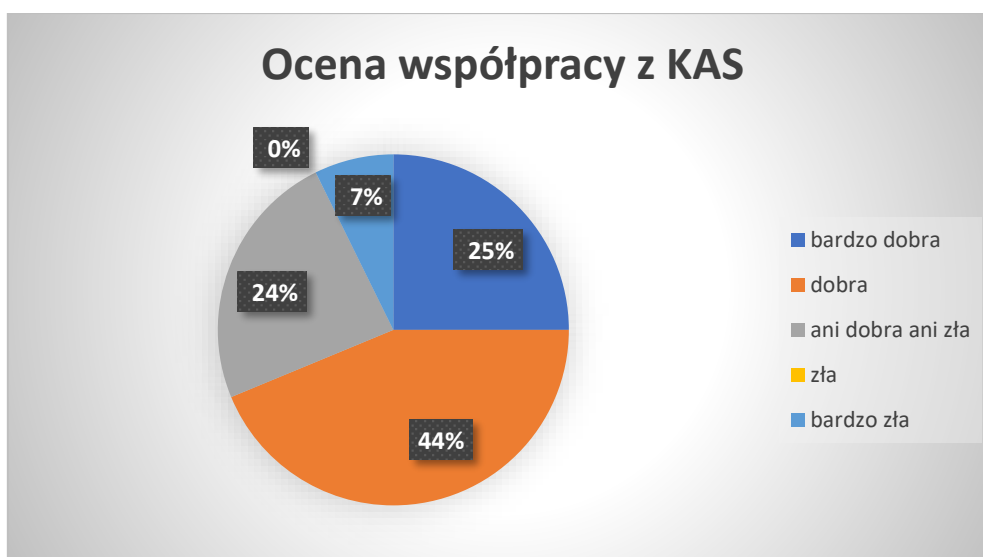
7.5 Krajowa Administracja Skarbowa

Jeśli chodzi o współpracę z Krajową Administracją Skarbową to większość badanej grupy nie miała do czynienia z tą instytucją. Pracodawcy, którzy byli kontrolowani przez KAS w większości pozytywnie ocenili wzajemną współpracę.



Rysunek 18

Rys. 18 Wykres kołowy przedstawiający jak pracodawcy osób z niepełnosprawnościami oceniają współpracę z Krajową Administracją Skarbową

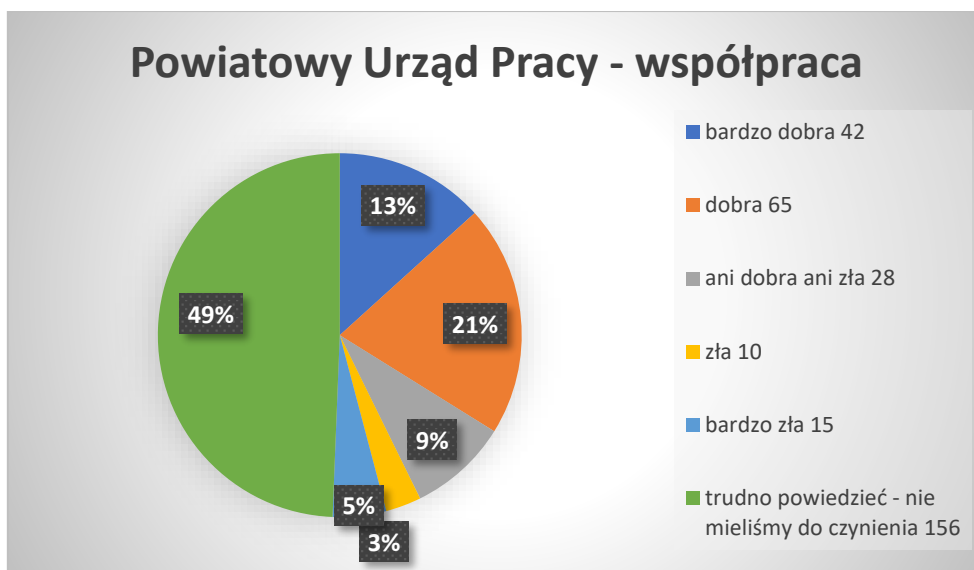


Rysunek 18.1

Rys. 18.1 Wykres przedstawiający ocenę współpracy Krajowej Administracji Skarbowej dokonaną przez pracodawców, którzy mieli do czynienia z instytucją.

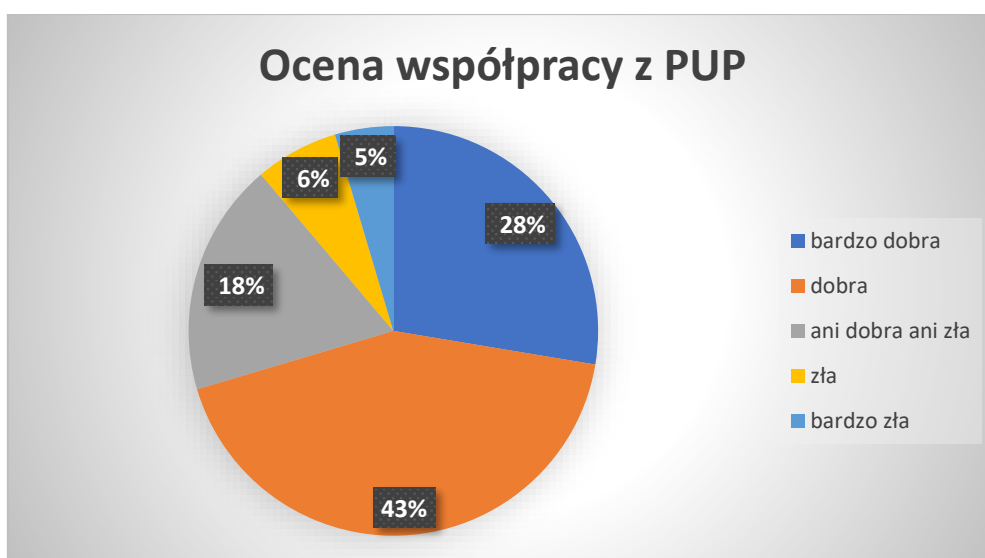
7.6 Powiatowy Urząd Pracy

Jeśli chodzi o współpracę z Urzędami Pracy to do czynienia z tą instytucją miała około połowa badanych respondentów. Ocena wzajemnej współpracy wypadła raczej pozytywnie.



Rysunek 19

Rys. 19 Wykres kołowy przedstawiający jak pracodawcy osób z niepełnosprawnościami oceniają współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy (PUP)

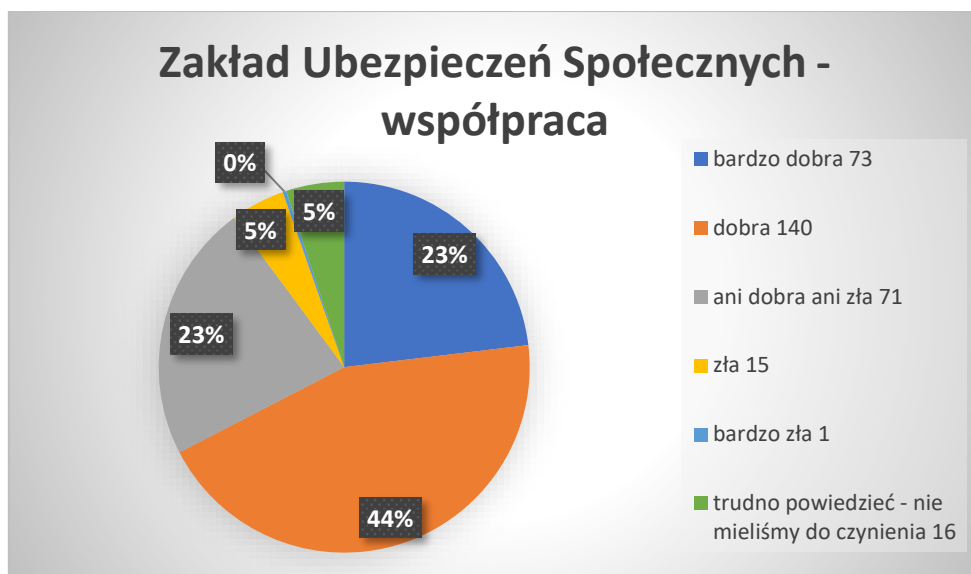


Rysunek 19.1

Rys. 19.1 Wykres przedstawiający ocenę współpracy Powiatowych Urzędów Pracy dokonaną przez pracodawców, którzy mieli do czynienia z instytucją.

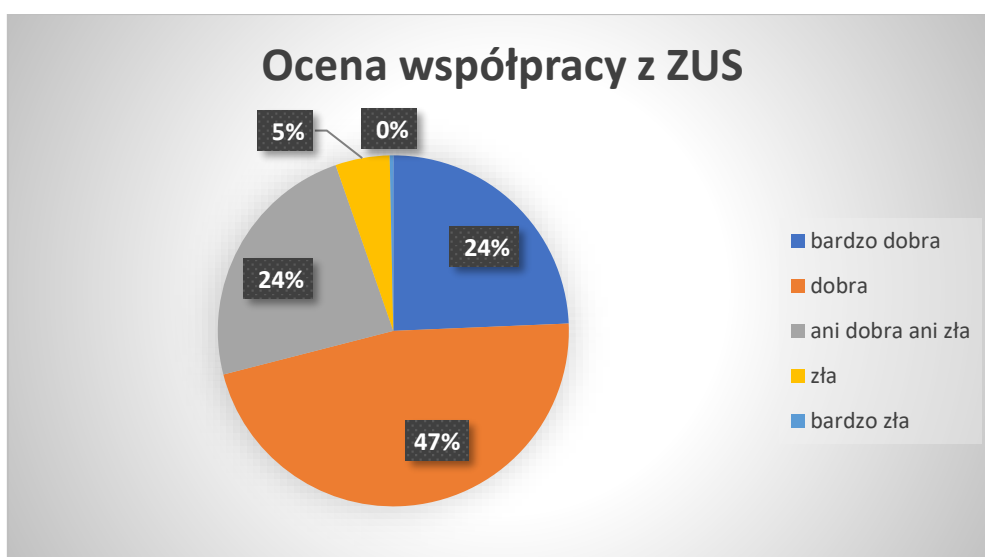
7.7 Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Jeśli chodzi o współpracę z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych to większość badanej grupy miała do czynienia z tą instytucją i pozytywnie ocenia wzajemną współpracę.



Rysunek 20

Rys. 20 Wykres kołowy przedstawiający jak pracodawcy osób z niepełnosprawnościami oceniają współpracę z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych

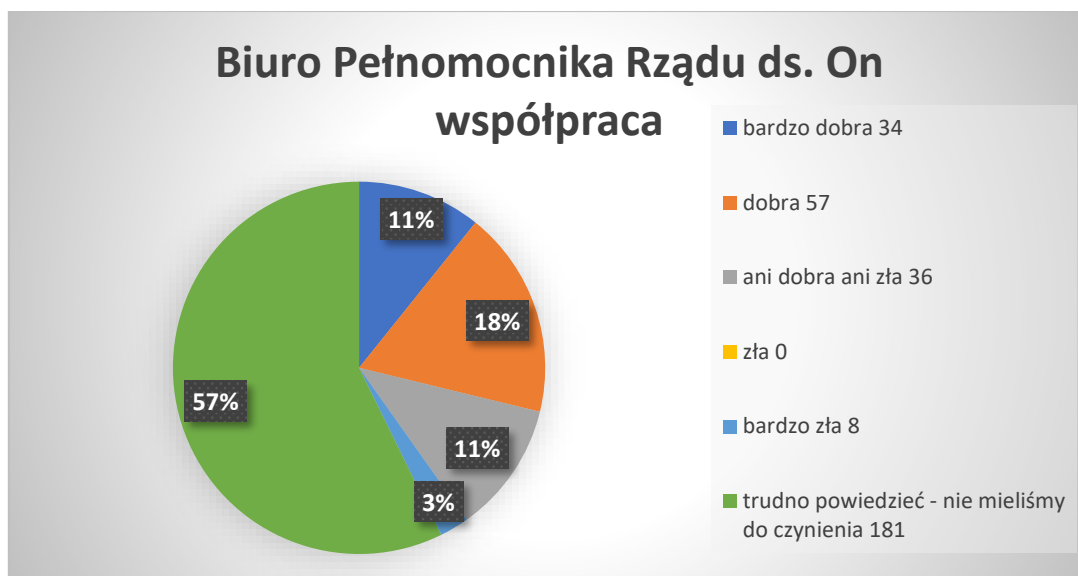


Rysunek 20.1

Rys. 20.1 Wykres przedstawiający ocenę współpracy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych dokonaną przez pracodawców, którzy mieli do czynienia z instytucją.

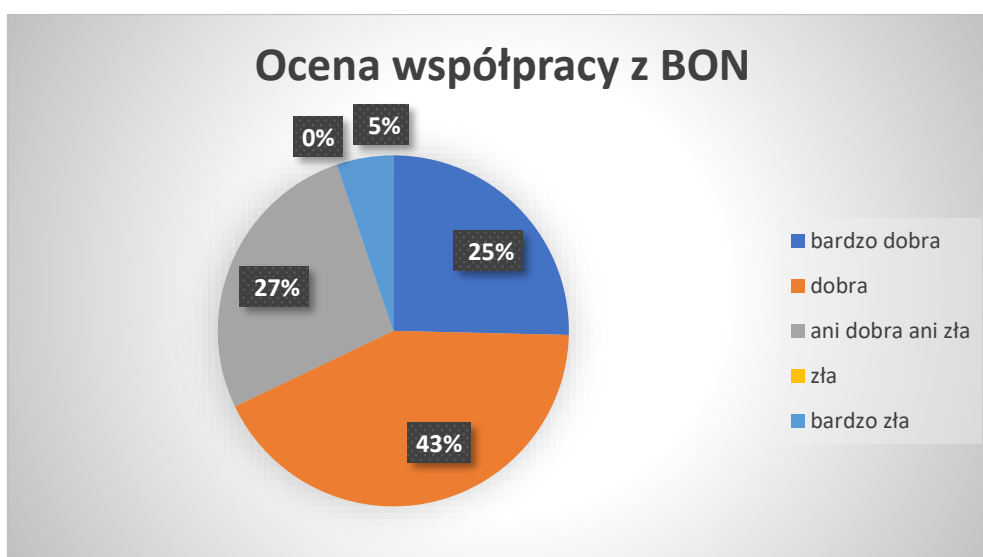
7.8 Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych

Jeśli chodzi o współpracę z Biurem Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych to większość badanej grupy nie miała do czynienia z tą instytucją. Ci którzy współpracują z BON pozytywnie ocenili wzajemną współpracę.



Rysunek 21

Rys. 21 Wykres kołowy przedstawiający jak pracodawcy osób z niepełnosprawnościami oceniają współpracę z Biurem Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych (BON)



Rysunek 21.1

Rys. 21.1 Wykres przedstawiający ocenę współpracy Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych dokonaną przez pracodawców, którzy mieli do czynienia z instytucją.

8. Podsumowanie

Analizując grupę pracodawców, którzy zdecydowali się wziąć udział w badaniu, na uwagę zasługuje fakt dużego zaangażowania podmiotów reprezentujący chroniony rynek pracy tj. prowadzących zakłady pracy chronionej oraz zakłady aktywności zawodowej a także byłych zakładów pracy chronionej.

Zgodnie z danymi opublikowanymi na stronie biura pełnomocnika rządu ds. osób niepełnosprawnych na dzień 31 grudnia 2023 r. w Polsce funkcjonowały

- 639 zakłady pracy chronionej. 100 spośród nich zdecydowało się wziąć udział w ankiecie (16% ogółu)
- 141 zakłady aktywności zawodowej. 15 spośród nich zdecydowało się wziąć udział w ankiecie (11% ogółu).

Jeśli uwzględnimy jeszcze stosunkowo duży udział byłych zpchr, które nadal utrzymują odpowiedni wskaźnik zatrudnieni osób niepełnosprawnych i tym samym nadal dysponują środkami publicznymi zgromadzonymi na zakładowym funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych to nasuwa się wniosek, iż to właśnie te podmioty angażują się głównie w kształtowanie polityki zatrudnieniowej osób niepełnosprawnych. Mają w tym zakresie największe doświadczenie. Widzą potrzebę dzielenia się uwagami i opiniami. Dostrzegają możliwość wpływu i kształtowania rozwiązań prawnych służących rozwojowi firmy w oparciu o zaangażowanie społeczne i zatrudnianie osób niepełnosprawnych.

Zastanawia bardzo mały udział w badaniu instytucji publicznych, które także są lub przynajmniej powinny być pracodawcami osób z niepełnosprawnościami. Małe zaangażowanie tego typu podmiotów może wynikać z kilku przyczyn:

- brak osoby lub osób decyzyjnych, które miałyby niezbędną wiedzę i czas na udział w ankiecie
- brak potrzeby kształtowania polityki zatrudnieniowej osób niepełnosprawnych
- niezatrudnianie osób niepełnosprawnych

Nastroje panujące wśród pracodawców osób niepełnosprawnych i związane z tym plany dotyczące zatrudnienia pokazują, iż są one zgodne z ogólnymi tendencjami panującymi na rynku i wskazują na umiarkowany optymizm. Zdecydowana większość pracodawców deklaruje utrzymanie zatrudnienia ogółem a także zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na analogicznym poziomie jak w latach ubiegłych. Drugą najczęściej udzielaną odpowiedzią była deklaracja dotycząca wzrostu zatrudnienia zarówno zatrudnienia ogółem jak i zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.

Tylko 7% pracodawców zapowiada redukcję zatrudnienia ogółem. Są to głównie firmy będące byłymi zakładami pracy chronionej oraz pracodawcy z otwartego rynku pracy. Redukcję zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami planuje 5% pracodawców. Także w tej grupie dominują były zakłady pracy chronionej oraz pracodawcy z otwartego rynku pracy.

Zapytani o powody planowanego wzrostu lub redukcji zatrudnienia pracodawcy osób niepełnosprawnych udzielili odpowiedzi zgodnej z ogólnymi tendencjami panującymi na rynku. Głównym powodem wzrostu zatrudnienia był rozwój firmy a powodem redukcji pogarszająca się sytuacja ekonomiczna, wysokie koszty płacy i niska rentowność firmy.

Zaskakująco niska okazała się znajomość koncepcji CSR/ESG. Szczególnie biorąc pod uwagę planowane zmiany w zakresie obowiązkowego raportowania ESG oraz faktu, iż zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami jest jednym z elementów społecznej odpowiedzialności biznesu. Zdecydowana większość pracodawców odpowiedziała, że nie realizuje żadnych działań z zakresu CSR/ESG (41%) i że nie traktuje faktu zatrudniania osób z niepełnosprawnością jako elementu CSR (36 %). Wskazuje to na niski poziom świadomości pracodawców w tym zakresie i fakt, iż nie wykorzystują oni potencjału marketingowego jaki wiąże się z informowaniem potencjalnych klientów o działaniach z zakresu społecznej odpowiedzialności w tym min. tworzenia inkluzywnego środowiska pracy. Jest to dodatkowo niepokojące w kontekście pojawiających się w badaniu odpowiedzi pracodawców, którzy jako jedną z barier utrudniających aktywizację osób z niepełnosprawnościami wskazywali na przypadki wyłączenia z możliwości ubiegania się o zamówienia

publiczne firm zatrudniających osoby niepełnosprawne. Może to świadczyć o wciąż stosunkowo silnych stereotypach i uprzedzeniach dotyczących efektywności i jakości pracy osób niepełnosprawnych oraz o związanych tym obawach firm przed informowaniem o fakcie wykonania produktu lub usługi przy udziale pracowników niepełnosprawnych.

Nadal głównym motywem decydującym o zatrudnianiu w firmie osób niepełnosprawnych jest aspekt finansowy i wsparcie publiczne na zatrudnianie tej grupy osób. Czynniki te były najczęściej wskazywane zarówno jako powód główny (respondent podawał tylko jeden powód) a także były najczęściej wskazywane jako powód dodatkowy (respondent miał możliwość wskazania wiele różnych powodów dla których w firmie zatrudniane są osoby z niepełnosprawnością). Na znaczeniu coraz bardziej zyskują także powody pozafinansowe. Pracodawcy wskazywali na „strategię firmy” (drugi najczęściej wskazywany motyw) a także na „chęć udzielenia wsparcia i pomocy osobom z niepełnosprawnościami” (trzeci z motywów).

Główną barierą w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, zdaniem pracodawców, był:

- brak osób niepełnosprawnych chętnych do pracy (22% odpowiedzi),
- niskie lub niedostosowane kwalifikacje osób niepełnosprawnych (19% odpowiedzi) oraz
- skomplikowane przepisy (18% odpowiedzi) i
- zbyt niskie wsparcie finansowe (17%).

W kontekście tego zdecydowana większość pracodawców wskazywała na konieczność zmian przepisów prawnych w zakresie zwiększenia dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych i powiązanie wysokości wsparcia z warunkami rynkowymi oraz uproszczenie przepisów i ograniczenie biurokracji.

Pracodawcy osób niepełnosprawnych generalnie dobrze oceniają współpracę z instytucjami publicznymi, z którymi współpracują lub które ich kontrolują w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych. Współpraca z pracodawców z żadną z ocenianych instytucji nie została oceniona definitywnie jako zła lub bardzo zła.

Opracowanie: Magdalena Słonecka-Kuich

Warszawa 25.03.2024 r.