

BAROMETR SKUTECZNEJ AKTYWIZACJI

Badanie satysfakcji z pracy i jej oddziaływania na życie społeczne osób z niepełnosprawnościami

Opracowanie:

DR SYLWIA DANIŁOWSKA
MGR AGATA GAWSKA



BAROMETR SKUTECZNEJ AKTYWIZACJI

Badanie satysfakcji z pracy i jej oddziaływania na życie społeczne osób z niepełnosprawnościami

Raport z badania

Realizator:

Fundacja Aktywizacja

Zespół badawczy:

Fundacja Aktywizacja - Pion Badań i Rozwoju: dr Sylwia Daniłowska, mgr Agata Gawska

Współpraca:

Andrzej Jarząbek

Ilustracje:

Anna Materska

Opracowanie graficzne:

Marcin Grant

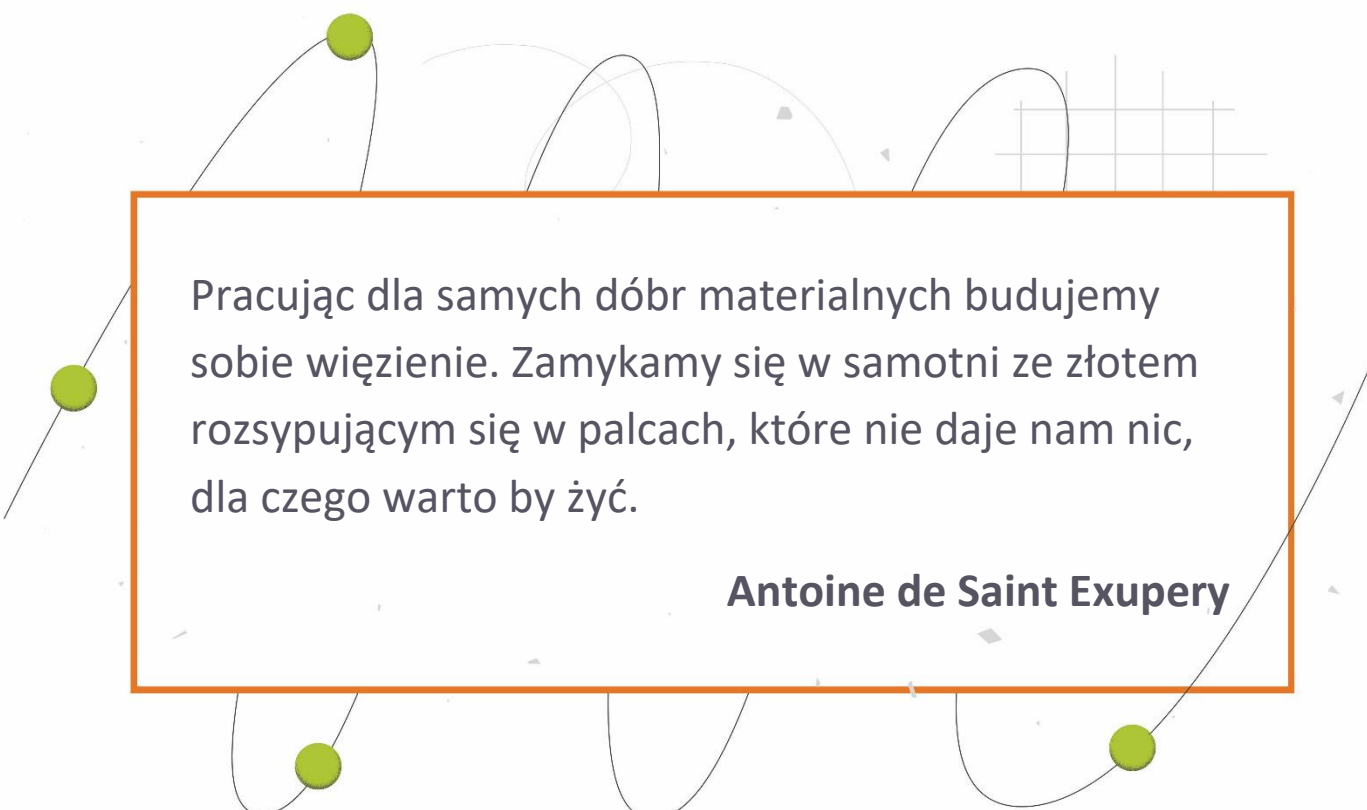
Ankieterzy:

Ankieta prowadzona jest w systemie ciągłym przez pracowników Oddziałów Fundacji Aktywizacja zlokalizowanych w Warszawie, Białymstoku, Opolu, Rzeszowie, Łodzi, Bydgoszczy i Poznaniu oraz Filii zlokalizowanych w Gdańsku, Katowicach, Krakowie, Lublinie, Szczecinie, Wrocławiu.



Spis treści

1.	Wstęp.....	6
1.1.	Od inspiracji do realizacji - skąd pomysł na badanie?	6
1.2.	Jakość zatrudnienia w badaniach	8
1.3.	Kogo obejmujemy badaniem „Barometru skutecznej aktywizacji” i w jaki sposób postanowiliśmy zbadać ich satysfakcję z pracy?	10
2.	Kim są uczestnicy i uczestniczki badania?	12
3.	Co wiemy o pracy uczestników badania?	13
3.1.	Trwałość zatrudnienia	13
3.2.	Stanowiska pracy	14
3.3.	Rynek chroniony czy otwarty?	15
3.4.	Forma zatrudnienia	17
3.5.	Wymiar czasu pracy	18
3.6.	Wynagrodzenie	19
3.7.	Pandemia a praca osób z niepełnosprawnościami	21
3.8.	Niepracujący uczestnicy badania	23
4.	Jak badani oceniają swoją pracę i jej wpływ na życie społeczne?	25
4.1.	Stabilność zatrudnienia	26
4.2.	Warunki pracy	28
4.3.	Satysfakcja z pracy	29
4.4.	Kompetencje, autonomia i awans	31
4.5.	Relacje w miejscu pracy	33
4.6.	Relacje społeczne	35
4.7.	Wpływ pandemii koronawirusa na satysfakcję z pracy	40
5.	Wnioski	43
6.	Rekomendacje	44
7.	Spis infografik, wykresów i tabel	46

The background features several green circles of varying sizes connected by thin, grey, curved lines that create a sense of movement and flow. Some lines are straight, while others are curved, and they intersect at various points, creating a complex, abstract pattern. The overall aesthetic is clean and modern.

Pracując dla samych dóbr materialnych budujemy sobie więzienie. Zamykamy się w samotni ze złotem rozsypującym się w palcach, które nie daje nam nic, dla czego warto by żyć.

Antoine de Saint Exupery

1. Wstęp

1.1. Od inspiracji do realizacji - skąd pomysł na badanie?

Za jeden z podstawowych mierników sukcesu w działaniach aktywizacji zawodowej uznaje się zazwyczaj wskaźnik zatrudnienia, czyli liczbę osób, które w wyniku procesu aktywizacyjnego znalazły pracę. Drugim jest utrzymanie zatrudnienia, czyli liczba osób, które po wejściu na rynek pracy utrzymały pracę przez określony czas - zazwyczaj jest to 3 lub 6 miesięcy. Po te dane najczęściej sięgają eksperci, aby ocenić efekty programów aktywizacji zawodowej.

W Fundacji Aktywizacja na co dzień zajmujemy się wspieraniem osób z niepełnosprawnościami w podjęciu aktywności zawodowej. Osoby, które obejmujemy działaniami aktywizacji zawodowej, uczestniczą w prowadzonych przez nas działaniach monitoringowych i ewaluacyjnych. Pytamy w nich o zadowolenie klientów i klientek z niepełnosprawnościami z naszych usług oraz o to, jakie mają oczekiwania w stosunku do nas i rynku pracy, który ma być miejscem docelowym naszej wspólnej „podróży aktywizacyjnej”. Wszystko po to, by obie strony miały pewność, że zmierzamy w tym samym kierunku - skutecznej aktywizacji zawodowej zakończonej uzyskaniem trwałego i satysfakcjonującego zatrudnienia.

W momencie znalezienia pracy dla naszych klientów i klientek poznajemy kluczowe warunki ich zatrudnienia i specyfikę pracy na danym stanowisku. Dodatkowe informacje na temat miejsca pracy, w którym dana osoba znalazła zatrudnienie, uzyskujemy na etapie adaptacji danej osoby z niepełnosprawnością w miejscu pracy, czy wsparcia pracodawców w stworzeniu odpowiednich warunków do wprowadzenia nowego pracownika do zespołu.

Z czasem analizując dane z badań i działań Fundacji oraz innych analiz i badań dotyczących rynku pracy osób z niepełnosprawnościami zaczęliśmy się zastanawiać, o co jeszcze moglibyśmy pytać i co sprawdzać, by poszerzyć spojrzenie na sytuację zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami. Odpowiedzią na to pytanie miało być opracowane i wdrożone

w 2019 roku w Fundacji Aktywizacja stałe badanie osób z niepełnosprawnościami, które po zakończeniu procesu aktywizacji zawodowej w Fundacji znalazły pracę.

Celem badania „Barometr skutecznej aktywizacji” jest przedstawienie warunków zatrudnienia i pracy osób z niepełnosprawnościami oraz subiektywnej oceny respondentów wykonywanej przez siebie pracy, miejsca zatrudnienia oraz wpływu pracy na inne sfery ich życia.

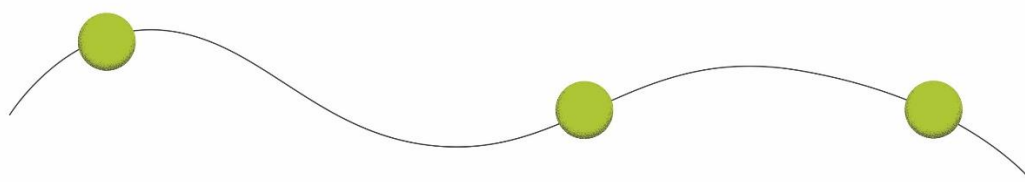
W badaniu poddajemy analizie następujące obszary:

- Stabilność zatrudnienia,
- Warunki zatrudnienia i pracy,
- Satisfakcję z pracy,
- Kompetencje i możliwości rozwoju,
- Relacje społeczne,
- Relacje w pracy.

W rozdziale 1 niniejszego raportu przedstawiono dane charakteryzujące grupę badaną, kolejno w rozdziale 2 dane na temat zatrudnienia respondentów z niepełnosprawnościami. Analiza objęła rodzaj rynku pracy - otwarty czy chroniony, rodzaje zajmowanych stanowisk i zarobki. W kolejnym rozdziale przedstawiono wyniki badania satysfakcji z pracy i jej oddziaływania na życie społeczne w podziale na poszczególne obszary oraz wpływ pandemii COVID-19 na ocenę satysfakcji. W ostatniej części raportu zawarto wnioski i rekomendacje oraz podsumowanie wyników.

Badanie ma charakter ogólnopolski. Kluczowe wyniki z badania są przedstawione w postaci interaktywnej grafiki dostępnej na stronie internetowej Fundacji Aktywizacja:

www.aktywizacja.org.pl.



1.2. Jakość zatrudnienia w badaniach

Jedną z podstawowych miar jakości zatrudnienia jest jego postrzeganie przez samych zatrudnionych, które może być odzwierciedlone w kompleksowej ocenie satysfakcji z pracy. Satysfakcja, oprócz określania nastawienia i indywidualnej oceny nastawienia do samej pracy, odnosi się także do poziomu spełnienia potrzeb danej jednostki przez środowisko pracy¹. Potrzeby te to m.in. satysfakcja finansowa, możliwości rozwoju/awansu, czy relacje międzypracownicze. Satysfakcja jest więc złożoną miarą, która zależy zarówno od czynników wewnętrznych (np. wiek, płeć czy stopień edukacji), jak i czynników zewnętrznych (np. kultura organizacyjna). Satysfakcja z pracy powiązana jest z fizycznym i psychicznym dobrobytem (ang. *well-being*) pracowników². Oznacza to pośrednią zależność między jakością zatrudnienia, a jakością życia określaną m.in. przez zdrowie psychiczne. Satysfakcja z zatrudnienia może okazać się więc kluczową zmienną przy budowaniu wartości na rynku pracy przez osoby z niepełnosprawnościami.

Badania pokazują widoczny wpływ czynników środowiskowych np. odczuwanej dyskryminacji zarobkowej na ocenę satysfakcji z pracy. Widoczny jest także potencjalnie większy wpływ relacji z przełożonymi na satysfakcję z pracy w porównaniu do relacji między współpracownikami. Zgodnie z wynikami badania przeprowadzonego w 2019 roku na grupie pracowników z niepełnosprawnościami istotny wpływ na poziom odczuwanej satysfakcji miały wynagrodzenia³. Doświadczanie niskich zarobków w porównaniu do współpracowników przekłada się na znacząco niższe prawdopodobieństwo odczuwania znacznej satysfakcji z pracy – zaobserwowano spadek znacznie usatysfakcjonowanych badanych z 47 proc. do 28 proc. Podobna zależność zachodzi w przypadku doświadczania negatywnego nastawienia ze strony przełożonego – tu wystąpił spadek z 46 proc. do 30 proc.

¹ Dawis, R. V., Lofquist, L. H. (1984), *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis, University of Minnesota Press.

² Schur L., Kruse D., Blasi J., Blanck P. (2009), *Is Disability Disabling in All Workplaces? Workplace Disparities and Corporate Culture*, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-232X.2009.00565.x>, dostęp: 27.04.2021 r.

³ Sundar V., Brucker D. L. (2019), *Personal and Organizational Determinants of Job Satisfaction for Workers With Disabilities*, *Rehabilitation Counseling Bulletin*, <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0034355218770272>, dostęp: 27.04.2021 r.

badanych. Nie stwierdzono jednak istotnego wpływu zachowania współpracowników na satysfakcję z pracy, co może świadczyć o większym wpływie przełożonych na ocenę satysfakcji. Autorzy sugerują, że może być to spowodowane większym wpływem przełożonych na odpowiednie dostosowanie miejsca pracy do osoby z niepełnosprawnością, decyzje o awansie i podwyżkach oraz kształtowanie kultury organizacyjnej w ramach danego zakładu pracy, w tym też na zachowania współpracowników.

Jedynym ważnym statystycznie czynnikiem indywidualnym powiązanim z wpływem na satysfakcję w ramach badania był poziom wykształcenia. Osoby z wyższym poziomem wykształcenia gorzej oceniały jakość zatrudnienia niż osoby z niższym wykształceniem. Osoby z niepełnosprawnościami z ukończoną pewną formą edukacji wyższej (ale bez dyplomu uniwersyteckiego) rzadziej oceniały swój poziom satysfakcji jako wysoki w porównaniu do osób z niższym wykształceniem (wykształcenie średnie lub niższe)⁴. Badania przeprowadzone w Polsce pokazały, że osoby z niepełnosprawnościami z wyższym wykształceniem deklarowały praktycznie ten sam poziom satysfakcji (2,80 w skali sześciopunktowej), co osoby z wykształceniem średnim (2,79 w skali sześciopunktowej)⁵. Z kolei u osób sprawnych wyższe wykształcenie jest przeważnie skorelowane z wyższym poziomem satysfakcji.

To samo badanie wykazało, że wraz ze wzrostem stopnia niepełnosprawności maleje wpływ czynników takich jak: wynagrodzenie, zgodność pracy z umiejętnościami czy rozwój zawodowy na odczuwaną satysfakcję z pracy. Całość badanej grupy do czynników najważniejszych przy ocenie zatrudnienia zalicza: wynagrodzenie – 70 proc. badanych, atmosferę w pracy – 63.9 proc. badanych, 63 proc. – stabilność zatrudnienia. Do najmniej ważnych czynników według respondentów należały: długi urlop – 2.8 proc. badanych, możliwość wykonywania pracy z domu – 3.3 proc. badanych oraz możliwość awansu i poważany społecznie charakter pracy – odpowiednio po 3.6 proc. badanych. Ze średnią częstotliwością badani deklarowali m.in. pracę zgodną z umiejętnościami – 31 proc.,

⁴ Sundar V., Brucker D. L. (2019), *Personal and Organizational Determinants of Job Satisfaction for Workers With Disabilities*, *Rehabilitation Counseling Bulletin*, <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0034355218770272>, dostęp: 27.04.2021 r.

⁵ Żuchowska D. (2018), *Ocena satysfakcji z pracy zawodowej osób z niepełnosprawnościami we współczesnej Polsce*, https://www.researchgate.net/publication/330320760_Ocena_satysfakcji_z_pracy_zawodowej_osob_z_niepelnosprawnościami_we_wspolczesnej_Polsce, dostęp: 27.04.2021 r.

możliwość osobistego rozwoju – 16.1 proc. oraz samodzielność w pracy – 14.1 proc. Porównanie respondentów ze znacznym stopniem niepełnosprawności do osób z lekkim stopniem niepełnosprawności wskazuje na niższe w przypadku pierwszej grupy oczekiwania wobec zgodności pracy z posiadanymi umiejętnościami (spadek z 37 proc. do 25.6 proc.) oraz możliwości skutecznego awansu (spadek z 5.1 do 2.6 proc.). Niższa jest także deklarowana waga czynników finansowych, czyli wynagrodzenia – spadek aż o 19.2 pkt. proc. (z 73 proc do 53.8 proc.). Jednocześnie ogólny poziom satysfakcji u osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności był wyższy o 0.35 pkt. (w skali sześciopunktowej) niż u osób z lekkim stopniem. Zdaniem autorki badań jest to efekt niższych oczekiwań i wymagań względem pracy osób z wyższym stopniem niepełnosprawności w porównaniu do osób z niższym stopniem. Badania sugerują, że wyższa ocena satysfakcji nie jest efektem lepszego dopasowania ofert pracy dla osób z wyższym stopniem niepełnosprawności, ale jest wynikiem niedowartościowania i niskiego poczucia własnej wartości na rynku pracy.

1.3. Kogo obejmujemy badaniem „Barometru skutecznej aktywizacji” i w jaki sposób postanowiliśmy zbadać ich satysfakcję z pracy?

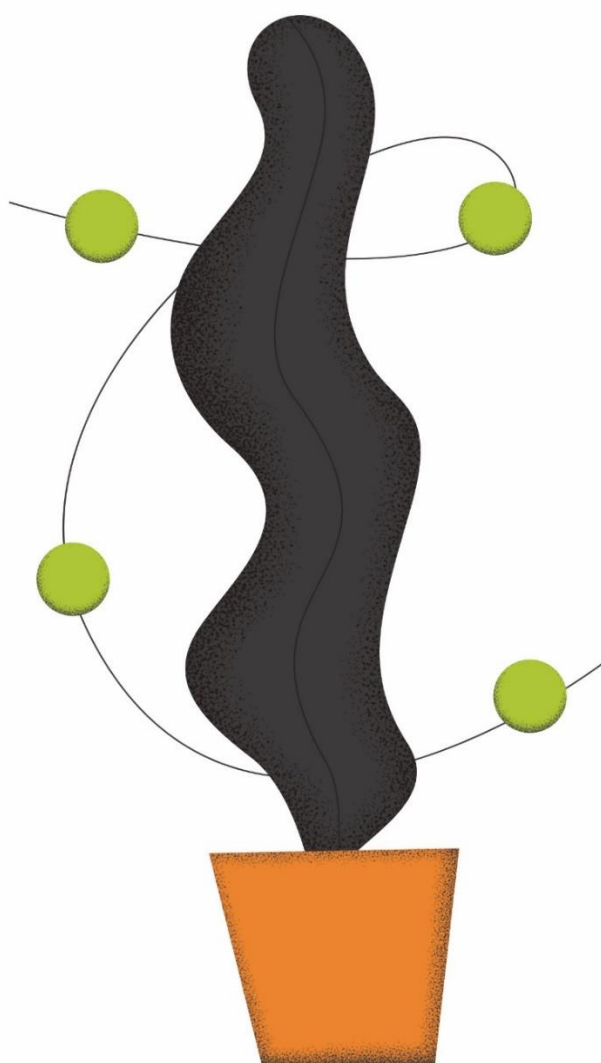
Badaniem „Barometru skutecznej aktywizacji” objęte są wszystkie osoby z niepełnosprawnościami, które po zakończeniu procesu aktywizacji zawodowej w Fundacji Aktywizacja podjęły pracę. Osoby te podlegają badaniu dwukrotnie - 3 i 6 miesięcy od momentu zatrudnienia.

Wychodząc z założenia, że 6-miesięczny okres zatrudnienia zapewnia większą możliwość poznania środowiska pracy oraz warunków oferowanych przez danego pracodawcę, zdecydowaliśmy się zaprezentować w niniejszym raporcie dane uzyskane jedynie od osób pracujących co najmniej 6 miesięcy.

Dane przedstawione w raporcie dotyczą 577 osób z niepełnosprawnościami, które weszły na rynek pracy w 2019 i 2020 roku. W grupie ankietowanych znalazło się 468 osób pracujących oraz 109 osób niepracujących.

Badanie zrealizowano w okresie od 01 stycznia 2020 do 28 lutego 2021 r.

Badanie „Barometr skutecznej aktywizacji” realizujemy za pomocą metody ilościowej⁶. W badaniu przeprowadziliśmy 577 wywiadów kwestionariuszowych CATI z osobami z niepełnosprawnościami, które minimum 6 miesięcy przed badaniem weszły na rynek pracy. Ankietowani oceniali na skali 1-5 (gdzie 1 jest oceną najniższą, a 5 najwyższą) kluczowe zagadnienia związane ze swoją pracą - wynagrodzenie, dostęp do urlopu, szkoleń, awansu, BHP, potencjalne ryzyka dla zdrowia, satysfakcję z zatrudnienia, relacje w pracy oraz wpływ pracy na ich życie i aktywność społeczną.



⁶ Barometr skutecznej aktywizacji to stałe badanie realizowane w Fundacji Aktywizacja od 2019 roku. Niniejszy raport obejmuje najnowsze dane uzyskane w ww. badaniu w okresie 01.01.2020-28.02.2021r.

2. Kim są uczestnicy i uczestniczki badania?

Płeć i wiek

Uczestnicy badania to w niedużej przewadze kobiety, stanowią one 51,7%. Co trzecia osoba badana jest w wieku 50 lat i więcej, kolejną grupę stanowią osoby w wieku 30-39 lat (27,2%).

Stopień niepełnosprawności

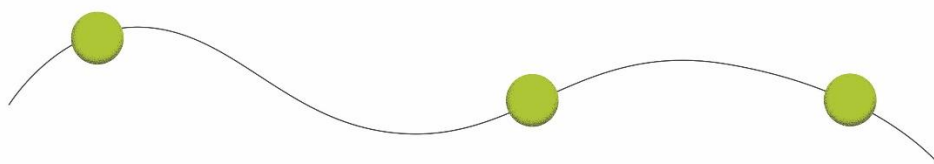
Pod względem posiadanego stopnia niepełnosprawności większość uczestników badania legitymuje się orzeczeniem w stopniu umiarkowanym - 80,8%, najmniej w stopniu znacznym - 8,3%. Co czwarta osoba ankietowana (25,4%) posiadała orzeczenie z powodu schorzeń psychicznych, co piąta osoba legitymowała się orzeczeniem z innych przyczyn, także co piąta z powodu schorzeń narządu ruchu. Najmniejszy odsetek stanowiły osoby ze spektrum autyzmu - 0,7%.

Wykształcenie

Wykształcenie w badanej grupie kształtowało się następująco: co trzecia osoba badana legitymowała się wykształceniem średnim lub wyższym - każda z tych grup stanowiła 27,5%, a co piąta osoba posiadała wykształcenie zawodowe (22,3%).

Miejsce zamieszkania

Uczestnicy badania pochodzili z różnych regionów kraju, przy czym największa grupa to mieszkańcy województw łódzkiego - 20,1% oraz wielkopolskiego - 12,6%. Ponad połowa badanych zamieszkiwała w miastach powyżej 100 tysięcy mieszkańców. Mieszkańcy wsi stanowili 14,7% grupy. Pozostali badani zamieszkiwali miasta od 20 do 100 tysięcy mieszkańców.



3. Co wiemy o pracy uczestników badania?

3.1. Trwałość zatrudnienia

81,1% ankietowanych po 6 miesiącach od podjęcia zatrudnienia nadal miało tę samą pracę. Biorąc pod uwagę fakt, że przedmiotowe badanie zrealizowano w okresie pandemii koronawirusa, który był bardzo trudny zarówno dla pracodawców, jak i pracowników, wynik należy uznać za bardzo pozytywny. Zgodnie z danymi z poprzedniego badania Fundacji Aktywizacja poświęconego wpływowi pandemii koronawirusa na sytuację na rynku pracy osób z niepełnosprawnościami bardzo duża grupa pracujących osób z niepełnosprawnościami wskazywała w tym okresie na poważne obawy o utratę zatrudnienia, a 1/3 pracowników doświadczyła zmiany warunków pracy i zatrudnienia na gorsze⁷.

Analiza trwałości zatrudnienia pod kątem płci wykazała, że mężczyźni nieco częściej niż kobiety utrzymywali zatrudnienie. Ten trend obecny był w ogólnopolskich badaniach rynku pracy⁸ i mógł wynikać z kilku przyczyn:

- 1) kobiety pracują częściej niż mężczyźni w sektorach objętych lockdownem w 2020 r.,
- 2) kobiety częściej pełnią w Polsce funkcje opiekuńcze wobec dzieci i innych osób zależnych, co w okresach zamknięcia szkół lub przedszkoli miało istotne przełożenie na możliwość utrzymania aktywności zawodowej części z nich,
- 3) kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni (w przypadku osób z niepełnosprawnościami, gdzie średnia wynagrodzenia jest na bardzo niskim poziomie, różnice w zarobkach między osobami różnej płci nie są aż tak wyraźne, jak w przypadku ogółu pracujących), w związku z czym to właśnie one częściej decydowały się na zasiłek opiekuńczy.

⁷ Daniłowska S., Gawska A., *Pierwsza edycja badania osób z niepełnosprawnościami: Praca a koronawirus. Czy osoby z niepełnosprawnościami stracą pracę?*, Fundacja Aktywizacja, kwiecień 2020.

⁸ Business Insider (2021), Skutki COVID na rynku pracy bardziej odczuwalne dla kobiet, <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/skutki-covid-na-ryнку-pracy-bardziej-odczuwalne-dla-kobiet/1txq1r1> [dostęp: 13.04.2021r.]

Analiza trwałości zatrudnienia pod kątem stopnia niepełnosprawnościami nie wykazała widocznych korelacji. Natomiast wyraźne różnice w poziomie utrzymania zatrudnienia można zaobserwować biorąc pod uwagę wykształcenie badanych osób. Najczęściej zatrudnienie utrzymywały osoby posiadające wykształcenie podstawowe, a najrzadziej legitymujące się wykształceniem gimnazjalnym.

3.2. Stanowiska pracy

Analiza zajmowanych stanowisk pokazuje, że wśród ankietowanych znaczna część osób pracowała przy pracach prostych. Najwięcej, bo co czwarta osoba z badanej grupy pracowała jako pracownik/czka ochrony, portierni, dozorca/czyni. Kolejne grupy pracownicze reprezentowane przez ankietowanych to: sprzedawcy/osoby pracujące na stanowiskach związanych z obsługą klienta (12,7%), pracownicy biurowi (9,3%), sprzątający (8,5%) oraz pracownicy gospodarczy/porządkowi (8,5%).

Dość liczną grupę stanowili także listonosze piesi i samochodowi (7,3%), co wynika ze specyfiki realizowanych w badanym okresie w Fundacji projektów⁹. Badanie wykazało, że stanowiska proste to domena rynku chronionego. 95% osób z niepełnosprawnościami pracujących na tym rynku świadczyło pracę na stanowiskach związanych ze sprzątnięciem, ochroną lub pracami gospodarczymi.

Wśród stanowisk wskazanych przez badanych znalazły się stanowiska specjalistyczne w działach kadr i księgowości, nauczyciele czy tłumacze (13% stanowisk ogółem).

Porównując dane dotyczące stanowisk zajmowanych przez osoby ankietowane w obecnym badaniu z wynikami badania realizowanego przez Fundację w 2018 roku na grupie 564 pracujących osób z niepełnosprawnościami widać, że w zakresie zajmowanych stanowisk zaszły zmiany¹⁰. W 2018 roku przeważało zatrudnienie na stanowiskach biurowych (29,9% badanych) oraz w sprzedaży (26,3% badanych), w następnej kolejności w ochronie i przy

⁹ Fundacja Aktywizacja realizowała w tym czasie m.in. projekt *Praca-Integracja* finansowany ze środków PFRON, którego celem było zwiększenie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w Poczcie Polskiej.

¹⁰ Daniłowska S., Gawska A., Kocejko M., *Badanie sytuacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami objętych usługami aktywizacji zawodowej przez Fundację Aktywizacja*, Warszawa, marzec 2019,

pracach prostych. W obecnym badaniu zwiększył się udział stanowisk z zakresu ochrony, a zmniejszył stanowisk biurowych, co może mieć związek z ogólnym pogorszeniem sytuacji na rynku pracy i zmianami, jakie zauważono w prowadzonych przez pracodawców procesach rekrutacyjnych. Według badania Fundacji z września 2020 r. 16,8% badanych pracodawców wstrzymało w wyniku pandemii koronawirusa rekrutację, lecz uruchomiło je ponownie, 14,8% wstrzymało rekrutację i nie zatrudniało nowych pracowników, 11,7% zwolniło część personelu i nie planowało wznawiać rekrutacji na te stanowiska, 6,7% pracodawców zwolniło część pracowników¹¹.

3.3. Rynek chroniony czy otwarty?

Osoby w badanej populacji zdecydowanie częściej pracują na rynku otwartym (81,8%), niż na chronionym (18,2%). Dominująca rola zatrudnienia na rynku otwartym wynika z funkcjonującego w Fundacji założenia zawartego również w art. 27 Konwencji ONZ o prawach osób z niepełnosprawnościami¹² o bezpośrednim związku zasady równości z możliwością pracy na integracyjnym, otwartym rynku pracy.

„Państwa Strony uznają prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na zasadzie równości z innymi osobami; obejmuje to prawo do możliwości zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą na rynku pracy oraz w otwartym, integracyjnym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych środowisku pracy”¹³.

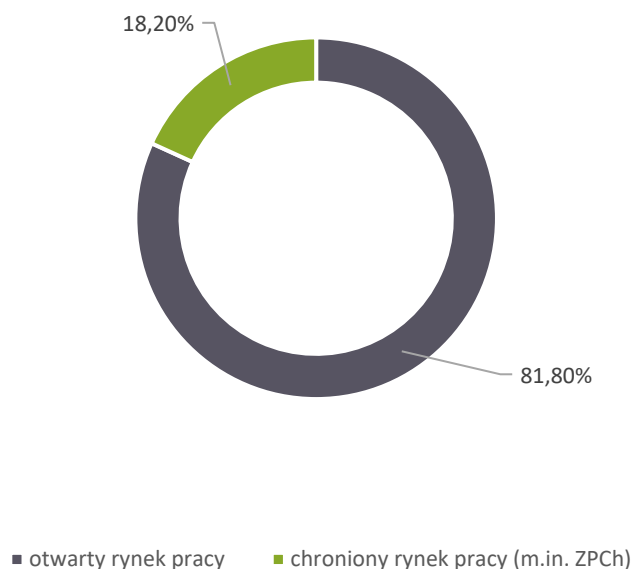
¹¹ Więcej informacji na temat wpływu pandemii koronawirusa na działania pracodawców: Daniłowska S., Gawska A., Zawadzka A., *Praca a koronawirus. Co z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnościami? II edycja badania*, Fundacja Aktywizacja, Warszawa 2020

¹² *Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych*, Dz.U.2012 poz. 1169

<http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20120001169> [dostęp: 03.03.2021 r.]

¹³ tamże

Wykres 1. Charakterystyka rynku pracy dla osób niepełnosprawnych w badanej grupie w % (N=468)

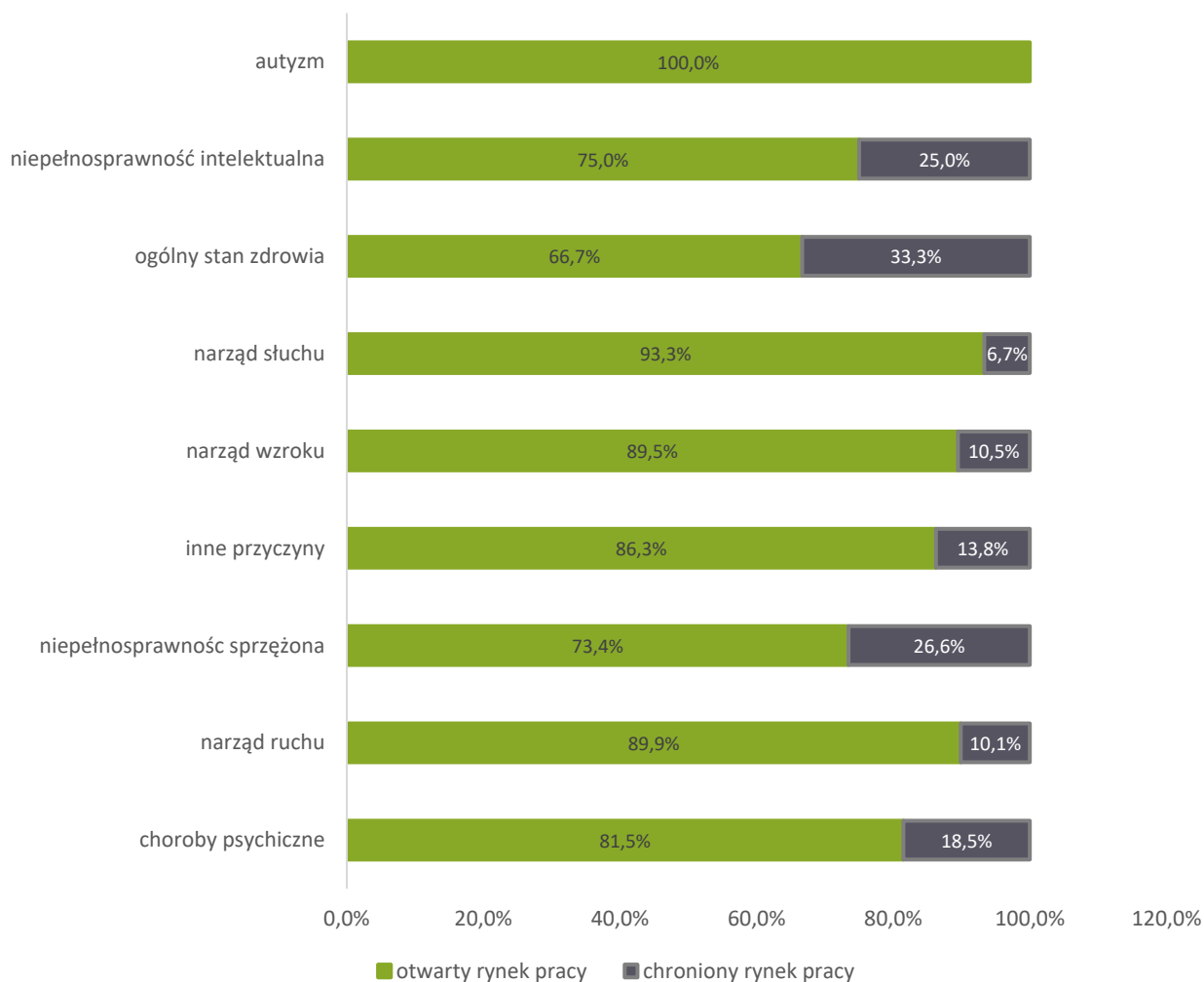


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowanego „Barometr skutecznej aktywizacji. Badanie satysfakcji z pracy i jej oddziaływania na życie społeczne osób z niepełnosprawnościami”

Wśród osób z niepełnosprawnościami zatrudnionych na rynku chronionym dominują osoby ze stopniem umiarkowanym (74,2%), w dalszej kolejności są to osoby ze stopniem znacznym (13,8%) i lekkim (12%). W przypadku rynku otwartego rozkład grupy pod kątem stopnia niepełnosprawności jest następujący: największą grupę stanowią osoby ze stopniem umiarkowanym (71%), następnie lekkim (21,6%) i znacznym (7,4%).

Analizując zgromadzone dane dotyczące zatrudnienia na obu rodzajach rynku pod kątem rodzaju niepełnosprawności widać, że na rynku chronionym zatrudnienie znajdują najczęściej osoby z orzeczeniem z powodu ogólnego stanu zdrowia, niepełnosprawności sprzężonej oraz intelektualnej.

Wykres 2. Charakterystyka rynku pracy ze względu na rodzaj niepełnosprawności w % (N=468)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowanego „Barometr skutecznej aktywizacji (...)

3.4. Forma zatrudnienia

Niemal wszystkie osoby ankietowane zatrudnione są na podstawie umowy o pracę (98%), pozostałe pracują na podstawie umów cywilno-prawnych, tj. zlecenia i o dzieło. W badaniu¹⁴, które Fundacja zrealizowała w 2019 roku wskaźnik umów o pracę wynosił 94,81%. Obserwowany w ostatnich latach wzrost odsetka osób znajdujących zatrudnienie

¹⁴ Opracowanie własne. Dane za okres czerwiec-grudzień 2019r wyodrębniono z badania *Barometr skutecznej aktywizacji. Badanie satysfakcji z pracy i jej oddziaływania na życie społeczno-zawodowe osób z niepełnosprawnościami*.

na podstawie umów o pracę wśród klientów i klientek Fundacji Aktywizacja potwierdza właściwy kierunek prowadzonych procesów aktywizacyjnych. Zatrudnienie w oparciu o Kodeks Pracy oferuje zdecydowanie wyższy poziom ochrony i bezpieczeństwa socjalnego niż umowy regulowane Kodeksem Cywilnym. Jednym z parametrów obrazujących poziom ochrony pracowników zatrudnionych na podstawie umów standardowych na tle niestandardowych jest wskaźnik prawnej ochrony zatrudnienia EPL (*Employment Protection Legislation*). We wskaźniku EPL uwzględniane są ochrona tymczasowych i stałych pracowników przez zwolnieniem oraz dodatkowe regulacje dotyczące zwolnień grupowych. Indeks ten odnosi się zarówno do ustawodawstwa regulującego stosunki na rynku pracy, jak i układów zbiorowych, innych stosunków umownych i praktyk sądowych. Według danych OECD poziom EPL w Polsce w 2019 roku w przypadku pracowników regularnych wyniósł 2,33, a wśród nieregularnych 1,63 (im wyższy wskaźnik, tym wyższa prawna ochrona zatrudnienia w danym państwie)¹⁵.

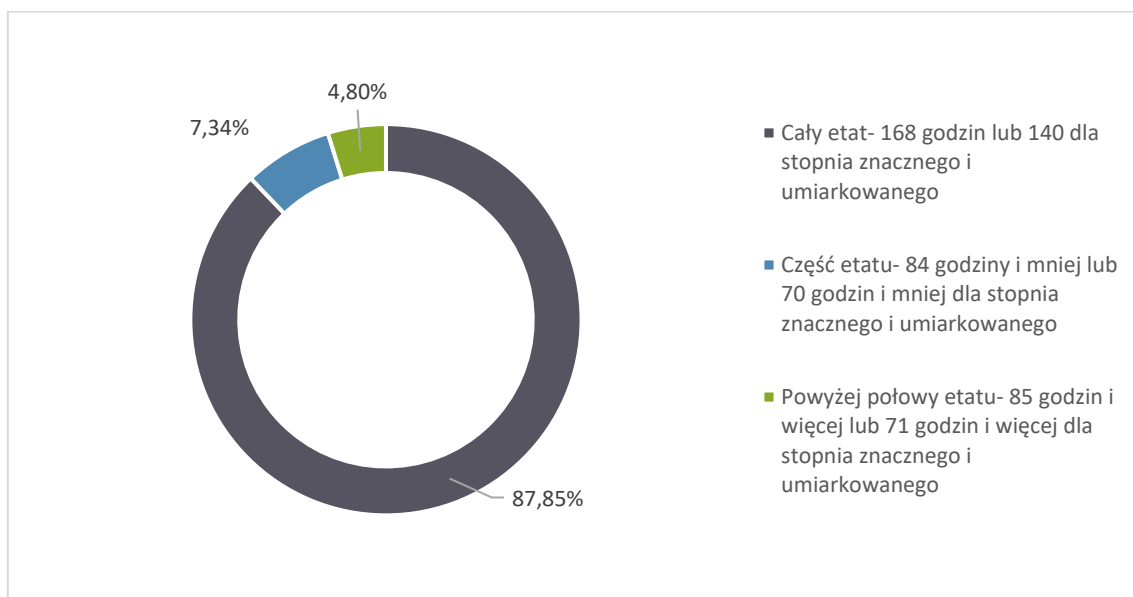
3.5. Wymiar czasu pracy

87,85% zatrudnionych ankietowanych pracuje na cały etat, który wynosi 168 lub 140 godzin (w przypadku stopnia znacznego i umiarkowanego) w miesiącu¹⁶.

¹⁵ *Strictness of employment*, OECD; https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV [dostęp: 09.04.2021 r.]

¹⁶ Skrócony czas pracy zgodnie z *Ustawą o rehabilitacji społecznej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* dotyczy osób z orzeczonym stopniem niepełnosprawności znacznym lub umiarkowanym.

Wykres 3. Poziom zaangażowania zawodowego wśród pracujących osób z niepełnosprawnościami w % (N=468)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowanego „Barometr skutecznej aktywizacji (...)

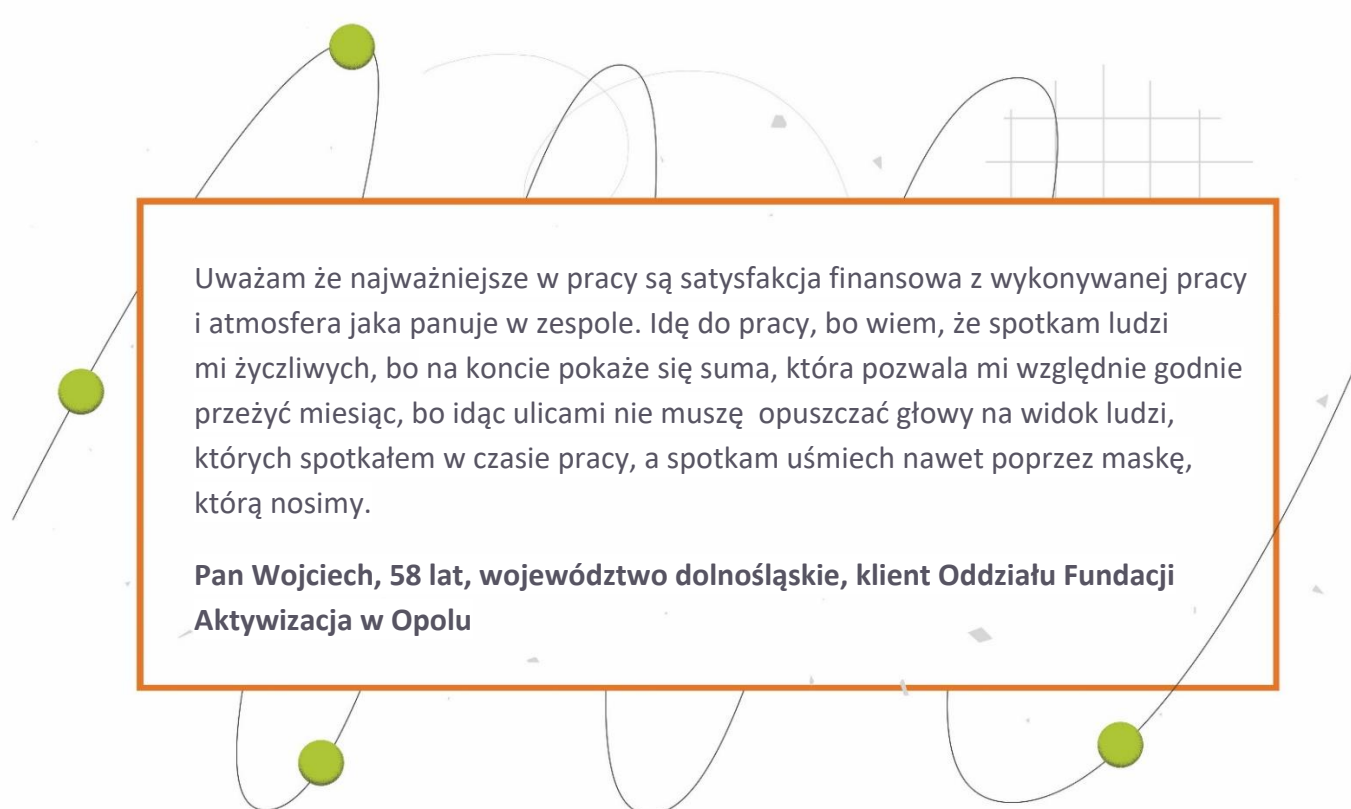
3.6. Wynagrodzenie

Wyniki badania pokazują, że wynagrodzenia osób z niepełnosprawnościami oscylują wokół poziomu minimalnego wynagrodzenia. 62,4% badanych wskazuje¹⁷, że mieszczą się one w przedziale 1601-2000zł netto miesięcznie, kolejne 29,9% wskazuje na wysokość pomiędzy 2001-2500 zł netto. Jedynie 1,1% badanych otrzymuje wynagrodzenie przekraczające 3000 zł netto.

W badaniu poddano analizie wynagrodzenia pod kątem rynku pracy, na którym dana osoba pracuje. Osoby, których wynagrodzenia znajdują się w przedziałach 2501-3000 zł netto oraz powyżej 3000 zł netto pracują jedynie na rynku otwartym. Wynagrodzenia w przedziale kwotowym 2001-2500 zł netto również występowały dwukrotnie częściej wśród

¹⁷ Dla ustalenia wysokości zarobków i jego stosunku do najniższej czy średniej krajowej wyodrębniono do analizy zarobki osób, które wskazały, że zatrudnione są w pełnym wymiarze.

pracowników rynku otwartego niż chronionego (24% do 12%). Podobne wyniki płyną z analizy danych udostępnionych Fundacji Aktywizacja z Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODiR)¹⁸. Średnie wynagrodzenie osób z niepełnosprawnościami ujęte w systemie SOD wynosi średniorocznie na rynku otwartym 2 089,88 zł netto, a na rynku chronionym 2 035,69 zł netto. Wynagrodzenia na rynku otwartym są zatem wyższe o 3% od wynagrodzeń oferowanych pracownikom z niepełnosprawnościami na rynku chronionym.



Uważam że najważniejsze w pracy są satysfakcja finansowa z wykonywanej pracy i atmosfera jaka panuje w zespole. Idę do pracy, bo wiem, że spotkam ludzi mi życzliwych, bo na koncie pokaże się suma, która pozwala mi względnie godnie przeżyć miesiąc, bo idąc ulicami nie muszę opuszczać głowy na widok ludzi, których spotkałem w czasie pracy, a spotkam uśmiech nawet poprzez maskę, którą nosimy.

Pan Wojciech, 58 lat, województwo dolnośląskie, klient Oddziału Fundacji Aktywizacja w Opolu

W badaniu można także zauważyć różnice pomiędzy wynagrodzeniem kobiet a mężczyzn. Kobiety częściej niż mężczyźni otrzymują wynagrodzenie w przedziale 1001-1600 zł netto - 12,2% kobiet wobec 4,6% mężczyzn. O 4 p.p. więcej mężczyzn wskazuje na zarobki w wysokości 2001-2500 zł netto. Wśród badanych zarabiających powyżej 3000 zł netto nie było kobiet.

Jak pokazują powyższe dane, zarobki osób z niepełnosprawnościami są bardzo niskie i od lat nie widać w tej kwestii istotnej poprawy. Sytuacja ta widoczna była już wcześniej i zwracano na nią uwagę zarówno w ogólnopolskich badaniach¹⁹ dotyczących sytuacji osób

¹⁸ Dane z systemu SODiR PFRON udostępnione Fundacji przez MRiPS w dniu 22 marca 2021 r. Dane za okres styczeń-grudzień 2020r.

¹⁹ Badania społeczne MSK, Badanie sytuacji osób niepełnosprawnych, badanie realizowane na zlecenie PFRON, 2017r.

z niepełnosprawnościami, jak i w badaniach realizowanych przez Fundację Aktywizacja²⁰. Tak niskie wynagrodzenia wśród grupy o wzmożonych potrzebach wynikających z trudnej sytuacji zdrowotnej warunkują wysokie zagrożenie wykluczeniem społecznym. Według danych Eurostatu w 2019 roku aż 26,6% osób doświadczających ograniczeń w aktywności²¹ miało poważne problemy z utrzymaniem się²². Dla porównania problem z trudną sytuacją finansową wśród osób bez ograniczeń zdrowotnych występował zdecydowanie rzadziej – dotyczył 12% obywateli bez ograniczeń²³.

3.7. Pandemia a praca osób z niepełnosprawnościami

II edycja badania Fundacji Aktywizacji²⁴ przeprowadzone wśród osób z niepełnosprawnościami i pracodawców pokazały, że pandemia koronawirusa nie wywołała drastycznego obniżenia poziomu wskaźnika zatrudnienia w tej grupie osób. Choć duża część pozostała aktywna na rynku pracy, część z nich doświadczyła istotnych zmian warunków pracy i zatrudnienia. Dotyczyły one głównie:

- zmniejszenia liczby godzin pracy (warunkującej zmniejszenie i tak już bardzo niskich wynagrodzeń),
- obniżenia wynagrodzenia z innego tytułu niż zmniejszenie liczby godzin pracy,
- zmiany miejsca wykonywania pracy,
- zmiany rodzaju umowy.

Warto dodać, że w przywoływanych badaniach nie uwidoczniło się dużego wpływu pandemii na utrzymanie zatrudnienia.

²⁰ Daniłowska S., Gawska A., Kocejko M., *Badanie sytuacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami objętych usługami aktywizacji zawodowej przez Fundację Aktywizacja*, Warszawa, marzec 2019.

²¹ Zgodnie z definicją Eurostatu ograniczenia w aktywności oznaczają ograniczenie czynności, które ludzie zwykle wykonują, z powodu problemów zdrowotnych przez co najmniej ostatnich sześć miesięcy.

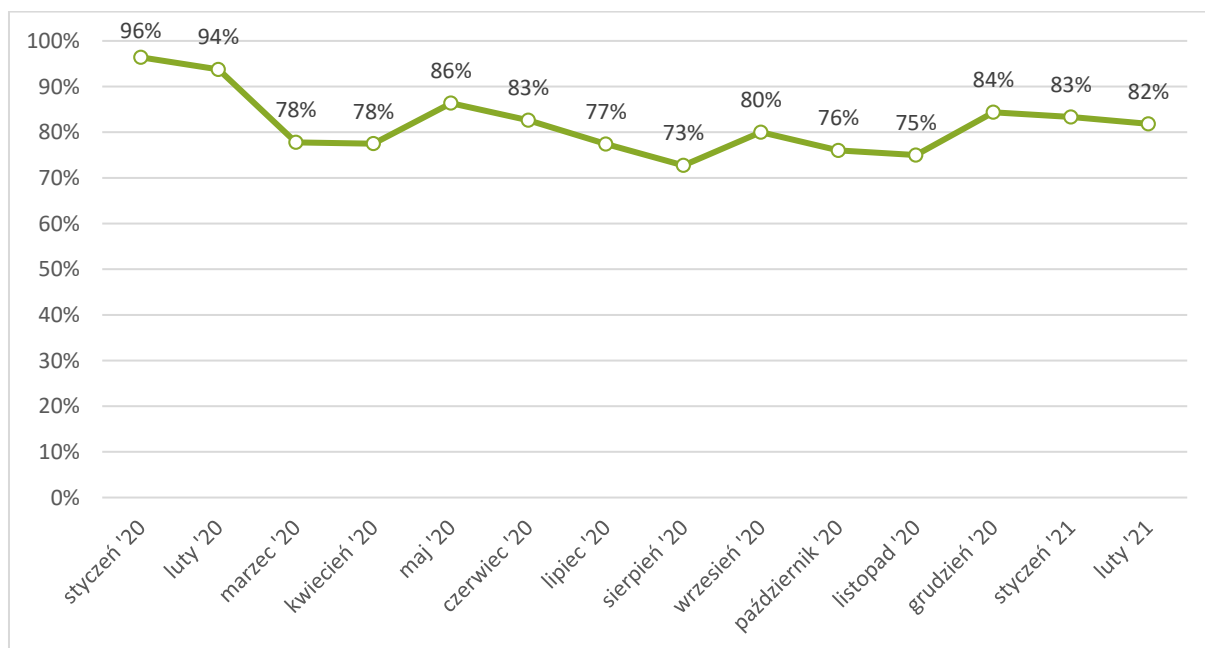
²² Zgodnie z definicją Eurostatu oznacza to sytuację, w której osoby nie stać na wyjeżdżanie raz w roku na tygodniowy urlop i regularne spożywanie mięsa lub ryb.

²³ *People with disability struggling to make ends meet*, Badania społeczne MSK, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics_-_financial_situation [dostęp z dnia 13.04.2021 r.]

²⁴ Daniłowska S., Gawska A., *Pierwsza edycja badania pracodawców: Praca a koronawirus. Co z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnościami?*, Fundacja Aktywizacja, maj 2020 oraz Daniłowska S., Gawska A., Zawadzka A., *Druga edycja badania pracodawców: Praca a koronawirus. Co z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnościami?*, Fundacja Aktywizacja, październik 2020.

Wskaźnik utrzymania zatrudnienia wśród respondentów odnotował znaczące wahania w pierwszym kwartale 2020 r., w którym to wprowadzono w Polsce stan epidemii i pierwsze związane z tym obostrzenia oraz utrudnienia w prowadzeniu działalności w wielu sektorach gospodarki.

Wykres 4. Utrzymanie zatrudnienia wśród osób z niepełnosprawnościami w okresie styczeń 2020 - luty 2021 w % (N=468)



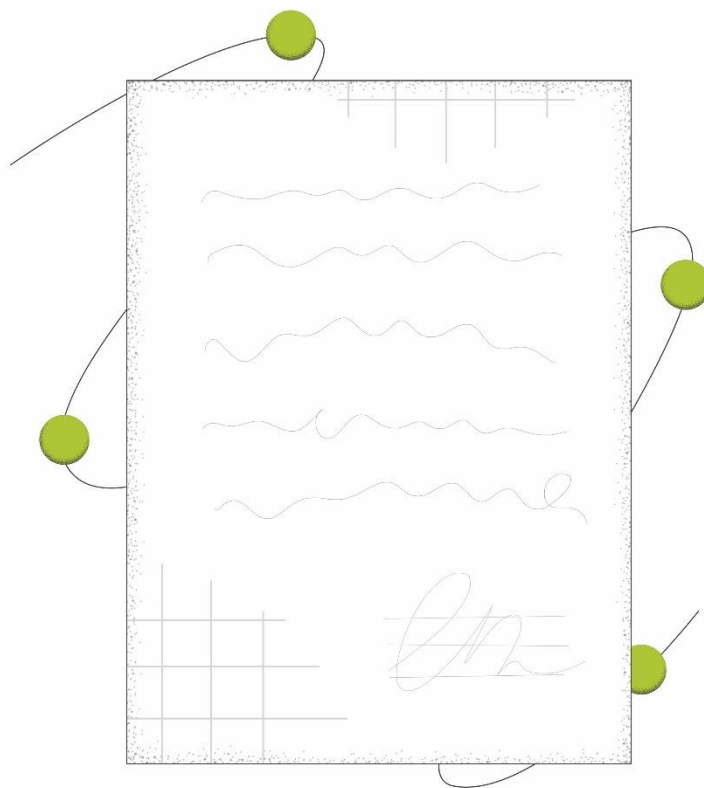
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowanego „Barometr skutecznej aktywizacji (...)

W styczniu i lutym 2020 roku utrzymanie zatrudnienia dotyczyło odpowiednio 96% i 94% ankietowanych, podczas gdy w marcu 2020 r. spadło do poziomu 78%. Średnia dla 2020 roku wyniosła 81,7%. Dla porównania, najnowsze dane za styczeń i luty 2021 r. w Fundacji pokazują, że wskaźnik ten utrzymywał się w okolicach średniego poziomu z poprzedniego roku i wynosił w styczniu 2021 r. 83%, a w lutym 2021 r. 82%.

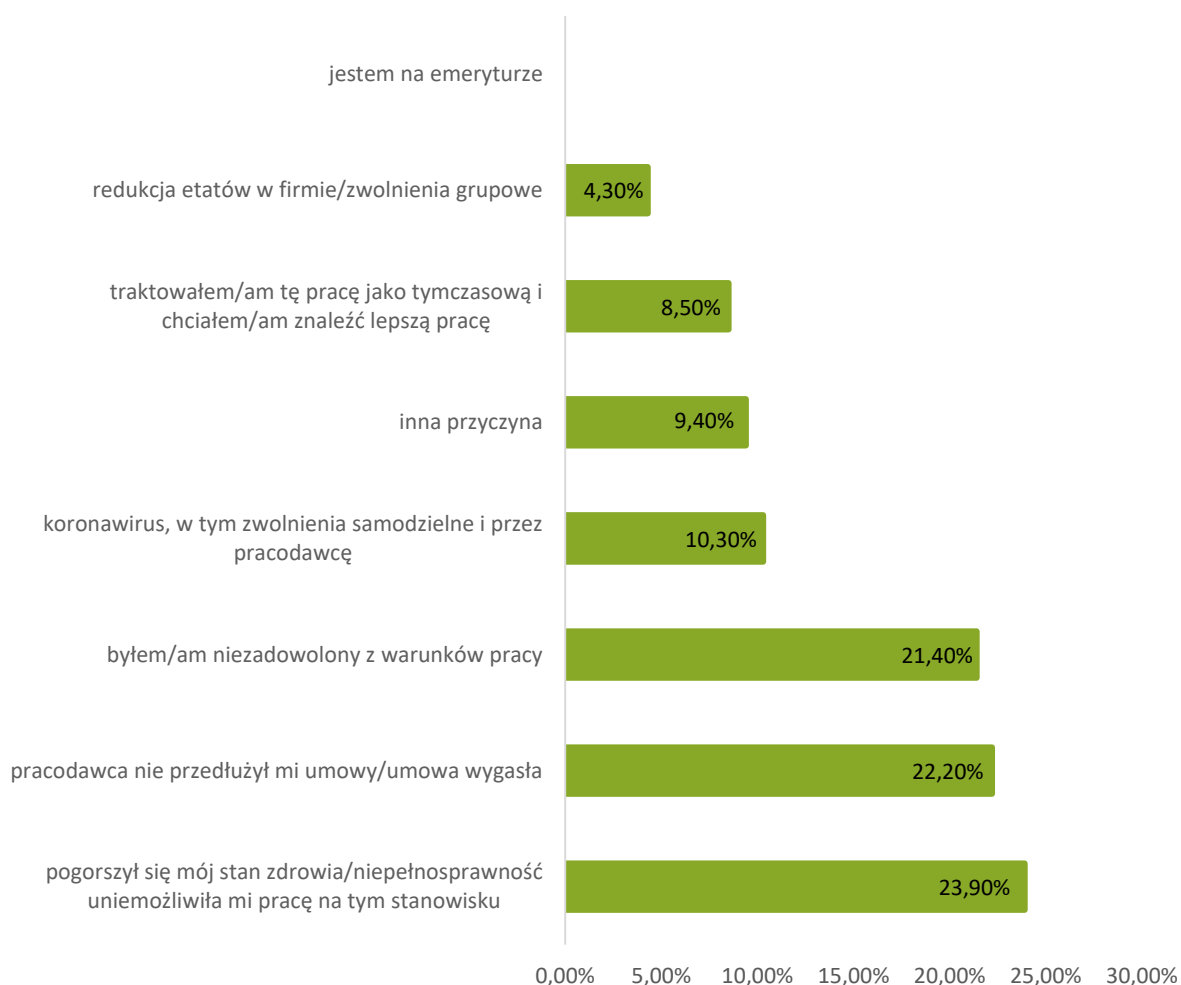
3.8. Niepracujący uczestnicy badania

109 respondentów (19,9% ankietowanych) w czasie badania nie pracowało. Najczęściej zakończenie pracy wynikało z pogorszenia się stanu zdrowia i niemożności wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku – na taką przyczynę wskazywała co piąta osoba z grupy niepracujących. Kolejną przyczyną było nieprzedłużenie umowy przez pracodawcę lub jej wygaśnięcie – dotyczyła ona 22,2% ankietowanych pozostających bez pracy. Co piąta osoba badana zadeklarowała, że nie była zadowolona z pracy i to był powód jej zakończenia. Co dziesiąta osoba wskazała, że powodem zakończenia pracy była pandemia koronawirusa, która spowodowała, że pracodawca zredukował zatrudnienie.

Z powodu pandemii rezygnowały z pracy także same osoby z niepełnosprawnościami, głównie z obawy o swoje zdrowie. Wśród innych przyczyn zakończenia stosunku pracy podawano ciężę, czy nieporozumienia w zespole pracowniczym.



Wykres 5. Powody zakończenia pracy w % (N=109)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowanego „Barometr skutecznej aktywizacji (...)

Szczegółowa analiza osób, które nie pracują z uwagi na rodzaj czy stopień niepełnosprawności, płeć oraz miejsce zamieszkania nie pokazała specyficznych trendów- rozkład zmiennych wynikających z danych charakteryzujących grupę wśród populacji niepracującej był zbliżony do rozkładu populacji badanej ogółem.

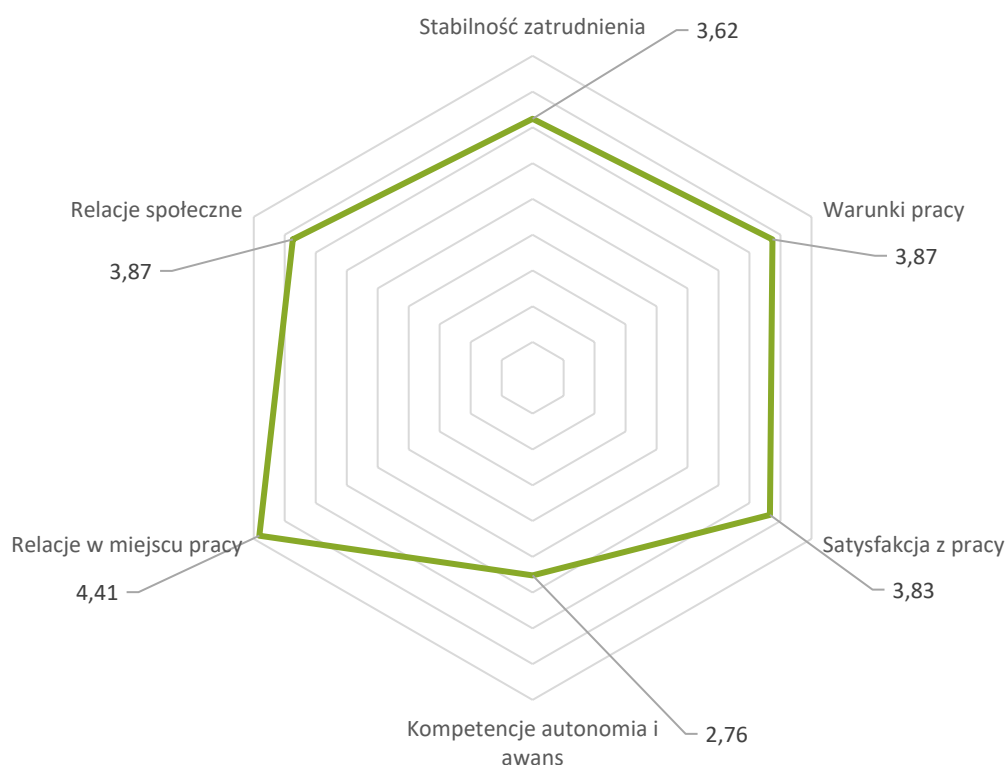
85% osób z niepełnosprawnościami, które nie pracowały w dniu badania wskazuje, że chciałyby ponownie podjąć zatrudnienie, 87% z tej grupy aktywnie go poszukiwało. Dodatkowo niemal każda osoba, która nie pracuje, a chciałaby wrócić na rynek pracy deklarowała, że potrzebuje wsparcia Fundacji Aktywizacja w tym działaniu.

4. Jak badani oceniają swoją pracę i jej wpływ na życie społeczne?

Ankietowani ocenili nie tylko zatrudnienie, ale także jego oddziaływanie na ich życie społeczne.

W każdym z 6 bloków odpowiadano na kilka pytań. Ogólna ocena w skali 5 punktowej (gdzie 1 jest oceną najniższą, a 5 najwyższą) dla okresu, za jaki przygotowano raport (styczeń 2020 - luty 2021) wyniosła 3,72. Najwyżej oceniony obszar to relacje w miejscu pracy z oceną 4,41, najniżej natomiast kompetencje, autonomię i awans - 2,76.

Wykres 6. Ocena satysfakcji z pracy i jej wpływu na życie społeczne osób z niepełnosprawnościami w punktach (N=468)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowanego „Barometr skutecznej aktywizacji (...)

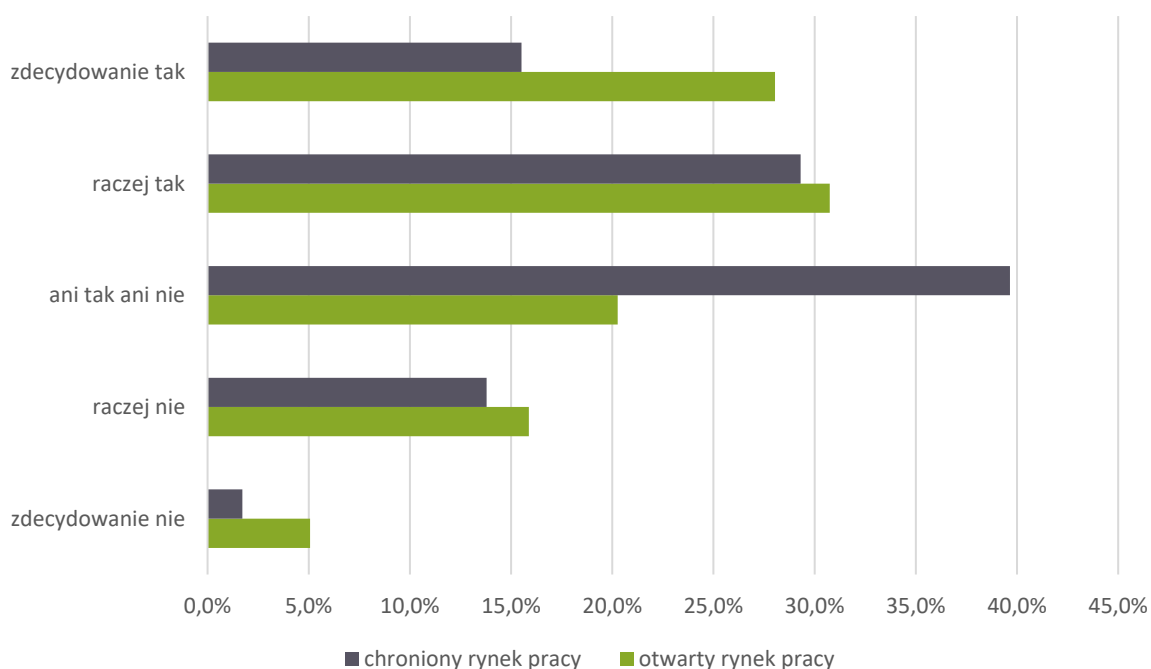
4.1. Stabilność zatrudnienia

Poczucie stabilności zatrudnienia to ważny aspekt oceny satysfakcji z pracy. Ten obszar badani ocenili na 3,62. Najmniejsze obawy o utratę zatrudnienia deklarowały osoby ze stopniem znacznym (36,7%), największe natomiast miały osoby z orzeczeniem w stopniu umiarkowanym (59,3%).



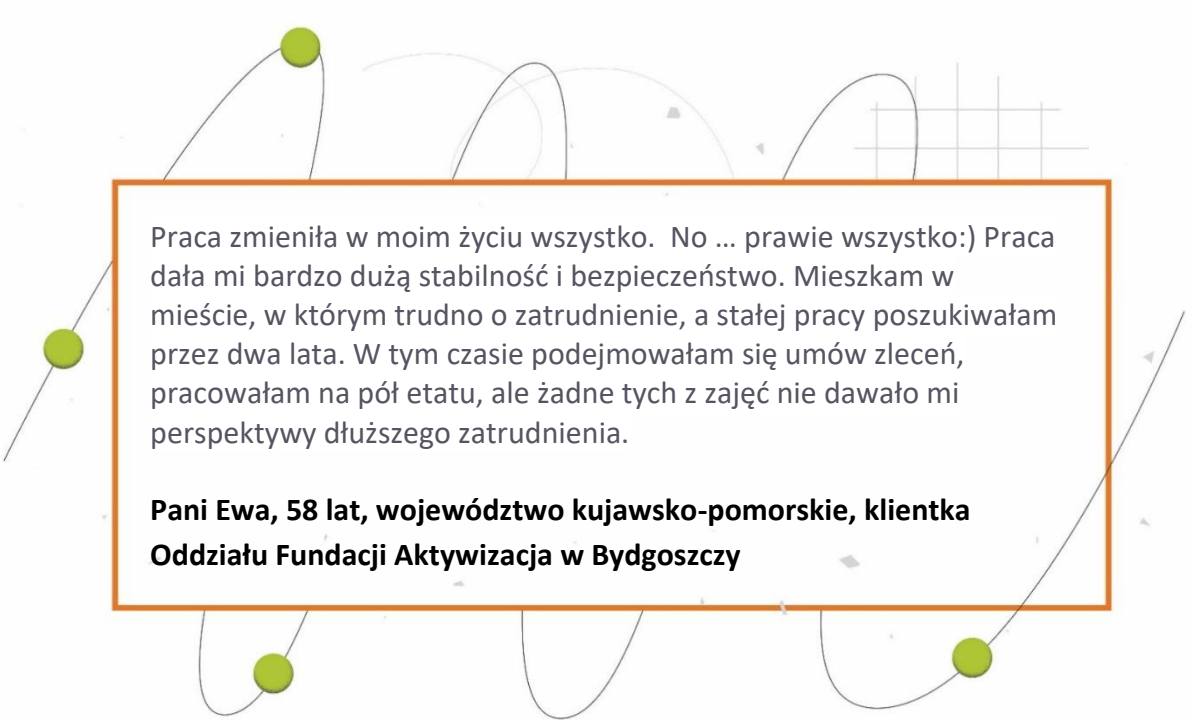
Nie odnotowano istotnych różnic między poczuciem stabilności zatrudnienia między osobami różnej płci, czy w różnym wieku. Widoczne różnice można zaobserwować pomiędzy pracownikami rynku otwartego i chronionego. Jak widać na poniższym wykresie, większe poczucie bezpieczeństwa oferował ankietowanym rynek otwarty. 58,8% ankietowanych tam pracujących nie miało obaw o utratę zatrudnienia.

Wykres 7. Poczucie stabilności zatrudnienia a rynek pracy (otwarty/chroniony) w % (N=468)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowanego „Barometr skutecznej aktywizacji (...)

Większe poczucie stabilności deklarowały osoby pracujące na rynku otwartym niż chronionym. Biorąc pod uwagę fakt, że w okresie pandemii koronawirusa podniesiono kwoty dofinansowań do wynagrodzeń, które są w przypadku rynku chronionego najważniejszym elementem relacji z pracownikiem, trudno jednoznacznie stwierdzić z czego może wynikać ta różnica pomiędzy rynkami. Wpływ na taki rozkład odpowiedzi może mieć rodzaj działalności prowadzonej przez rynek chroniony. Podmioty działające na nim bardzo często świadczą usługi sprzątania i ochrony, a w wyniku ograniczeń wprowadzonych w pandemii zapotrzebowanie na nie znacznie spadło. W konsekwencji zmniejszenia popytu na takie usługi zamknięto wiele miejsc pracy lub zmieniono formę świadczenia pracy u tych pracodawców, co mogło wpłynąć na poczucie stabilności wśród zatrudnionych tam pracowników z niepełnosprawnościami.



Praca zmieniła w moim życiu wszystko. No ... prawie wszystko:) Praca dała mi bardzo dużą stabilność i bezpieczeństwo. Mieszkam w mieście, w którym trudno o zatrudnienie, a stałej pracy poszukiwałam przez dwa lata. W tym czasie podejmowałam się umów zleceń, pracowałam na pół etatu, ale żadne tych z zajęć nie dawało mi perspektywy dłuższego zatrudnienia.

Pani Ewa, 58 lat, województwo kujawsko-pomorskie, klientka Oddziału Fundacji Aktywizacja w Bydgoszcy

W realizowanym badaniu pracujące osoby z niepełnosprawnościami dodatkowo pytane były o to, czy w obecnej chwili planują zmianę pracy. Tylko 12,7% z nich wskazało, że mają taki plan, a aż 87,3% zadeklarowała, że nie chce zmieniać pracy. Taka ocena niewątpliwie świadczy o tym, że pracujące osoby z niepełnosprawnościami dobrze się czują w swojej obecnej pracy.

4.2. Warunki pracy

W bloku dotyczącym warunków pracy badani oceniali:

- ryzyka dla zdrowia (m.in. praca w bardzo wysokich temperaturach, kontakt z chemikaliami),
- przekraczanie ustalonej liczby godzin pracy,
- bezpieczeństwo i higienę pracy,
- dbałość o potrzeby wynikające ze stanu zdrowia,
- dostęp do urlopu i pracy zdalnej.

Ogólna ocena warunków pracy w badanym okresie wyniosła 3,87. W poszczególnych kategoriach najwyżej ocenione zostało bezpieczeństwo i higiena pracy - 4,32, najniżej pracę w ustalonej liczbie godzin pracy - 3,53.

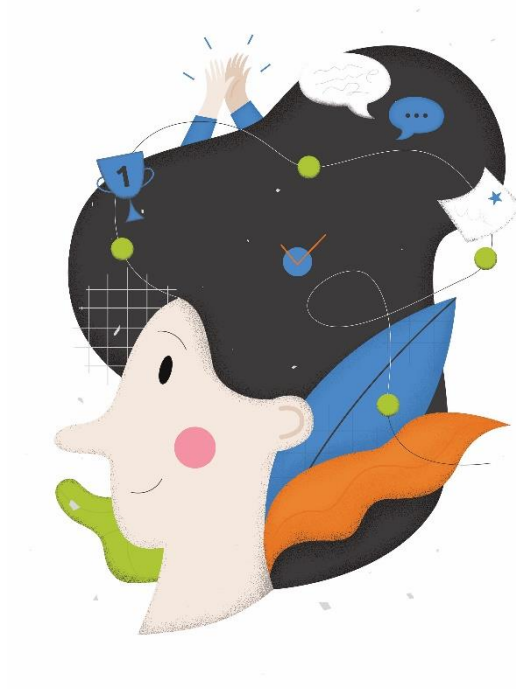
Pogłębiona analiza aspektu dbałości o potrzeby wynikające z niepełnosprawności wskazała, że najwyżej oceniają ją osoby posiadające stopień znaczny oraz lekki.

Na przekroczenia tygodniowej i dziennej normy czasu pracy na rynku otwartym wskazało 35,8% ankietowanych, natomiast na chronionym rynku 39,65%. W obu przypadkach jest to niepokojąco wysoki wynik.

4.3. Satysfakcja z pracy

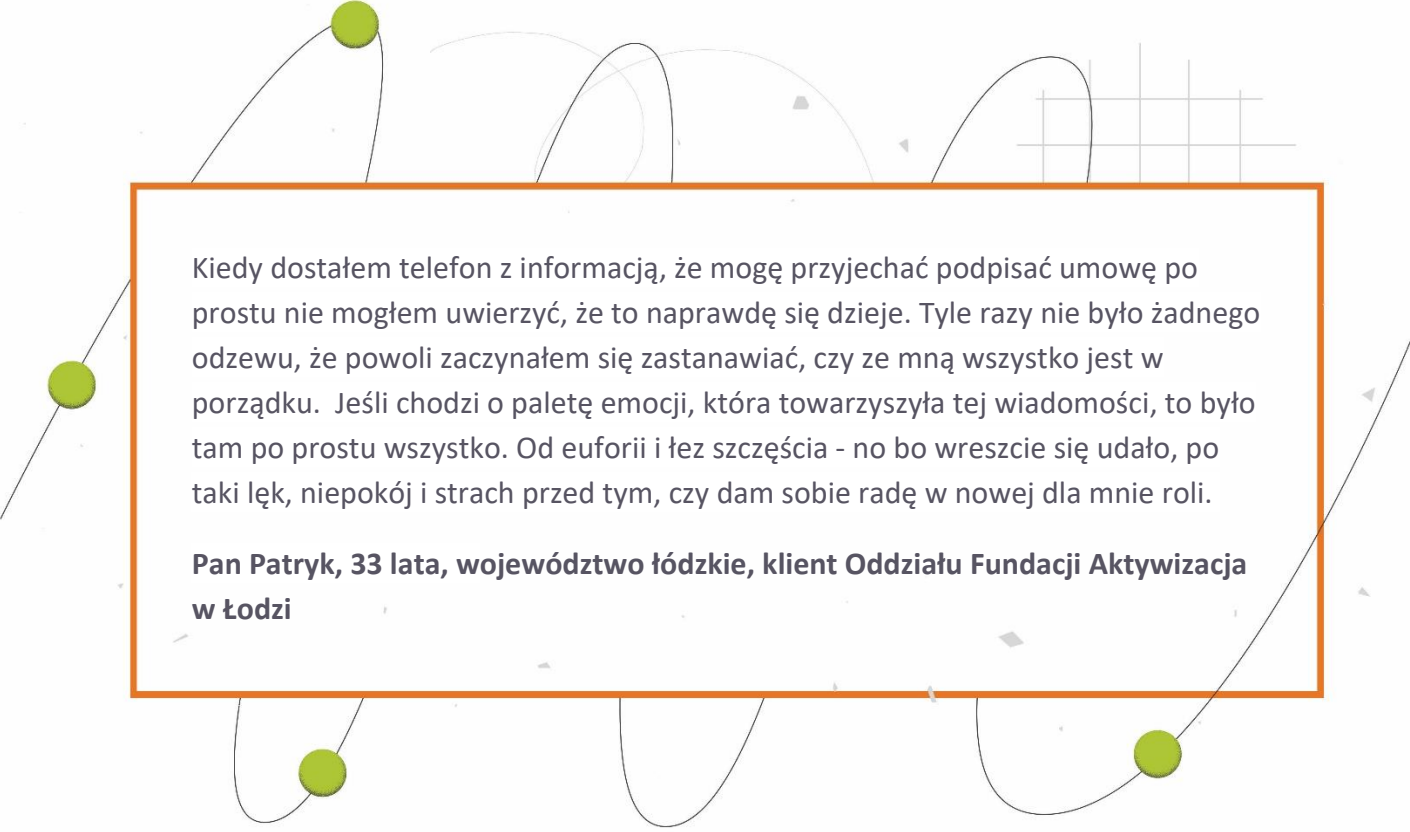
W bloku dotyczącym satysfakcji z pracy ankietowani oceniali:

- ogólny poziom satysfakcji z pracy,
- spełnianie oczekiwań co do miejsca pracy,
- bliskość obecnego zatrudnienia do wymarzonego zatrudnienia,
- adekwatność wynagrodzenie do potrzeb.



Ogólna ocena warunków pracy w badanym okresie wyniosła 3,83.

W poszczególnych kategoriach najwyżej została oceniona satysfakcja z pracy - 4,09, a najniżej adekwatność wynagrodzenia do potrzeb - 3,42.



Kiedy dostałem telefon z informacją, że mogę przyjechać podpisać umowę po prostu nie mogłem uwierzyć, że to naprawdę się dzieje. Tyle razy nie było żadnego odzewu, że powoli zaczynałem się zastanawiać, czy ze mną wszystko jest w porządku. Jeśli chodzi o paletę emocji, która towarzyszyła tej wiadomości, to było tam po prostu wszystko. Od euforii i też szczęścia - no bo wreszcie się udało, po taki lęk, niepokój i strach przed tym, czy dam sobie radę w nowej dla mnie roli.

Pan Patryk, 33 lata, województwo łódzkie, klient Oddziału Fundacji Aktywizacja w Łodzi

Na rynku otwartym aspekt adekwatności wynagrodzeń do potrzeb najwyżej oceniły osoby ze stopniem umiarkowanym, z kolei na rynku chronionym osoby ze stopniem znacznym. Warto w tym miejscu podkreślić, że wyniki te uzyskano pomimo tego, że ich zarobki kształtują się (w przypadku 75% badanych) w przedziale 1001-1600 zł netto. Biorąc pod uwagę dane na temat wysokości wynagrodzeń otrzymywanych przez ankietowanych należy stwierdzić, że czynnik finansowy nie jest główną determinantą oceny jakości swojego zatrudnienia wśród pracowników z niepełnosprawnościami. Wynika to prawdopodobnie z tego, że duża część osób nie miała wcześniejszych doświadczeń zawodowych lub miała problemy z powrotem na rynek pracy i sam fakt zdobycia pracy był tak przełomowy dla ich życia, że jako osoby pracujące mają trudności w dokonaniu obiektywnej oceny warunków im oferowanych przez pracodawcę. W przypadku osób legitymujących się orzeczeniem

o stopniu lekkim ocena ta na obu rynkach pracy była do siebie zbliżona.

4.4. Kompetencje, autonomia i awans

W bloku dotyczącym kompetencji, autonomii i awansu badani oceniali:

- uczestnictwo w formach kształcenia oferowanych przez pracodawcę,
- uczestnictwo w formach kształcenia w ramach godzin pracy,
- uczestnictwo w formach kształcenia poza godzinami pracy, w tym finansowanych z własnych środków,
- możliwość rozwoju i awansu,
- decyzyjność w miejscu pracy.

Ogólna ocena warunków pracy w badanym okresie wyniosła 2,76.

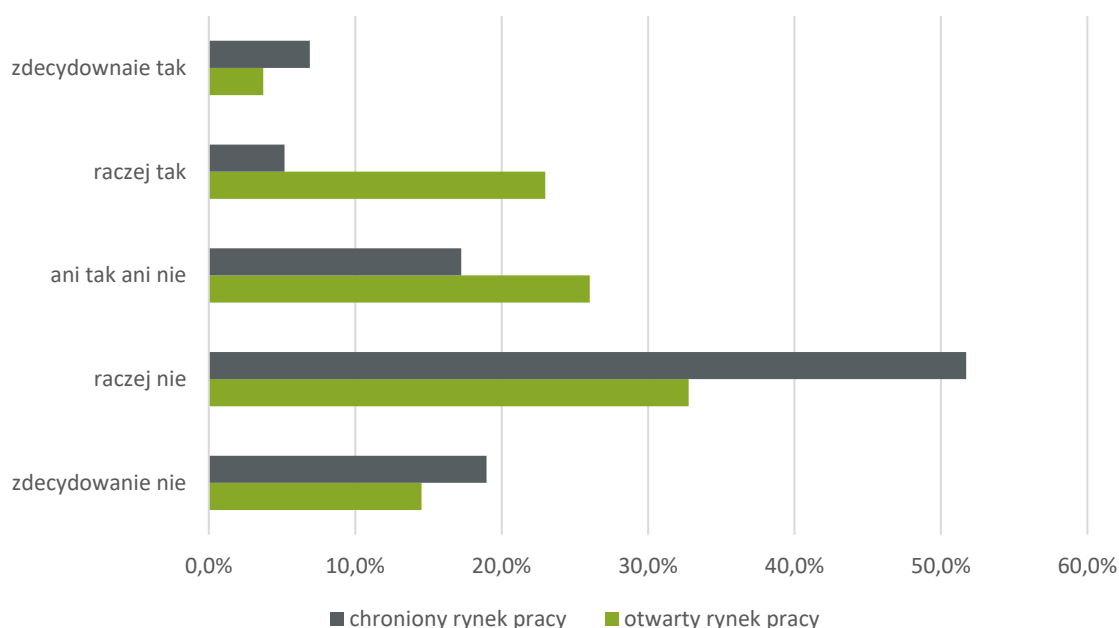
W poszczególnych kategoriach najwyżej została oceniona decyzyjność w miejsc pracy - 3,78, a najniżej możliwość uczestnictwa w formach kształcenia poza godzinami pracy, w tym finansowanych z własnych środków - 2,19.

Niski wynik w aspekcie udziału w kształceniu odpowiada danym ogólnopolskim i zbieranym na poziomie Unii Europejskiej. Według danych Eurostatu²⁵ tylko 25,5% Polaków w wieku 25-64 (średnia dla UE wynosi 44,4%) uczestniczy w formach kształcenia przez całe życie.

Analiza rozkładu odpowiedzi ankietowanych pracujących na otwartym i chronionym rynku pracy wykazała, że lepiej możliwość rozwoju i awansu w miejscu pracy oceniały osoby zatrudnione na otwartym rynku pracy, niż na chronionym.

²⁵ Eurostat, *Adult learning statistics*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Adult_learning_statistics [dostęp: 13.04.2021 r.]

Wykres 8. Możliwość rozwoju i awansu w pracy w podziale na rodzaj rynku w % (N=468)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowanego „Barometr skutecznej aktywizacji (...)

Nie odnotowano widocznych różnic w rozkładzie odpowiedzi w tym obszarze między osobami różnych płci. Widoczne różnice w odpowiedziach zaobserwowano jednak wśród osób z niepełnosprawnościami w podziale na stopień niepełnosprawności. Najlepiej możliwość rozwoju i awansu w pracy oceniali osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, następnie z umiarkowanym, a naj słabiej z lekkim.

Tabela 1. Możliwość rozwoju i awansu w pracy według stopnia niepełnosprawności (N=468)

Stopień niepełnosprawności	% odpowiedzi „tak” oraz „zdecydowanie tak”
Znaczny	33,3%
Umiarkowany	23,7%
Lekki	11,9%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowanego „Barometr skutecznej aktywizacji (...)

Rynek otwarty wypada lepiej również w ocenie poziomu posiadanego zakresu decyzyjności. Osoby zatrudnione na rynku otwartym 10 razy częściej niż osoby z rynku chronionego wskazują, że zdecydowanie mogą samodzielnie decydować o sposobie wykonywania pracy oraz ponad 6 razy częściej odpowiedzieli, że mogą o tym decydować. Pracownicy z rynku otwartego trzykrotnie częściej uczestniczą w formach kształcenia oferowanych przez pracodawcę. 10,4% pracowników rynku chronionego wskazało na odpowiedź „tak” oraz „zdecydowanie tak”, dla rynku otwartego było to 31,8% wskazań. Rynek otwarty daje zbliżony wynik do badań Eurostatu²⁶, z których wynika, że 33,8% pracodawców oferuje swoim pracownikom możliwość uczestnictwa w formach kształcenia organizowanych przez pracodawcę.

Najgorzej oceniany obszar kompetencji, autonomii i awansu (2,76) jest prawdopodobnie bezpośrednio związany z tym, na jakich stanowiskach pracują badani - są to w znakomitej większości stanowiska fizyczne lub usługowe, niewymagające wysokich kwalifikacji, a także dające bardzo niewielkie możliwości awansu. W ramach tego obszaru wysoką ocenę uzyskała jedynie decyzyjność w miejscu pracy - 3,78, przy jednocześnie niskiej ocenie możliwości awansu - 2,62. Widać zatem wyraźnie, że o ile pracujący mają dużą swobodę w samodzielnym decydowaniu o tym, jak wykonują swoją pracę, ich szanse na awans nie są zbyt duże. Jednocześnie zarówno możliwość samodzielnego decydowania, jak i możliwość awansu i rozwoju są oceniane wyżej na rynku otwartym niż chronionym.

4.5. Relacje w miejscu pracy

W bloku dotyczącym relacji w miejscu pracy badani oceniali:

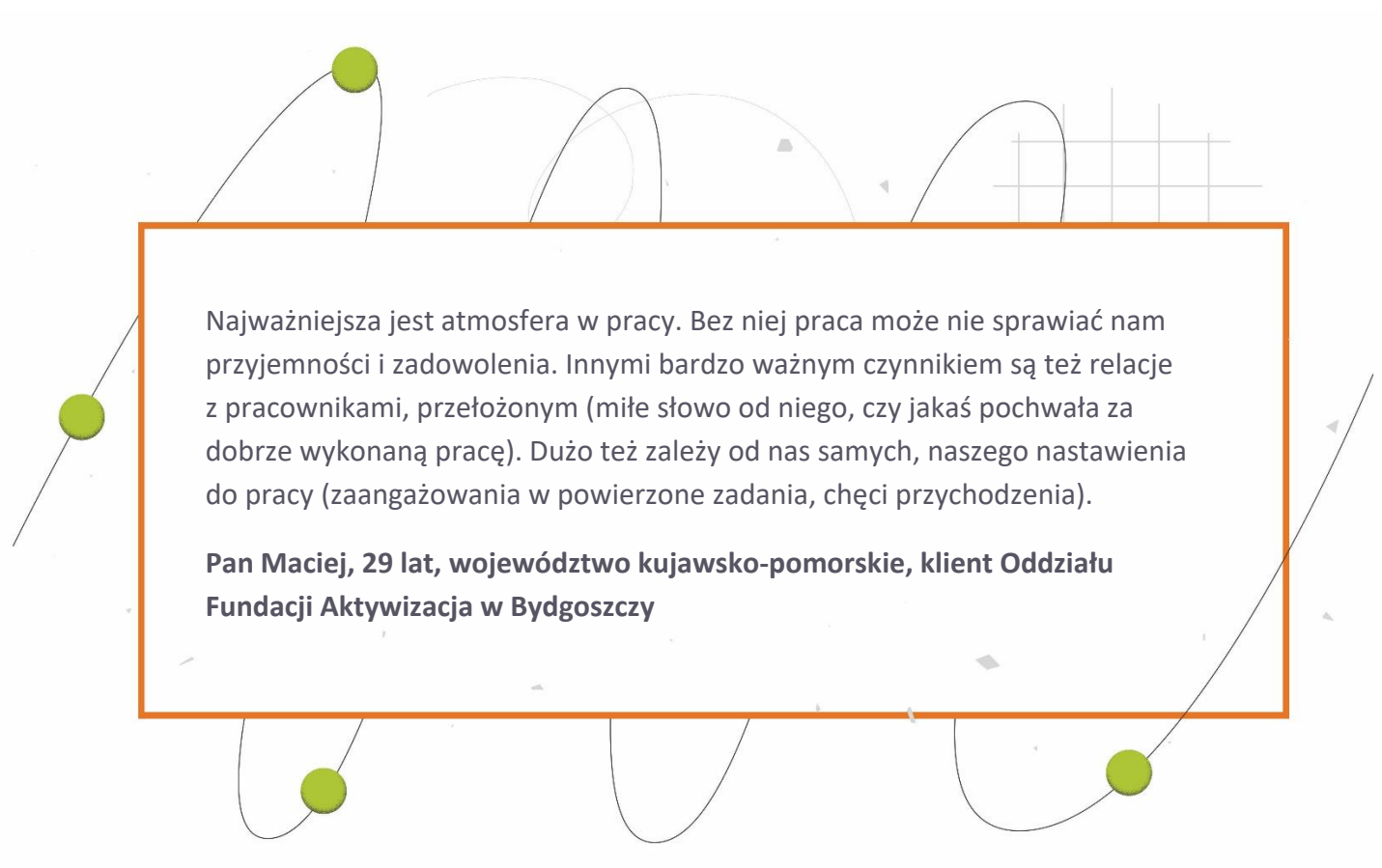
- relacje ze współpracownikami,
- relacje z przełożonymi,
- relacje z klientami.

²⁶ Eurostat, *Adult learning statistics*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Adult_learning_statistics [dostęp: 13.04.2021 r.]

Ogólna ocena warunków pracy w badanym okresie wyniosła 4,41.

W poszczególnych kategoriach najwyżej zostały ocenione relacje z przełożonymi - 4,47, najgorzej natomiast z klientami - 4,35.

Relacje ze współpracownikami, które uzyskały średnią ocenę 4,41 różnią się w zależności od stopnia niepełnosprawności badanych. Najlepiej relacje ze współpracownikami oceniają osoby posiadające stopień umiarkowany niepełnosprawności. Aż 7 osób na 10 badanych w tej grupie ocenia je bardzo dobrze, w przypadku osób z orzeczeniem w stopniu znacznym bardzo dobrze relacje ocenia tylko 7,7%, a w przypadku stopnia lekkiego 23,2% badanych.



Najważniejsza jest atmosfera w pracy. Bez niej praca może nie sprawiać nam przyjemności i zadowolenia. Innymi bardzo ważnym czynnikiem są też relacje z pracownikami, przełożonym (miłe słowo od niego, czy jakaś pochwała za dobrze wykonaną pracę). Dużo też zależy od nas samych, naszego nastawienia do pracy (zaangażowania w powierzone zadania, chęci przychodzenia).

Pan Maciej, 29 lat, województwo kujawsko-pomorskie, klient Oddziału Fundacji Aktywizacja w Bydgoszcy

Relacje z przełożonymi również najlepiej oceniają osoby ze stopniem umiarkowanym (69,7%). Ta grupa ocenia także najlepiej relacje z klientami - 69% wskazuje na to, że relacje te są bardzo dobre. Na ocenę relacji z klientami nie ma wpływu stanowisko, jakie zajmują badani.

Ponad połowa ankietowanych (56,4%) zatrudnionych na otwartym rynku pracy uważa, że ich relacje z przełożonymi są bardzo dobre, z kolei wśród pracujących na rynku chronionym uważa tak tylko 36,2%.

Biorąc pod uwagę wiek badanych, najwyżej relacje z przełożonymi oceniają osoby w wieku 15-29 lat (56,2%). Nieco słabszą ocenę relacji z przełożonym odnotowano w grupie wiekowej 50+. Pozytywnie ocenia ten aspekt pracy niecała połowa ankietowanych (49,06%).

Relacje w miejscu pracy to obszar najlepiej oceniony przez badanych. Nieco niższe noty w tym obszarze pojawiały się w okresie dwóch lockdownów - w maju i w listopadzie 2020 roku, w których znaczna część pracodawców stosowała pracę zdalną.

Jak pokazują liczne badania, relacje w miejscu pracy są ważnym czynnikiem wpływającym na satysfakcję z pracy. Według raportu z „Badania Satysfakcji Pracowników”, przeprowadzonego przez Towarzystwo Zarządzania Zasobami Ludzkimi w 2016 roku²⁷ 77% pracowników uważa relacje za najbardziej istotny czynnik budujący ich zaangażowanie do pracy. Dodatkowo według przeprowadzonego w 2017 roku na ponad 40 tysiącach pracowników z 11 państw europejskich „Badania satysfakcji i preferencji wynagrodzeń” to właśnie relacje międzyludzkie w pracy wśród badanych krajów są najważniejsze dla Polaków (wskazało na nie aż 56 proc. badanych)²⁸. Pogłębiona analiza danych uzyskanych w ramach „Barometru skutecznej aktywizacji” pokazała, że relacje w miejscu pracy najwyżej oceniają osoby z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, osoby pracujące na rynku otwartym oraz osoby w wieku 15-29 lat.

4.6. Relacje społeczne

W bloku dotyczącym relacji społecznych badani oceniali:

- relacje z rodziną i najbliższymi,
- relacje ze znajomymi i otoczeniem,
- aktywność społeczną,

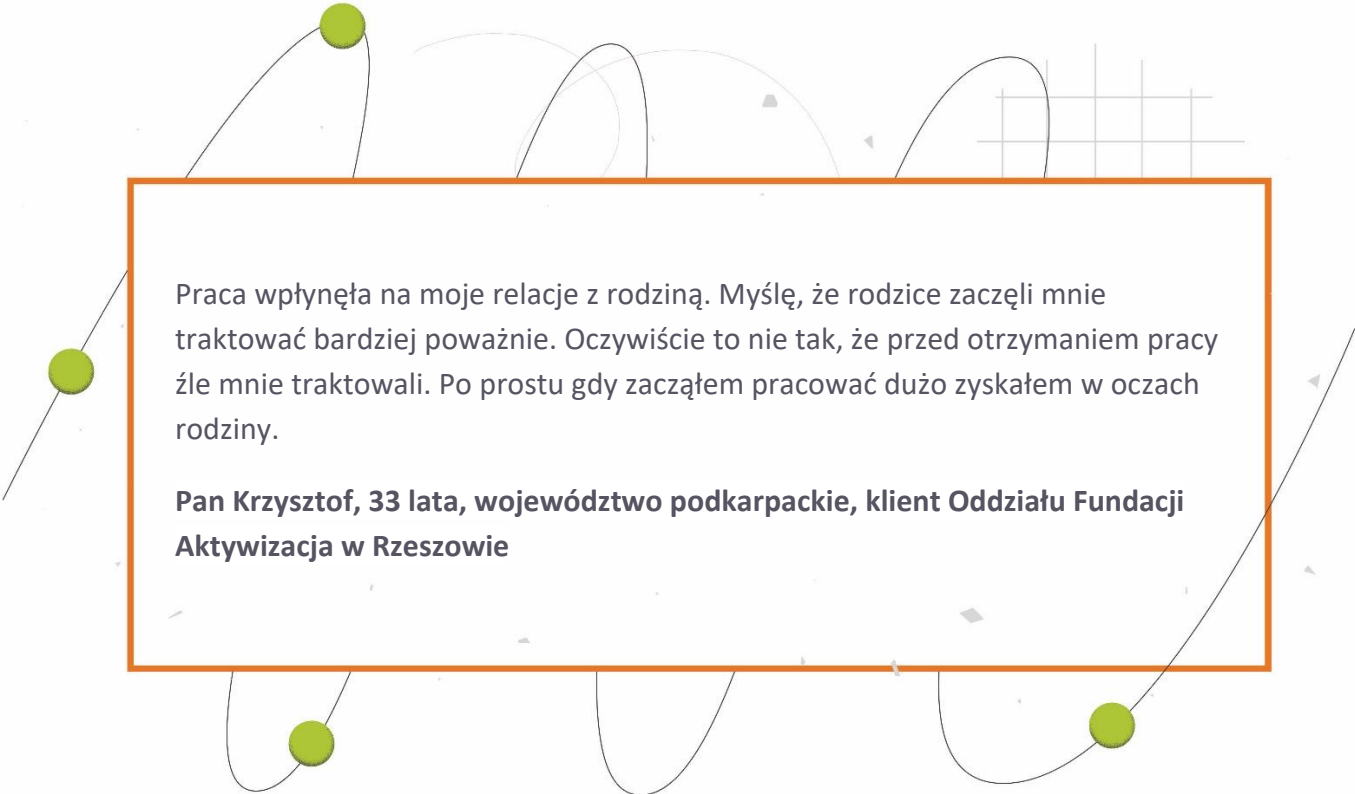
²⁷ Towarzystwo Zarządzania Zasobami Ludzkimi, *Employee job satisfaction and engagement. Revitalizing a changing workforce*, 2016 r.

²⁸ Monster Polska, *Badanie satysfakcji i preferencji wynagrodzeń*, <https://www.pensjometr.pl/analyses/polakow-do-zmiany-pracy-motywuja-pieniadze-wyniki-badan/50373>, [dostęp: 12.04.2021 r.]

- odwagę do zawierania nowych znajomości,
- posiadanie środków na realizację hobby i innych ważnych aktywności.

Ogólna ocena warunków pracy w badanym okresie wyniosła 3,87.

W poszczególnych kategoriach najwyżej została oceniona aktywność społeczna - 3,97, a najniżej relacje ze znajomymi i otoczeniem - 3,79.

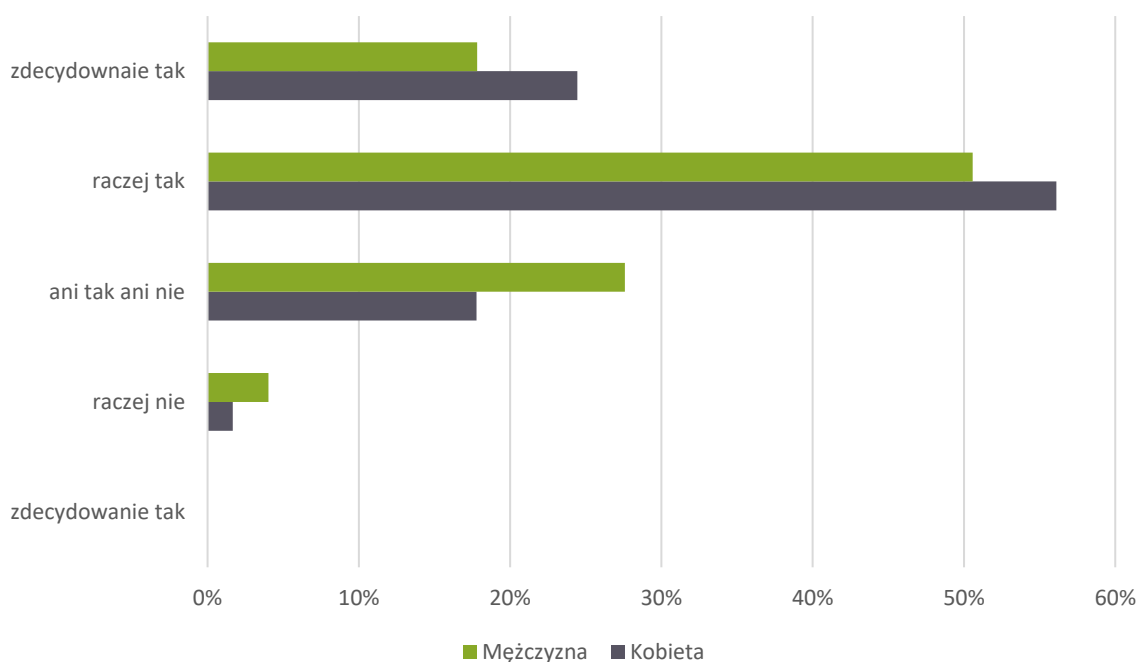


Praca wpłynęła na moje relacje z rodziną. Myślę, że rodzice zaczęli mnie traktować bardziej poważnie. Oczywiście to nie tak, że przed otrzymaniem pracy źle mnie traktowali. Po prostu gdy zacząłem pracować dużo zyskałem w oczach rodziny.

Pan Krzysztof, 33 lata, województwo podkarpackie, klient Oddziału Fundacji Aktywizacja w Rzeszowie

Pogłębiona analiza odpowiedzi na pytanie „Jestem bardziej aktywny/aktywna i częściej wychodzę z domu” pokazała, że gotowość i aktywność społeczna nie ma związku ze stopniem niepełnosprawności. Różnice w aktywności poza sferą zawodową odnotowano natomiast między kobietami i mężczyznami – ta pierwsza grupa częściej ją deklaruje. Kobiety częściej odpowiadają „tak” oraz „zdecydowanie tak” na pytanie o wzrost aktywności i częstsze wychodzenie z domu. Taki rozkład odpowiedzi znajduje potwierdzenie w badaniach poświęconych aktywności kobiet i mężczyzn w różnych sferach życia.

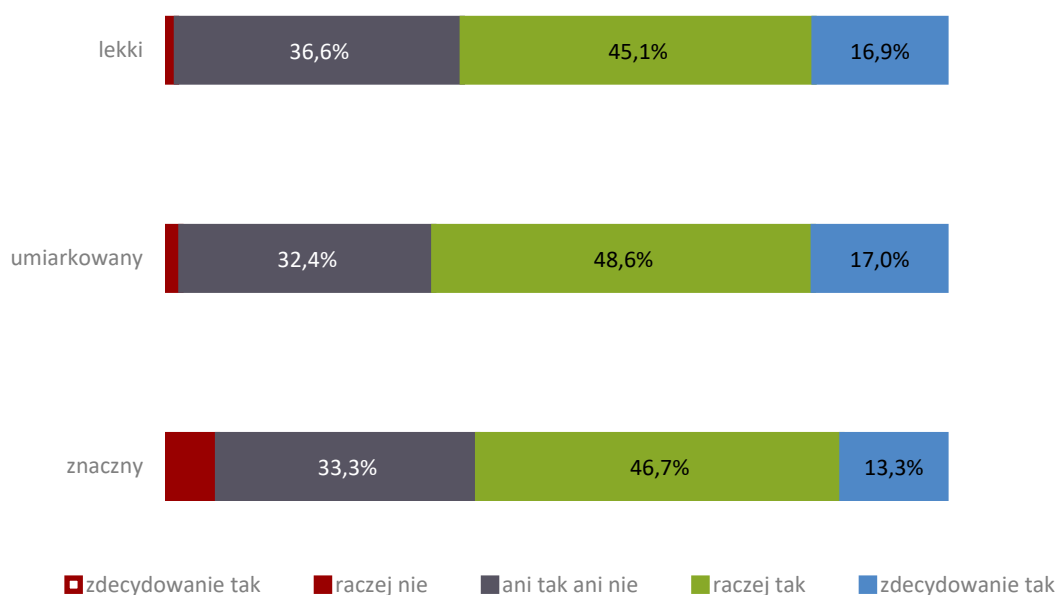
Wykres 9. Wzrost aktywności i częstsze wychodzenie z domu według płci w % (N=468)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowanego „Barometr skutecznej aktywizacji (...)

Kolejnym analizowanym parametrem jest odwaga do poznawania nowych ludzi i miejsc. W tym aspekcie wyraźnie widać, że większą odwagę deklarują kobiety. Odpowiedź „tak” i „zdecydowanie tak” wybrało 70,6% kobiet i 58,04 mężczyzn. Analiza rozkładu odpowiedzi w tym obszarze wśród respondentów pod kątem stopnia niepełnosprawności wykazała, że największą odwagę do poznawania nowych miejsc mają osoby ze stopniem umiarkowanym i lekkim, najmniejszą natomiast ze znacznym.

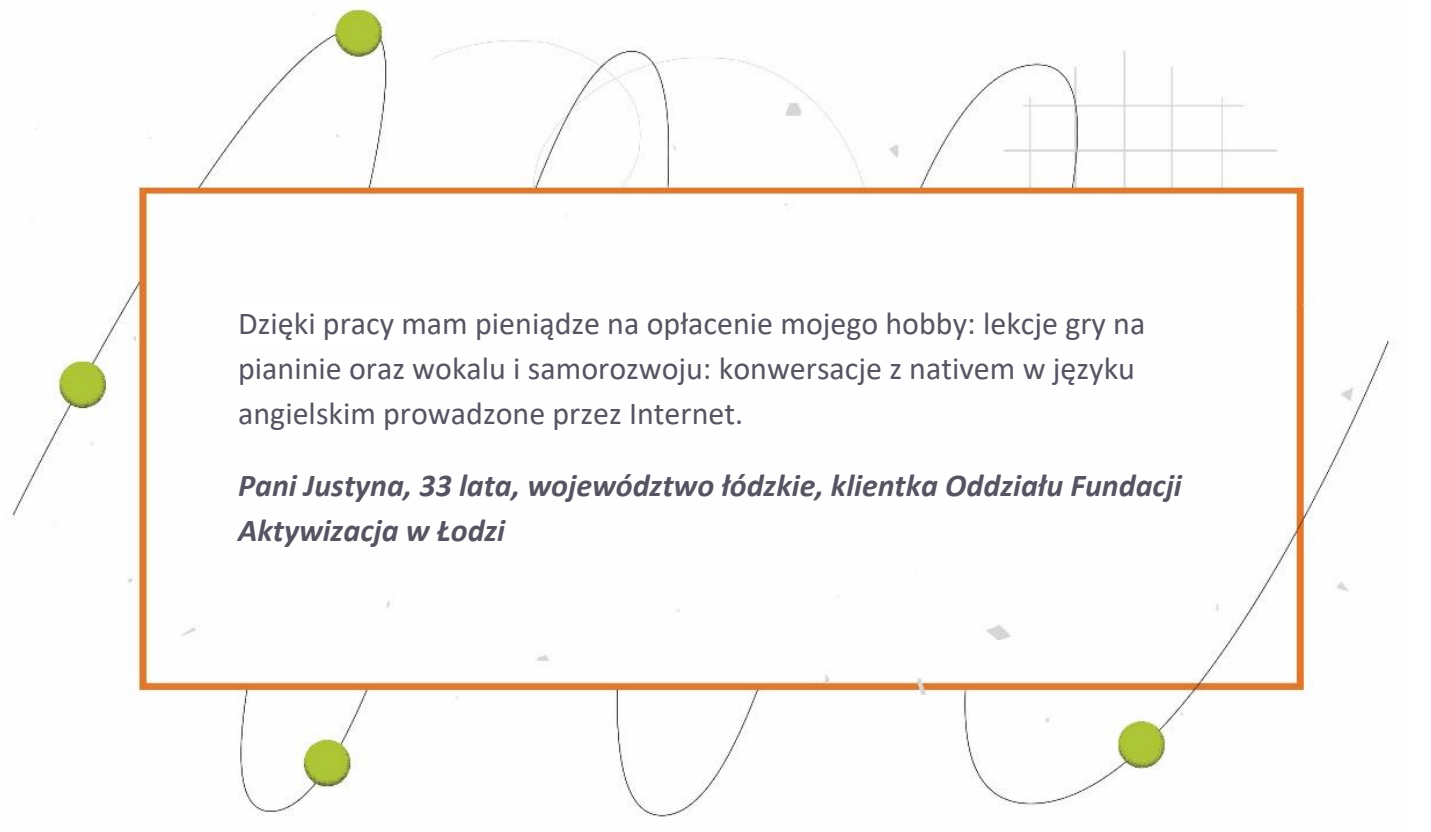
Wykres 10. Odwaga do zawierania nowych znajomości według stopnia niepełnosprawności w % (N=468)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowanego „Barometr skutecznej aktywizacji (...)

Odpowiedzi dotyczące posiadania środków na realizację hobby i innych ważnych aktywności są skorelowane z wynagrodzeniami. Wyraźnie widać, że im wyższe zarobki, tym częściej badani deklarowali, że posiadają środki na realizację hobby i innych ważnych aktywności.



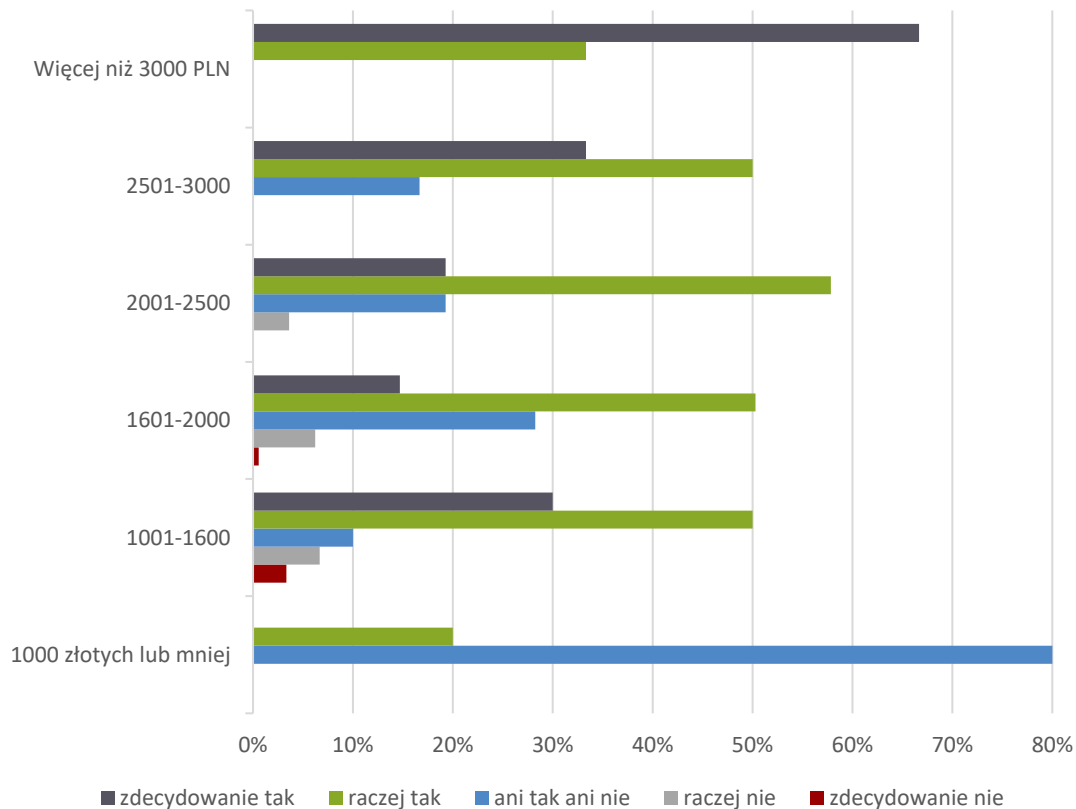


Dzięki pracy mam pieniądze na opłacenie mojego hobby: lekcje gry na pianinie oraz wokalu i samorozwoju: konwersacje z nativem w języku angielskim prowadzone przez Internet.

Pani Justyna, 33 lata, województwo łódzkie, klientka Oddziału Fundacji Aktywizacja w Łodzi

Osoby, których zarobki netto miesięcznie wynosiły 3 tysiące i więcej wskazywały, że zdecydowanie posiadają oraz posiadają środki na realizację hobby. Odpowiedzi „zdecydowanie nie posiadam środków” dominowały u badanych deklarujących zarobki na poziomie 1601-2000zł netto oraz 1001-1600zł netto. W grupie osób zarabiających powyżej 2000 zł nie pojawiły się takie odpowiedzi.

Wykres 11. Miesięczne zarobki netto a posiadanie środków na realizację hobby czy innych ważnych aktywności w % (N=468)

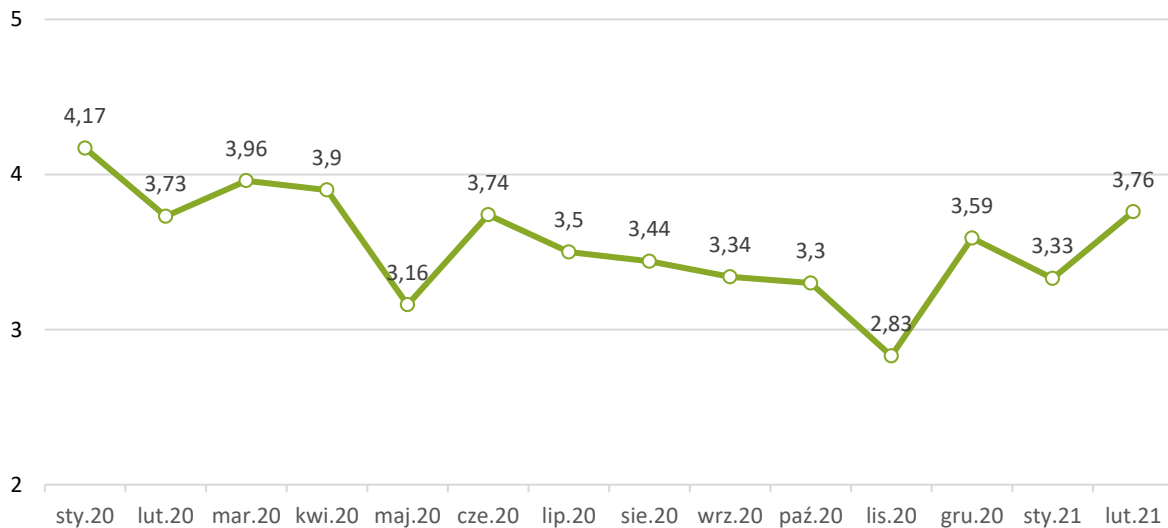


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowanego „Barometr skutecznej aktywizacji (...)

4.7. Wpływ pandemii koronawirusa na satysfakcję z pracy

Dane pokazują, że w okresie styczeń 2020-luty 2021 poziom satysfakcji z pracy wyraźnie spadał w miesiącach, w których w wyniku pandemii koronawirusa wprowadzono znaczne ograniczenia w wielu sektorach gospodarki. Jednym z obszarów, w których widać wyraźny spadek zadowolenia pracowników z niepełnosprawnościami jest stabilność zatrudnienia. Średnia ocena stabilności zatrudnienia w badanym okresie wyniosła 3,62.

Wykres 12. Poczucie stabilności zatrudnienia wśród pracujących w okresie styczeń 2020- luty 2021 w punktach (skala 1-5) (N=468)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowanego „Barometr skutecznej aktywizacji (...)

Wyraźna zmiana oceny poczucia stabilności widoczna jest w dwóch miesiącach - w maju 2020 oraz w listopadzie 2020 r. - w miesiąc po pierwszym lockdownie oraz w okresie drugiego zamknięcia.

Analizując wpływ pandemii na relacje z przełożonymi oraz współpracownikami, analogicznie jak w przypadku poczucia stabilności, widać załamanie w maju oraz w listopadzie 2020 r. Największy spadek w pozytywnej ocenie relacji z przełożonymi widać również w listopadzie 2020 r., gdzie ocena wyniosła 3,67 do 4,35 w miesiącu poprzedzającym oraz 4,41 w następnym miesiącu.

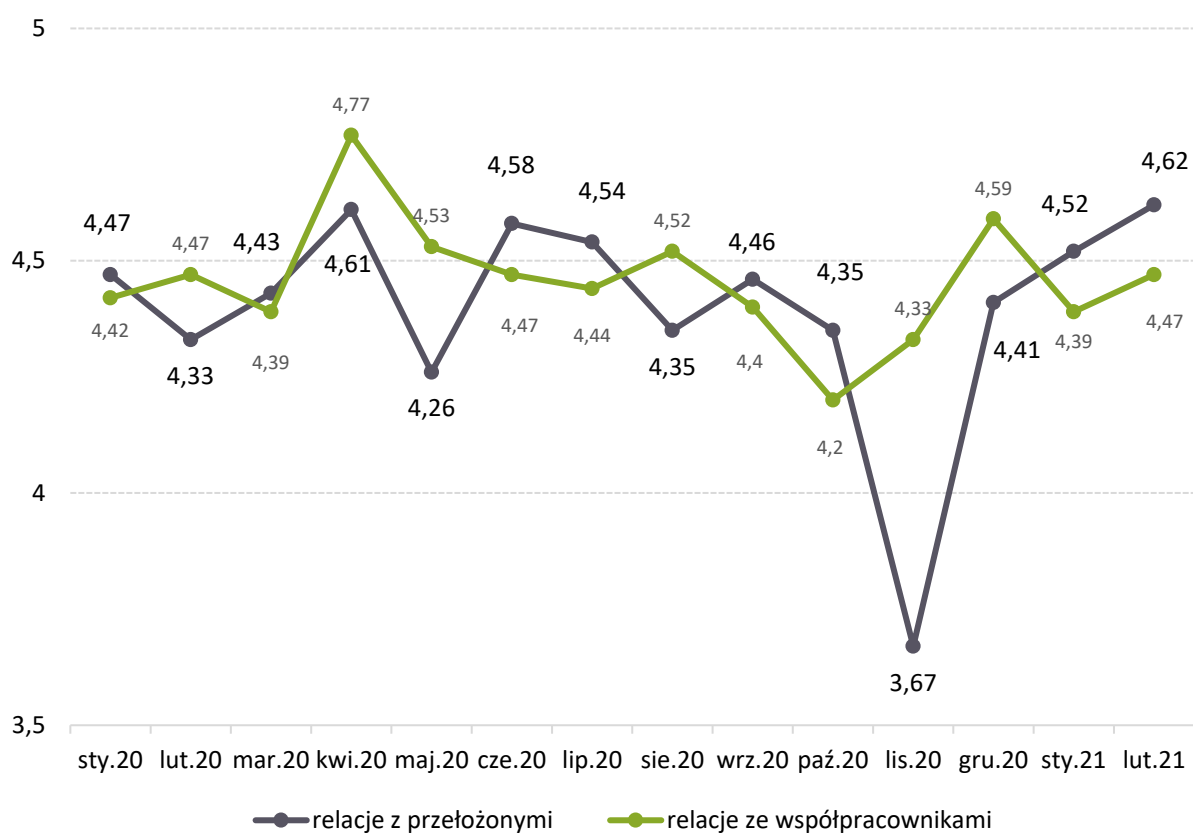
Badania przeprowadzone wśród Polaków w okresie pandemii pokazują, że był to bardzo trudny okres i znaczna część społeczeństwa doświadczyła obniżenia samopoczucia oraz pogorszenia kondycji psychicznej.

Z badań przeprowadzonych przez Koalicję Bezpieczni w Pracy wynika, że w 2020 r. wśród czynników mogących wpływać na efektywność pracy i stres znalazła się obawa przed zakażeniem oraz konieczność pracy w maseczce lub w przyłbicy. Respondentów zapytano także o problemy natury psychicznej, z którymi borykają się w czasie pandemii. Okazało się,

że 33% doświadcza uczucia lęku, 31% zaburzeń nastroju, 26% kłopotów ze snem i bólów głowy, a 25% – pleców. 13% zwróciło uwagę na otyłość i depresję, 9% na papierosy, a 7% nadużywanie alkoholu.²⁹

W świetle tych badań oraz wyników badania prezentowanego w niniejszym raporcie, należy stwierdzić, że sytuacja pandemii wpływa negatywnie zarówno na osoby z niepełnosprawnościami, jak i osoby pełnosprawne.

Wykres 13. Relacje z przełożonymi i współpracownikami w okresie styczeń 2020-luty 2021 r. w punktach (skala 1-5) (N=468)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowanego „Barometr skutecznej aktywizacji (...)

²⁹ Zdrowie pracowników w czasach pandemii koronawirusa, Rzeczpospolita 04.03.2021 r., <https://www.rp.pl/Covid-19/303049920-Zdrowie-pracownikow-w-czasach-pandemii-koronawirusa.html> [dostęp: 12.04.2021 r.]

5. Wnioski

Badanie pokazuje, że osoby z niepełnosprawnościami są stosunkowo zadowolone z pracy, którą wykonują i większość z nich nie planuje zmiany zatrudnienia. Na tę ogólną ocenę i zadowolenia z pracy nie wpływa w widoczny sposób kwestia niskich zarobków i ograniczonych możliwości rozwoju.

W badaniu wyraźnie uwydatniła się różnica w ocenie satysfakcji z pracy pomiędzy rynkiem otwartym a chronionym. Różnica ta widoczna jest m.in. w ocenie poczucia stabilności zatrudnienia, gdzie wśród osób pracujących na otwartym rynku pracy 6 na 10 osób nie ma obaw o utratę zatrudnienia.

Również w aspekcie kompetencji, autonomii i awansu widać, że osoby zatrudnione na otwartym rynku pracy oceniają wyżej swoje możliwości rozwoju i awansu od osób, które są zatrudnione na rynku chronionym. Osoby zatrudnione na rynku otwartym 10 razy częściej niż osoby z rynku chronionego wskazują także, że mogą samodzielnie decydować o sposobie wykonywania pracy (dla odpowiedzi „zdecydowanie tak”).

Rynek otwarty ma także lekką przewagę nad chronionym w aspekcie wynagrodzeń.

To właśnie na rynku otwartym pracownicy zarabiają więcej. W tej grupie znalazły się wskazania najwyższych deklарowanych kwot zarobków - powyżej 2500 zł netto.

Nieznaczną różnicę między rynkami widać w zakresie przekroczenia tygodniowej i dziennej normy czasu pracy. Takie sytuacje mają miejsce częściej na rynku chronionym.

Wyraźną różnicę między rynkami można również zauważyć w aspekcie oferowanych stanowisk pracy. Na chronionym rynku pracy jedynie 3% badanych z grupy pracujących wykonuje pracę na stanowiskach innych niż proste.

Pracodawcy z rynku otwartego częściej oferują pracownikom z niepełnosprawnościami działania ukierunkowane na rozwój ich kompetencji. Na uczestnictwo w formach kształcenia oferowanych przez pracodawcę trzy razy częściej wskazywali pracownicy otwartego rynku pracy niż chronionego.

Podsumowując należy stwierdzić, że rynek otwarty ma charakter włączający i integrujący osoby z niepełnosprawnościami ze społeczeństwem. Jak pokazują przedstawione w raporcie wyniki badania, rynek otwarty oferuje pracownikom nieco lepsze warunki finansowe oraz możliwości rozwoju i awansu. Biorący udział w badaniu pracownicy rynku otwartego

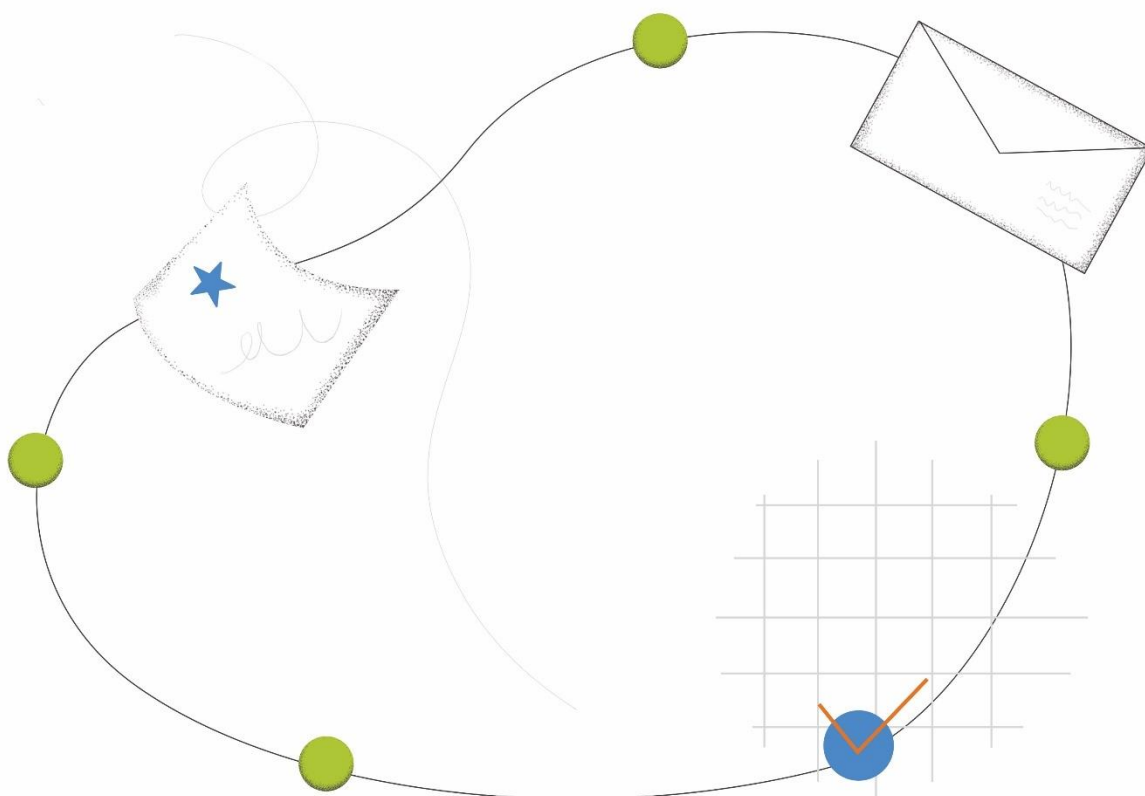
dokonali też wyższej oceny swojego miejsca pracy pod względem satysfakcji z pracy i jej oddziaływania na ich życie społeczne.

6. Rekomendacje

Pomimo występujących pomiędzy rynkami różnic, na obu z nich występują obszary, które wymagają wprowadzenia systemowych zmian. Do najważniejszych z nich zaliczyć należy niskie wynagrodzenia oraz ograniczone możliwości rozwoju i awansu. Podniesienie jakości zatrudnienia w tych obszarach powinno być celem działań podejmowanych przez różnych aktorów rynku pracy. W przypadku pracodawców kluczowe działanie dotyczy obszaru wynagrodzeń osób z niepełnosprawnościami i wyrównania ewentualnych różnic płacowych pomiędzy pracownikami pełnosprawnymi i z niepełnosprawnościami. W tym aspekcie warto zaznaczyć, że Kodeks Pracy wyraźnie wskazuje, że jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, jest niedopuszczalna. Zasada ta dotyczy oczywiście dyskryminacji płacowej, a więc nieuzasadnionego różnicowania wynagrodzeń ze względu na określone cechy pracowników. Wprowadzenie systemowych zmian w obszarze wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami po stronie pracodawców jest istotne również z perspektywy budowania ich motywacji i zmniejszania rotacji kadr. Jak bowiem wskazują przedstawione w niniejszym raporcie wyniki badania, motywacja finansowa jest najczęstszą przyczyną poszukiwania nowej pracy. Istotną rolę w poprawie sytuacji pracowników z niepełnosprawnościami mają do odegrania również instytucje rynku pracy (IRP)³⁰. Do jednych z najważniejszych działań, które mogą i powinny podjąć w obszarze pośrednictwa pracy (pomiędzy pracodawcą a IRP) zaliczyć należy włączenie w proces ustaleń kwestii przyszłych warunków zatrudnienia i pracy. IRP powinny dążyć do wzmocnienia swojej pozycji jako podmiotu pośredniczącego w obszarze tych ustaleń. Dzięki temu zyskają szansę stworzenia sobie dodatkowej przestrzeni oddziaływania na realizowane przez pracodawców strategie wynagradzania i rozwoju pracowników z niepełnosprawnościami. Istotną rolę do odegrania mają instytucje publiczne kształtujące politykę rynku pracy i niepełnosprawności. To właśnie do tych podmiotów należy odpowiednie dostrzeżenie

³⁰ Do grupy tej poza publicznymi służbami zatrudnienia należy również organizacje pozarządowe zajmujące się aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnościami.

systemowych problemów, z jakimi borykają się osoby z niepełnosprawnościami. Wyraźnie zarysowane w niniejszym raporcie słabe strony pracy osób z niepełnosprawnościami powinny być przesłanką do przyjęcia i wdrożenia inicjatyw lub programów ukierunkowanych na realną poprawę sytuacji pracujących osób z niepełnosprawnościami oraz przeanalizowania realnego wpływu obecnie stosowanych narzędzi systemu wsparcia zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na ich sytuację i poziom życia.



7. Spis infografik, wykresów i tabel

Wykres 1. Charakterystyka rynku pracy dla osób niepełnosprawnych w badanej grupie w%. (N=468).	16
Wykres 2. Charakterystyka rynku pracy ze względu na rodzaj niepełnosprawności w %. (N=468).	17
Wykres 3. Poziom zaangażowania zawodowego wśród pracujących osób z niepełnosprawnościami w %. (N=468).....	19
Wykres 4. Utrzymanie zatrudnienia wśród osób z niepełnosprawnościami w okresie styczeń 2020 - luty 2021 w %. (N=468)	22
Wykres 5. Powody zakończenia pracy w %. (N=109)	24
Wykres 6. Ocena satysfakcji z pracy i jej wpływu na życie społeczne osób z niepełnosprawnościami w punktach. (N=468).....	25
Wykres 7. Poczucie stabilności zatrudnienia a rynek pracy (otwarty/chroniony) w %. (N=468).....	27
Wykres 8. Możliwość rozwoju i awansu w pracy w podziale na rodzaj rynku w %. (N=468)	32
Wykres 9. Wzrost aktywności i częstsze wychodzenie z domu według płci w%. (N=468)	37
Wykres 10. Odwaga do zawierania nowych znajomości według stopnia niepełnosprawności w %. (N=468)	38
Wykres 11. Miesięczne zarobki netto a posiadanie środków na realizację hobby czy innych ważnych aktywności w %. (N=468)	40
Wykres 12. Poczucie stabilności zatrudnienia wśród pracujących w okresie styczeń 2020- luty 2021 w punktach. (skala 1-5) (N=468)	41
Wykres 13. Relacje z przełożonymi i współpracownikami w okresie styczeń 2020-luty 2021r. w punktach. (skala 1-5) (N=468).....	42
Tabela 1. Możliwość rozwoju i awansu w pracy według stopnia niepełnosprawności (N=468)	32



Warszawa, maj 2021

ISBN 978-83-64734-13-7