



Państwowy Fundusz
Rehabilitacji Osób
Niepełnosprawnych

*Departament ds. Programów
Wydział ds. Badań i Analiz*

R A P O R T

DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z EPIDEMIĄ COVID-19 PODEJMOWANE PRZEZ PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE

COVID-19

**OCHRONA PRACOWNIKÓW
UTRZYMANIE ZATRUDNIENIA**



WARSZAWA 15.07.2020

I. WSTĘP	3
II. KONCEPCJA I REALIZACJA BADANIA.....	4
III. DANE ZASTANE – SODiR.....	6
IV. WYNIKI BADAŃ TERENOWYCH	9
1. Zakłady Pracy Chronionej	9
2. Zakłady Aktywności Zawodowej.....	20
3. Pracodawcy z otwartego rynku pracy.	31
4. Porównanie wyników dla chronionego i otwartego rynku pracy	44
V. PODSUMOWANIE I WNIOSKI.....	55

I. WSTĘP

Epidemia COVID-19 wpłynęła znacząco na życie społeczne, w tym zawodowe, Polek i Polaków. 20 marca 2020 roku wprowadzono w Polsce stan epidemii, a co za tym idzie szereg obostrzeń mających na celu powstrzymanie rozprzestrzeniania się wirusa. Zawieszono stacjonarne zajęcia szkolne i uniwersyteckie, ograniczono handel bezpośredni, wprowadzono regulacje dotyczące przemieszczania się. Z wiadomości przekazywanych w mediach wiadomo, że epidemia COVID-19 zdeorganizowała życie zawodowe polskich pracowników i pracodawców i w wielu przypadkach wymusiła zmiany w sposobie funkcjonowania zakładów pracy. Jednocześnie brakuje bardziej systematycznej próby spojrzenia na sytuację pracodawców i pracowników w okresie od 20 marca 2020 roku.

Badanie PFRON „Działania związane z epidemią COVID-19 podejmowane przez pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne” nie oferuje całościowej analizy sytuacji pracodawców i pracowników w trakcie epidemii, ale stanowi krok w usystematyzowaniu informacji na temat rozwiązań, jakie pracodawcy zatrudniający zarówno osoby z niepełnosprawnościami, jak i bez stosują, by w relatywnie normalny sposób kontynuować działalność. Pomimo iż badanie kładzie nacisk na sytuację pracowników niepełnosprawnych, nie pomija ono sytuacji pracowników bez niepełnosprawności i tym samym prezentuje szerszy obraz.

II. KONCEPCJA I REALIZACJA BADANIA

Celem badania było pozyskanie wiedzy na temat działań podejmowanych przez pracodawców wynikających z epidemii COVID-19, w tym związanych z ochroną pracowników i utrzymaniem miejsc pracy osób niepełnosprawnych.

Badanie miało charakter ogólnopolski. Zostało zrealizowane z wykorzystaniem metody ankiety internetowej (CAWI). Dokonano również analizy danych zastanych wykorzystując informacje z Systemu SODiR (System Obsługi Dofinansowań i Refundacji zarządzany przez PFRON). Podmiotem badania były firmy z otwartego i chronionego rynku pracy zatrudniające osoby niepełnosprawne. Niezbędne dane do wylosowania próby w tym e-mail pozyskano z Systemu SODiR (dane wg stanu na 29.02.2020r.).

Do badania zaproszono wszystkie firmy z chronionego rynku pracy (ZPCh i ZAZ), które w systemie SODiR miały e-mail (755), to jest 78% ogółu tych firm.

W przypadku firm z otwartego rynku pracy (29 932 firm) zastosowano dobór celowo-losowy próby uwzględniający wielkość przedsiębiorstwa. W sumie zaproszenie do badania wysłano do 3 064 firm z otwartego rynku pracy.

Badanie terenowe zostało zrealizowane w okresie **od dnia 08 czerwca do dnia 19 czerwca 2020 r.**

W badaniu wzięło udział:

- 1) 808 firm z otwartego rynku pracy,
- 2) 185 firm chronionego rynku pracy, w tym:
 - 120 zakładów pracy chronionej
 - 65 zakładów aktywności zawodowej

Główne pytania badawcze:

- 1) Jakie działania związane z ochroną pracowników, w tym pracowników niepełnosprawnych podjął pracodawca w związku z zagrożeniem epidemiologicznym?
- 2) Czy sytuacja związana z epidemią wymusiła na pracodawcy ograniczenie zatrudnienia (w tym wśród pracowników niepełnosprawnych)? Jaka jest ich skala?
- 3) Czy sytuacja związana z epidemią wymusiła na pracodawcy zmianę organizacji pracy, w tym przejście na nowe formy zatrudnienia? Jakie są to zmiany? Jaka jest ich skala? Czy zmiany organizacji pracy/formy zatrudnienia dotyczą również pracowników niepełnosprawnych?
- 4) Czy w kwestiach dot. działań podejmowanych przez pracodawcę, związanych z epidemią COVID-19 prowadzony był dialog społeczny z zakładową organizacją związkową? Jeżeli tak, to w jakim zakresie? (o ile dotyczy)

- 5) Czy pracodawca wykorzystuje środki ZFRON na wsparcie pracowników niepełnosprawnych w związku z epidemią? Na czym polega to wsparcie? (pytanie tylko dla ZPCh)
- 6) Czy pracodawca wykorzystuje środki ZFA na wsparcie pracowników niepełnosprawnych w związku z epidemią? Na czym polega to wsparcie? (pytanie tylko dla ZAZ)
- 7) Czy w związku z ograniczeniami wynikającymi ze stanu epidemii wprowadzone zostały zmiany w obowiązkowych zajęciach rehabilitacyjnych pracowników niepełnosprawnych? Jakie są to zmiany? (pytanie tylko dla ZAZ)
- 8) Jakie zagrożenia związane z epidemią widzi pracodawca w kontekście działalności firmy?
- 9) Jakie działania planuje pracodawca w związku z minimalizacją tych zagrożeń? Które z tych działań będą miały wpływ na sytuację pracowników niepełnosprawnych?
- 10) Jakie problemy pojawiły się dla pracowników w związku ze świadczeniem pracy, wynikające ze stanu zagrożenia epidemiologicznego i jakie działania podjęli pracodawcy w celu ich zminimalizowania/przewyciężenia?
- 11) Czy, a jeśli tak, to w jaki sposób doświadczenie lub rozwiązania w zakresie organizacji/formy pracy w okresie epidemii wpłyną na sposób wykonywania pracy w przyszłości, w szczególności na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych?

III. DANE ZASTANE – SODiR

Analiza danych zastanych została przeprowadzona z wykorzystaniem wyselekcjonowanych danych pozyskanych z SODiR, w dwóch okresach sprawozdawczych – koniec lutego 2020 r. i koniec maja 2020 r. Ze względu na to, iż dane za maj nadal są gromadzone, analizę przeprowadzono wyłącznie wśród firm, których dane zostały ujęte w Systemie w jednym i drugim okresie. Ponadto w opracowaniu danych z SODiR pominięto ZPCh, które między jednym a drugim okresem sprawozdawczym utraciły status zakładów pracy chronionej stając się firmami z otwartego rynku pracy (21 firm). Ostateczna liczba firm poddana analizie to **21 705**.

Między lutym a majem 2020 roku liczba zatrudnionych w firmach z otwartego rynku pracy pracowników niepełnosprawnych **zmniejszyła się o 3 499 osób, to jest o 3,1%**. W tym samym okresie w zakładach pracy chronionej zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych **spadło o 1 906, to jest o 2,2%**. W sumie w analizowanym okresie w **21 705** firmach z otwartego i chronionego rynku zatrudnienie utraciło **5 405** osób niepełnosprawnych.

Tabela 1. Różnica w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych w okresie między lutym a majem 2020 roku z uwzględnieniem typu przedsiębiorcy.

Typ przedsiębiorcy	Liczba	Liczba pracowników niepełnosprawnych - Luty 2020	Liczba pracowników niepełnosprawnych - Maj 2020	Różnica [p2]-[p3]	
				Liczba	[%]
0	1	2	3	4	5
Pracodawcy otwartego rynku	20 985	111 462	107 963	3 499	96,9%
Zakłady pracy chronionej	720	88 615	86 709	1 906	97,8%
Razem	21 705	200 077	194 672	5 405	97,3%

Źródło: dane SODiR

Zestawienie danych w Tabeli 2 pokazuje, że w opisywanym okresie pracownicy niepełnosprawni najczęściej tracili zatrudnienie w firmach, które zatrudniają **od 50 do 249 pracowników** (średnie przedsiębiorstwa). Liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych w tych firmach zmniejszyła się średnio o 6,3%. Co zaskakujące, w dużych przedsiębiorstwach zatrudnienie osób niepełnosprawnych w analizowanym okresie nieznacznie wzrosło (o 183 osoby).

Szczegółowe dane przedstawia Tabela nr 2.

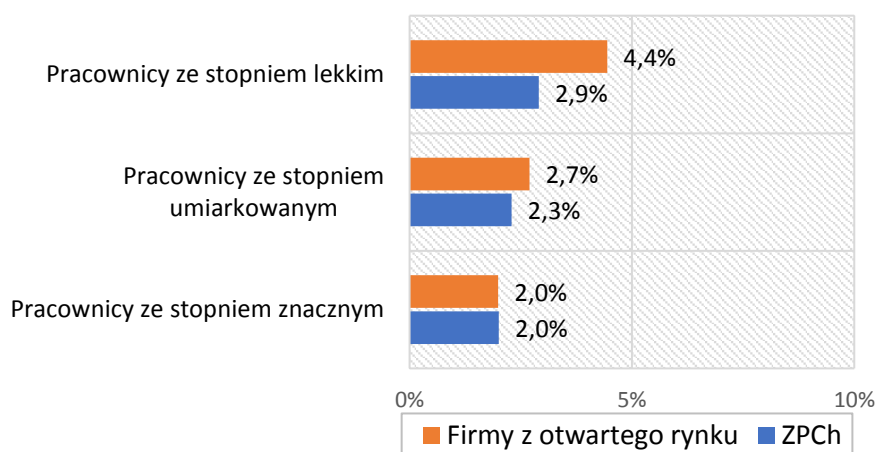
Tabela 2. Różnica w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych w okresie między lutym a majem 2020 roku z uwzględnieniem wielkości beneficjenta.

Wielkość beneficjenta	Liczba	Liczba pracowników niepełnosprawnych - Luty 2020	Liczba pracowników niepełnosprawnych - Maj 2020	Różnica [p2]-[p3]	
				Liczba	[%]
0	1	2	3	4	5
Mikro przedsiębiorca	12 829	24 269	23 398	871	96,4%
Mały przedsiębiorca	5 901	31 156	30 410	746	97,6%
Średni przedsiębiorca	2 252	62 770	58 821	3 949	93,7%
Duży przedsiębiorca	641	78 134	78 317	-183	100,2%
Pracodawca nie będący przedsiębiorcą	82	3 748	3 726	22	99,4%
Razem	21 705	200 077	194 672	5 405	97,3%

Źródło: dane SODiR

W badanym okresie zatrudnienie wśród pracowników niepełnosprawnych statystycznie najczęściej traciły **osoby z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności**, najrzadziej **osoby ze stopniem znacznym**. Taka zależność występuje zarówno w ZPCh, jak i firmach z otwartego rynku pracy. W tych ostatnich firmach pracownicy ze stopniem lekkim statystycznie **ponad dwukrotnie** częściej tracili pracę niż pracownicy niepełnosprawni ze stopniem znacznym.

Wykres 1. Spadek zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych w okresie luty – maj 2020 roku wg stopnia niepełnosprawności.

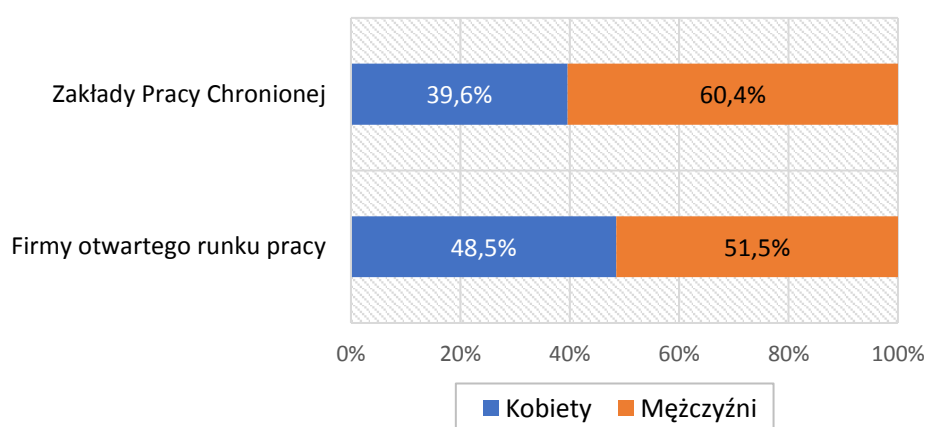


Źródło: dane SODiR, n=5 405

W zakładach pracy chronionej występuje znaczna dysproporcja (40/60) jeśli chodzi o zatrudnienie kobiet i mężczyzn na niekorzyść kobiet. W przedsiębiorstwach z otwartego rynku pracy liczba zatrudnionych kobiet i mężczyzn jest porównywalna (różnica wynosi 3%).

Wg danych GUS na koniec 2019 roku kobiety niepełnosprawne stanowiły 49,3% ogółu zatrudnionych osób niepełnosprawnych. Wskaźnik zatrudnienia dla mężczyzn niepełnosprawnych w tym okresie wynosił 15,7% a dla niepełnosprawnych kobiet 15,5%.¹

Wykres 2. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych wg płci na otwartym rynku pracy i w ZPCh



Źródło: dane SODiR

W obu typach firm nie ma natomiast znaczących różnic jeśli chodzi o redukcję zatrudnienia wśród kobiet i mężczyzn niepełnosprawnych.

Tabela 3. Różnica w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych w okresie między lutym a majem 2020 roku z uwzględnieniem płci i typu przedsiębiorcy.

Typ beneficjenta	Płeć	Liczba pracowników niepełnosprawnych - Luty 2020	Liczba pracowników niepełnosprawnych - Maj 2020	Różnica [p2]-[p3]	
				Liczba	[%]
0	1	2	3	4	5
Firmy z otwartego rynku	Kobiety	54 040	52 090	1 950	96,4%
	Mężczyźni	57 422	55 873	1 549	97,3%
ZPCh	Kobiety	35 085	34 285	800	97,7%
	Mężczyźni	53 530	52 424	1 106	97,9%
Razem		200 077	194 672	5 405	97,3%

Źródło: dane SODiR

¹ Dane GUS - Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2019 roku

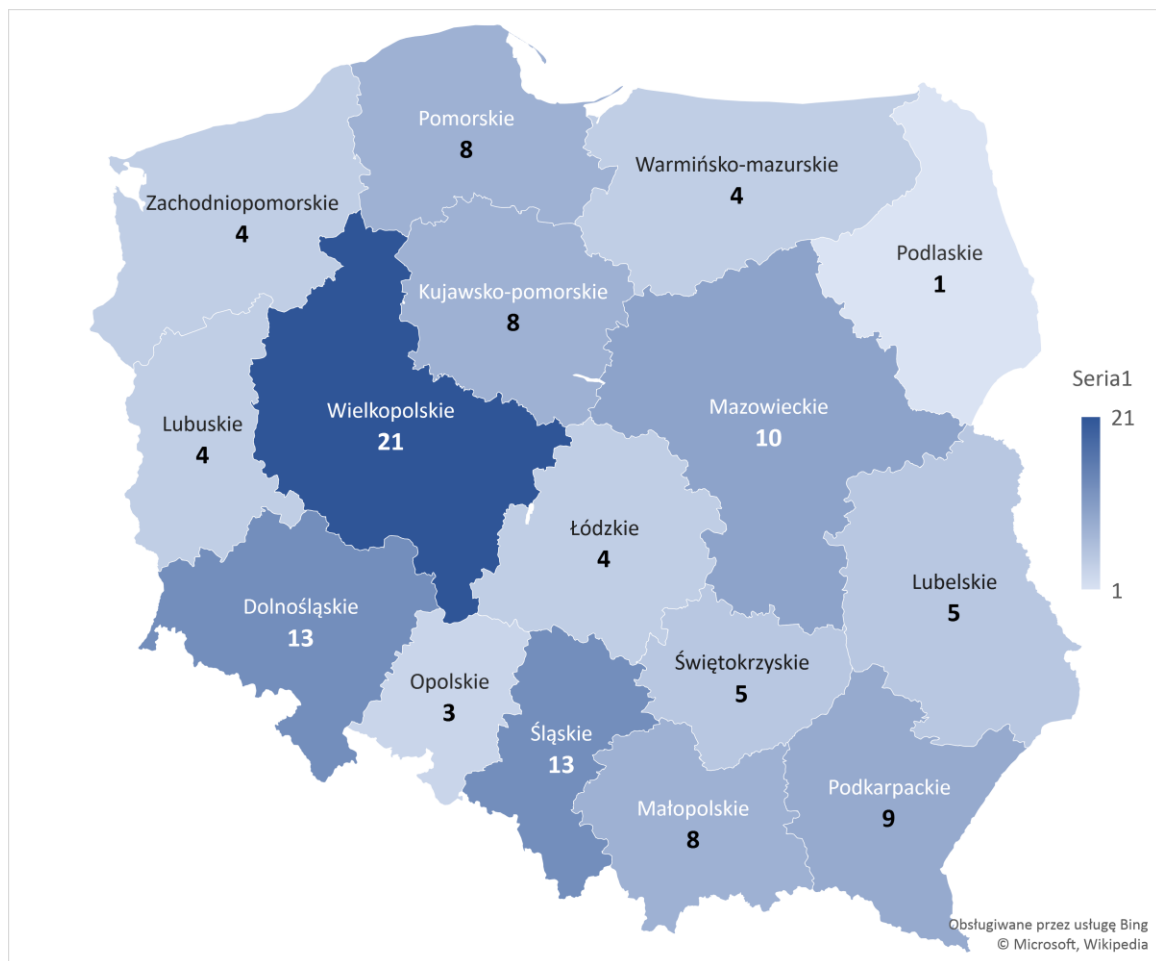
IV. WYNIKI BADAŃ TERENOWYCH

1. Zakłady Pracy Chronionej

Zakład pracy chronionej (ZPCh) – przedsiębiorstwo o specjalnym statusie prawnym, które jest przystosowane do zatrudniania osób z wyższymi stopniami niepełnosprawności. Głównym celem przedsiębiorstwa, oprócz wypracowania zysku, jest również aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych, które miałyby problem z wykonywaniem swoich zadań w zwykłym zakładzie pracy.

Zaproszenie do uczestnictwa w badaniu wysłano do wszystkich zakładów pracy chronionej, które w bazie SODiR miały zarejestrowany mail (677 z 854 wg stanu na koniec lutego 2020 roku). W badaniu wzięło udział **120 zakładów**, to jest **14,1% z ogółu ZPCh**. Najwięcej ankiet uzyskano z województwa wielkopolskiego – 21, najmniej – 1 ankietę z województwa podlaskiego.

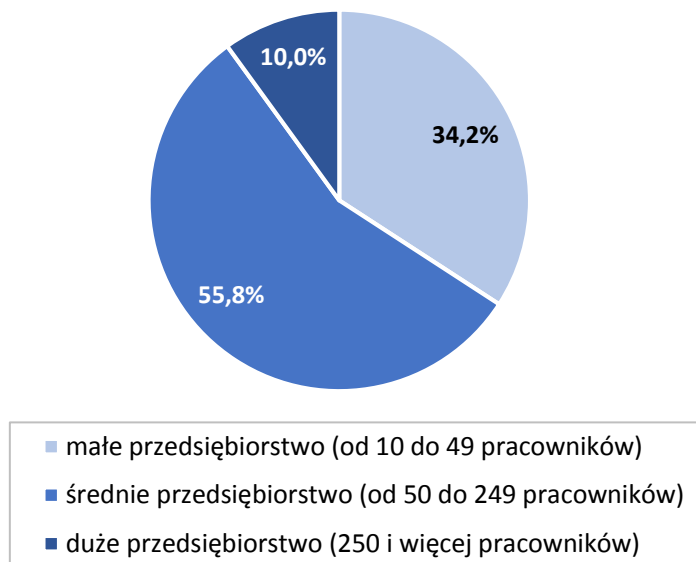
Wykres 3. Rozkład terytorialny uczestników badania.



Źródło: ankieta CAWI, n=120

Ponad połowę ZPCh - uczestników badania stanowią średnie przedsiębiorstwa (55,8%), nieco ponad 1/3 to firmy zaliczane do małych przedsiębiorstw, a co 10-ty badany to duże przedsiębiorstwo.

Wykres 4. Uczestnicy badania wg wielkości przedsiębiorstwa



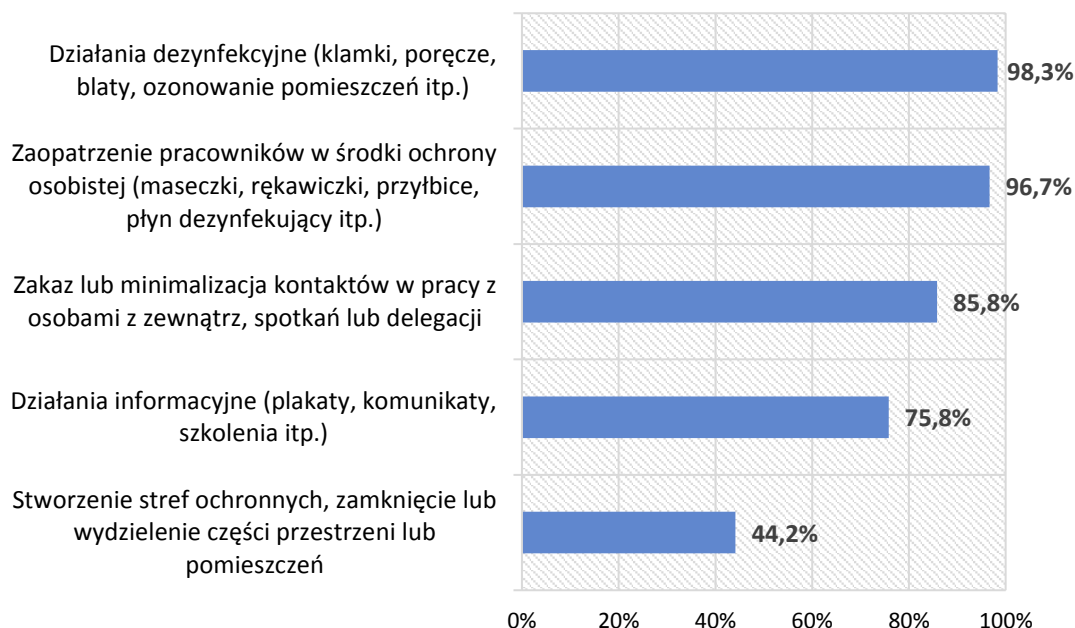
Źródło: ankieta CAWI, n=120

Uczestnicy badania w pierwszej kolejności zostali poproszeni o udzielenie odpowiedzi na pytanie: *Jakie działania związane z ochroną pracowników, w tym pracowników niepełnosprawnych podjęli Państwo w związku z epidemią COVID-19?*

Prawie wszyscy badani (98,3%) stwierdzili, że prowadzą w zakładzie działania dezynfekcyjne oraz zaopatrują pracowników w środki ochrony osobistej (96,7%). Duża część zakładów (85,8%) wprowadziła zakaz lub minimalizację kontaktów w pracy z osobami z zewnątrz, spotkań lub delegacji, a 3/4 badanych zakładów prowadziła akcje informacyjne na temat epidemii (plakaty, komunikaty, szkolenia itp.). W 44,2% badanych zakładów, w ramach ochrony pracowników przed epidemią, stworzono strefy ochronne, zamknięto lub wydzielono część przestrzeni/pomieszczeń.

Inne podejmowane działania dotyczące ochrony pracowników (odpowiedzi jednostkowe) to: akcje systematycznego mierzenia pracownikom temperatury, wprowadzenie dezynfekcji obuwia przed wejściem na teren zakładu oraz zakupienie pracownikom suplementów wzmacniających odporność.

Wykres 5. Działania podjęte przez pracodawców w związku z epidemią COVID-19 związane z ochroną pracowników, w tym pracowników niepełnosprawnych



Źródło: ankieta CAWI, n=120

W związku z zagrożeniem epidemiologicznym i obostrzeniami wprowadzonymi przez rząd w wielu firmach pracodawcy zmuszeni zostali do podjęcia szczególnych kroków celem zminimalizowania rozprzestrzeniania się wirusa, zapewnienia ciągłości pracy i funkcjonowania przedsiębiorstwa, a także zagwarantowania odpowiedniej ochrony pracownikom. Jednym z takich kroków była minimalizacja kontaktów między pracownikami poprzez wykorzystanie różnego rodzaju urlopów.

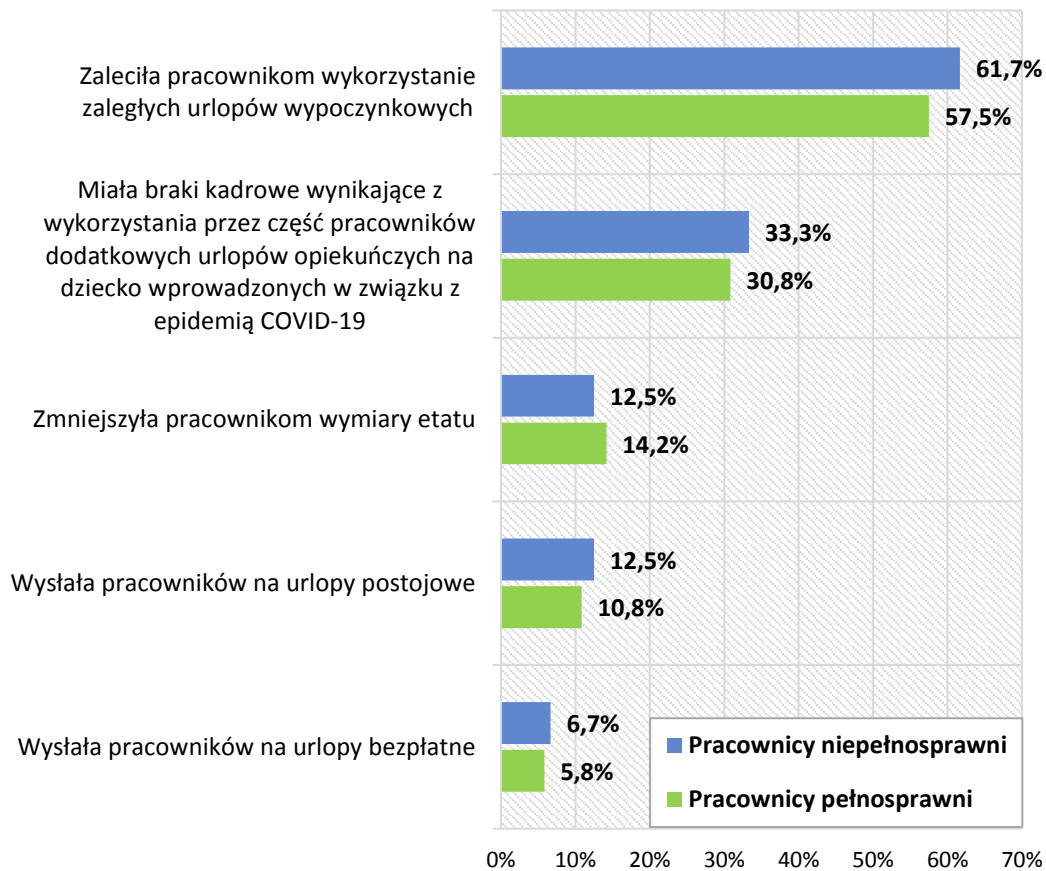
Z badania wynika, że w ponad połowie badanych firm w okresie trwania epidemii zalecono pracownikom wykorzystanie **zaległych urlopów wypoczynkowych** (pracownikom niepełnosprawnym – 61,7% i pełnosprawnym – 57,5% firm).

1/3 zakładów uczestniczących w badaniu stwierdziła, że w wyniku wykorzystania przez część pracowników niepełnosprawnych **dotatkowych urlopów opiekuńczych na dziecko** wprowadzonych w związku z epidemią COVID-19 miała braki kadrowe. Braki kadrowe pracowników pełnosprawnych z ww. powodu wykazało 30,8% firm.

Tylko nieliczne ZPCh wysyłały pracowników na **urlopy postojowe**. Taka sytuacja wystąpiła względem pracowników niepełnosprawnych w 12,5% zakładów, a względem pracowników pełnosprawnych w 10,8% firm.

Ponadto część pracodawców, w związku z epidemią, zmuszonych było do **zmniejszenia pracownikom wymiaru etatu**. Takie działanie w kontekście pracowników niepełnosprawnych wykazało 12,5% badanych ZPCh, względem pracowników pełnosprawnych 14,2% ZPCh.

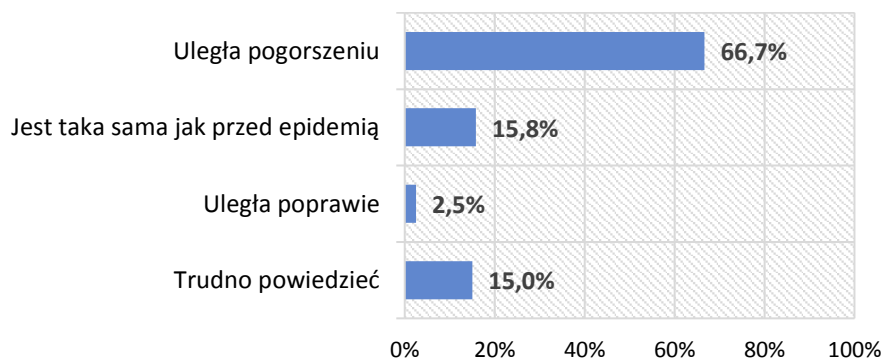
Wykres 6. Czy w związku z zagrożeniem epidemią Państwa firma?



Źródło: ankieta CAWI, n=120

2/3 badanych zakładów pracy chronionej stwierdziło, że w wyniku epidemii COVID-19 sytuacja ekonomiczna ich firmy **uległa pogorszeniu**. Niecałe 16% badanych stwierdziło, że sytuacja jest taka sama jak przed epidemią. Nieliczne ZPCh (3 firmy) stwierdziły, że w wyniku epidemii ich sytuacja uległa poprawie. Dwie z nich zajmują się produkcją odzieży wierzchniej oraz roboczej dlatego jest bardzo prawdopodobne, że uzyskały większe zamówienia na odzież ochronną. Trzecia firma prowadzi działalność związaną z gramami losowymi i zakładami wzajemnymi.

Wykres 7. Czy w wyniku epidemii sytuacja ekonomiczna Państwa firmy?



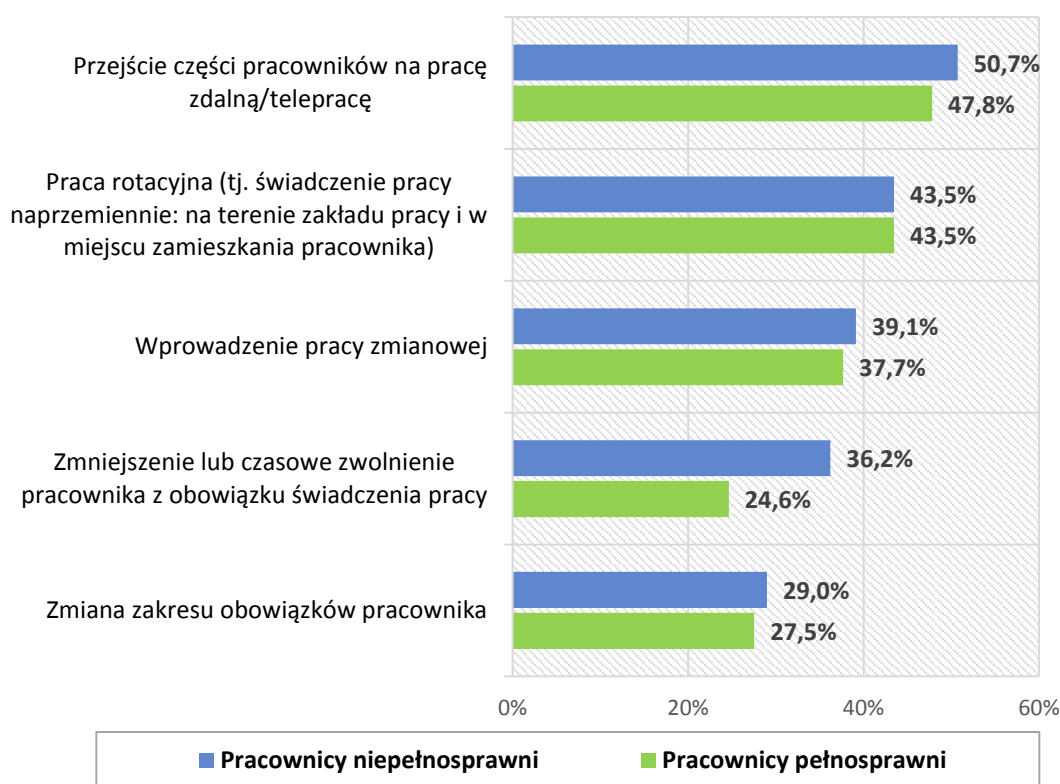
Źródło: ankieta CAWI, n=120

Z badania wynika, że **ponad połowa pracodawców ZPCh (57,5%) w związku z epidemią zmuszona została do wprowadzenia zmian w organizacji pracy.**

Najczęściej zmiany te dotyczyły przejścia części pracowników na pracę zdalną/telepracę, pracę rotacyjną oraz pracę zmianową, rzadziej zaś zmniejszenia lub czasowego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy oraz zmiany zakresu obowiązków pracownika.

Nieznacznie częściej zmiany w organizacji pracy wykazane na poniższym wykresie dotyczyły pracowników niepełnosprawnych niż pełnosprawnych, zwłaszcza w kwestii zmniejszenia lub czasowego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy. Wyjątek stanowi praca rotacyjna – porównywalna skala w przypadku obu grup pracowników.

Wykres 8. Zmiany organizacji pracy wprowadzone w związku z epidemią?



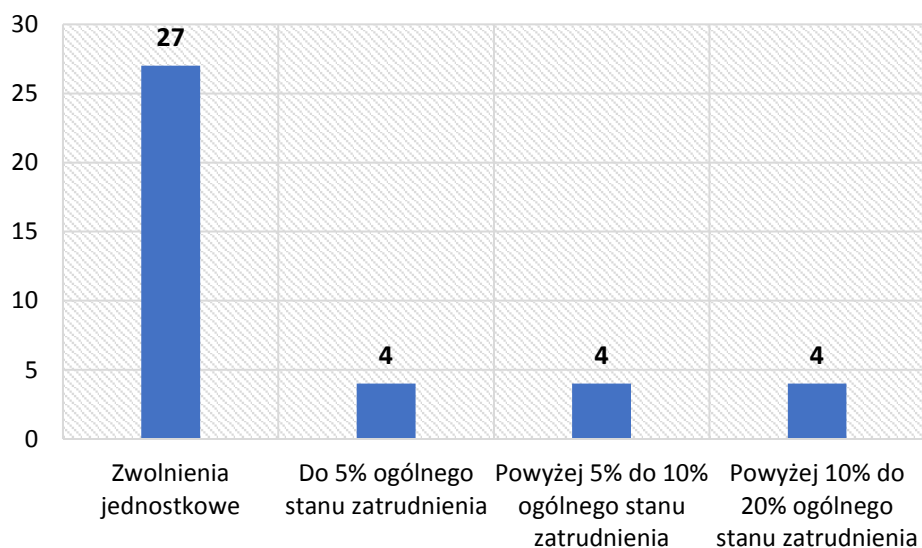
Źródło: ankieta CAWI, n=69

Oprócz zmian organizacyjnych wskazanych powyżej, ¼ podmiotów wskazała również inne zmiany (po kilka wskazań) jak:

- zachowanie odległości pomiędzy stanowiskami pracy 2 m,
- zmniejszenie liczby godzin obsługi klientów,
- więcej przerw w czasie godzin pracy,
- rozdzielanie zmian produkcyjnych, by ograniczyć kontakt między pracownikami,
- zakaz kontaktu biura/administracji z produkcją,
- przyjmowanie zamówień telefonicznie/mailowo,
- ograniczenie pracy biura do kontaktu telefonicznego i mailowego.

W wyniku epidemii w 1/3 badanych zakładów pracy chronionej (39) przeprowadzono redukcję zatrudnienia. W 27 przypadkach były to zwolnienia jednostkowe, w pozostałych zakładach (12) zwolnienia dotknęły od 5% do maksymalnie 20% zatrudnionych. Szczegółowe dane przedstawia Wykres 9.

Wykres 9. Redukcja zatrudnienia będąca wynikiem epidemii.



Źródło: ankieta CAWI, n=39

Spośród 39 ZPCh, w których w wyniku epidemii została przeprowadzona redukcja zatrudnienia w większości (30) zatrudnienie tracili również pracownicy niepełnosprawni. Oznacza to, że w ¼ zakładów, które wzięły udział w badaniu, część zatrudnionych osób niepełnosprawnych straciła pracę.

Tylko w co 10-tym ZPCh prowadzony był dialog społeczny z zakładową organizacją związkową, dotyczący działań podejmowanych przez pracodawcę w związku z epidemią COVID-19. Wynika to z faktu, iż w 83,3% badanych zakładach nie ma zarejestrowanych związków zawodowych.

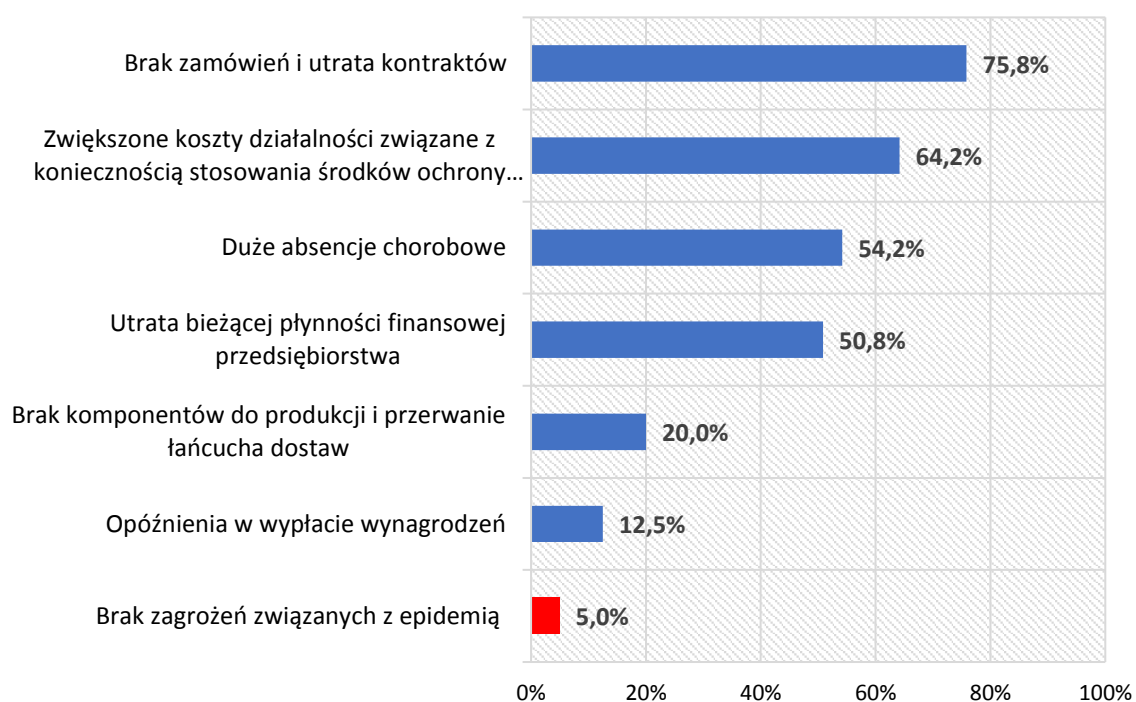
Najczęściej poruszonymi kwestiami były: działania informacyjne związane z epidemią, urlopy pracownicze, wyposażenie pracowników w środki ochrony osobistej oraz obniżenie wynagrodzeń i redukcja zatrudnienia.

Tabela 4. Zakres tematyczny dialogu z zakładową organizacją związkową w kwestiach dot. działań podejmowanych przez pracodawcę, związanych z epidemią COVID-19.

Zakres tematyczny	Liczba ZPCh
– działania informacyjne związane z epidemią	12
– wykorzystanie przez pracowników zaległych urlopów wypoczynkowych, wysłanie pracowników na urlopy bezpłatne i/lub urlopy postojowe	9
– działania związane z wyposażeniem pracowników w środki ochrony osobistej	7
– obniżenie wynagrodzenia przy zmniejszeniu/zachowaniu dotychczasowego wymiaru czasu pracy, redukcja zatrudnienia	5
– stworzenie stref ochronnych, zamknięcie lub wydzielenie części przestrzeni lub pomieszczeń	3
– wprowadzenie pracy zdalnej/telepracy	2
– wsparcie finansowe pracowników/pomoc socjalna	2
– wprowadzenie pracy zmianowej, pracy rotacyjnej (tj. świadczenie pracy naprzemiennie: na terenie zakładu pracy i w miejscu zamieszkania pracownika)	1

3/4 badanych zakładów jako zagrożenie w działalności firmy wynikające z epidemii, wskazuje na brak zamówień i utratę kontrahentów. Blisko 2/3 ZPCh zwraca uwagę na zwiększone koszty działalności związane z koniecznością stosowania środków ochrony pracowników. Ponad połowa badanych pracodawców jako zagrożenie dla działalności firmy wymieniła duże absencje chorobowe (54,2%) oraz utratę bieżącej płynności finansowej (50,8%).

Wykres 10. Zagrożenia związane z epidemią w kontekście działalności firmy w perspektywie półrocznej



Źródło: ankieta CAWI, n=120

Pojedyncze ZPCh wskazały jako zagrożenie: zatrzymanie inwestycji, zaległości w spłatach należności od kontrahentów, kumulację odroczonej składki ZUS oraz wysokie prawdopodobieństwo zachorowania kluczowych pracowników na koronawirusa, co spowoduje paraliż produkcji i brak możliwości realizacji bieżących zamówień.

Na **brak zagrożeń** w działalności firmy związanych z epidemią wskazało **5% badanych** firm. Szczegółowe dane przedstawia powyższy wykres.

Tylko 42% ZPCh, które wskazały zagrożenia wynikające z epidemii odpowiedziały na pytanie dotyczące planowanych działań minimalizujących te zagrożenia.

Działania, które planują podjąć/podejmują firmy mające na celu minimalizację tych zagrożeń to przede wszystkim (po 6-8 wskazań):

- poszukiwanie nowych kontrahentów, nowych rynków zbytu,
- stały kontakt z kontrahentami/odbiorcami – oferowanie im dłuższych terminów płatności, rabatów, obniżka cen usług/produktów,
- składanie wniosków o karencje w spłatach kredytów, odłożenie/częściowe umorzenie składek ZUS, podatku VAT,
- korzystanie ze wsparcia wynikającego z Tarczy antykryzysowej, wnioski o subwencję z PFR,
- ograniczenie kosztów działalności, ograniczenie inwestycji,
- poszukiwanie nowych źródeł przychodów w obszarach zbieżnych z zdolnościami wytwórczymi i technologicznymi przedsiębiorstwa, czasowa zmiana profilu produkcji, częściowe przebranżowienie,
- wprowadzenie obniżonego wymiaru czasu pracy i przestoju ekonomicznego, redukcję etatów, obniżenie wynagrodzenia,
- dbałość o codzienne i bieżące prewencyjne działania mające wpływ na nie rozprzestrzenianie pandemii, zakup środków ochrony dla pracowników.

Zdecydowana większość pracodawców uważa, że wszystkie podejmowane przez nich działania minimalizujące zagrożenia wynikające z epidemii mają wpływ na sytuację pracowników niepełnosprawnych: *„Sytuacja pracowników niepełnosprawnych, zależy od kondycji firmy”, „Podejmowane działania będą miały taki sam wpływ na sytuację pracowników niepełnosprawnych, jak i pełnosprawnych”, „Spółka nie dyskryminuje pracowników ze względu na niepełnosprawność. Przy ewentualnej redukcji zatrudnienia decydować będzie przydatność pracownika dla Spółki a nie jego stan zdrowia”.*

Tylko jedna firma, która wskazała **ograniczenie kosztów działalności**, jako działanie związane z minimalizacją zagrożeń wyraźnie zaznaczyła, że podejmowane działania nie będą miały wpływu na sytuację pracowników niepełnosprawnych.

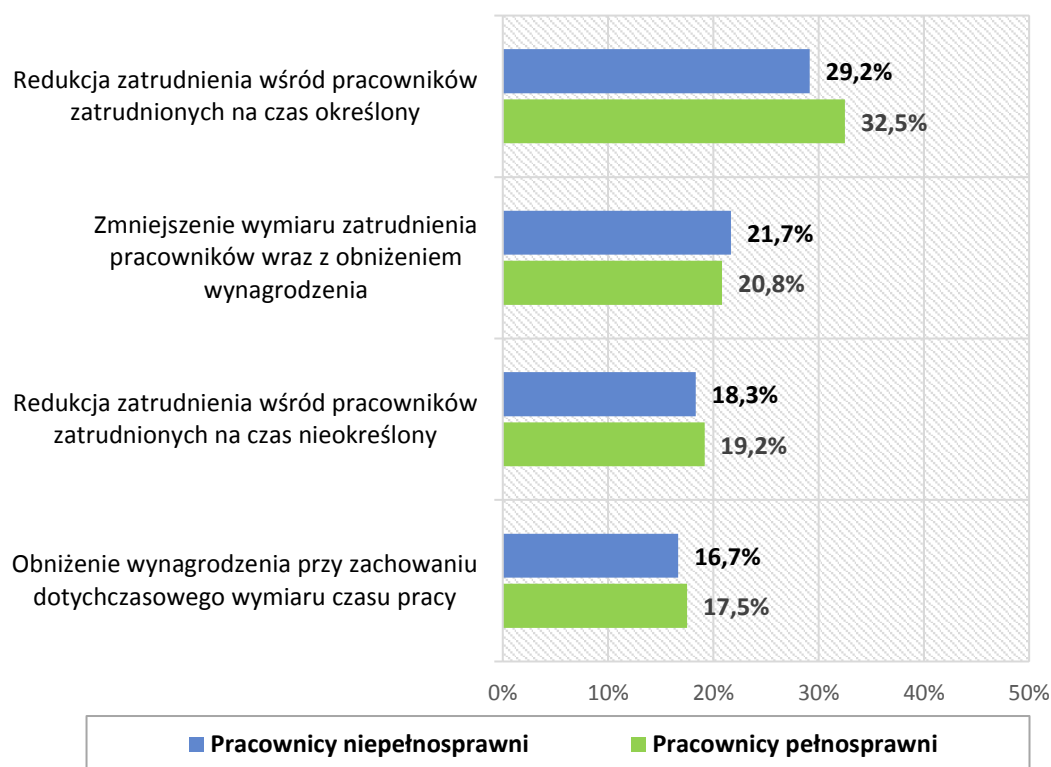
Z badania wynika, że jednym z negatywnych skutków epidemii w najbliższej przyszłości może być zmniejszenie zatrudnienia w zakładach pracy chronionej, w tym również wśród pracowników niepełnosprawnych.

Redukcję zatrudnienia wśród pracowników pełnosprawnych **zatrudnionych na czas określony** bierze pod uwagę co 3-ci badany ZPCh, wśród pracowników niepełnosprawnych 29,2%.

18-19% badanych rozważa redukcję zatrudnienia wśród pracowników pełnosprawnych i niepełnosprawnych **zatrudnionych na czas nieokreślony**.

Ponad 1/5 badanych bierze pod uwagę możliwość **zmniejszenia wymiaru zatrudnienia wraz z obniżeniem wynagrodzenia**. **Obniżenie wynagrodzenia przy zachowaniu dotychczasowego wymiaru czasu pracy** rozważa około 17% badanych ZPCh. Te sytuacje w podobnej skali dotyczą zarówno pracowników pełnosprawnych, jak i pracowników niepełnosprawnych.

Wykres 11. Czy w związku z epidemią i sytuacją ekonomiczną firmy w najbliższej przyszłości biorą Państwo pod uwagę:



Źródło: ankieta CAWI, n=120

Nieco ponad połowa badanych zakładów wyraziła swoją opinię na temat: *W jaki sposób doświadczenie w zakresie organizacji/formy pracy w okresie epidemii wpłynie na sposób wykonywania pracy w przyszłości, w szczególności na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych?*

Pracodawcy wypowiadając się na to pytanie najczęściej stwierdzali, że ta sytuacja **nie będzie miała wpływu** na organizację/formy pracy w ich firmie w przyszłości. Część pracodawców stwierdziła, że **na tą chwilę jeszcze nie wiedzą/trudno im powiedzieć** czy sytuacja i zaostrzenia związane z epidemią w przyszłości wymuszą na ich firmach jakieś zmiany.

Pewna część pracodawców (8) planuje utrzymać możliwość pracy zdalnej, która sprawdziła się w tym trudnym okresie. Kilku badanych stwierdziło, że okres pandemii nauczył ich działania w warunkach zagrożenia i przyczynił się do poprawy organizacji pracy. Pojedynczy pracodawcy wymieniali również: bardziej elastyczne reagowanie na pojawiające się zagrożenia lub problemy, zmianę organizacji pracy na bardziej efektywną (w wyniku czego można ograniczyć zatrudnienie) oraz inwestowanie w automatyzację i robotyzację (co również wpłynie na poziom zatrudnienia).

Tylko 22% badanych ZPCh stwierdziło, że w związku z epidemią wykorzystuje środki ZFRON na dodatkowe wsparcie pracowników niepełnosprawnych. Środki te wykorzystywane są przede wszystkim na zakup środków ochrony osobistej (środki dezynfekujące, maseczki, przyłbice, rękawice itp.).

W pojedynczych przypadkach pracodawcy wskazywali również na:

- dodatkowe środki ochrony dla służby medycznej obsługującej osoby niepełnosprawne, urządzenie dezynfekujące, itp.,
- wsparcie na dojazdy do pracy własnymi środkami lokomocji, dzięki czemu ograniczeniu ulegają kontakty z pozostałymi osobami w komunikacji zbiorowej,
- zakup dwóch komputerów dla niepełnosprawnych pracowników świadczących pracę zdalną,
- zwiększone środki na refundacje lekarstw i wyrobów medycznych,
- wynagrodzenie pracowników, zapomogi.

Jeśli niepełnosprawni pracownicy zgłaszali jakieś dodatkowe problemy w związku ze świadczeniem pracy - wynikające z epidemii - to zdecydowanie najczęściej dotyczyły one obawy przed zarażeniem się (16 wskazań na 28 odpowiedzi). Drugim istotnym problemem okazały się dojazdy do pracy (8 wskazań), co wynikało z ograniczeń działania komunikacji w tym okresie (zawieszenie przewozów). Inne powtarzające się problemy to:

- stres (3),
- zmiany w organizacji pracy, w tym wprowadzenie pracy zmianowej (3),
- obawa przed utratą pracy lub obniżeniem wynagrodzenia (3),
- uciążliwość pracy w maseczkach (2).

W pojedynczych przypadkach wskazywano na problemy ze zorganizowaniem opieki nad dziećmi, z dostępem do świadczeń medycznych oraz dokonywaniem zakupów podstawowych artykułów spożywczych.

Odpowiedzią na wspomniane problemy było zwiększenie zakupów środków ochrony osobistej (8 wskazań), ale też „tolerancyjne” podejście do wniosków o urlopy i dni wolne (4). Trzech respondentów twierdziło, że firma zorganizowała dowóz pracowników lub wprowadziła refundację kosztów dojazdu własnym transportem. Praktykowano także uruchomienie wsparcia doradczego i psychologicznego dla pracowników (2 wskazania).

Dwóch respondentów zadeklarowało, że zapewniono pracownikom wszystko to, o co prosili – w zakresie możliwości pracodawców.

2. Zakłady Aktywności Zawodowej

Zakłady aktywności zawodowej (ZAZ) to przedsiębiorstwa zobowiązane do zatrudniania osób niepełnosprawnych z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności, osób z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ZAZ wynosi co najmniej 70% ogółu wszystkich osób zatrudnionych (wskaźnik ten ustalany jest w osobach).

Informację o badaniu wraz z linkiem do ankiety wysłano drogą elektroniczną bezpośrednio do 120 zakładów aktywności zawodowej, które są finansowane ze środków PFRON. wg. algorytmu.² W badaniu wzięli udział przedstawiciele 65 ZAZ - 54% z ogółu zakładów, do których przesłano ankietę. Najwięcej wypełnionych ankiet pochodzi z województwa podkarpackiego (11), najmniej z województwa opolskiego (1). Nie otrzymano żadnej ankiety z województwa podlaskiego.

Wśród uczestników badania 27 podmiotów to małe przedsiębiorstwa - zatrudniające od 10 do 49 pracowników, 37 zakładów aktywności zawodowej to przedsiębiorstwa średnie, których stan zatrudnienia z definicji kształtuje się od 50 do 249 pracowników. W praktyce największy zakład aktywności zawodowej w Polsce zatrudnia 237 osób³.

Uczestnikom badania w pierwszej kolejności zadano pytanie dotyczące działań podjętych przez prowadzących ZAZ związanych z ochroną pracowników (w tym pracowników niepełnosprawnych).

Według deklaracji 63 badanych ZAZ (blisko 97%) podjęło działania bezpośrednio związane z ograniczaniem ryzyka rozprzestrzeniania się epidemii, polegające na zaopatrzeniu pracowników w środki ochrony osobistej takie jak: maseczki, rękawiczki, przyłbice, płyny dezynfekujące oraz dezynfekcja pomieszczeń zakładu pracy, klamek, poręczy oraz innych powierzchni. Niewiele mniej zakładów, bo 60 ZAZ (92,3%) wprowadziło ograniczenia związane z kontaktowaniem się pracowników z osobami z zewnątrz, a także ograniczenie lub zakaz spotkań czy udziału w delegacjach.

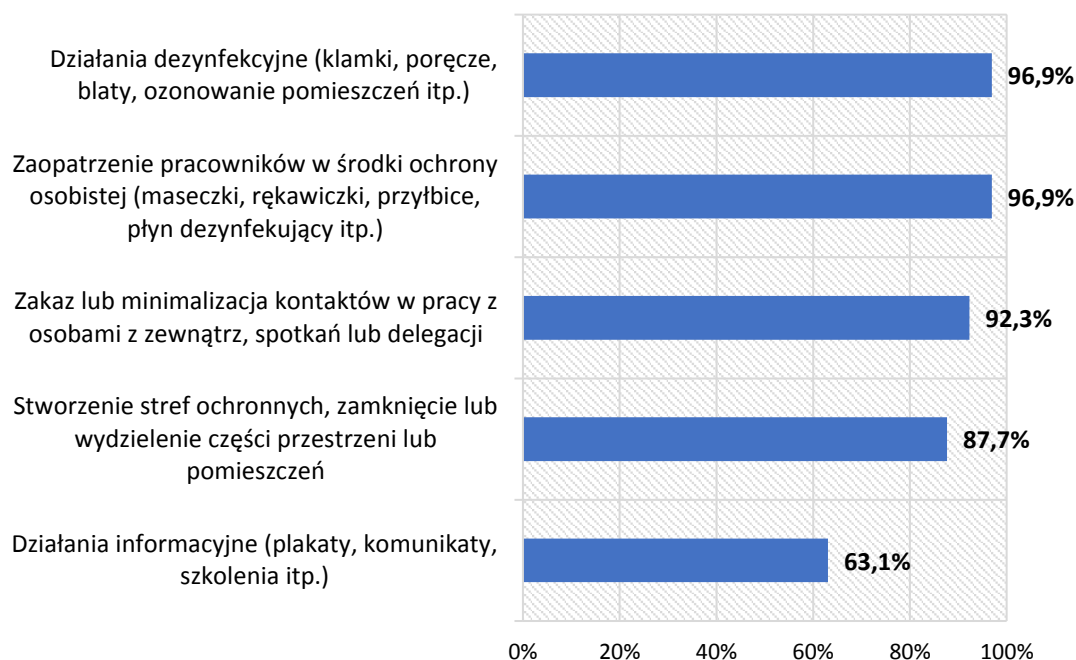
Znaczna grupa badanych (57 ZAZ - 87,7%) zdecydowała się na stworzenie stref ochronnych i zamknięcie lub wydzielenie części przestrzeni zakładów pracy. Działania informacyjne na temat ograniczeń lub zasad postępowania w trakcie epidemii zdecydowało się podjąć ok. 63% zakładów (41 ZAZ). Pojawiły się także odpowiedzi jednostkowe wskazujące na takie działania jak: zmiana organizacji pracy czy harmonogram rotacyjnego korzystania z pomieszczeń

² Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 maja 2003 r. w sprawie algorytmu przekazywania środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych samorządom wojewódzkim i powiatowym (Dz. U z 2019, poz. 1605, ze zm.)

³ Źródło danych: Departament ds. Finansowych PFRON (lipiec 2020 r.)

socjalnych, nakaz zachowywania 1,5 -metrowego dystansu lub monitoring osób wchodzących na teren zakładu pracy (dezynfekcja rąk, pomiar temperatury).

Wykres 12. Działania związane z ochroną pracowników, w tym pracowników niepełnosprawnych podjęte przez ZAZ w związku z epidemią COVID-19



Źródło: ankieta CAWI, n=65

Wyniki badania wskazują na to, że zdecydowana większość badanych zakładów poważnie potraktowała zagrożenie epidemią i wdrożyła działania o charakterze sanitarnym związane z ochroną pracowników (w tym pracowników niepełnosprawnych).

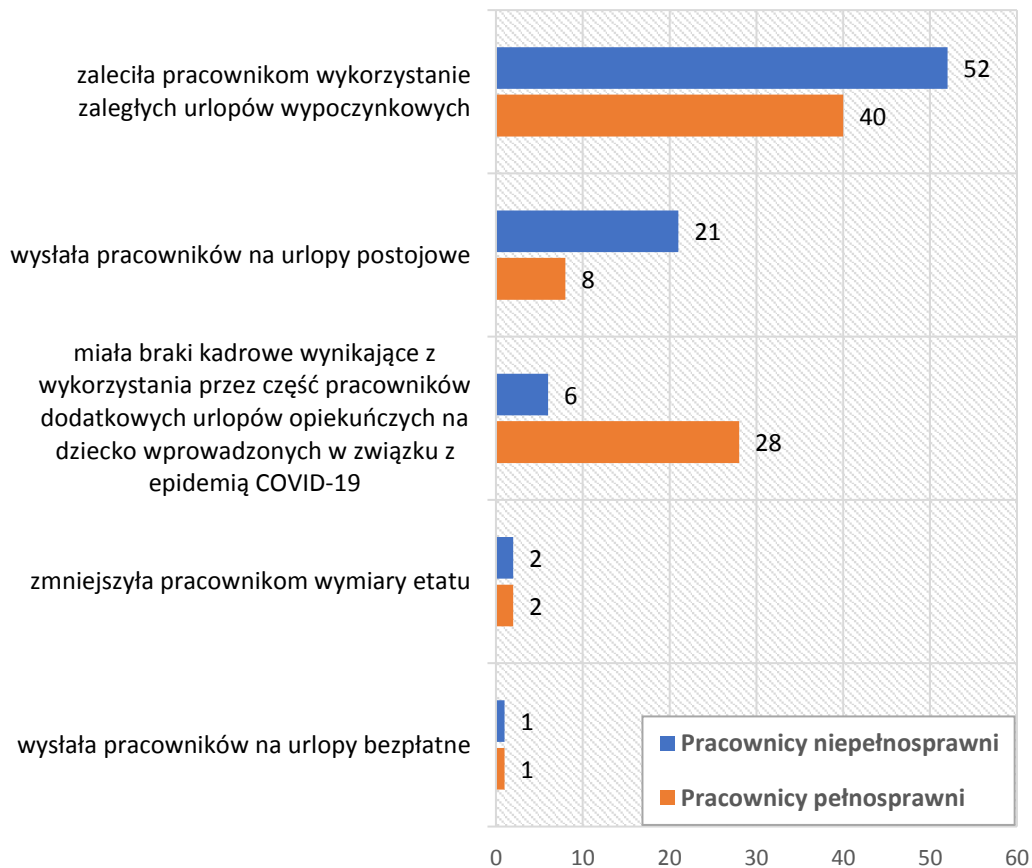
Pandemia COVID-19 stanowiła dla pracodawców wyzwanie w odniesieniu do planowania i organizacji pracy. **Kierujący zakładami aktywności zawodowej najczęściej zalecali pracownikom wykorzystanie zaległych urlopów wypoczynkowych, przy czym częściej takie rozwiązanie dotyczyło pracowników niepełnosprawnych – 52 wskazania; rzadziej pracowników pełnosprawnych – 40 wskazań .**

Zdecydowanie rzadziej korzystano z możliwości wysłania pracowników na urlopy postojowe, jednak także w tym przypadku takie rozwiązanie zdecydowanie częściej dotyczyło pracowników niepełnosprawnych – 21 wskazań ; w odniesieniu do pracowników pełnosprawnych – 8 wskazań .

Pracownicy pełnosprawni w znacznie większej liczbie badanych ZAZ korzystali z urlopów opiekuńczych na dziecko wprowadzonych w związku z epidemią COVID-19 niż pracownicy z

niepełnosprawnościami (28/6 wskazań). Wyniki badania pokazują również, że kierujący ZAZ rzadko zmniejszali pracownikom wymiar zatrudnienia w związku z epidemią a jeszcze rzadziej wysyłali pracowników na urlop bezpłatny.

Wykres 13. Czy w związku z zagrożeniem epidemią Państwa firma?

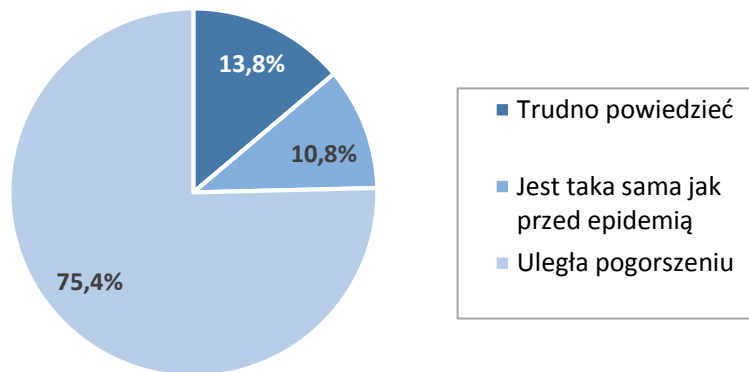


Źródło: ankieta CAWI, n=65

Pandemia koronawirusa wymusiła na wielu przedsiębiorcach ograniczenie lub okresowe wstrzymanie działalności gospodarczej, co musiało istotnie wpłynąć na sytuację finansową ich firm. Tą tezę potwierdzają wyniki niniejszego badania.

49 ZAZ (3/4 uczestniczących w badaniu) przyznało, że w wyniku epidemii ich sytuacja ekonomiczna uległa pogorszeniu, a tylko 7 ZAZ (10,8% respondentów) oceniło, że ich sytuacja nie uległa zmianie.

Wykres 14. Jaka jest sytuacja ekonomiczna ZAZ w wyniku epidemii?



Źródło: ankieta CAWI, n=65

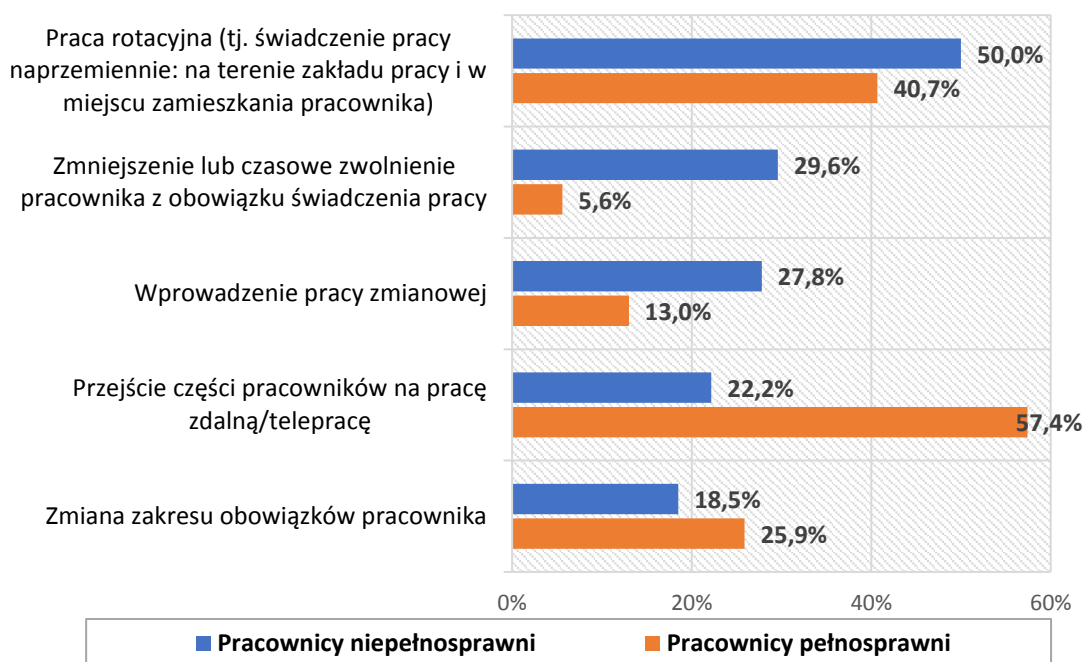
W związku z sytuacją epidemiczną **54 ZAZ (83,1% badanych zakładów) dokonało zmiany organizacji pracy**, a pozostałe 11 zakładów (16,9%) nie wprowadziło zmian w tym zakresie.

Najczęściej wdrożonym przez ZAZ rozwiązaniem ograniczającym ryzyko rozprzestrzeniania się koronawirusa była praca rotacyjna (tj. świadczenie pracy naprzemiennie na terenie zakładu pracy i w miejscu zamieszkania pracownika), która nieco częściej dotyczyła pracowników z niepełnosprawnościami (27 wskazań - 50%), niż pracowników pełnosprawnych (22 wskazania - 40,7%). Inną, podobnie często stosowaną zmianą organizacji pracy było przejście części pracowników na pracę zdalną/telepracę. W tym przypadku ten rodzaj pracy znacznie częściej (blisko 2,5-krotnie częściej) świadczyli pracownicy pełnosprawni (31 wskazań - 57,4 %) niż pracownicy niepełnosprawni. Tak duża różnica może wynikać z faktu, że w ZAZ zatrudniane są tylko osoby niepełnosprawne ze stopniem znacznym oraz niektóre osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (u których stwierdzono autyzm, chorobę psychiczną lub upośledzenie umysłowe). Ponadto ZAZ obowiązane są przepisami prawa do zapewnienia swoim niepełnosprawnym pracownikom zajęć rehabilitacyjnych (codziennie), co w warunkach częstszego przebywania pracowników w domu i obostrzeń związanych z epidemią może być niemożliwe do zrealizowania.

Tylko w 12 ZAZ (22,2%) pracownicy niepełnosprawni kierowani byli do pracy zdalnej. Wobec pracowników niepełnosprawnych preferowano pracę rotacyjną, zmianową lub czasowe ograniczenie/zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy.

Stosunkowo często zmniejszono lub czasowo zwalniano niepełnosprawnych pracowników z obowiązku świadczenia pracy (16 wskazań - 29,6%) lub wprowadzono wobec tej grupy pracowników pracę zmianową (15 wskazań - 27,8%). Tego typu rozwiązania zdecydowanie rzadziej dotyczyły pracowników pełnosprawnych (odpowiednio 3 (5,6%) i 7 (13%) wskazań).

Wykres 15. Zmiany organizacji pracy wprowadzone w ZAZ wynikające z epidemii



Źródło: ankieta CAWI, n=54

Badanych, którzy stwierdzili, że sytuacja związana z epidemią wymusiła na firmie zmianę organizacji pracy (54) zapytano, w jaki sposób doświadczenie w zakresie organizacji/formy pracy w okresie epidemii wpłynie na sposób wykonywania pracy w przyszłości, w szczególności na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych. Uzyskano 35 swobodnych wypowiedzi.

Najczęściej stwierdzano, że to doświadczenie w żaden sposób nie wpłynie na wykonywanie pracy i zatrudnienie osób niepełnosprawnych (17 wskazań), podkreślając jednocześnie konieczność utrzymania statusu zakładu aktywności zawodowej.

Kilku pracodawców zwróciło uwagę także na to, że dłuższe przerwy w aktywności osób niepełnosprawnych (w wyniku przestoju, urlopu, zwolnienia) stanowią duże wyzwanie dla zakładu, wynikające z konieczności ponownego wdrażania pracowników do pracy:

Stan epidemii nie może mieć wpływu na zatrudnienie osób niepełnosprawnych, ponieważ grozi to utratą statusu zakładu aktywności zawodowej.

Z mojego doświadczenia i obserwacji wywnioskowałam, iż nie można dopuścić do tego żeby pracowników niepełnosprawnych pozbawić przychodzenia do pracy. Osoby niepełnosprawne, jeżeli mają dłuższą przerwę niż dwa tygodnie, nie mogą się później w niej odnaleźć i doprowadza to do takiej sytuacji, że instruktorzy muszą ich na nowo wszystkiego uczyć i cała praca, która została wykonana do tej pory poszła na marne.

Jeszcze więcej czasu trzeba poświęcać na codzienny instruktaż, pracownicy z niepełnosprawnością po dwóch miesiącach przestoju nie umieją wykonywać swoich zwykłych obowiązków - nastąpiła destrukcja umiejętności zawodowych.

Podkreślono także znaczenie pracy i związanych z nią kontaktów dla pracowników niepełnosprawnych:

Nastąpił wzrost dyscypliny oraz szacunek do wykonywanej pracy i radość z możliwości spotkania z współpracownikami, a w szczególności z możliwości korzystania terapii zajęciowych- rehabilitacyjnych.

W pięciu ankietach wskazano na zamiar dalszego wykorzystywania pracy zdalnej dla części zadań, zaś w dwóch – na zainteresowanie utrzymaniem pracy zmianowej. Kilku badanych zauważyło korzyści związane z poprawą organizacji pracy, lepszym rozplanowaniem przestrzeni i przygotowaniem zespołu do szybszego podejmowania decyzji.

Pojawiły się także opinie, że jeszcze jest za wcześnie, by móc odpowiedzieć na pytanie w jaki sposób doświadczenie w zakresie organizacji/formy pracy w okresie epidemii wpłynie na sposób wykonywania pracy w ZAZ w przyszłości (4).

Kluczowym problemem poruszonym w badaniu była kwestia zwolnień pracowników. Na pytanie: czy sytuacja związana z epidemią wymusiła na Państwa firmie ograniczenie zatrudnienia, **przedstawiciele 60 ZAZ (92,3% badanych) oświadczyli, że nie było zwolnień pracowników**. Pozostałe 5 zakładów przyznało, że w związku z epidemią zwolniono pracowników, przy czym w 4 przypadkach były to zwolnienia jednostkowe, a w jednym zwolnienia stanowiły od 5% do 10% ogólnego stanu zatrudnienia sprzed epidemii - zakład ten zajmuje się wytwarzaniem gotowych posiłków i dań. W dwóch zakładach zwolnienia dotyczyły również pracowników niepełnosprawnych.

Z badania wynika, że tylko na terenie 3 z 65 zakładów aktywności zawodowej działają organizacje związkowe. Przedstawiciele tych ZAZ oświadczyli, że podejmowali dialog społeczny z zakładową organizacją związkową na temat działań związanych z epidemią COVID-19. Dialog dotyczył przede wszystkim działań informacyjnych związanych z epidemią oraz tematu wyposażenia pracowników w środki ochrony osobistej.

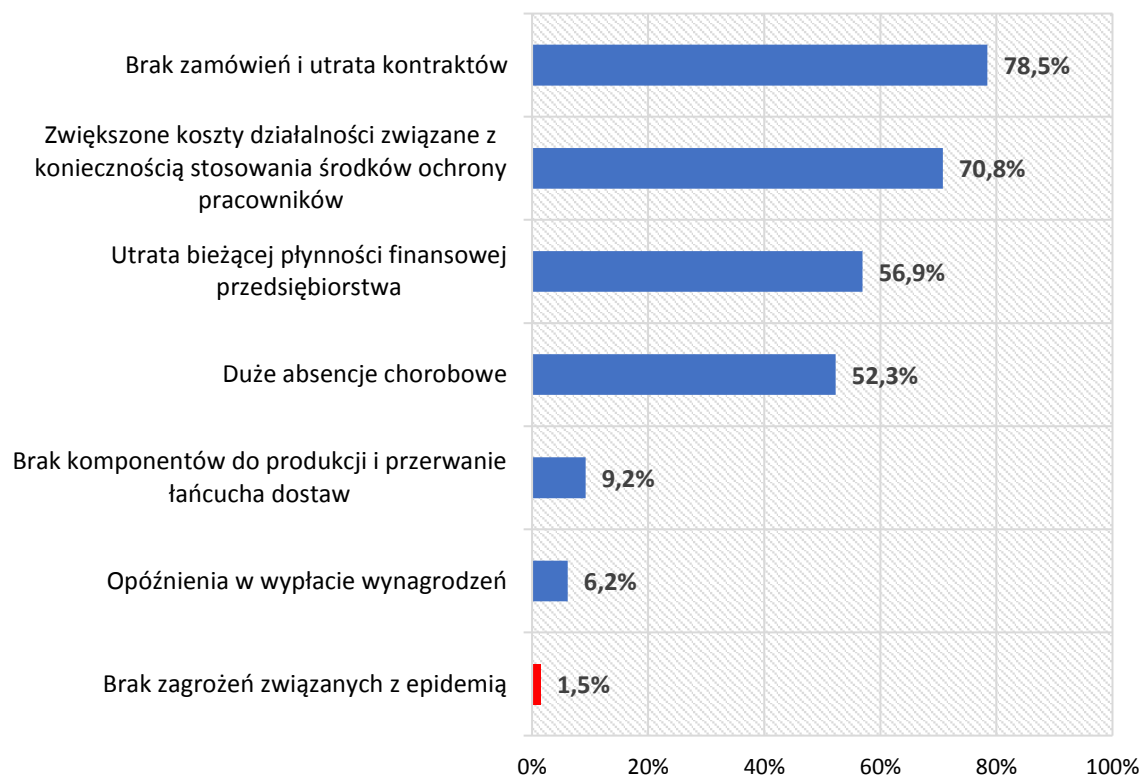
49 ZAZ (3/4 uczestniczących w badaniu) przyznało, że w wyniku epidemii ich sytuacja ekonomiczna uległa pogorszeniu, a tylko 7 ZAZ (10,8% respondentów) oceniło, że ich sytuacja nie uległa zmianie.

Wydłużający się okres zagrożenia rozprzestrzeniania i zachorowania na SARS-CoV-2 może powodować u pracodawców coraz większą niepewność co do rozwoju sytuacji w gospodarce, a co za tym idzie także kondycji firm.

Zapytano prowadzących ZAZ o przewidywane przez nich zagrożenia w kontekście działalności ich zakładów w perspektywie półrocznej. **Największe obawy dotyczą braku zamówień i utraty kontraktów (51 ZAZ - 78,5%) oraz zwiększenia kosztów działalności w związku z koniecznością wyposażenia pracowników w środki ochrony osobistej (46 ZAZ -70,8%).**

Nieco mniej zakładów wskazało na zagrożenie związane z utratą płynności finansowej (37 ZAZ - 56,9%). ZAZ obawiają się także niedoborów kadrowych związanych ze spodziewaną w przyszłości dużą absencją chorobową (37 ZAZ -52,3%). Wyniki badania wskazują na to, że **kierujący zakładami aktywności zawodowej najmniej obawiają się opóźnień w wypłacie wynagrodzeń (4 ZAZ - 6,2% wskazań).**

Wykres 16. Jakie zagrożenia związane z epidemią widzicie Państwo w kontekście działalności firmy (w perspektywie półrocznej)?



Źródło: ankieta CAWI, n=65

Respondenci, którzy wskazali, że dostrzegają jakiegokolwiek zagrożenia związane z epidemią w kontekście działalności firmy - w perspektywie półrocznej wypowiedzieli się na temat działań, jakie planują podjąć dla minimalizacji tych zagrożeń. Na 64, którzy dostrzegają zagrożenia, odpowiedzi o działaniach minimalizujących zechciało udzielić jedynie 32.

Udzielone odpowiedzi zgrupowano w kilka kategorii:

- Największa grupa (24 wskazań) skupia się na poszukiwaniu nowych klientów i dostosowaniu działań firmy do potrzeb rynku poprzez wprowadzenie nowych produktów czy wręcz zmianę profilu działania lub wprowadzenie nowych form działania (sprzedaż przez Internet); w tej grupie mieszczą się także wzmożone działania marketingowe;

- Druga grupa działań (7 wskazań) odnosi się do wykorzystanie możliwości wynikających z kolejnych „tarcz”, czyli pomocy rządowej i ubiegania się o wsparcie z PFRON;
- Kolejna grupa działań (6 wskazań) dotyczy odzyskania klientów m.in. poprzez obniżenie cen, negocjowanie warunków płatności i mobilizowanie pracowników w celu wywiązania się ze zobowiązań wobec klientów
- W dwóch przypadkach wspomniano o rozmowach uświadamiających i uspokajających z pracownikami i zwiększeniu środków ochrony osobistej.

Trzech respondentów twierdzi, że nie ma żadnego wpływu na wskazane zagrożenia.

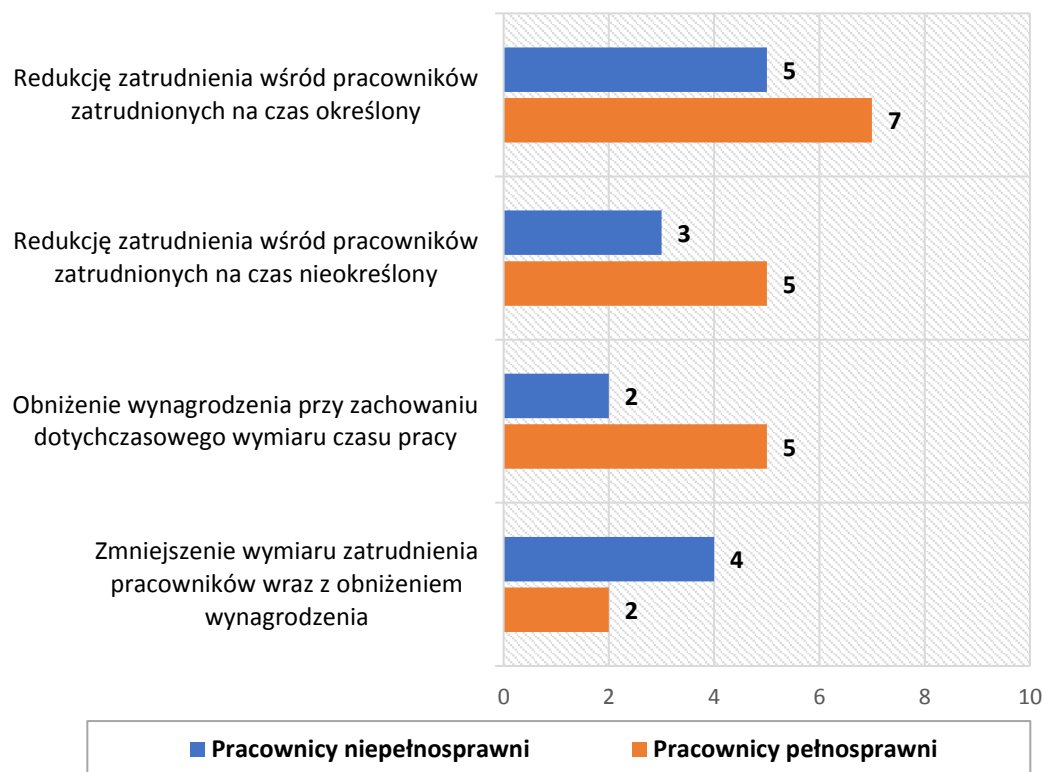
Podkreślenia wymaga, że część planowanych działań powiązanych jest z typem wskazanych zagrożeń tj.: utratą zamówień i kontrahentów (przeciwdziałaniem ma być dostosowanie działań firmy do potrzeb rynku; zmiana profilu działalności; form sprzedaży) oraz utratą płynności finansowej (przeciwdziałaniem mają być starania o wsparcie ze środków publicznych).

Zdaniem badanych każde z planowanych działań ma lub będzie miało wpływ na sytuację pracowników: jeśli okażą się skuteczne (będą zamówienia lub przynajmniej uda się uzyskać wsparcie ochronne), wówczas ZAZ przetrwa, a pracownicy utrzymają zatrudnienie, jeśli jednak okażą się nieskuteczne – wówczas w skrajnym przypadku grozi to likwidacją zakładu. Badani zgodnie podkreślają, że ich dążeniem jest, by sytuacja osób niepełnosprawnych nie uległa pogorszeniu.

Zakłady aktywności zawodowej to przedsiębiorstwa, które ze względu na wysoki wskaźnik zatrudnienia osób z orzeczeniem o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności oraz specyficzną formułę organizacyjną mogą liczyć na znaczące dofinansowanie ze środków publicznych do wynagrodzeń osób z niepełnosprawnościami oraz dofinansowanie do wynagrodzeń personelu kierowniczego, administracyjnego, rehabilitacyjnego i obsługowego. Stąd zapewne relatywnie **niska jest liczba wskazań przedstawicieli ZAZ w odniesieniu do ewentualnego ograniczenia w najbliższej przyszłości zatrudnienia lub obniżenia wynagrodzeń pracownikom w związku z epidemią i sytuacją ekonomiczną firmy.**

Przedstawiciele ZAZ, jeżeli już dostrzegają ryzyko redukcji zatrudnienia, to w pierwszej kolejności wśród pracowników pełnosprawnych (7 wskazań dot. zatrudnionych na czas określony i 5 wskazań - dot. zatrudnionych na czas nieokreślony), niż wśród pracowników niepełnosprawnych (odpowiednio 5 wskazań i 3 wskazania). Podobne proporcje wskazań dotyczą prognozowanego obniżenia wynagrodzenia przy zachowaniu dotychczasowego wymiaru czasu pracy (5 wskazań dot. pełnosprawnych a 2 wskazania - pracowników niepełnosprawnych).

Wykres 17. Czy w związku z epidemią i sytuacją ekonomiczną firmy w najbliższej przyszłości biorą Państwo pod uwagę:



Źródło: ankieta CAWI, n=65

Sytuacja związana z epidemią, w tym m.in. wymagany dystans społeczny, utrudniony dostęp do służby zdrowia i inne obostrzenia mogły wpływać na poczucie niepewności, zagrożenia i utrudniać codzienne funkcjonowanie, w szczególności osób z niepełnosprawnościami. Dlatego zapytano przedstawicieli ZAZ, czy w związku z epidemią wykorzystywano środki z zakładowego funduszu aktywności (ZFA) na wsparcie niepełnosprawnych pracowników. Zakładowy Fundusz Aktywności tworzony przez organizatora ZAZ ze środków pochodzących z działalności gospodarczej oraz zwolnień podatkowych przeznacza się m.in. zakup sprzętu i wyposażenia pomagającego osobie niepełnosprawnej w samodzielnym życiu i uczestnictwie w życiu społecznym.

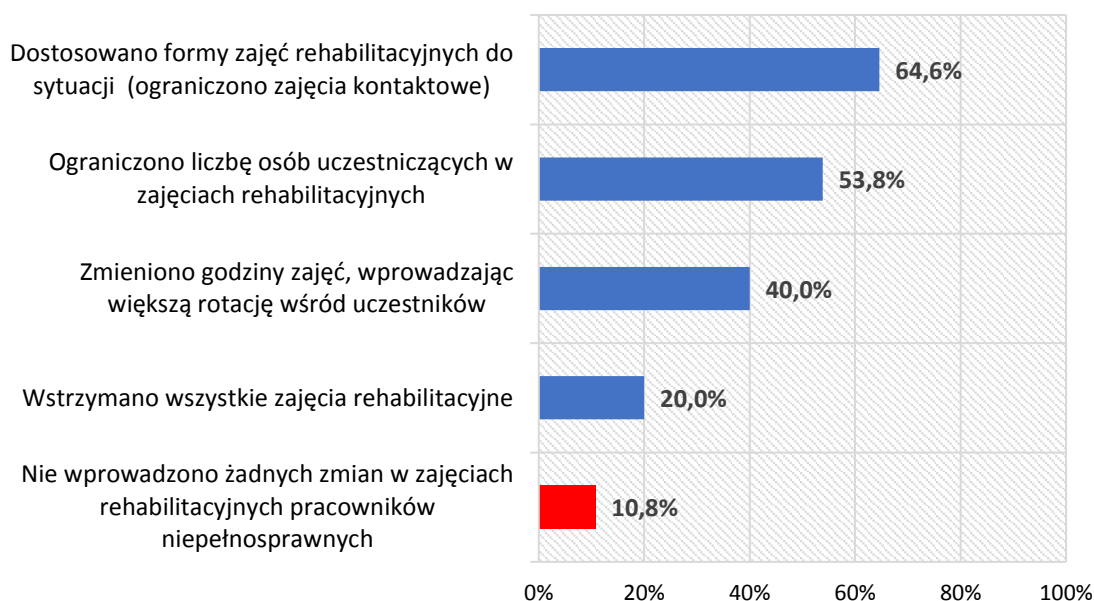
Przedstawiciele 15 zakładów aktywności zawodowej (23,1%) spośród 65 zakładów uczestniczących w badaniu oświadczyło, że udzieliło wsparcia z ZFA na zaspokojenie potrzeb związanych z epidemią. 13 z nich oświadczyło, że środki ZFA przeznaczano na środki ochrony osobistej (również do wykorzystania poza zakładem pracy), wynagrodzenia i pomoc materialną, dowóz pracowników do pracy i refundację kosztów dojazdu własnym transportem, dowóz materiałów do prac wykonywanych w domu.

Zakłady aktywności zawodowej zobowiązane są zapewnić zajęcia rehabilitacyjne dla pracowników z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności w wymiarze nie mniejszym niż 60 minut dziennie (z możliwością przedłużenia do 120 min).

W momencie wprowadzenia obowiązku zachowywania dystansu społecznego w związku ze wrastającą liczbą zakażeń koronawirusem, realizacja rehabilitacji osób niepełnosprawnych w większości ZAZ została ograniczona lub zawieszona.

13 ZAZ (20%) wstrzymało całkowicie rehabilitację osób niepełnosprawnych. W 7 ZAZ (10,8%) nie wprowadzono żadnych zmian w organizacji zajęć rehabilitacyjnych. **Blisko 2/3 zakładów (42 ZAZ - 64,6%) zdecydowało się dostosować formy zajęć rehabilitacyjnych do epidemicznych obustrzeń** poprzez ograniczenie zajęć kontaktowych, zmniejszenie liczby osób uczestniczących jednocześnie w zajęciach (35 ZAZ - 53,8%) oraz zmianę godzin zajęć w celu zminimalizowania bezpośrednich kontaktów osób korzystających z rehabilitacji (26 ZAZ - 40%). Inne, pojedyncze zgłoszone przez respondentów zmiany organizacji zajęć rehabilitacyjnych, to rezygnacja z usług rehabilitantów zewnętrznych i wprowadzenie rozwiązań zwiększających reżim sanitarny.

Wykres 18. Zmiany w obowiązkowych zajęciach rehabilitacyjnych pracowników niepełnosprawnych wprowadzono w związku z ograniczeniami wynikającymi z epidemii.



Źródło: ankieta CAWI, n=65

Na pytanie: czy niepełnosprawni pracownicy Państwa firmy zgłaszali dodatkowe problemy w związku ze świadczeniem pracy, wynikające z epidemii, 20 ZAZ (30,8%) odpowiedziało „tak”; pozostałe 45 zakładów (69,2%) oświadczyło, że nie było tego typu zgłoszeń od pracowników z niepełnosprawnościami.

Jeśli niepełnosprawni pracownicy zgłaszali jakieś dodatkowe problemy w związku ze świadczeniem pracy, wynikające z epidemii, to zdecydowanie najczęściej dotyczyły one obawy przed zarażeniem się (11 wskazań na 20 odpowiedzi). Drugim istotnym problemem okazały się dojazdy do pracy (10 wskazań), co wynikało z ograniczeń działania komunikacji w tym okresie (zawieszenie przewozów). Inne powtarzające się problemy to:

- obawa przed utratą pracy (3),
- uciążliwość pracy w maseczkach i ogólnie uciążliwość reżimu sanitarnego (3),
- obawa przed izolacją, związaną m.in. z przestojami (3).

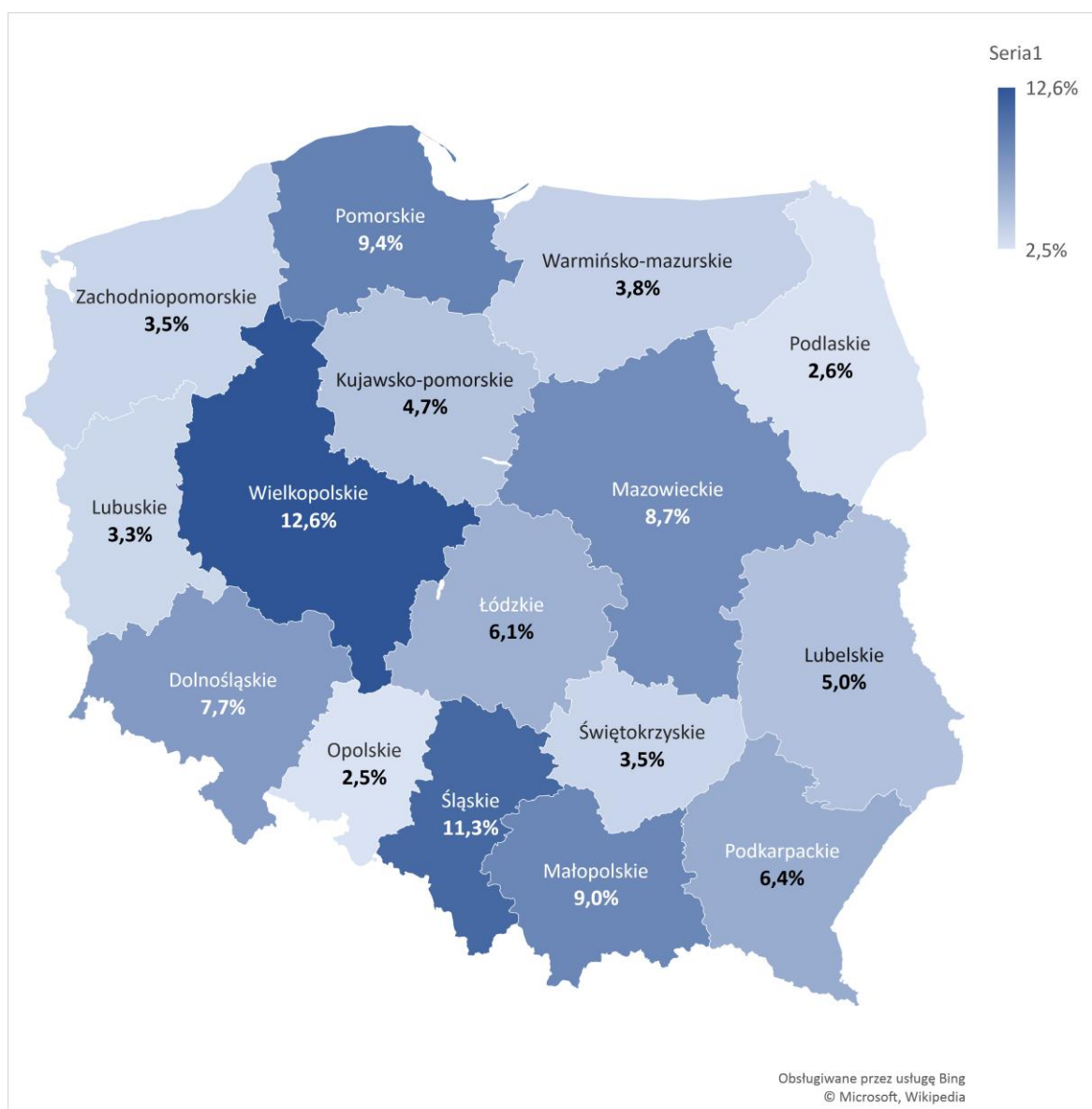
Dążąc do minimalizacji i przewycięzania wskazanych problemów firmy przede wszystkim udzielały wsparcia psychologicznego oraz doradczego (9 wskazań). W 6 przypadkach zorganizowano dowóz pracowników do pracy oraz dostosowywano godziny pracy do możliwości dojazdu (2). Ponadto udzielano urlopów, a także zwalniano ze świadczenia pracy te osoby, które nie mogły bezpiecznie dojechać do pracy, a wykonywanie przez nie pracy nie było w danym momencie niezbędne (3).

3. Pracodawcy z otwartego rynku pracy.

Ankiety przesłano do 3064 firm z otwartego rynku pracy. **Uzyskano zwrot w postaci 808 wypełnionych kwestionariuszy.** Stopa zwrotu kwestionariuszy w badaniu CAWI z udziałem pracodawców z otwartego rynku pracy wyniosła 26,4 %.

Spośród firm, które przystąpiły do badania najmniej miało siedzibę na terenie województwa opolskiego 2,5% (N=20) oraz podlaskiego 2,6%. Najliczniej reprezentowani byli przedsiębiorcy zatrudniający osoby niepełnosprawne z województwa wielkopolskiego 12,6% (N=102) oraz śląskiego 11,3%.

Wykres 19. Struktura próby – podział terytorialny pracodawców otwartego rynku pracy.



Źródło: ankieta CAWI, n=808

Najliczniej reprezentowane w badaniu były małe przedsiębiorstwa (38% z ogółu podmiotów), najmniej liczną grupą były duże przedsiębiorstwa (3,8%). Proporcje te różnią się od rozkładu wielkości przedsiębiorstw zatrudniających osoby niepełnosprawne w całej populacji tych firm. W populacji firm, które zatrudniają osoby niepełnosprawne około 60% stanowią mikroprzedsiębiorstwa, następnie małe przedsiębiorstwa 25%, średnie przedsiębiorstwa 8% i duże przedsiębiorstwa 2,3%.

Tabela 5. Struktura próby – pracodawcy z otwartego rynku pracy według wielkości firmy.

Wielkość przedsiębiorstwa	Liczba	[%]
– małe przedsiębiorstwo	307	38,0%
– mikroprzedsiębiorstwo	251	31,1%
– średnie przedsiębiorstwo	219	27,1%
– duże przedsiębiorstwo	31	3,8%
Razem	808	100,0%

Źródło: ankieta CAWI, n=808

Wyniki badania wskazują, że pracodawcy z otwartego rynku pracy nie pozostali bierni wobec zagrożeń związanych z pandemią COVID-19 i podjęli szereg działań związanych z ochroną pracowników. Najczęściej wskazywano na takie działania jak zaopatrzenie pracowników w środki ochrony osobistej 93,3% oraz działania dezynfekcyjne 88,7%. Najbardziej stosowano środki związane ze zmianą aranżacji przestrzeni jak stworzenie stref ochronnych, zamknięcie lub wydzielenie części przestrzeni lub pomieszczeń - 41,2% firm.

W kategorii Inne z 88 zaznaczeń, udzielono 45 odpowiedzi otwartych. Najczęściej wymienianym działaniem związanym z ochroną pracowników w związku z pandemią COVID-19 była zmiana organizacji pracy na pracę zdalną – 25 wskazań, następnie wprowadzenie zmianowego systemu pracy – 7 wskazań i mniej liczne odpowiedzi jak np. codzienne mierzenie temperatury (3 wskazania), wysyłanie pracowników na urlopy – 2 odpowiedzi.

Tabela 6. Jakie działania związane z ochroną pracowników, w tym pracowników niepełnosprawnych podjęli Państwo w związku z epidemią COVID-19?

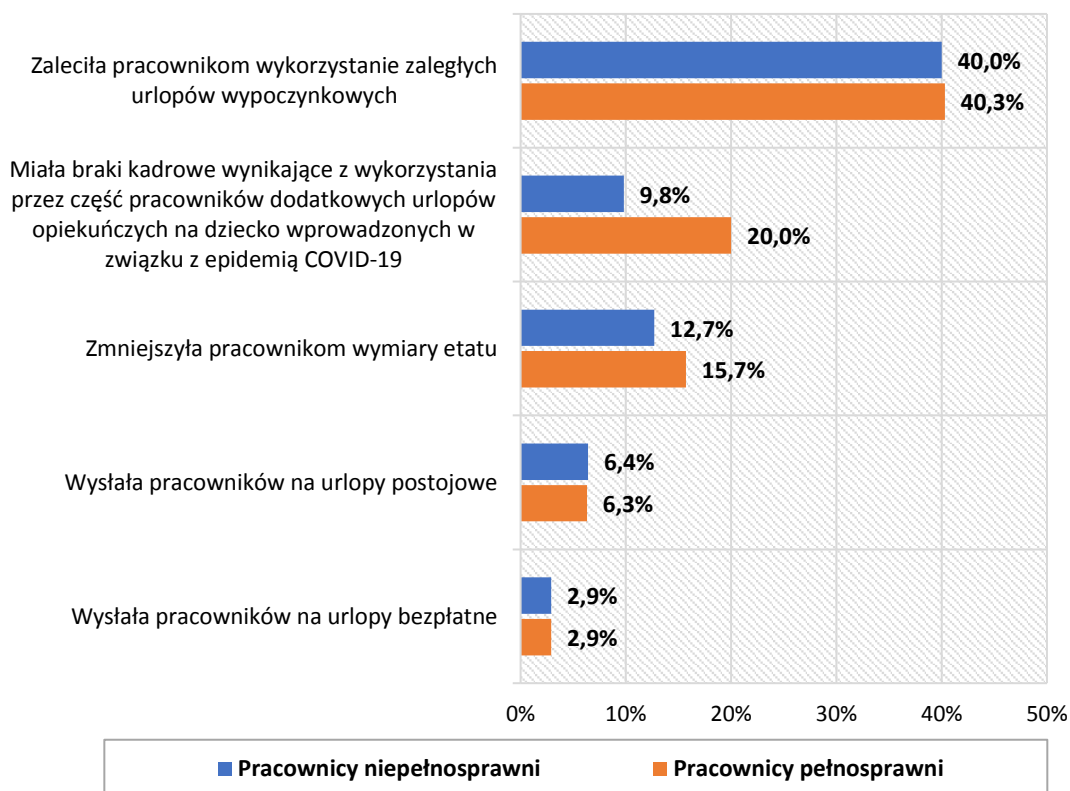
Działania związane z ochroną pracowników	Liczba	[%]
Zaopatrzenie pracowników w środki ochrony osobistej	754	93,3%
Działania dezynfekcyjne (klamki, poręcze, blaty, ozonowanie pomieszczeń itp.)	717	88,7%
Zakaz lub minimalizacja kontaktów w pracy z osobami z zewnątrz, spotkań lub delegacji	635	78,6%
Działania informacyjne (plakaty, komunikaty, szkolenia itp.)	555	68,7%
Stworzenie stref ochronnych, zamknięcie lub wydzielenie części przestrzeni lub pomieszczeń	333	41,2%
Inne	88	10,9%

Źródło: ankieta CAWI, n=808, pytanie wielokrotnego wyboru

W związku z epidemią COVID-19 pracodawcy najczęściej zlecali pracownikom pełnosprawnym i niepełnosprawnym wykorzystanie zaległych urlopów wypoczynkowych (40% firm). Niepełnosprawni pracownicy o połowę rzadziej korzystali z dodatkowych urlopów opiekuńczych na dziecko wprowadzonych w związku z zagrożeniem epidemiologicznym. Niewielka część firm zdecydowała się zmniejszyć pracownikom wymiar etatu - 15,7%. Wyróżniającym się wynikiem jest dosyć niski procent pracowników, którzy korzystali z urlopów postojowych: około 6,3%.

Wyniki wskazują na to, że pracodawcy znacznie częściej negocjowali z pracownikami lub zlecali im wykorzystanie zaległych urlopów wypoczynkowych niż pracownicy zdecydowali się skorzystać z urlopów i świadczeń postojowych. Jednym z czynników, który mógł wpłynąć na tak niski procent udzielanych urlopów i świadczeń postojowych może być aspekt finansowy. W ramach świadczenia postojowego, przy spełnieniu warunków określonych w rozporządzeniu cytowanym poniżej, można uzyskać do 80% kwoty minimalnego wynagrodzenia, obowiązującego w 2020 roku, tj. 2 080,00 zł więc z punktu widzenia pracownika może nie być to najkorzystniejsze ekonomicznie rozwiązanie.

Wykres 20. Czy w związku z zagrożeniem epidemią Państwa firma?



Źródło: ankieta CAWI, n=796, pytanie wielokrotnego wyboru

W tabeli poniżej przedstawiono zależności, w których uwidocznione są różnice między częstością korzystania z danego działania związanego z pandemią COVID-19 a wielkością przedsiębiorstwa. **Największa różnica dotyczy kwestii wysyłania pracowników na zaległe**

urlopy wypoczynkowe. Pracodawcy będący średnimi przedsiębiorcami (około 56% odpowiedzi tej grupy) częściej zlecali pracownikom wykorzystanie zaległych urlopów wypoczynkowych bez względu czy byli to pracownicy pełnosprawni czy niepełnosprawni, niż małe przedsiębiorstwa (około 36% wskazań) oraz mikroprzedsiębiorstwa (około 26% wskazań).

Nieco mniejsze różnice występują w przypadku braków kadrowych powiązanych z urlopami opiekuńczymi pracowników pełnosprawnych z tytułu opieki nad dzieckiem w związku z pandemią COVID-19. Braki kadrowe najczęściej odczuwali średni przedsiębiorcy – 29,8% wskazań, następnie małe przedsiębiorstwa (19%) i mikroprzedsiębiorstwa (10,5%).

W części raportu poświęconej pracodawcom z otwartego rynku pracy nie było możliwe zestawienie odpowiedzi dużych przedsiębiorców z wynikami pozostałych grup przedsiębiorców otwartego rynku pracy, ze względu na zbyt małą liczebność tej grupy.

Tabela 7. Czy w związku z zagrożeniem epidemią Państwa firma? – w podziale na wielkość przedsiębiorstwa?

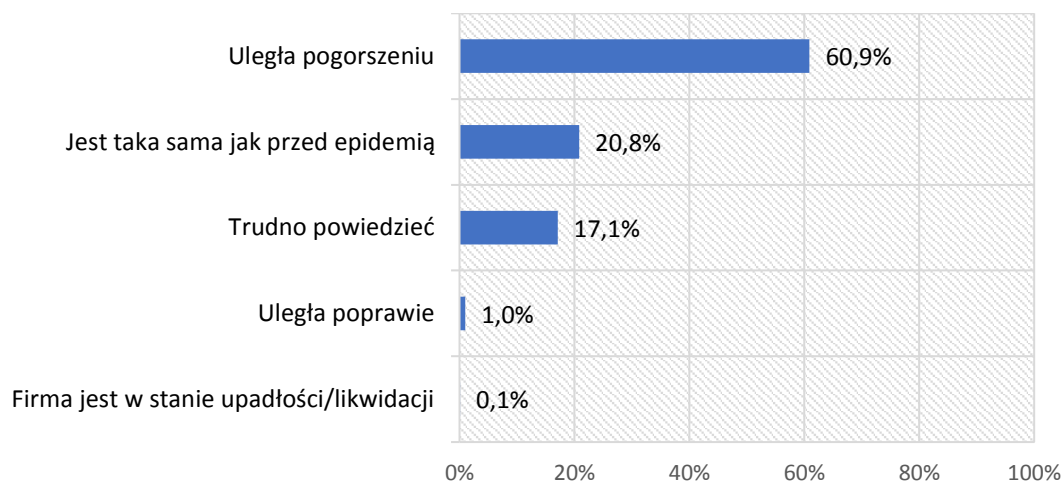
Rodzaj działania	Pracownicy	Przedsiębiorstwa		
		Mikro	Małe	Średnie
– zaleciła pracownikom wykorzystanie zaległych urlopów wypoczynkowych	<i>pełnosprawni</i>	25,6%	37,7%	57,1%
	<i>niepełnosprawni</i>	27,6%	35,7%	55,7%
– zmniejszyła pracownikom wymiary etatu	<i>pełnosprawni</i>	7,7%	16,9%	22,8%
	<i>niepełnosprawni</i>	8,5%	13,0%	17,4%
– braki kadrowe powiązane z urlopami opiekuńczymi z tytułu opieki nad dzieckiem w związku z pandemią COVID-19	<i>pełnosprawni</i>	10,5%	19,0%	29,8%
	<i>niepełnosprawni</i>	8,5%	8,8%	10,2%

Źródło: ankieta CAWI, n=796, pytanie wielokrotnego wyboru, badani odnosili się do wszystkich wykazanych w tabeli działań.

Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne **w blisko 2/3 przypadków stwierdzili, że sytuacja ekonomiczna ich firm pogorszyła się w wyniku pandemii** wywołanej koronawirusem SARS-CoV-2.

Jedna czwarta przedstawicieli firm określiła sytuację ekonomiczną przedsiębiorstwa jako taką samą jak przed wystąpieniem epidemii. Nie występowały znaczące różnice w ocenie ekonomicznej firm ze względu na wielkość przedsiębiorstwa.

Wykres 21. Czy w wyniku epidemii sytuacja ekonomiczna Państwa firmy?



Źródło: ankieta CAWI, n=808

Najpopularniejszą formą zmiany organizacji pracy było przejście części pracowników na pracę zdalną lub telepracę. Tę formę zastosowała nieco ponad połowa przedsiębiorców w stosunku do pracowników pełnosprawnych i ok 42% firm w stosunku do **pracowników niepełnosprawnych**. Dosyć często decydowano się także na wprowadzenie pracy rotacyjnej (tj. świadczenie pracy naprzemiennie: na terenie zakładu pracy i w miejscu zamieszkania). Na takie rozwiązanie zdecydowało się około 40% firm zatrudniających osoby pełnosprawne i 35% firm zatrudniających osoby niepełnosprawne, które brały udział w badaniu.

Dane dotyczące pozostałych, wdrożonych przez pracodawców otwartego rynku pracy form zmiany organizacji pracy zawiera poniższa tabela.

Tabela 8. Zmiany organizacji pracy wprowadzone w firmie wynikające z epidemii.

Zmiany w organizacji pracy:	Pracownicy pełnosprawni	Pracownicy niepełnosprawni
Przejście części pracowników na pracę zdalną/telepracę	52,0%	41,8%
Praca rotacyjna (tj. świadczenie pracy naprzemiennie: na terenie zakładu pracy i w miejscu zamieszkania pracownika)	40,4%	35,0%
Zmniejszenie lub czasowe zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy	23,9%	24,6%
Wprowadzenie pracy zmianowej	22,7%	17,9%
Zmiana zakresu obowiązków pracownika	19,7%	17,4%

Źródło: ankieta CAWI, n=524, pytanie wielokrotnego wyboru, badani odnosili się do wszystkich wykazanych w tabeli działań.

Przedsiębiorcy mieli także możliwość udzielenia odpowiedzi na pytanie otwarte „*Jakie inne zmiany organizacji pracy zostały wprowadzone w Państwa firmie w związku z epidemią?*” łącznie udzielono 214 odpowiedzi.

Najczęściej wymienianymi kategoriami odpowiedzi były:

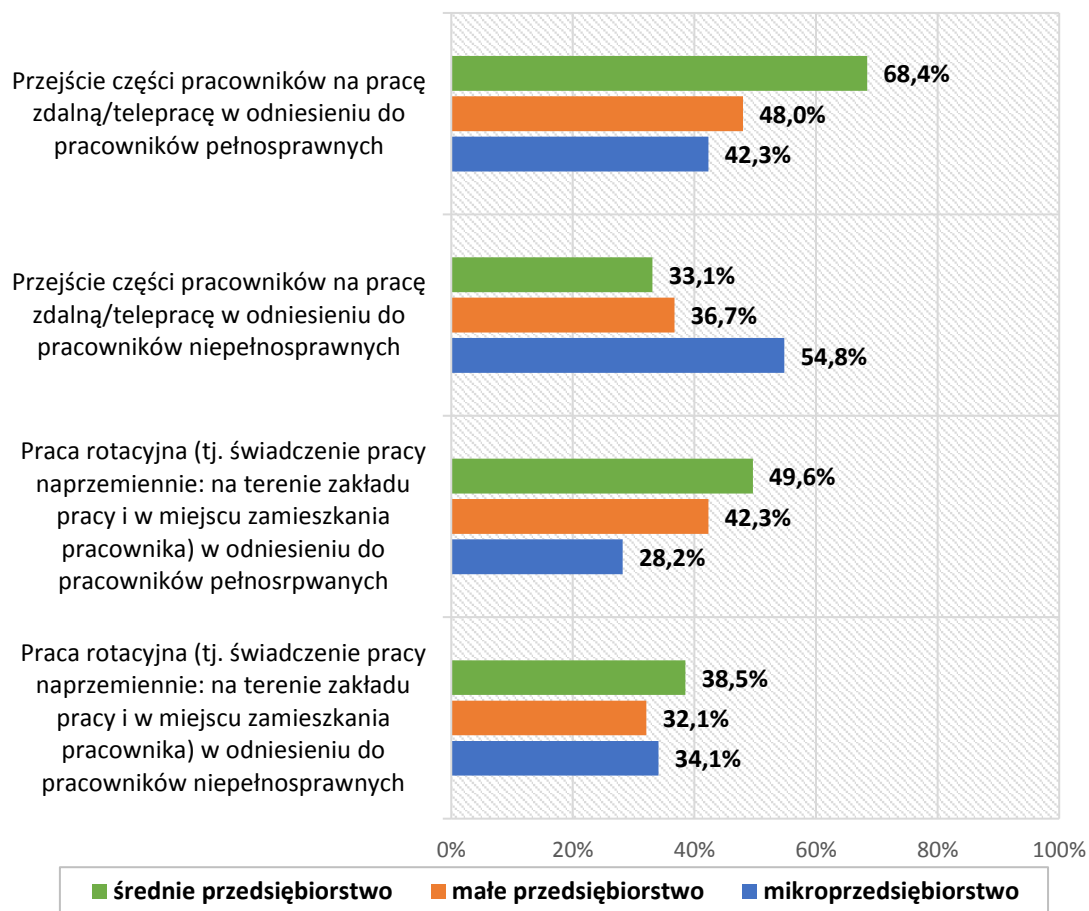
- Ograniczony kontakt z klientami/ Ograniczenie wstępu osób z zewnątrz na teren firmy – 37 wskazań,
- Działania służące ograniczeniu kontaktów między pracownikami w tym zmiany grafików, wprowadzenie pracy zmianowej – 30 wskazań,
- Zmniejszenie czasu pracy – 28 wskazań, to kategoria, która pojawia się w pytaniu zamkniętym, natomiast w wypowiedziach najczęściej doprecyzowano, że zmniejszenie czasu pracy pracowników było skutkiem zmniejszenia godzin pracy danej firmy,
- Zmiany w organizacji stanowisk pracy poprzez zwiększenie dystansu między pracownikami – 13 wskazań.

Część przedsiębiorców (36 wskazań) stwierdziła, że oprócz zmian w organizacji pracy, które mogli zaznaczyć (wykazane w tabeli 8) nie wprowadziła innych zmian.

W przypadku przedsiębiorstw o średniej wielkości największa rozbieżność występuje pomiędzy pracą zdalną lub telepracą pracowników pełnosprawnych i niepełnosprawnych. **Okolo 68% firm średniej wielkości zatrudniało pracowników pełnosprawnych w ramach pracy zdalnej/telepracy, podczas gdy ci sami pracodawcy jedynie w 33,1% zdecydowali się na tę formę zatrudnienia wobec pracowników niepełnosprawnych.** Natomiast mikroprzedsiębiorcy nieco częściej decydowali się zlecić pracę zdalną lub telepracę pracownikom niepełnosprawnym (54,8%) niż pracownikom pełnosprawnym (42,3%).

Na pracę rotacyjną średnie (49,6% wskazań) i małe przedsiębiorstwa (42,3%) decydowały się częściej wobec osób pełnosprawnych niż wobec osób niepełnosprawnych (38,5% - średnie przedsiębiorstwa; 32,1% małe przedsiębiorstwa).

Wykres 22. Zmiany organizacji pracy wprowadzone w firmie wynikające z epidemii w podziale na wielkość przedsiębiorstwa.



Źródło: ankieta CAWI, n=524, pytanie wielokrotnego wyboru.

Niecałe 20% przedsiębiorców deklarowało, że w związku z epidemią ograniczyło zatrudnienie. **Spośród tych 156 firm z ogółu 808 przebadanych**, 120 dokonało zwolnień jednostkowych.

Tabela 9. Jaka jest skala redukcji zatrudnienia (w osobach) w odniesieniu do ogółu zatrudnionych?

Skala redukcji zatrudnienia	Liczba firm
Zwolnienia jednostkowe	120
Powyżej 5% do 10% ogólnego stanu zatrudnienia sprzed epidemii	12
Powyżej 20% do 50% ogólnego stanu zatrudnienia sprzed epidemii	10
Powyżej 50% ogólnego stanu zatrudnienia sprzed epidemii	6
Powyżej 5% ogólnego stanu zatrudnienia sprzed epidemii	5
Powyżej 10% do 20% ogólnego stanu zatrudnienia sprzed epidemii	3

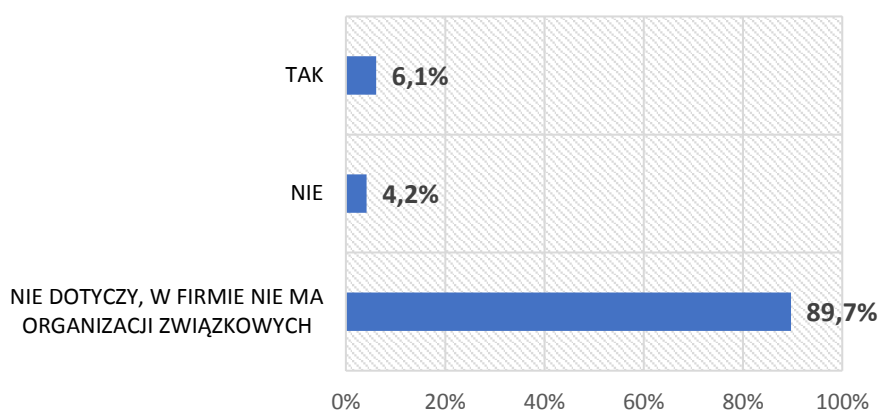
Źródło: ankieta CAWI, n=156

Według deklaracji przedsiębiorców zwolnienia pracowników niepełnosprawnych występowały w 45 firmach z 808 ogółem biorących udział w badaniu (w 5,6% firm). W zestawieniu z odpowiedziami z poprzedniego pytania, można wnioskować, że zwolnienia osób niepełnosprawnych w 45 firmach miały w większości charakter jednostkowy.

W zdecydowanej większości firm, które wzięły udział w badaniu (około 90%) nie występują zakładowe organizacje związkowe. Dialog społeczny w kwestiach działań podejmowanych przez pracodawcę w związku z epidemią COVID-19 był prowadzony tylko w ułamku badanych firm (6,1%). Wynik ten jest powiązany z rozkładem firm biorących udział w badaniu. Udział dużych przedsiębiorstw w próbie badawczej wyniósł bowiem tylko 3,8%, a im większe przedsiębiorstwo tym większe prawdopodobieństwo występowania na jego terenie organizacji związkowej.

Taki rozkład odpowiedzi na pytanie związane z dialogiem społecznym z organizacjami związkowymi wynika z charakterystyki próby badawczej ale także całej populacji przedsiębiorców zatrudniających osoby niepełnosprawne, gdzie udział dużych przedsiębiorstw kształtuje się na poziomie 2,3%.

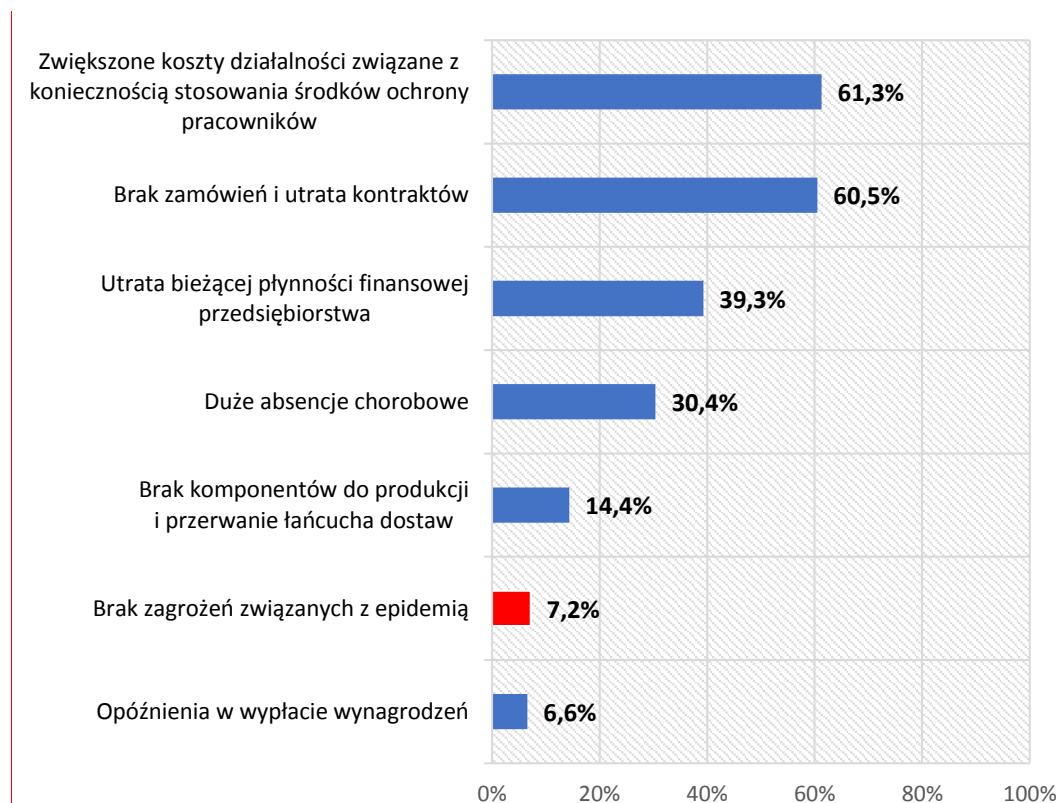
Wykres 23. Czy w kwestiach dot. działań podejmowanych przez pracodawcę, związanych z epidemią COVID-19, prowadzony jest dialog społeczny z zakładową organizacją związkową?



Źródło: ankieta CAWI, n=808

Przedsiębiorcy największe zagrożenie w działalności swoich firm w związku z pandemią COVID-19 upatrują w dwóch czynnikach – **zwiększonych kosztach funkcjonowania firmy związanych z koniecznością stosowania środków ochrony pracowników (61,3%) oraz braku zamówień i utraty kontraktów (60,5%)**. Dwie następne grupy zagrożeń wskazywane przez firmy zatrudniające osoby niepełnosprawne to utrata płynności finansowej przedsiębiorstwa (39,3%) oraz duże absencje chorobowe (30,4%).

Wykres 24. Jakie zagrożenia związane z epidemią widzicie Państwo w kontekście działalności firmy (w perspektywie półrocznej)?

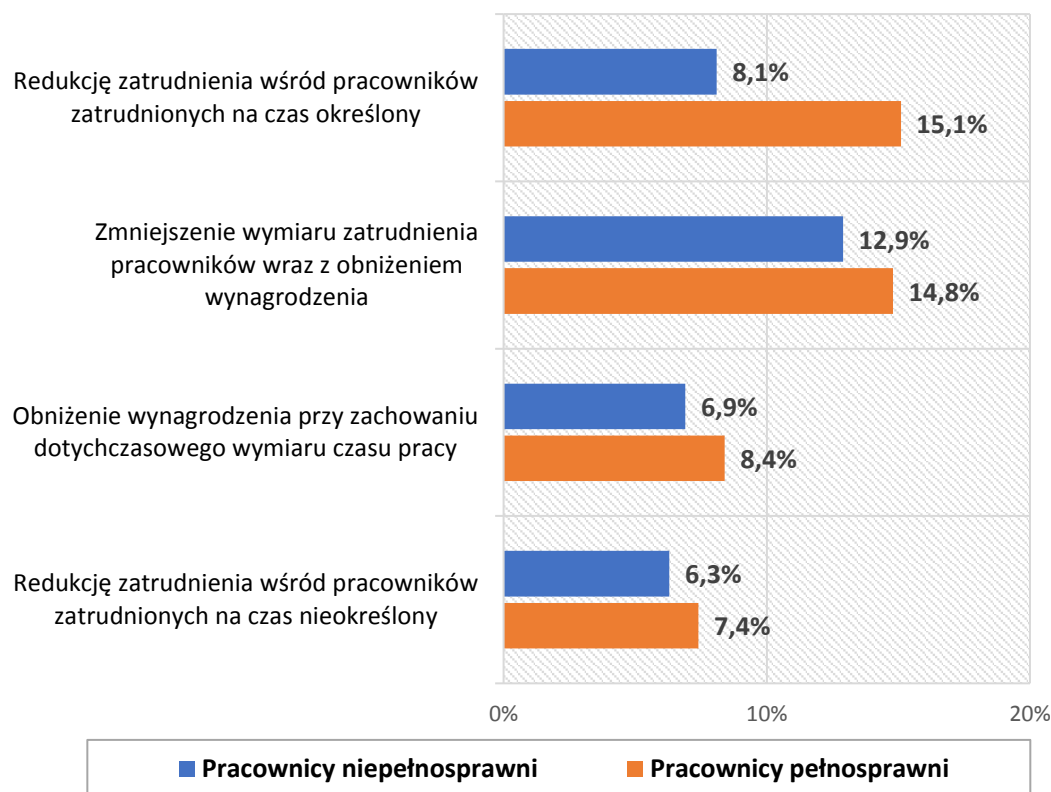


Źródło: ankieta CAWI, n=793, pytanie wielokrotnego wyboru

Pracodawcy z otwartego rynku pracy, w zdecydowanej większości nie przewidują redukcji zatrudnienia wśród niepełnosprawnych i pełnosprawnych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w najbliższej przyszłości – powyżej 80% wskazań. W najbliższym czasie większość przedsiębiorców (82%) nie planuje zmniejszenia wymiaru zatrudnienia pracowników wraz z obniżeniem wynagrodzenia, nie planuje się także obniżenia wynagrodzenia przy zachowaniu dotychczasowego wymiaru pracy (około 82% wskazań).

Występuje różnica pomiędzy przewidywaną w perspektywie półrocznej możliwością zwolnień zatrudnionych na czas określony pracowników pełnosprawnych (121 wskazań firm z ogółem 808) a możliwością zwolnień zatrudnionych na czas określony pracowników niepełnosprawnych (65 wskazań firm z ogółem 808). Znacznie mniejsza różnica występuje w przypadku pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, pracodawcy przewidują możliwość zwolnienia pracowników pełnosprawnych - 59 wskazań firm w stosunku do 50 wskazań firm w przypadku pracowników niepełnosprawnych.

Wykres 25. Czy w związku z epidemią i sytuacją ekonomiczną firmy w najbliższej przyszłości biorą Państwo pod uwagę:



Źródło: ankieta CAWI, n=799, pytanie wielokrotnego wyboru

Z 752 respondentów, którzy wskazali, że dostrzegają jakiegokolwiek zagrożenia związane z epidemią w kontekście działalności firmy - w perspektywie półrocznej na temat działań, jakie planują podjąć dla minimalizacji tych zagrożeń wypowiedziało się 210.

Analiza udzielonych odpowiedzi pozwoliła na wyłonienie kilku rodzajów działań:

- Najliczniejsza grupa działań (63 wskazań) dotyczy poszukiwania nowych zleceń i nowych klientów oraz zmiany sposobu lub profilu firmy zgodnie z potrzebami rynku, w tym m.in. poprzez wprowadzenie usług zdalnych (szkolenia, sprzedaż);
- Druga grupa działań (38 wskazań) wiąże się z wykorzystaniem możliwości wynikających z oferowanej pomocy rządowej (tzw. „tarcze”) i sięganiem po kredyty;
- Trzecia grupa (25 wskazań) to optymalizacja kosztów, w ramach której wymieniono zwolnienia pracowników (4 wskazania), skrócenie czasu pracy (1) i zmniejszenie wymiaru etatu (2) czy automatyzacja produkcji (5);
- Kolejna grupa wiąże się z intensyfikacją działań marketingowych (24 wskazania);
- W planach jest także kontynuowanie działań mających na celu ochronę pracowników – zakup środków ochrony osobistej, ale też utrzymanie innych reżimów sanitarnych i promowanie wśród pracowników właściwych zachowań (21 wskazań);

- Mniejsze znaczenie mają działania odnoszące się do zmian w organizacji pracy – stosowanie pracy zdalnej i pracy rotacyjnej (16 wskazań).

Pojawiły się także mało powtarzalne wskazania dotyczące obniżania lub podwyższania cen, zwiększania rezerw magazynowych czy robienie zapasów surowców.

Kilka wypowiedzi miało odmienny charakter:

- w pięciu firmach planowane są przyjęcia pracowników,
- trzech respondentów – właścicieli firm – stwierdziło, że sytuacja wymaga od nich zwiększonego wysiłku w związku z koniecznością zastępowania pracowników oraz pokrycia kosztów związanych z pandemią.

34 respondentów stwierdziło, że nie planuje żadnych działań, podając następujące przyczyny:

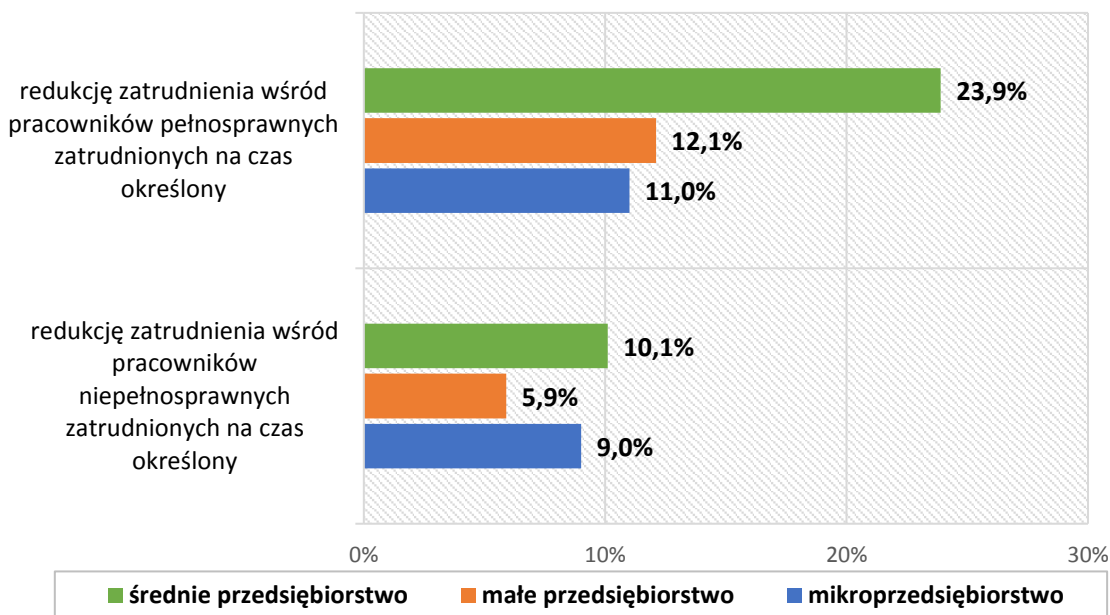
- sytuacja jest analizowana, na razie nie ma takiej potrzeby (11),
- sytuacja zdecydowanie się poprawia i już nie ma takiej potrzeby (6),
- brakuje pomysłu, jakie mogłyby to być działania (8),
- firma nie ma wpływu na występujące zagrożenia (9).

Charakter działań lub ich brak nie jest powiązany z typem wskazanych zagrożeń.

Badani uważają, że wszystkie podejmowane działania mają lub będą miały wpływ na sytuację pracowników. Pokonanie problemów oznacza utrzymanie zatrudnienia, niepowodzenie – zwolnienia. Jednocześnie deklarują, że będą dążyć do utrzymania zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych – w ich opinii wszystkich pracowników traktują jednakowo. Tylko jeden respondent stwierdził, że w pierwszej kolejności zwolni pracowników niepełnosprawnych; inny zaś – że już nie zatrudni pracowników z tej grupy. W obu przypadkach wyjaśniono, że dopłata do wynagrodzenia pokrywa zbyt małą część kosztu zatrudnienia, nie rekompensując obniżonej wydajności.

Występuje różnica w skali redukcji zatrudnienia wewnątrz przedsiębiorstw o średniej wielkości, częściej planowana jest redukcja zatrudnienia pracowników pełnosprawnych (23,9% wskazań firm, N=52) niż pracowników niepełnosprawnych (10,1% wskazań firm, N=22).

Wykres 26 Czy w związku z epidemią i sytuacją ekonomiczną firmy w najbliższej przyszłości biorą Państwo pod uwagę? (odpowiedzi w podziale na wielkość przedsiębiorstwa).



Źródło: ankieta CAWI, n=799, pytanie wielokrotnego wyboru.

93% przedstawicieli firm twierdziło, że niepełnosprawni pracownicy nie zgłaszali dodatkowych problemów w związku ze świadczeniem pracy wynikających bezpośrednio ze zmian związanych z pandemią wywołaną koronawirusem SARS-CoV-2.

Zdaniem pozostałych badanych, jeśli niepełnosprawni pracownicy zgłaszali jakieś dodatkowe problemy w związku ze świadczeniem pracy, wynikające z epidemii, **to najczęściej dotyczyły one strachu przez zarażeniem się – w pracy lub w drodze do i z pracy (26 wskazań na 56 odpowiedzi). Drugim problemem były dojazdy do pracy (14 wskazań).** Rzadziej wskazywano na takie problemy, jak:

- problem z zapewnieniem opieki nad dziećmi (7 wskazań),
- uciążliwość pracy w maseczkach i ogólnie uciążliwość reżimu sanitarnego (5),
- stres (4),
- obawa przed utratą pracy (2),
- brak możliwości przejścia na pracę zdalną z powodu braku odpowiedniego oprogramowania,
- chęć wykonywania pracy w domu (2),
- problemy z dostępem do służby zdrowia (2).

Wśród podejmowanych działań (wskazanych tylko przez 46 respondentów) mających na celu minimalizację i przewyżczenie wskazanych problemów firmy przede wszystkim stosowały zaopatrzenie pracowników w środki ochrony osobistej i wdrażanie reżimu sanitarnego (17

wskazań). W 13 firmach stworzono możliwość wykonywania pracy zdalnej. Pozostałe rozwiązania stosowane były rzadziej:

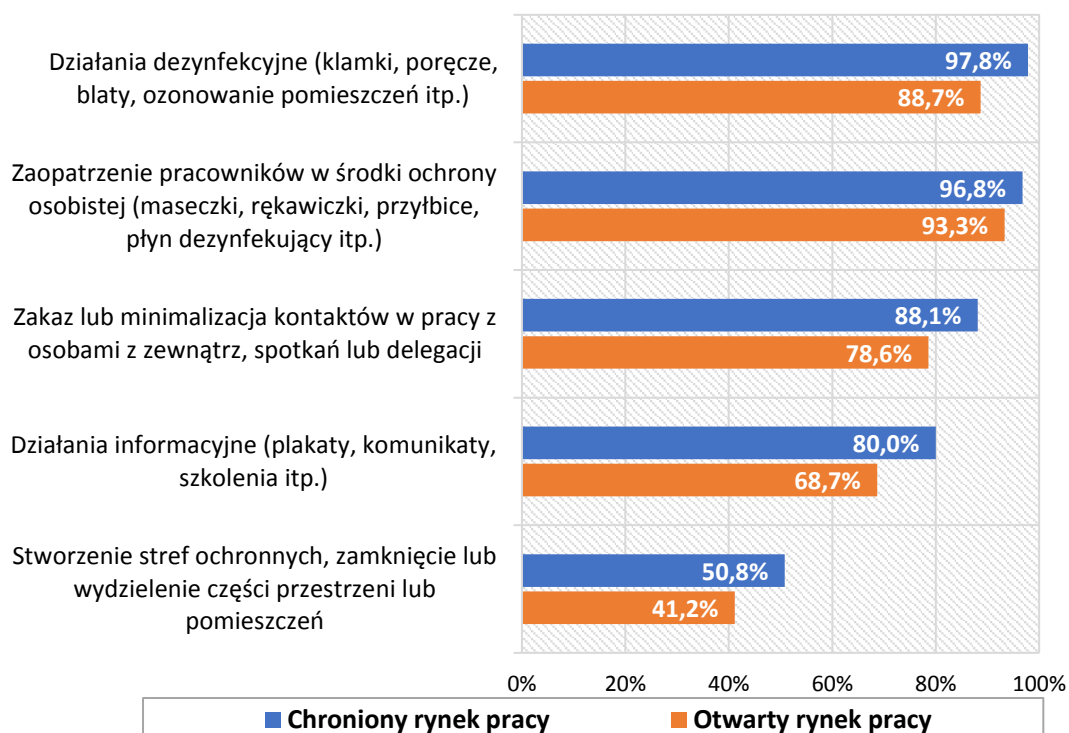
- wsparcie psychologiczne, doradcze – 7 wskazań,
- urlopy, dni wolne jako okres przejściowy dla przystosowania się do nowej sytuacji (4),
- wsparcie w dojazdach do pracy, w tym udostępnienie pracownikom samochodu służbowego (3),
- dostosowanie godzin pracy do możliwości dojazdu pracowników (3).
- W czterech przypadkach stwierdzono, że nie ma możliwości podjęcia jakichkolwiek działań, ponieważ firma nie ma wpływu na zgłaszane problemy.

4. Porównanie wyników dla chronionego i otwartego rynku pracy

Analizując problematykę zatrudnienia osób niepełnosprawnych spotykamy się z takimi terminami jak „rynek chroniony” i „rynek otwarty”. Rynek chroniony to przedsiębiorcy zatrudniający określoną, wymaganą przepisami prawa, liczbę osób niepełnosprawnych (w szczególności osób o znacznym ograniczeniu zdolności do wykonywania pracy) i jednocześnie umożliwiającą podjęcie pracy w konkurencyjnych warunkach obowiązujących na otwartym rynku pracy. Do grupy pracodawców chronionego rynku pracy zaliczane są zakłady pracy chronionej oraz zakłady aktywności zawodowej.

Przedsiębiorcy otwartego rynku pracy, to podmioty, które mogą i zatrudniają osoby niepełnosprawne, ale z różnych powodów nie są zainteresowane uzyskaniem statusu zakładu pracy chronionej. W niniejszym rozdziale podjęto próbę porównania skali i rodzaju działań podejmowanych w czasie epidemii przez pracodawców otwartego i chronionego rynku pracy oraz ogólnej sytuacji ich firm w okresie pandemii COVID-19. Analiza prezentowanych poniżej wyników dla rynku chronionego została sporządzona w oparciu o połączenie danych ZPCh i ZAZ (łącznie 185 zakładów pracy), natomiast dla rynku otwartego na podstawie danych z 808 podmiotów gospodarczych.

Wykres 27. Działania związane z ochroną pracowników, w tym pracowników niepełnosprawnych podejmowane przez pracodawców w związku z epidemią COVID-19.



Źródło: ankieta CAWI

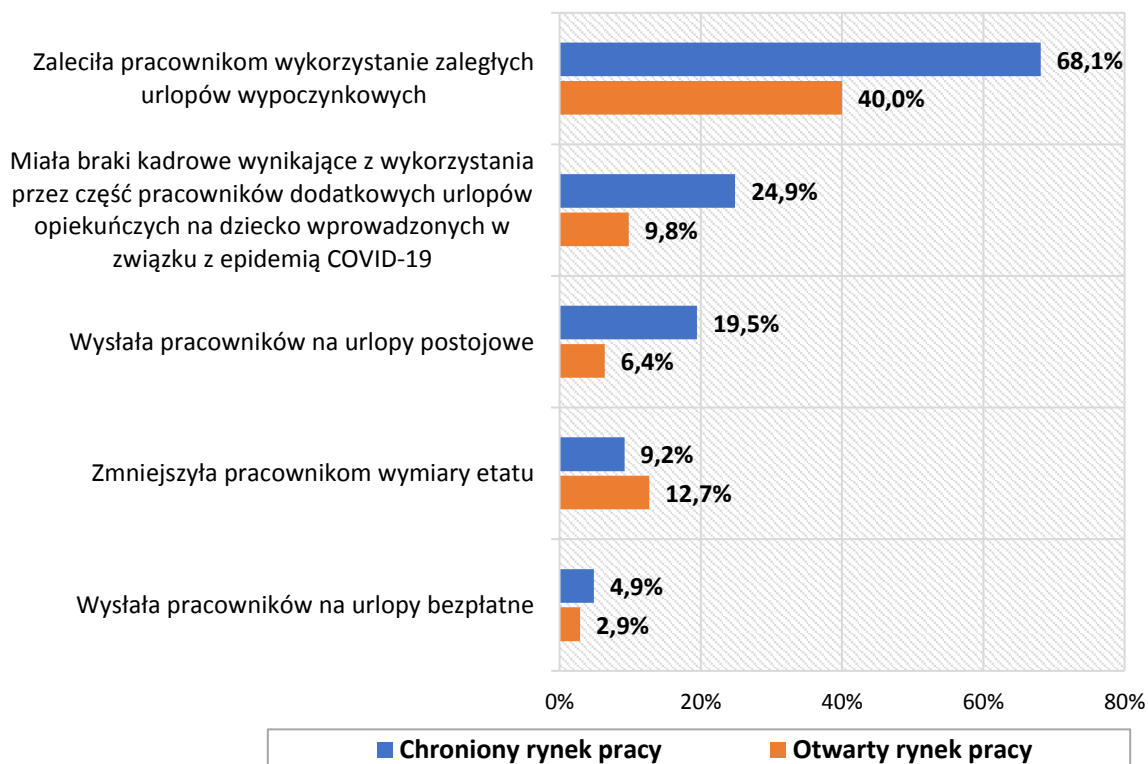
Z badania wynika, że większość przedsiębiorców wdrożyła działania ochronne, jednak niezależnie od typu działania, **nieco większy odsetek wskazań zanotowano u pracodawców**

chronionego rynku pracy. Różnice wahają się pomiędzy kilka i kilkanaście punktów procentowych. Największa różnica występuje w przypadku działań o charakterze informacyjnym np. plakaty, komunikaty, szkolenia (11,3% różnicy), a najmniejsza dotyczy wyposażenia pracowników w środki ochrony osobistej typu maski, przyłbice, płyny dezynfekcyjne (3,5% różnicy).

DZIAŁANIA DOTYCZĄCE PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH

W celu powstrzymania rozwoju epidemii pracodawcy zdecydowali się także na ograniczenie kontaktów osobowych lub czasowe odizolowanie od siebie pracowników poprzez udzielanie urlopów wypoczynkowych, postojowych lub bezpłatnych, a także urlopów opiekuńczych na dziecko wprowadzonych w związku z epidemią. Z deklaracji pracodawców wynika, że **w czasie epidemii najczęściej stosowaną taktyką ochrony (minimalizacji kontaktów) pracowników niepełnosprawnych przez przedsiębiorców było udzielanie urlopów wypoczynkowych**, przy czym częściej urlopy te proponowali swoim pracownikom niepełnosprawnym pracodawcy chronionego rynku pracy (ponad 1/3 więcej w stosunku do odsetka wskazań pracodawców otwartego rynku pracy). Większy odsetek pracodawców chronionego rynku pracy udzielał tej grupie zatrudnionych także dodatkowych urlopów opiekuńczych na dziecko, urlopów postojowych, a nawet bezpłatnych. **Z kolei pracodawcy otwartego rynku pracy nieco częściej zmniejszali pracownikom niepełnosprawnym wymiar etatu** (patrz Wykres 28).

Wykres 28. Czy w związku z zagrożeniem epidemią Państwa firma? (w odniesieniu do pracowników niepełnosprawnych)

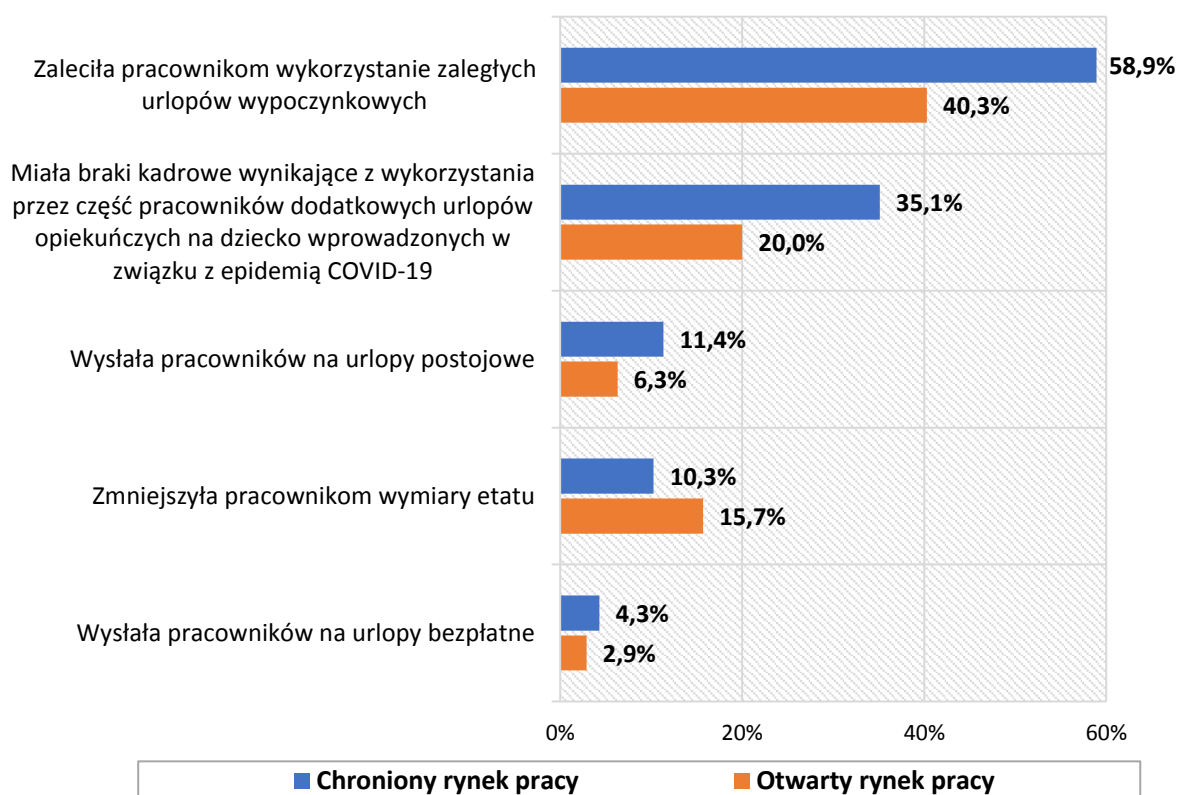


Źródło: ankieta CAWI

DZIAŁANIA DOTYCZĄCE PRACOWNIKÓW PEŁNOSPRAWNYCH

Z badania wynika, także **większy odsetek pracodawców chronionego rynku pracy deklarujących udzielenie różnego rodzaju urlopów pracownikom pełnosprawnym**. Przykładowo: w odniesieniu do urlopów wypoczynkowych różnica wynosi nieco poniżej 1/3 wskazań; w przypadku urlopów opiekuńczych na dziecko – zdecydowanie powyżej 1/3 wskazań, a w przypadku urlopów postojowych prawie o połowę więcej wskazań po stronie rynku chronionego. Statystycznie więcej przedsiębiorców z otwartego rynku pracy zdecydowało się na obniżenie pracownikom pełnosprawnym wymiaru zatrudnienia w czasie epidemii – różnica wynosi ok. 5 punktów procentowych.

Wykres 29. Czy w związku z zagrożeniem epidemią Państwa firma? (w odniesieniu do pracowników pełnosprawnych)



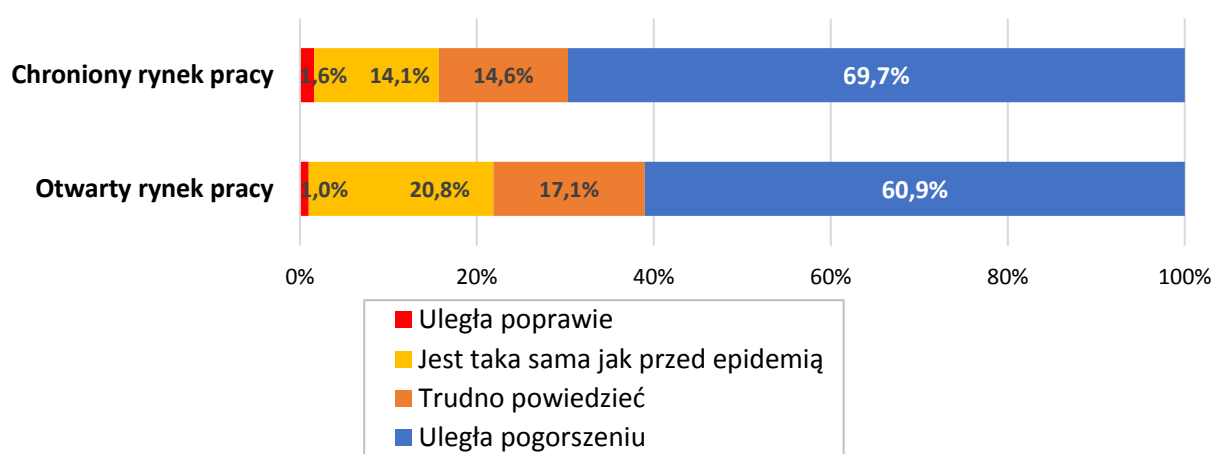
Źródło: ankieta CAWI

Porównując wyniki przedstawione na Wykres 28 i Wykres 29, można zauważyć, że w czasie epidemii pracodawcy zarówno z rynku chronionego, jak i otwartego częściej udzielali urlopów wypoczynkowych pracownikom z niepełnosprawnościami niż pełnosprawnym, zaś jeżeli chodzi o urlopy opiekuńcze na dziecko – częściej pracownikom pełnosprawnym. W czasie pandemii przedsiębiorcy niezależnie od rodzaju rynku pracy, gdy decydowali się na zmniejszenie wymiaru zatrudnienia, to robili to częściej wobec pracowników pełnosprawnych.

Na pytanie o sytuację ekonomiczną firmy w wyniku epidemii, **przedstawiciele obydwu segmentów rynku przyznali, że kondycja finansowa ich firmy uległa pogorszeniu** – taką deklarację złożyło blisko **61% pracodawców otwartego rynku pracy i blisko 70% przedsiębiorców chronionego rynku pracy.**

Niespełna 21% respondentów otwartego i nieco ponad 14% chronionego rynku pracy uznało, że sytuacja ekonomiczna ich firm nie uległa pogorszeniu. Część badanych nie umiała jednoznacznie udzielić odpowiedzi na pytanie o kondycję finansową przedsiębiorstwa – tak odpowiadali przedstawiciele ponad 14% zakładów chronionego i ponad 17% otwartego rynku pracy.

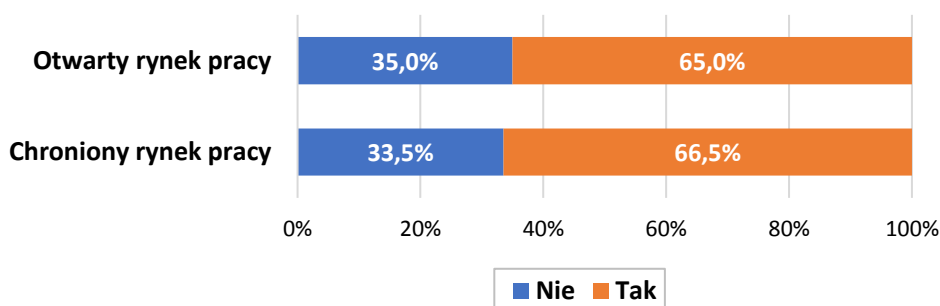
Wykres 30. Ocena sytuacji ekonomicznej firm w wyniku epidemii



Źródło: ankieta CAWI

2/3 firm otwartego i chronionego rynku pracy przyznało, że epidemia wymusiła zmianę organizacji pracy w ich zakładach. Zmiana organizacji pracy dotyczyła zarówno pracowników pełnosprawnych, jak i niepełnosprawnych.

Wykres 31. Czy sytuacja związana z epidemią wymusiła na pracodawcy zmianę organizacji pracy?

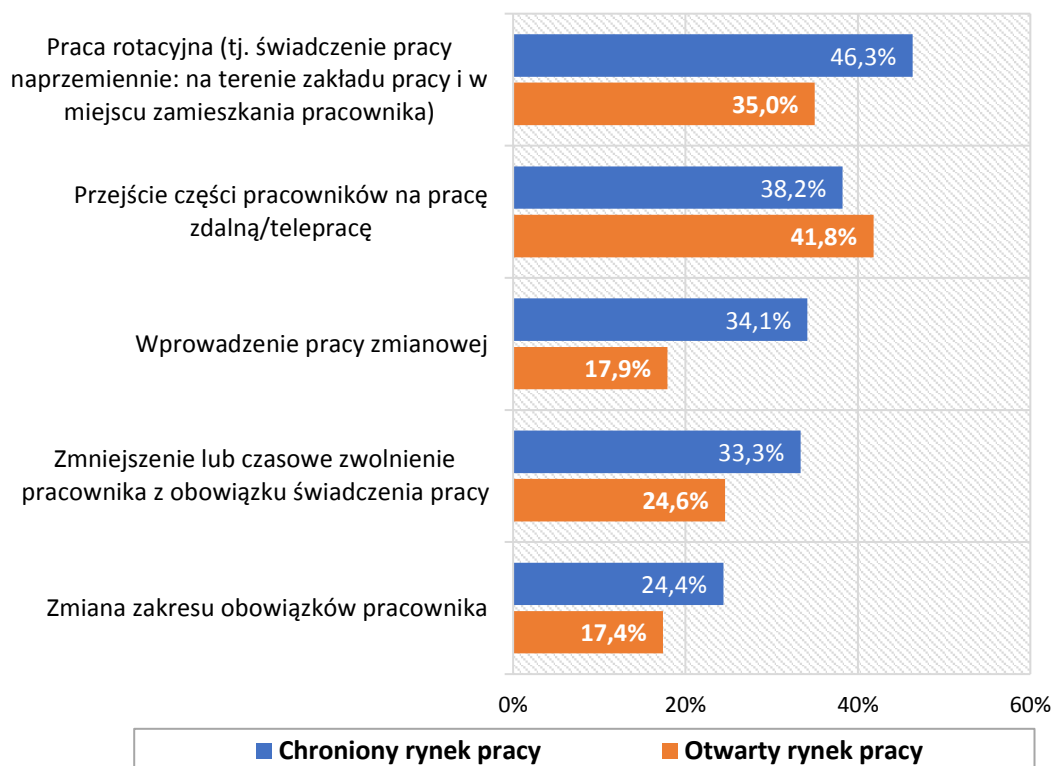


Źródło: ankieta CAWI

DZIAŁANIA DOTYCZĄCE PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Statystycznie najczęściej stosowaną przez pracodawców taktyką, w odniesieniu do pracowników niepełnosprawnych, mającą na celu ograniczenie kontaktów osobowych wewnątrz firm była praca rotacyjna (tj. świadczenie pracy naprzemiennie: na terenie zakładu pracy i w miejscu zamieszkania) oraz umożliwienie pracownikom wykonywanie pracy w formie zdalnej/ telepracy.

Wykres 32. Zmiany organizacji pracy wprowadzone w firmach wobec pracowników niepełnosprawnych w związku z epidemią



Źródło: ankieta CAWI

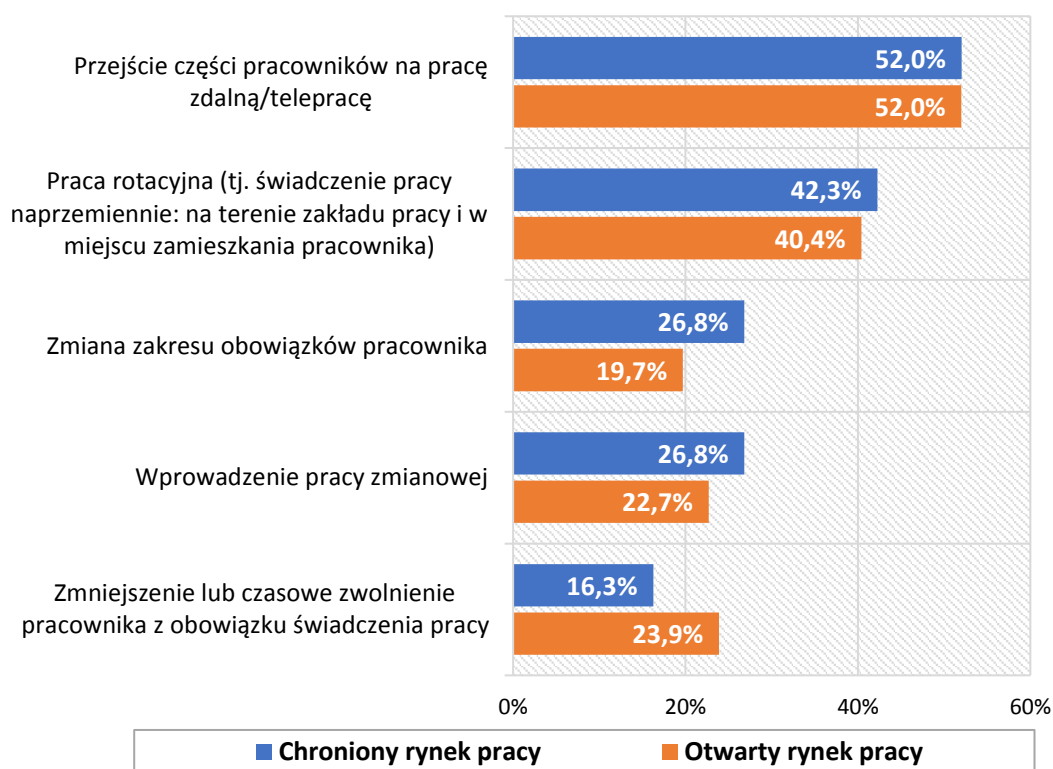
Większy odsetek przedsiębiorców chronionego rynku pracy (ok.46%) zdecydował się na wprowadzenie pracy rotacyjnej dla niepełnosprawnych pracowników w porównaniu z odsetkiem pracodawców otwartego rynku pracy (35%). Odwrotnie jest w przypadku pracy zdalnej/telepracy – nieco większy odsetek wskazań w odniesieniu do pracowników z niepełnosprawnościami zanotowano po stronie firm z otwartego rynku (blisko 42%), niż rynku chronionego (ok. 38%). Analizując wykres nr 32 można zauważyć, że największa różnica wyników pomiędzy rynkiem otwartym a chronionym dotyczy pracy zmianowej (tj. 16,2%) – statystycznie o tyle więcej firm rynku chronionego wprowadziło pracę zmianową dla niepełnosprawnych pracowników.

DZIAŁANIA DOTYCZĄCE PRACOWNIKÓW PEŁNOSPRAWNYCH

Z badania wynika, że w ponad połowie firm z otwartego i chronionego rynku pracy część pracowników pełnosprawnych przeszła na pracę zdalną/telepracę. Pracodawcy chronionego rynku pracy w odniesieniu do pełnosprawnych pracowników nieznacznie częściej niż otwartego rynku pracy wykazywali pracę rotacyjną (42% do 40% wskazań). Nie występują istotne różnice pomiędzy otwartym a chronionym rynkiem w kwestii przejścia części pracowników na pracę zdalną lub rotacyjną.

Nieco „chętniej” przedsiębiorcy chronionego rynku pracy zmieniali zakres obowiązków pracownikom pełnosprawnym i umożliwiali im pracę zmianową - w obydwu działaniach zarejestrowano po ok. 27% wskazań.

Wykres 33. Zmiany organizacji pracy wprowadzone w firmach wobec pracowników pełnosprawnych w związku z epidemią

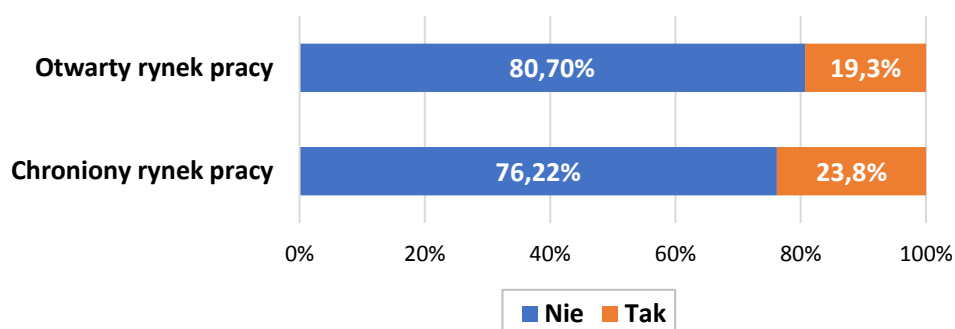


Źródło: ankieta CAWI

Z danymi prezentowanymi na wykresie nr 33 wynika, że największa różnica pomiędzy rynkiem otwartym i chronionym w zakresie zmian organizacji pracy (w odniesieniu do pracowników pełnosprawnych) dotyczy zmniejszenia lub czasowego zwolnienia pracowników z obowiązku świadczenia pracy (różnica 7,6% - statystycznie więcej firm po stronie otwartego rynku pracy) oraz zmiany zakresu obowiązków pracowników (różnica 7,1% – statystycznie więcej firm po stronie chronionego rynku pracy).

Według deklaracji badanych, **blisko 1/4 firm chronionego i 1/5 firm otwartego rynku pracy musiało ograniczyć zatrudnienie** w wyniku epidemii.

Wykres 34. Czy sytuacja związana z epidemią wymusiła na firmie ograniczenie zatrudnienia?



Źródło: ankieta CAWI

Według deklaracji respondentów, od momentu wybuchu pandemii do chwili realizacji badania 156 przedsiębiorców rynku otwartego dokonało zwolnień pracowników (tj. około 1/5 respondentów w tej grupie), z czego najwięcej firm (120 tj. 16% respondentów otwartego rynku pracy) przeprowadziło zwolnienia jednostkowe. W tym segmencie rynku pracodawców, występowały pojedyncze firmy – 6 przypadków w których skala zwolnień była większa tj. powyżej 50% ogólnego stanu zatrudnienia sprzed wybuchu epidemii, a u 10 przedsiębiorców - w przedziale powyżej 20% do 50% ogólnego stanu.

Również w segmencie przedsiębiorstw rynku chronionego największą grupę stanowią firmy, u których zwolnienia ograniczyły się do jednostkowych przypadków (31 firm tj. 17% respondentów chronionego rynku pracy). Największa uchwycona w badaniu skala zwolnień na chronionym rynku pracy dotyczyła 4 zakładów - powyżej 10% do 20% ogółu pracowników. W wyniku epidemii, łącznie 44 podmioty chronionego rynku pracy dokonały zwolnień pracowników, co stanowi ok. 1/4 respondentów w tej grupie.

Tabela 10. Skala redukcji zatrudnienia w wyniku epidemii.

Redukcja zatrudnienia	Chroniony rynek pracy	Otwarty rynek pracy
Zwolnienia jednostkowe	31	120
Do 5% ogólnego stanu zatrudnienia	4	5
Powyżej 5% do 10% ogólnego stanu zatrudnienia	5	12
Powyżej 10% do 20% ogólnego stanu zatrudnienia	4	3
Powyżej 20% do 50% ogólnego stanu zatrudnienia sprzed epidemii	0	10
Powyżej 50% ogólnego stanu zatrudnienia sprzed epidemii	0	6
Razem	44	156

Źródło: ankieta CAWI

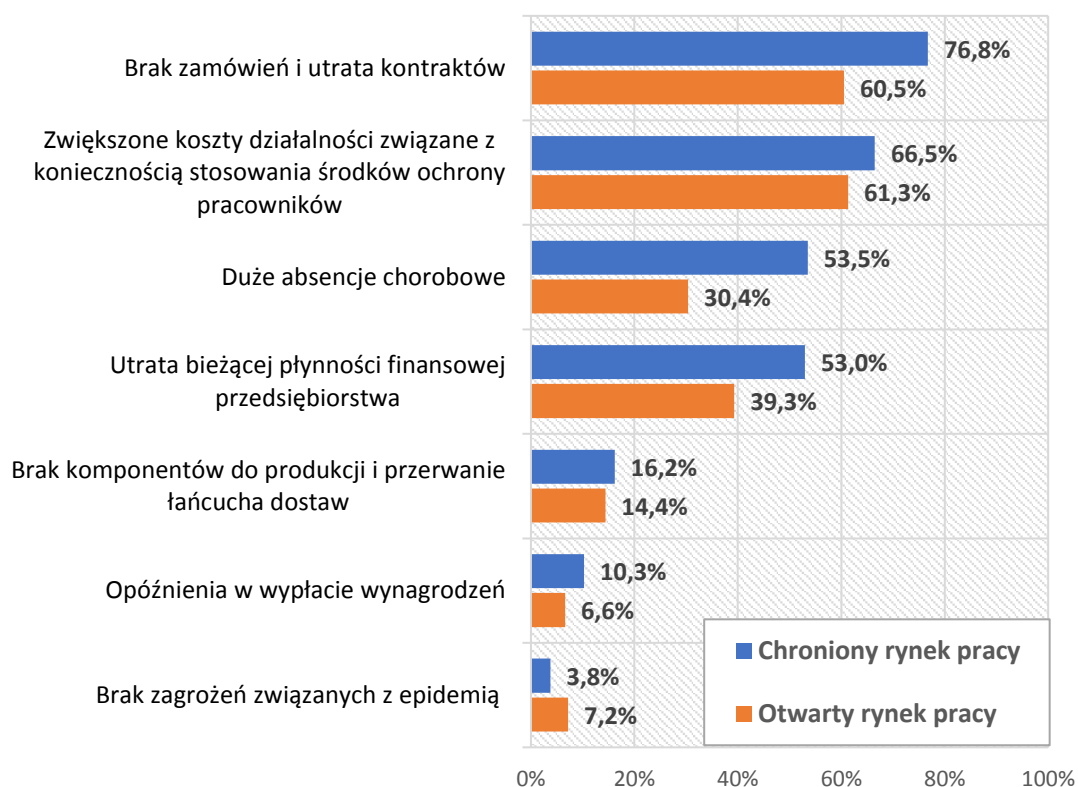
Blisko 90% przedstawicieli pracodawców otwartego i chronionego rynku pracy oświadczyło, że na terenie ich zakładu nie ma organizacji związkowej. W przypadku pozostałych zakładów (tj. ok. 8% - chroniony rynek, ok. 6% - otwarty rynek), w których utworzono związki zawodowe, w ok. 2/3 tych firm działania prowadzone przez pracodawców w związku z epidemią były przedmiotem rozmów i negocjacji.

Wyniki badania wskazują na to, że pracodawcy chronionego rynku pracy statystycznie częściej obawiają się zagrożeń związanych z epidemią w kontekście działalności firmy niż pracodawcy otwartego rynku pracy. Dotyczy to wszystkich wskazanych rodzajów zagrożeń (patrz wykres nr 35).

Pracodawcy chronionego rynku najczęściej z wymienionych zagrożeń wskazywali **brak zamówień i utratę kontrahentów** (ok. 77%), pracodawcy otwartego rynku **zwiększone koszty działalności związane z koniecznością stosowania środków ochrony pracowników** (ok. 61%). Największe różnice w ocenie zagrożeń (rzędu kilkunastu i więcej pkt. procentowych) dotyczą kwestii:

- dużych absencji chorobowych – różnica 22,9%,
- braku zamówień i utraty kontrahentów – różnica 16,3%,
- utraty bieżącej płynności finansowej – różnica 13,7%.

Wykres 35. Zagrożenia związane z epidemią w kontekście działalności firmy w perspektywie półrocznej.



Źródło: ankieta CAWI

Uogólniając wnioskowanie, **większy odsetek przedsiębiorców chronionego niż otwartego rynku pracy przewiduje, że skutki epidemii (w perspektywie półrocznej) mogą mieć negatywny wpływ na działalność ich firm, a więc pogorszą ich kondycję.**

Obawy pracodawców mają także swoje odzwierciedlenie w wynikach badania odnoszących się do możliwej, w najbliższej przyszłości, redukcji zatrudnienia, obniżenia wynagrodzeń lub zmniejszenia wymiaru zatrudnienia pracownikom niepełnosprawnym. Pracodawcy chronionego rynku częściej niż pracodawcy otwartego rynku pracy biorą pod uwagę ww. rozwiązania.

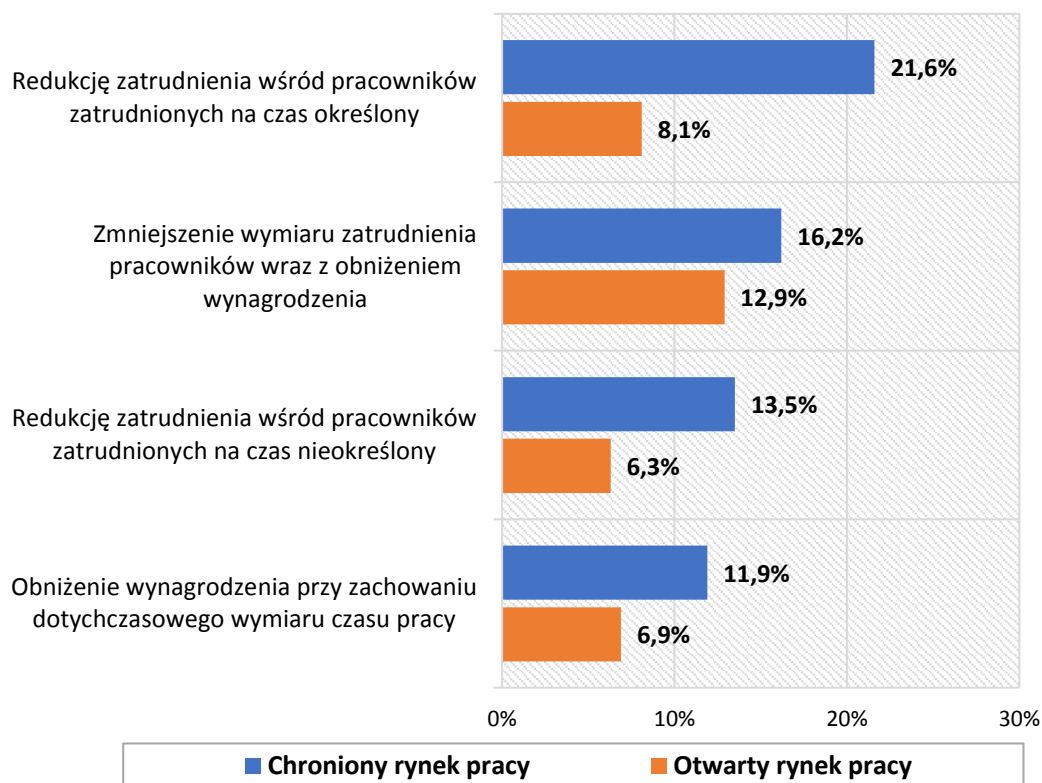
DZIAŁANIA DOTYCZĄCE PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Blisko 22% pracodawców chronionego rynku pracy bierze pod uwagę redukcje zatrudnienia wśród pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych na czas określony, a blisko 14% tych pracodawców przewiduje w swoich firmach spadek zatrudnienia osób z niepełnosprawnością zatrudnionych na czas nieokreślony. To właśnie w odniesieniu do zagrożenia dot. redukcji zatrudnienia odnotowano największe różnice pomiędzy rynkiem chronionym a otwartym. W zakresie redukcji zatrudnienia wśród pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych na czas określony pracodawcy chronionego rynku 2,7 razy częściej biorą pod uwagę zwolnienia niż pracodawcy otwartego rynku, wśród pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony 2,2 razy częściej.

Znacząca różnica między rynkiem chronionym a otwartym występuje również w kwestii możliwości obniżenia wynagrodzenia przy zachowaniu dotychczasowego wymiaru czasu pracy (różnica 5%). Statystycznie znacznie częściej wskazują taką możliwość pracodawcy chronionego rynku pracy (11,9%).

Najmniejsze rozbieżności między opisywanymi segmentami rynku pracy dotyczą możliwości zmniejszenia wymiaru zatrudnienia pracowników wraz z obniżeniem wynagrodzenia (różnica 3,3%). Jest to jednocześnie najczęściej brane pod uwagę rozwiązanie pracodawców otwartego rynku pracy względem pracowników niepełnosprawnych.

Wykres 36. Czy w związku z epidemią i sytuacją ekonomiczną firmy w najbliższej przyszłości biorą Państwo pod uwagę, w odniesieniu do pracowników niepełnosprawnych:



Źródło: ankieta CAWI

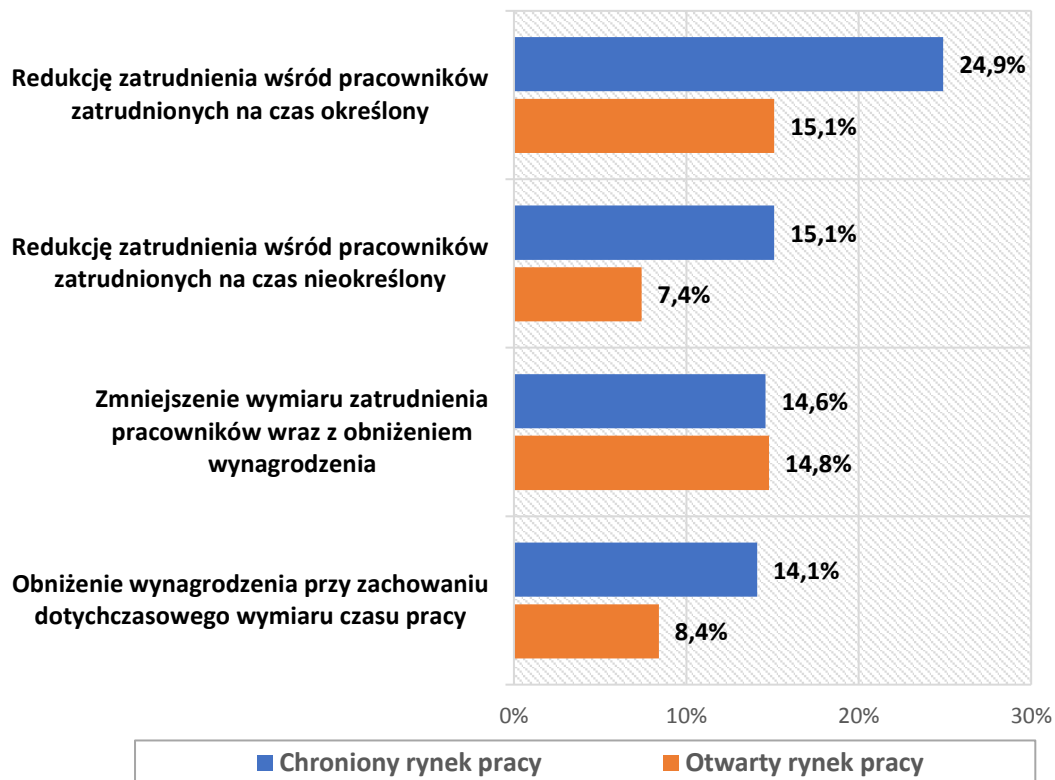
DZIAŁANIA DOTYCZĄCE PRACOWNIKÓW PEŁNOSPRAWNYCH

Więcej przedsiębiorców prognozuje spadki zatrudnienia lub obniżenie wynagrodzenia pracownikom pełnosprawnym niż niepełnosprawnych, przy czym to rynek chroniony „obawia” się tych zagrożeń bardziej.

Oprócz możliwości zmniejszenia wymiaru zatrudnienia pracowników pełnosprawnych wraz z obniżeniem ich wynagrodzenia, które to zagrożenie jest oceniane podobnie przez pracodawców otwartego i chronionego rynku pracy (blisko 15% wskazań w obydwu grupach) pozostałe zagrożenia dotyczące redukcji zatrudnienia i obniżenia wynagrodzeń są znacznie częściej brane pod uwagę przez pracodawców chronionego rynku pracy.

Blisko 25% firm chronionego rynku przewiduje zwolnienia pracowników pełnosprawnych zatrudnionych na czas określony, zaś na czas nieokreślony ok. 15% firm. Rynek otwarty to zdecydowanie mniej wskazań ww. zakresie – odpowiednio ok. 15% i ok. 7%. Większa różnica pomiędzy rynkami dotyczy także kwestii obniżenia wynagrodzeń pracownikom pełnosprawnym przy zachowaniu wymiaru zatrudnienia (chroniony – ok. 14%; otwarty – ok. 8%).

Wykres 37. Czy w związku z epidemią i sytuacją ekonomiczną firmy w najbliższej przyszłości biorą Państwo pod uwagę, w odniesieniu do pracowników pełnosprawnych:



V. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Wprowadzone w Polsce ograniczenia wynikające z epidemii COVID-19 w istotnym stopniu wpłynęły na możliwości prowadzenia działalności gospodarczej i na wielu pracodawcach wymusiły przyjęcie określonej strategii zarządzania firmą, ochrony pracowników oraz określonych przedsięwzięć w zakresie utrzymania miejsc pracy, w tym miejsc pracy pracowników niepełnosprawnych.

Wyniki badania wskazują, że pracodawcy bardzo poważnie potraktowali obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa swoim pracownikom i po wybuchu epidemii podejmowali określone działania zmierzające do ograniczenia rozprzestrzeniania się koronawirusa.

- **Zdecydowana większość przedsiębiorców wdrożyła działania ochronne o charakterze sanitarnym. Niezależnie od typu działania, nieco większy odsetek wskazań zanotowano po stronie pracodawców chronionego rynku pracy.**

Najczęściej podejmowano działania typu: dezynfekcja powierzchni i pomieszczeń zakładów pracy (97,8% pracodawcy rynku chronionego; 88,7% pracodawcy rynku otwartego) oraz zaopatrzenie pracowników w środki ochrony osobistej typu maseczki, rękawiczki i płyny dezynfekcyjne (96,8% pracodawcy rynku chronionego; 93,3 % pracodawcy rynku otwartego).

W celu powstrzymania rozwoju epidemii pracodawcy zdecydowali się także na ograniczenie kontaktów osobowych lub czasowe odizolowanie od siebie pracowników poprzez udzielanie różnego rodzaju urlopów (wypoczynkowych, postojowych, opiekuńczych, bezpłatnych).

- **W czasie rozwoju epidemii pracodawcy z chronionego rynku pracy częściej wysyłali pracowników (zarówno pełnosprawnych i z niepełnosprawnościami) na zaległe urlopy wypoczynkowe. Pracodawcy chronionego rynku pracy częściej też udzielali pracownikom (pełnosprawnym i niepełnosprawnym) dodatkowych urlopów opiekuńczych na dziecko, urlopów postojowych i bezpłatnych.**

Częściej, wykorzystanie zaległego urlopu wypoczynkowego były zlecane przez pracodawców chronionego rynku pracy (około 1/3 więcej w stosunku do odsetka wskazań pracodawców otwartego rynku pracy), przy czym częściej dotyczył pracowników z niepełnosprawnościami (68,1% wskazań) – w tym częściej pracowników zakładów aktywności zawodowej (80%) niż zakładów pracy chronionej (w tym 61,7%).

Na otwartym rynku pracy na zaległe urlopy wypoczynkowe byli wysyłani pracownicy w 40% przedsiębiorstw – taki odsetek odpowiedzi odnosił się do pracowników pełnosprawnych jak i niepełnosprawnych. Pracodawcy z otwartego rynku pracy należący do średniej wielkości przedsiębiorców, częściej zlecali pracownikom wykorzystanie zaległych urlopów wypoczynkowych (około 56% odpowiedzi tej grupy), bez względu czy byli to pracownicy pełnosprawni, czy niepełnosprawni niż małe przedsiębiorstwa (około 36% wskazań) i mikroprzedsiębiorstwa (około 26% wskazań).

- **Z urlopów opiekuńczych na dziecko, które zostały wprowadzone w związku z epidemią częściej korzystali pracownicy pełnosprawni.**

35,1% pracodawców chronionego (w tym 43,1% ZAZ) oraz 20% otwartego rynku pracy wskazało na istotne braki kadrowe związane z wykorzystaniem urlopów opiekuńczych na dziecko przez pracowników pełnosprawnych. W przypadku ZAZ, pracownicy pełnosprawni czterokrotnie częściej korzystali z urlopów opiekuńczych na dziecko niż pracownicy niepełnosprawni. Tylko w zakładach pracy chronionej z ww. zasiłków częściej korzystali pracownicy z niepełnosprawnościami (1/3 wskazań).

- **2/3 firm otwartego i chronionego rynku pracy przyznało, że epidemia wymusiła zmianę organizacji pracy w ich zakładach.**

Statystycznie najczęściej stosowaną w czasie epidemii zmianą organizacji pracy była praca rotacyjna (świadczenie pracy naprzemiennie w domu i na terenie zakładu pracy) oraz praca zdalna/telepraca. Wyniki badania wskazują na to, że w większości ww. formy świadczenia pracy były stosowane przez większą liczbę pracodawców w odniesieniu do pracowników pełnosprawnych (niezależnie od rodzaju pracodawcy).

Na przykład na otwartym rynku pracy ponad 2/3 firm średniej wielkości zatrudniało pracowników pełnosprawnych w ramach pracy zdalnej/telepracy, podczas gdy ci sami pracodawcy jedynie w 1/3 zdecydowali się na tę formę zatrudnienia wobec pracowników niepełnosprawnych.

Wyjątkowo, pracę rotacyjną pracownikom niepełnosprawnym częściej niż pracownikom pełnosprawnym proponowały zakłady aktywności zawodowej (50% do 40,7%). Zakłady te również dużo częściej zmniejszały lub zwalniały pracowników niepełnosprawnych z obowiązku świadczenia pracy (29,6%) niż pracowników pełnosprawnych (5,6%).

- **W związku z rozwojem epidemii realizacja zajęć rehabilitacyjnych dla osób niepełnosprawnych w większości zakładów aktywności zawodowej została ograniczona lub zawieszona.**

13 ZAZ (1/5 badanych) wstrzymało całkowicie rehabilitację osób niepełnosprawnych, 42 ZAZ (blisko 2/3 zakładów uczestniczących w badaniu) zdecydowało się dostosować formy zajęć rehabilitacyjnych do epidemicznych obostrzeń przede wszystkim poprzez ograniczenie zajęć kontaktowych, zmniejszenie liczby osób uczestniczących jednocześnie w zajęciach (35 ZAZ - 53,8%) oraz zmianę godzin zajęć w celu zminimalizowania bezpośrednich kontaktów osób korzystających z rehabilitacji (26 ZAZ - 40%). Według deklaracji respondentów, w pozostałych zakładach (7 ZAZ) nie wprowadzono żadnych zmian w organizacji zajęć rehabilitacyjnych.

- **Zmniejszenie wymiaru etatu w związku z epidemią częściej dotyczyło pracowników pełnosprawnych zatrudnionych u pracodawców chronionego rynku pracy.**

15,7% pracodawców otwartego rynku pracy zdecydowało się na obniżenie wymiaru etatu pracownikom pełnosprawnym, 12,7% pracowników niepełnosprawnych.

- **61% pracodawców otwartego rynku pracy i blisko 70% przedsiębiorców chronionego deklaruje pogorszenie sytuacji ekonomicznej firm, także większy odsetek przedsiębiorców chronionego niż otwartego rynku pracy, w perspektywie półrocznej, przewidywał negatywne skutki epidemii dla działalności firmy.**

Przedsiębiorcy otwartego rynku największe zagrożenie w działalności swoich firm w związku z pandemią COVID-19 upatrują w dwóch czynnikach – zwiększonych kosztach funkcjonowania firmy związanych z koniecznością stosowania środków ochrony pracowników (61,3%) oraz braku zamówień i utraty kontraktów (60,5%). W przypadku podmiotów chronionego rynku pracy kolejność wskazanych zagrożeń jest odwrotna. Pracodawcy chronionego rynku najczęściej obawiają się braku zamówień i utraty partnerów gospodarczych (ponad 3/4), a w drugiej kolejności zwiększonych kosztów działalności firmy w związku z ochroną pracowników (2/3). ZAZ i ZPCh także w większym stopniu niż pracodawcy otwartego rynku pracy obawiają się dużych absencji chorobowych i utarty bieżącej płynności finansowej przedsiębiorstwa.

Część respondentów (20,8% z otwartego i 14,1% chronionego rynku) zadeklarowała, że sytuacja ich firm nie uległa pogorszeniu. Blisko 15% przedstawicieli chronionego i 17% otwartego rynku pracy nie umiało ocenić sytuacji finansowej firmy. Tego typu odpowiedzi mogą świadczyć o tym, że skutki epidemii nie wpłyną negatywnie na część firm lub też skutki tego wpływu pojawią się w dłuższej perspektywie.

- **Przedsiębiorcy planują podjęcie określonych działań zaradczych mających na celu przeciwdziałanie negatywnym skutkom epidemii w kontekście działalności firmy.**

Przedstawiciele otwartego rynku pracy planują przede wszystkim: poszukiwanie nowych zleceń i klientów, zmianę profilu firmy zgodnie z potrzebami rynku, wykorzystanie możliwości wynikających z oferowanej pomocy rządowej (tzw. „tarcze”), pozyskanie nowych kredytów oraz intensyfikację działań marketingowych, ograniczenie kosztów funkcjonowania firm (także w formie zwolnień).

Podobne działania planuje podjąć część zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej (te ostatnie za wyjątkiem istotnego ograniczania zatrudnienia), w tym także m.in. uelastycznienie współpracy z kontrahentami/odbiorcami (oferowanie im dłuższych terminów płatności, rabatów, obniżka cen usług/produktów itp.). Przedstawiciele części zakładów aktywności zawodowej zwracają także uwagę na potrzebę wsparcia psychicznego pracowników niepełnosprawnych, udzielania informacji oraz zaopatrzenia w środki ochrony osobistej i w związku z tym planują realizację tego typu działań.

- **Ograniczenia w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej wprowadzone w związku z epidemią, w okresie od momentu wybuchu pandemii do chwili realizacji badania, nie przełożyły się w sposób istotny na skalę zwolnień.**

Pomimo tego, że ok. 1/4 firm chronionego i ok. 1/5 firm otwartego rynku pracy przyznała, że dokonała zwolnień pracowników to jednak w większości były to zwolnienia jednostkowe. W grupie 156 na 808 badanych przedsiębiorców rynku otwartego, która zwolniła część

pracowników, 120 firm przeprowadziła zwolnienia jednostkowe, a w grupie podmiotów gospodarczych rynku chronionego, tj. 44 firm na 185, które dokonały redukcji zatrudnienia, zwolnienia jednostkowe dotyczyły 33 pracodawców.

Największe zwolnienia tj. powyżej 50% załogi oraz w przedziale powyżej 20% do 50% ogólnego stanu zatrudnienia dotyczyły łącznie 16 firm otwartego rynku pracy, co stanowi niespełna 2% badanych pracodawców tego segmentu rynku.

Największa skala zwolnień na rynku chronionym tj. powyżej 10% do 20% ogółu zatrudnionych wystąpiła u 4 pracodawców (były to zakłady pracy chronionej). Spośród 39 ZPCh, w których w wyniku epidemii została przeprowadzona redukcja zatrudnienia w 3/4 firm zatrudnienie tracili również pracownicy niepełnosprawni.

W przypadku 5 spośród 65 ZAZ, które wzięły udział w badaniu, deklarowało zwolnienia, w tym 4 firmy zwolnienia jednostkowe. W dwóch zakładach na pięć zwolnienia dotyczyły również pracowników niepełnosprawnych.

Według deklaracji przedsiębiorców otwartego rynku pracy zwolnienia pracowników niepełnosprawnych występowały w 45 firmach z 808 ogółem biorących udział w badaniu.

- **Pracodawcy chronionego rynku częściej niż pracodawcy otwartego rynku przewidują w najbliższej przyszłości redukcję zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych.**

Więcej przedsiębiorców prognozuje spadki zatrudnienia lub obniżenie wynagrodzenia pracownikom pełnosprawnym niż niepełnosprawnym, przy czym to firmy rynku chronionego częściej wskazują na tego typu skutki epidemii. Około 22% firm chronionego rynku przewiduje zwolnienia pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych na czas określony i ok. 14% - na czas nieokreślony. Jeszcze więcej firm w tym segmencie przewiduje zwolnienia pracowników pełnosprawnych (odpowiednio: ok. 25% i ok. 15%).

W kwestii prognozowanych zwolnień widać jednak istotną różnicę pomiędzy ZAZ i ZPCh. Na chronionym rynku pracy to właśnie zakłady pracy chronionej zdecydowanie bardziej obawiają się, że w wyniku epidemii zmuszone będą do redukcji zatrudnienia (np. w odniesieniu do pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych na czas określony – ok. 29% firm, zaś na czas nieokreślony – ok. 18% firm). Stosunkowo niska jest natomiast liczba wskazań przedstawicieli ZAZ w odniesieniu do ewentualnego ograniczenia w najbliższej przyszłości zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych (odpowiednio: 7,7% (5/65 ZAZ) ; 4,6% (3/65 ZAZ).

W perspektywie półrocznej, pracodawcy z otwartego rynku pracy znacznie rzadziej wskazują na możliwość zwolnień pracowników z niepełnosprawnościami zatrudnionymi na czas określony (8% firm) i zatrudnionych na czas określony (ok. 6% firm). Częściej wskazują na możliwość zwolnień pracowników pełnosprawnych (odpowiednio: ok. 15% ok. 14%).

Z analizy danych zastanych⁴ wynika, że między lutym a majem 2020 roku liczba zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych na otwartym rynku **zmniejszyła się o 3 499 osób, to jest o**

⁴ Analiza danych zastanych została przeprowadzona na kompletnych danych 21 705 firmach, które prowadziły działalność w dwóch okresach sprawozdawczych – koniec lutego i maja 2020 r. pozyskanych z SODiR.

3,1%. W tym samym okresie w zakładach pracy chronionej zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych **spadło o 1 906, to jest o 2,2%**. W sumie w analizowanym okresie w **21 705** firmach z otwartego i chronionego rynku zatrudnienie utraciło **5 405** osób niepełnosprawnych.

- **Doświadczenie w zakresie zmiany organizacji pracy w okresie rozwoju epidemii nie wpłynęło istotnie na sposób wykonywania pracy w przyszłości.**

Większość pracodawców najczęściej oświadczała, że zmiana organizacji pracy w okresie epidemii nie przełoży się w znaczący sposób na organizację pracy w przyszłości, choć doświadczenie związane z wdrożeniem różnych form pracy np. pracy zdalnej, może spowodować częstsze niż dotychczas wykorzystywanie tego typu możliwości świadczenia pracy.

Zakłady aktywności zawodowej praktycznie nie planują zmian w organizacji pracy. Zwrócono uwagę także na to, że dłuższe przerwy w aktywności osób niepełnosprawnych (w wyniku przestoju, urlopu, zwolnienia) stanowią duże wyzwanie dla zakładu, wynikające z konieczności ponownego wdrażania pracowników do pracy. Wskazywano także na konieczność utrzymania statusu zakładu aktywności zawodowej.

Część zakładów pracy chronionej planuje utrzymać możliwość pracy zdalnej, która sprawdziła się w trudnym okresie przejściowym. Podkreślano, że w czasie epidemii nastąpiła większa mobilizacja i poprawiła się jakość organizacji i zarządzania firmą. W tej grupie pracodawców pojawiały się ciekawe, jednak pojedyncze wskazania do inwestowania w automatyzację i robotyzację określonych procesów wewnątrz firmy.

- **Tylko 22% badanych ZPCh stwierdziło, że w związku z epidemią wykorzystuje środki ZFRON na dodatkowe wsparcie pracowników niepełnosprawnych.**

Środki z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych były najczęściej wykorzystywane na zakup środków ochrony osobistej (środki dezynfekujące, maseczki, przyłbice, rękawice itp.). Wsparcie to korespondowało z najczęściej zgłaszanymi w czasie rozwoju epidemii problemami pracowników niepełnosprawnych ZPCh tj. kwestii zapewnienia bezpieczeństwa i przeciwdziałania zakażeniom.

- **Spośród 65 ZAZ uczestniczących w badaniu 15 (ok. 23 %) udzielało pracownikom niepełnosprawnym wsparcia z Zakładowego Funduszu Aktywności (ZFA) na zaspokojenie potrzeb związanych z epidemią.**

Wydatki z ZFA na zaspokojenie potrzeb pracowników niepełnosprawnych ZAZ w związku z epidemią dotyczyły zakupu środków ochrony osobistej (również do wykorzystania poza zakładem pracy), pomocy materialnej, dowozu pracowników do pracy, refundacji kosztów dojazdu własnym transportem oraz dowozu materiałów niezbędnych do pracy wykonywanej w domu. Cele na jakie przeznaczano środki ZFA w dużym stopniu były adekwatne do rodzaju problemów i potrzeb zgłaszanych przez niepełnosprawnych pracowników ZAZ.

- **Najczęściej zgłaszane przez pracowników niepełnosprawnych problemy w związku ze świadczeniem pracy w czasie rozwoju epidemii dotyczyły obaw przed zarażeniem się koronawirusem oraz kwestii bezpiecznego dojazdu do pracy.**

Wśród podejmowanych działań przez pracodawców otwartego czy chronionego rynku pracy mających na celu minimalizację i przezwyciężanie wskazanych problemów było przede wszystkim zaopatrzenie pracowników w środki ochrony osobistej, zaostrzenie reżimu sanitarnego oraz wprowadzenie takich form pracy, które minimalizowały bezpośredni kontakt pracowników (np. praca zdalna, rotacyjna). Rzadziej pojawiały się przypadki organizacji przez pracodawców dojazdu pracowników niepełnosprawnych do pracy. Warto zwrócić uwagę na działania w zakładach aktywności zawodowej, w których (jak wynika z badania) kładziono szczególny nacisk na wsparcie psychologiczne oraz doradcze dla pracowników niepełnosprawnych. Z badania wynika, że część niepełnosprawnych pracowników zgłaszała także obawy przed utratą pracy, a także na niedogodności związane ze zwiększonym reżimem sanitarnym oraz lęk przed izolacją społeczną.

Podsumowując wyniki badania można wnioskować, że ograniczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej oraz obostrzenia sanitarne wprowadzone w wyniku wybuchu epidemii nie spowodowały istotnych spadków poziomu zatrudnienia w zakładach pracy zatrudniających osoby niepełnosprawne. Należy podkreślić, że z grupy 2/3 pracodawców biorących udział w badaniu, która zadeklarowała pogorszenie sytuacji ekonomicznej firm w związku ze skutkami epidemii COVID-19, stosunkowo niewielu pracodawców zdecydowało się na zwolnienia pracowników.

Większość pracodawców zachowała się odpowiedzialnie i podjęła szereg działań w celu zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom. Pracodawcy wdrożyli także zmiany w organizacji pracy, które mogły umożliwić kontynuację działalności gospodarczej nawet w tak trudnych warunkach jak epidemia, a tym samym utrzymać dotychczasowy poziom zatrudnienia. Przedsiębiorcy chronionego rynku pracy nieco częściej podejmowali działania przeciwdziałające rozprzestrzenianiu się koronawirusa, ale to jednocześnie ta grupa przedsiębiorców, która najbardziej obawia się negatywnych skutków epidemii – w pierwszej kolejności braku zamówień i utraty kontrahentów, a tym samym utraty rynków zbytu swoich produktów lub usług. Obawy tego typu oczywiście nie budzą zaskoczenia w sytuacji zahamowania popytu na rynku.

Na szczególną uwagę zasługują wyniki badania zakładów aktywności zawodowej, które mimo istotnego wsparcia ze środków publicznych do prowadzonej działalności deklarują wysoki poziom niepewności i zagrożenia dla działalności firmy w przyszłości. Z jednej strony zakłady te nie przewidują wysokiej skali zwolnień (szczególnie wśród osób niepełnosprawnych) i nie obawiają się kłopotów z wypłatą wynagrodzeń, to jednak (oprócz obawy o utratę rynków zbytu, utraty kontrahentów oraz podwyższonych kosztów firmy w związku z ochroną

pracowników) ponad połowa zakładów aktywności zawodowej obawia się o utraty bieżącej płynności finansowej przedsiębiorstwa.

Sytuacja związana z epidemią, w tym m.in. wymagany dystans społeczny, utrudniony dostęp do służby zdrowia i inne obostrzenia mogły wpływać na poczucie niepewności, zagrożenia i utrudniać codzienne funkcjonowanie, w szczególności osób z niepełnosprawnościami. Wyniki badania wskazują jednak na to, że przedsiębiorcy otwartego i chronionego rynku pracy wspierali swoich pracowników, nie tylko w zakresie umożliwienia świadczenia pracy w sposób najbardziej bezpieczny, ale także zaopatrując pracowników w środki ochrony osobistej, a w niektórych przypadkach organizując dowóz do pracy.

Szczególną ochroną zostali objęci pracownicy zakładów aktywności zawodowej – to w tej grupie pracodawców podejmowano najwięcej działań ochronnych wobec pracowników, mających na celu przeciwdziałanie zakażeniom, a także organizowała wsparcie psychologiczne dla swoich pracowników.