



En raport

Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego

Departament Zdrowia i Polityki Społecznej

WOJEWÓDZKI PROGRAM POMOCY W REALIZACJI ZADAŃ NA RZECZ ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH NA LATA 2007-2013



Kielce wrzesień 2006

Opracowanie:
Bożena Szymczyk
Piotr Markiewicz

Oddział Polityki Zdrowotnej i Społecznej
Departamentu Zdrowia i Polityki Społecznej

Wojewódzki Program pomocy w realizacji zadań na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Rozdział 1. Wprowadzenie	4
Rozdział 2. Bariery w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy.	6
2.1 Definicja bariery.....	6
2.2 Rodzaje barier w zatrudnianiu.....	6
Rozdział 3. Podstawy prawne formułowania programu.....	18
3.1 Krajowe regulacje prawne	18
3.2 Unijne regulacje prawne	18
Rozdział 4. Adresaci programu – definicje.....	20
Rozdział 5. Diagnoza problemu niepełnosprawności w Województwie Świętokrzyskim (na podstawie danych z WUP, PFRON , NSP)	21
Rozdział 6. Analiza SWOT	43
Rozdział 7. Instytucje administracji rządowej i samorządowej oraz ich zadania związane z aktywizacją i integracją osób niepełnosprawnych na rynku pracy	46
Rozdział 8. Cele programu.....	53
Rozdział 9. Metody i formy osiągnięcia poszczególnych celów	54
Rozdział 10. Źródła finansowania	58
Rozdział 12. Zasady monitorowania i ewaluacji programu	60
Zakończenie	61
Spis tabel	62
Spis wykresów.....	63

Rozdział 1. Wprowadzenie

Na przestrzeni wieków, bez względu na systemy polityczne i gospodarcze, praca była i jest główną formą działalności człowieka. Wpływa ona na jego osobowość, kształtuje światopogląd, wyznacza status społeczny oraz determinuje zachowania. Praca jest nieodłącznym elementem życia każdego z nas. Dopóki ją mamy, czujemy się potrzebni, gdy ją tracimy załamuje się nasze dotychczasowe życie.

Na polskim rynku pracy wciąż widoczne jest piętno poprzedniego systemu politycznego i gospodarczego. Przejawia się ono w sztywnych regulacjach prawnych, a przede wszystkim w niekompletnej strukturze pracujących i relatywnie niskiej jakości kapitału ludzkiego. Do okresu transformacji systemowej prowadzona była polityka pełnego zatrudnienia bez uzasadnienia ekonomicznego co oznaczało faktyczne istnienie utajonego bezrobocia. O poziomie zatrudnienia decydowały względy ideologiczno-polityczne a nie ekonomiczne.

W wyniku integracji Polski z Unią Europejską restrukturyzacja zatrudnienia prawdopodobnie ulegnie przyspieszeniu zarówno w wyniku procesów rynkowych jak i w rezultacie interwencji strukturalnych i umożliwienia swobodnej migracji.

Problem bezrobocia i skuteczności metod jego ograniczenia są jednym z najistotniejszych dylematów społecznych i gospodarczych współczesnej Polski. W dużej mierze skuteczność działań podejmowanych na rynku pracy wpływać będzie na wyniki uzyskiwane w skali całej gospodarki narodowej.

W przypadku grupy społecznej, którą tworzą osoby niepełnosprawne w Polsce, konsekwencje wejścia do UE są jednoznacznie pozytywne. Jednym z głównych celów Unii Europejskiej jest usunięcie wszelkich barier, które utrudniają osobom z niepełnosprawnością pełne uczestnictwo w życiu społecznym i zawodowym, a także podejmowanie szeregu inicjatyw i strategii na rzecz osób nie w pełni sprawnych.

Osoby z niepełną sprawnością borykają się w życiu codziennym z różnego rodzaju barierami kulturowymi, psychospołecznymi, architektonicznymi, komunikacyjnymi, prawnymi a także obejmującymi sferę aktywności zawodowej. Aspiracje osób niepełnosprawnych do podmiotowości, samodzielności, niezależności oraz autonomii mogą i powinny znaleźć swoje odzwierciedlenie w mentalności społecznej, prawie i jego przestrzeganiu.

Stały przyrost liczby osób niepełnosprawnych wymaga przejścia od polityki przystosowania samych niepełnosprawnych do ich stanu funkcjonalnego i utrzymania *status quo* osoby niepełnosprawnej, do strategii opartej na wzmacnianiu jej zasobów własnych oraz potencjału

społeczności, służących utrzymaniu optymalnego poziomu funkcjonowania niepełnosprawnych jednostek najpierw w miejscu zamieszkania, a następnie w innych zbiorowościach i instytucjach. Gwarancją efektywności środowiskowych programów na rzecz osób niepełnosprawnych jest w pierwszej kolejności możliwość podjęcia zawodowej aktywności, bezpieczne i funkcjonalne mieszkanie oraz dostępne, a następnie gotowe do udzielenia wsparcia zaplecze społeczne. Dla stabilności położenia społecznego i codziennego funkcjonowania niepełnosprawnych obywateli konieczne jest także uzupełnienie pierwotnej, naturalnej sieci wsparcia, rozbudowa różnych form świadczeń, usług i opieki w środowisku zamieszkania, jak również zinstytucjonalizowanych systemów pomocy umożliwiających rodzinom kontynuowanie opieki nad zależnymi od niej osobami niepełnosprawnymi.

Wyniki badań wskazują, iż niepełnosprawni, zwłaszcza rodziny z niepełnosprawnym potomstwem, to najszybciej przyrastająca kategoria klientów pomocy społecznej. Koniecznym staje się zatem tworzenie lokalnych mechanizmów i instytucji chroniących stabilność warunków materialnych i gwarancji utrzymania standardu życia ludzi z ograniczoną sprawnością na poziomie uznanym za godny jednostki ludzkiej. Zbyt często jeszcze nie dostrzega się i nie uwzględnia się w tworzeniu kryteriów udzielania pomocy służącej ochronie bezpieczeństwa socjalnego niepełnosprawnych, dodatkowych kosztów i stale utrzymującej się pewnej określonej kategorii potrzeb ludzi z ograniczoną sprawnością. Władze samorządowe realizują programy polityki socjalnej rządu i pełnią rolę uzupełniającą w zaspokajaniu podstawowych potrzeb osób niepełnosprawnych (pomoc społeczna). By sprostać standardom w opiece nad niepełnosprawnymi obywatelami, poszerzeniu i zdynamizowaniu ulec musi rola samorządu i sektora pozarządowego w tworzeniu infrastruktury pomocowej, informacyjnej, edukacyjnej i szkoleniowej oraz poradnictwa służącego wykorzystaniu tej sieci wsparcia w procesie przygotowania zawodowego i poszukiwania zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne.

Tym co służy zapobieganiu bezradności, wykluczeniu i izolacji społecznej osób niepełnosprawnych a co prowadzi do samorealizacji oraz twórczego i spełnionego życia jest aktywizacja zawodowa i zatrudnienie.

Rozdział 2. Bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy

2.1. Definicja bariery

Niepełnosprawni, tak jak ludzie pełnosprawni, funkcjonują w określonej przestrzeni. Oddziaływanie przestrzeni, tego, co znajduje się w jej obszarze, osoby niepełnosprawne odbierają i oceniają jako dostosowanie lub niedostosowanie do ich potrzeb. W związku z tym pojawia się termin „bariera” jako wyraz niepokonywalności przestrzeni. Pojęcie to nie ogranicza się jednak tylko do sfery technicznej, ale obejmuje również inne obszary funkcjonowania, jak sferę społeczną czy gospodarczą.

2.2. Rodzaje barier zatrudniania

Ze względu na specyfikę obszaru pracy i zatrudnienia, ogół występujących w nim barier można sklasyfikować, biorąc za kryterium ich „umiejscowienie”. Można zatem wyróżnić bariery związane z samymi osobami niepełnosprawnymi (bariery indywidualne, jednostkowe), bariery o charakterze społecznym, prawnym, organizacyjnym oraz bariery techniczne.

Barier indywidualne

Do barier indywidualnych, tkwiących w samych osobach niepełnosprawnych zaliczyć można to, co wynika z istoty niepełnej sprawności: charakterystykę niepełnosprawności (choroby), jak rodzaj i dotkliwość symptomów. Można zatem, mówić o zmęczeniu, pojawiającym się szybciej czy nagle, doświadczanym częściej i ostrzej. W wielu przypadkach zmęczenie jest chroniczne i powoduje nasilenie innych objawów.

Utrzymywanie aktywności poznawczej prowadzi często do zmęczenia i zmniejszenia działalności poznawczej (np. przy stwardnieniu rozsianym, SM).

Niejednokrotnie są to zmiany w możliwościach poznawczych i komunikowaniu się. Zmiany te obejmują np. płynność mówienia, szybkość przetwarzania informacji, zapamiętywanie. Dla osób niepełnosprawnych problemy poznawcze są znacznie bardziej dotkliwe niż ograniczenia fizyczne. Trudności w komunikowaniu się obejmują m.in. niemożność porozumienia się w przypadku osób niesłyszących, posługujących się językiem migowym, afazję, nadmierną senność nie dającą regeneracji. Im problemy te są poważniejsze, tym mniejsze szanse na zatrudnienie i utrzymanie się w pracy i tym częstsze bezrobocie.

W przypadku osób z niepełnosprawnościami mentalnymi, symptomy mogą obejmować krótki okres koncentracji, apatię, trudności w odbiorze bodźców środowiskowych, niezdolność do radzenia sobie z presją czasu, trudności ze skupieniem się na kilku zadaniach równocześnie

oraz kwestie związane z pojawiającymi się efektami ubocznymi leków psychotropowych. Osoby z upośledzeniem umysłowym (IQ poniżej 70) potrzebują długotrwałego instruowania i wsparcia w procesie szkolenia zawodowego. Osoby mające wyższy IQ mogą uczyć się szybciej, ale potrzebują więcej motywowania, monitorowania zażywania leków i wsparcia w sytuacjach stresowych.

Kolejną przeszkodą może być psychologiczne cierpienie, a w skrajnych przypadkach depresja. Pojawia się przygnębiający nastrój, brak zainteresowania czy przyjemności, skutkujące różnymi symptomami psychosomatycznymi, jak spadek lub wzrost wagi ciała, bezsenność, nadmierna senność, opóźnienie psychomotoryczne lub nadaktywność, brak energii i koncentracji, poczucie bezwartościowości, niepokój oraz myślenie o śmierci czy samobójstwie.

Często nieodłącznym elementem życia z niepełnosprawnością jest ból. Ból jest doświadczany w różny sposób, w tym nierzadko jako chroniczny, długotrwały lub ciągły, paraliżujący.

Wiele osób niepełnosprawnych wykazuje wyższą wrażliwość na warunki pracy, np. na temperaturę. Podwyższona temperatura może zakłócać zdolność do pracy. Pogarsza ona ewentualne już istniejące symptomy bądź powoduje pojawianie się i rozwój nowych, skutkując uczuciem ospałości i wyczerpania (np. przy SM).

Dolegliwości jelitowe i dróg moczowych to jedne z bardziej znaczących objawów, powodujących obniżenie jakości życia i możliwości pracy. Ich wpływ na osoby niepełnosprawne może mieć charakter dewastujący, zakłócający społeczną i zawodową aktywność.

Ograniczenia mobilności są związane ze słabością, zmęczeniem, spastycznością czy ataksją (niezbornością). Brak/zaburzenia równowagi i/lub koordynacji często są pierwszymi oznakami problemów związanych z przemieszczaniem się. Ataksja może skutkować nagłymi brakami równowagi i częstymi upadkami. Niedowład nóg może powodować dodatkowe obciążenie kręgosłupa czy powstawanie urazów. Trudności w chodzeniu i staniu mogą stanowić barierę w zatrudnieniu. Wiele osób, mogących pokonywać krótkie dystanse, wymaga wózków inwalidzkich czy skuterów do przemieszczania się na dłuższe dystanse. Pomoce i przystosowania, które powodują zmniejszenie fizycznego wysiłku i niesprawności w pracy, są szczególnie ważne dla osób niepełnosprawnych.

Spastyczność może ograniczać ruchomość stawów i skutkować zmniejszeniem mobilności, zwiększeniem zmęczenia i ograniczeniami w pracy. Należy przy tym zauważyć, iż nie zawsze wpływ spastyczności jest negatywny: niekiedy powoduje ona stabilizację kończyn dolnych i redukcję niesprawności.

Bardzo istotną barierą, skutecznie ograniczającą możliwości podjęcia pracy, jest poziom wykształcenia i struktura zawodowa niepełnosprawnych. Niestety nadal niepełnosprawni legitymują się niższym wykształceniem, niż sprawna część społeczeństwa. Ponadto kwalifikacje tych osób często „odstają” od zapotrzebowania zgłaszanego przez rynek pracy.

Barriere społeczne

Barriere społeczne to przede wszystkim: negatywne widzenie osoby niepełnosprawnej jako pracownika oraz obawa przed koniecznością dokonania specjalnych przystosowań w zakładzie pracy, obawa co do jego efektywności, braku kwalifikacji, możliwości fizycznych, lęk przed trudnościami w integrowaniu się takiej osoby z pozostałymi pracownikami.

Negatywne nastawienia i brak rozumienia (okazywane jawnie i systematycznie) skutkują dyskryminacją, powodującą wykluczenie ludzi niepełnosprawnych ze społeczeństwa w ogólności, jak również z miejsca pracy. Jednostkom jest trudno nauczyć się podstawowych umiejętności społecznych, niezbędnych w interakcjach z innymi - włączając umiejętności i zachowania niezbędne w interakcjach w miejscu pracy i wiarę w siebie - gdy są izolowani. Może to spowodować powstanie błędnego koła, skutkującego w przyszłości brakiem interakcji społecznych i szans rozwoju. Nastawienia są często odpowiedzialne za brak zrozumienia kosztów niepełnej sprawności i leżą u podstaw sprzeciwu wobec inwestowania w strategie pomimo wykazanego zysku z takiego inwestowania - umożliwienia niepełnosprawnym pracy.

Do społecznych barier zatrudnienia należą również postawy rodziny i profesjonalistów pracujących z niepełnosprawnymi. Stwierdzono m.in., że nawet sami doradcy rehabilitacji zawodowej wzmacniają stygmatyzację osób z zaburzeniami mentalnymi, ograniczając proponowane im zawody do usług żywieniowych, ogrodnictwa, usług pralniczych czy dozoru. Niejednokrotnie poważnie niepełnosprawne osoby, wyrażające chęć podjęcia pracy, są do tego zniechęcane. Lekarze i członkowie rodzin niejednokrotnie zalecają bezczynność zawodową jako strategię zmniejszenia zmęczenia i ograniczenia innych, związanych z tym symptomów.

Kolejną barierą zatrudnienia jest brak wiedzy na temat niepełnosprawności i jej implikacje w postaci uprzedzeń i stereotypów. Pracodawcy i kadra kierownicza wykazują często brak rzetelnej wiedzy o danej dysfunkcji i skutkach, jakie się z nią wiążą, oraz umiejętności radzenia sobie w mogących powstać sytuacjach (np. przy ataku padaczkowym). Na osoby niepełnosprawne patrzy się wyłącznie przez pryzmat wydajności oraz kłopotów i kosztów, które trzeba ponieść, żeby dana osoba mogła podjąć pracę na określonym stanowisku pracy. Szczególnie dotyka to osób z niepełnosprawnościami mentalnymi. Pracodawcy uważają, że osoby te nie mogą bądź nie chcą pracować, a także mają zaburzenia, z którymi sobie nie radzą.

Niektórzy pracodawcy uważają zaburzenia psychiczne za niosące potencjalne niebezpieczeństwo. Przykładowo osoby z autyzmem mogą przejawiać słabe umiejętności społeczne i komunikacyjne oraz unikać kontaktów osobistych. Niezrozumienie istoty tego zaburzenia neurologicznego może wpływać na zatrudnienie poprzez wywoływanie lęku, ignorancję, szkodliwe nastawienia prowadzące do dyskryminacji w miejscu pracy i ograniczenia szans zawodowych.

Nie bez znaczenia jest również brak możliwości porozumiewania się z ludźmi niepełnosprawnymi. Szczególnie dotyczy to osób niedosłyszących i niesłyszących, posługujących się językiem migowym. Jest wiele zawodów i stanowisk pracy, na których mogą pracować osoby z poważnymi dysfunkcjami narządu słuchu, ale niewiele jest zakładów pracy, w których mogą oni rzeczywiście pracować, robiąc to efektywnie i realizując się zawodowo.

Postawy Polaków wobec osób z niepełną sprawnością wg. badań CBOS.

W sondażu przeprowadzonym przez CBOS, w roku 2002 zbadano, czy i jak zmieniają się postawy Polaków wobec osób z ograniczoną sprawnością: co sądzi się o stosunku do nich, o ich zatrudnianiu, jak silna jest gotowość świadczenia im pomocy i kto tę pomoc, zdaniem ankietowanych, powinien przede wszystkim nieść.

Nasze postawy wobec osób niepełnosprawnych zależą częściowo od stopnia znajomości ich problemów życiowych, co jest związane z kontaktami osobistymi z takimi osobami. W innym przypadku postawy wobec niepełnosprawnych opierają się bowiem głównie na obiegowych przekonaniach i stereotypach, a nie na własnych doświadczeniach i wiedzy. Zapytano więc najpierw o doświadczenia ankietowanych w tym zakresie.

Blisko co szósty respondent (17%) stwierdził, że w swoim otoczeniu nie stykał się z inwalidami i nie zna żadnej osoby niepełnosprawnej. Większość ankietowanych (68%) zna takie osoby przynajmniej z widzenia, wielu także miało lub ma niepełnosprawnych wśród swoich znajomych i przyjaciół (43%) lub w rodzinie (31%). Co dziesiąty ankietowany (10%) zalicza siebie do osób niepełnosprawnych.

Porównując odpowiedzi z badania w roku 2004 z wynikami sondaży na ten temat przeprowadzanych w latach wcześniejszych można zauważyć bardzo duży wzrost liczby tych, którzy znają jakieś osoby niepełnosprawne, ale niezbyt dobrze, oraz odsetka respondentów mających niepełnosprawnych wśród swych przyjaciół i znajomych. Trzeba również odnotować stały wzrost odsetka osób, które same siebie uważają za niepełnosprawne. Należy przy tym zastrzec, że porównanie ma pewne ograniczenia: w poprzednich sondażach, nierealizowanych przez CBOS, uwzględniano także opinie osób w wieku od 16 do 17 lat, w

obecnym - jedynie osób pełnoletnich, tzn. w wieku od 18 lat. Jednak opinie tych najmłodszych respondentów mogły wpłynąć na procentowy rozkład wskazań w niewielkim stopniu.

Zauważalny wzrost kontaktów z osobami niepełnosprawnymi wynika zapewne głównie ze stopniowego zwiększania się ich liczby w naszym społeczeństwie, ale nie można wykluczyć, że mamy do czynienia także z większą "otwartością" społeczną, częstszym pojawianiem się osób niepełnosprawnych w naszych codziennych kontaktach i postępującą ich integracją z resztą społeczeństwa, nie zmienił się bowiem w znaczący sposób odsetek mających niepełnosprawnych w rodzinie.

W zachowaniach wobec osób niepełnosprawnych mamy do czynienia zarówno z negatywnymi reakcjami na inwalidztwo, jak i z postawami pozytywnymi. W jakim stopniu jednak rozpowszechnione są jedne i drugie? Poglądy ankietowanych dotyczące tego, jak polskie społeczeństwo traktuje niepełnosprawnych, są podzielone. Prawie tyle samo osób uważa, że większość ludzi w Polsce dobrze odnosi się do inwalidów (46%), co wyraża przeciwną opinię (47%). Zwraca jednak uwagę niewielki (3%) odsetek respondentów, którzy oceniają stosunek do inwalidów jako bardzo dobry. Pięciokrotnie więcej (15%) jest osób, które uważają, że odnosimy się do inwalidów niewłaściwie, źle.

Jeszcze większą przewagę zdecydowanie negatywnych ocen naszych postaw wobec niepełnosprawnych odnotowaliśmy w sondażu z roku '93. Porównanie wyników wskazuje, że od tego czasu oceny naszego stosunku do inwalidów nieco się poprawiły: przybyło ocen pozytywnych (wzrost o 7 punktów procentowych), ubyło negatywnych (o 5 punktów).

Wydaje się, że niezależnie od rzeczywistych zmian postaw wobec inwalidów, większa obecnie liczebność i społeczna dostrzegalność osób niepełnosprawnych przy równoczesnym nagłośnieniu ich sytuacji życiowej i problemów mogą być odbierane jako dobre odnoszenie się czy też poprawa stosunku do nich.

Stosunek naszego społeczeństwa do osób niepełnosprawnych nieco lepiej niż pozostali oceniają najstarsi i najmłodsi respondenci oraz mieszkańcy wsi. Pozytywnym ocenom sprzyja także religijność ankietowanych (mierzona częstością praktyk religijnych) oraz centrowe i prawicowe poglądy polityczne. Natomiast bliskość kontaktów z osobami niepełnosprawnymi wiąże się z gorszymi ocenami naszego stosunku do inwalidów. Różnice nie są jednak znaczne.

W praktyce społecznej spotykamy działania i rozwiązania instytucjonalne zarówno separujące osoby niepełnosprawne (specjalne instytucje dla nich, zakłady zamknięte), jak i, coraz częściej, takie, które zmierzają do włączenia inwalidów w normalne życie społeczne,

umożliwiając im uczestnictwo na takich samych prawach czy zasadach jak osobom zdrowym i sprawnym. Przykładem może być kwestia organizowania specjalnych zakładów pracy, zatrudniających głównie inwalidów (spółdzielnie inwalidzkie, zakłady pracy chronionej) bądź przystosowania do ich możliwości miejsc pracy w normalnych zakładach.

Ponad dwie trzecie badanych opowiada się za rozwiązaniem integracyjnym. Jedynie nieco ponad jedna czwarta uważa, że lepiej jest organizować specjalne zakłady pracy dla osób niepełnosprawnych. Oczywiście wyniki te są w większym stopniu rezultatem odczuć i przekonań, dotyczących tego, co właściwe i lepsze, niż wiedzy w tym zakresie.

Im niższa pozycja społeczna ankietowanych - niższe wykształcenie, dochody, gorsze warunki materialne - tym częstsze są tradycyjne postawy preferujące separację osób niepełnosprawnych. Widać także, że rozwiązania separacyjne częściej niż inni wskazują osoby starsze oraz mieszkańcy wsi i mniejszych miast. Natomiast im wyższe wykształcenie i inne czynniki wyższego statusu społecznego, tym częściej badani opowiadają się za integracją niepełnosprawnych w normalnych zakładach pracy.

Porównanie uzyskanych odpowiedzi z danymi z poprzednich sondaży pokazuje, że nasze społeczeństwo staje się coraz bardziej "otwarte", aprobujące (przynajmniej w sferze deklaracji i uznawanych wartości) integrację osób niepełnosprawnych z innymi pracownikami.

Warto przy tym podkreślić, że sfera naszej pracy, jak wynika z wcześniejszych badań, jest tą, w której - w porównaniu z miejscem zamieszkania czy miejscami, gdzie spędzamy czas wolny - najmniej chętnie widzielibyśmy osoby niepełnosprawne. Wzrost odsetka popierających rozwiązania integracyjne w tej sferze wydaje się więc tym bardziej znaczący.

Stosunek do zatrudniania osób niepełnosprawnych

Wzrost bezrobocia w ostatnim okresie mógł się negatywnie odbić na opiniach dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych. Na nastawienie ankietowanych istotny wpływ mogły mieć jednak także demonstracje osób niepełnosprawnych, protestujących przeciwko odebraniu zakładom je zatrudniającym przywilejów finansowych oraz dyskusje o konieczności wspierania w jakiejś formie przez państwo zatrudniania osób nie w pełni sprawnych.

Zdecydowana większość respondentów (72%) uważa, że osoby niepełnosprawne, którym pozwala na to stan zdrowia, powinny pracować, nawet jeśli renta wystarcza im na utrzymanie. Najważniejsze zatem dla ankietowanych są nie warunki materialne, ale dostrzeganie znaczenia pracy dla sensu naszego życia.

Czynnikiem w największym stopniu różnicującym opinie respondentów na ten temat jest poziom wykształcenia - im wyższy, tym częstsze przekonanie, że osoby niepełnosprawne powinny pracować. Wyraźnie widoczne są też zróżnicowania związane z sytuacją materialną ankietowanych: wysokością dochodów i warunkami materialnymi gospodarstwa domowego, w znacznym stopniu zależne od wysokości wykształcenia. Poparcie dla podejmowania pracy przez inwalidów najczęściej wyrażają przedstawiciele kadry kierowniczej i inteligencji oraz pracownicy umysłowi niższego szczebla, najrzadziej natomiast pracownicy fizyczno-umysłowi i robotnicy wykwalifikowani, a także emeryci, renciści i bezrobotni (najbardziej przeciwni zatrudnianiu niepełnosprawnych).

Jedną z istotnych kwestii związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, które pobierają rentę, jest to, jak pojmuje się funkcje renty inwalidzkiej - czy kompensuje ona zmniejszoną lub utraconą zdolność do zarobkowania czy też kalectwo lub chorobę. Polskie prawo przyjmuje to pierwsze założenie - osoby otrzymujące rentę mogą ją utracić w przypadku podjęcia pracy zarobkowej, co zmniejsza ich motywację do pracy i rehabilitacji. Natomiast przy przyjęciu, że renta jest przede wszystkim sposobem kompensowania niepełnosprawności i wyrównywania szans, podjęcie pracy zawodowej (jeśli, oczywiście, jest możliwe) nie kłóciłoby się z pobieraniem renty, niezależnie od wysokości uzyskiwanych zarobków.

Blisko dwie trzecie ankietowanych (64%) uważa, że pracujący inwalida powinien otrzymywać także rentę. Stosunkowo niewielu (14%) jest temu przeciwnych, a niemal tyle samo (13%) uważa, że powinno to zależeć od pewnych okoliczności. O tym, że przede wszystkim od wysokości zarobków i renty (czy chodzi o pracę na pełnym etacie, czy renta wystarcza na utrzymanie itp.), przekonana jest większość (80%) udzielających odpowiedzi "to zależy". Pozostali stwierdzali ogólnie, że powinno to zależeć od stopnia inwalidztwa, stanu zdrowia lub od sytuacji życiowej, warunków materialnych, kosztów leczenia i potrzeb związanych z niepełnosprawnością.

W porównaniu z wynikami badań z roku '93 liczba opowiadających się za łączeniem zarobków i renty znacznie wzrosła, natomiast zmalał odsetek wyrażających przeciwną opinię oraz uzależniających takie połączenie od różnych okoliczności.

Wydaje się jednak, że przewaga opinii popierających otrzymywanie renty obok wynagrodzenia za pracę wynika nie tyle z przyjęcia koncepcji renty wyrównującej skutki utraconej sprawności, ile raczej z przeświadczenia, że renty są niskie, a możliwości uzyskiwania wysokich zarobków przez osoby niepełnosprawne bardzo ograniczone. W

rzeczywistości więc dopiero połączenie renty i dochodu z pracy pozwala jako tako żyć osobom niepełnosprawnym.

Zdaje się na to wskazywać fakt, że poparcie dla pobierania wynagrodzenia i renty najczęstsze jest na wsi i w małych miastach oraz wśród robotników niewykwalifikowanych, rolników, niepracujących zawodowo gospodyń domowych i bezrobotnych. Wykształcenie, sytuacja materialna i inne czynniki różnicują poglądy ankietowanych w stopniu nieznacznym, nieistotnym statystycznie. Uzależnianie łączenia wynagrodzenia z rentą od rozmaitych okoliczności najczęstsze jest wśród respondentów z wyższym wykształceniem.

Opinie na temat stosunku do osób niepełnosprawnych w naszym społeczeństwie są podzielone - mniej więcej tyle samo Polaków sądzi, że większość ludzi odnosi się do niepełnosprawnych dobrze, co jest zdania, że są źle traktowani. Obecnie jednak lepiej niż siedem lat temu oceniamy nasz stosunek do inwalidów. Częściej niż dawniej jesteśmy też przeciwni tworzeniu oddzielnych zakładów pracy dla inwalidów - większość ankietowanych uważa, że powinno się przystosować dla nich miejsca pracy w zwykłych zakładach. Wzrost odsetka osób opowiadających się za integracyjnym rozwiązaniem tego problemu wydaje się znaczący dla pozytywnych zmian postaw wobec osób niepełnosprawnych, jakie zachodzą w naszym społeczeństwie. W większości opowiadamy się również za podejmowaniem przez osoby niepełnosprawne zatrudnienia, jeśli to możliwe, a także za tym, by otrzymywały renty niezależnie od wynagrodzenia za pracę.

Większość ankietowanych uważa, że osoby niepełnosprawne powinny być otoczone opieką przede wszystkim ze strony rodziny, ale powinni im również pomagać pracownicy służby zdrowia i pomocy społecznej. Mniej osób niż przed siedmioma laty deklaruje chęć niesienia pomocy osobie niepełnosprawnej mieszkającej w sąsiedztwie.

Bariery ekonomiczne

Niepełnosprawni ponoszą wiele dodatkowych kosztów wynikających z ich niepełnej sprawności (tzw. dodatkowe lub nadzwyczajne koszty niepełnosprawności). W wielu przypadkach mogą być całkiem znaczne (dodatkowe wydatki na transport i asystencję osobistą). Niektóre wydatki można odliczyć od podatku, co wprawdzie zmniejsza, ale nie eliminuje tych nadzwyczajnych wydatków (Ulgi od dochodów związane z wydatkami na cele rehabilitacyjne – art.2 ust.1 pkt 6 Ustawy z dnia 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych- tekst jednolity Dz.U. z 1993 r. nr 90 poz 416 z późn.zm).

Bariery o charakterze finansowym, leżące po stronie pracodawcy, to rzeczywiste i domniemane ograniczenia, rozumiane jako zła lub nienajlepsza kondycja finansowa zakładu, uniemożliwiająca nawet

niewielkie inwestycje czy świadczenia socjalne. Niewiedza leży u podstaw domniemyanych barier finansowych. Pracodawcy nieposiadający - przynajmniej w podstawowym zakresie - wiedzy o możliwościach i potrzebach osób niepełnosprawnych jako potencjalnych pracowników, przejawiają skłonność do dostrzegania barier często tam, gdzie ich nie ma lub są niewielkie i możliwe do usunięcia niewielkim nakładem kosztów.

Niepełnosprawni są niechętnie zatrudniani przez pracodawców z powodu spostrzeganego ryzyka, że ich zatrudnienie może wymagać kosztownego wsparcia, a oni sami będą na niekorzyść „odstawać” w produktywności. Panuje przekonanie wśród pracodawców, że niepełnosprawni mają gorsze umiejętności zawodowe i złe nawyki, co będzie pociągało za sobą konieczność przeprowadzenia dodatkowych szkoleń.

Specyficzną barierą zatrudnienia niepełnosprawnych jest bezrobocie panujące na rynku pracy. Dotyczy to w sposób szczególny rynku lokalnego, gdyż niepełnosprawni z racji swych dysfunkcji zwykle są mniej mobilni. Sprawni bezrobotni traktują też niekiedy niepełnosprawnych bezrobotnych jako konkurencję do i tak skromnej liczby ofert zatrudnienia.

Barьеры organizacyjne

Osoby niepełnosprawne doświadczają ograniczeń w podejmowaniu pracy zarobkowej również z przyczyn natury prawno-organizacyjnej. Należy do nich m.in. brak elastycznych form pracy, ograniczone możliwości zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, niemożność robienia częstszych przerw wypoczynkowych, brak pracy siedzącej, jak również tempo pracy niedostępne dla osób mniej sprawnych.

Po stronie pracodawców nierzadko można mieć do czynienia z niezajomością przepisów prawnych, regulujących kwestie zatrudnienia i pracy osób mniej sprawnych, jak chociażby możliwości zwrotu kosztów poniesionych na adaptację stanowiska pracy do dysfunkcji pracownika.

Prawne wymagania stawiane asystencji osobistej i innym form wsparcia mogą czasami działać jak bariery zatrudnienia. Na przykład w wielu sytuacjach prawo do wsparcia jest związane ze specjalnymi programami czy warunkami, jak chronionymi warsztatami pracy. Wsparcie może być utracone, jeśli osoba opuszcza segregacyjne warunki zatrudnienia.

Barьеры techniczne

Jedną z podstawowych barier technicznych jest brak dogodnego, dostępnego i niezawodnego transportu publicznego. Niewielka część osób niepełnosprawnych posiada

samochód, a dla wielu transport publiczny jest niedostępny. Transport ten ma często ograniczony zasięg i czas dostępności : nie kursuje w weekendy i na żądanie. Niektórzy niepełnosprawni są zatem zmuszeni korzystać z pomocy krewnych czy przyjaciół. Środki alternatywne, takie jak taksówki, nie istnieją lub są niedostępne (są dla niepełnosprawnych za drogie). Alternatywne systemy transportowe istnieją w wielu społecznościach, ale czasem są ograniczane z powodu uwarunkowań budżetowych. Osoby mało mobilne nie mogą zatem dotrzeć do pracy w weekendy, co niejednokrotnie skutkuje niemożnością podjęcia zatrudnienia.

Kolejnymi barierami są przede wszystkim bariery architektoniczne związane z typem budynku, jego jakością, stanem pomieszczeń i całej infrastruktury materialnej zakładu. Dotyczą one takich problemów jak: dostęp do budynku, wyposażenie w windy, dostęp do wszystkich kondygnacji użytkowych oraz pomieszczeń, w tym do pomieszczeń higieniczno-sanitarnych. Prawo budowlane nakazuje eliminację tego typu barier-lecz nie jest ono przestrzegane. W nowo budowanych obiektach stosuje się rozwiązania architektoniczne umożliwiające swobodny dostęp osób niepełnosprawnych do instytucji użyteczności publicznej.

Następną grupę stanowią bariery tkwiące w charakterze procesów produkcyjnych i całej działalności zakładu oraz związane z warunkami pracy. Proces produkcyjny, jak również warunki pracy, mają zasadniczy wpływ na predyspozycje, jakie musi posiadać pracownik.

Kolejne bariery związane są ze stanowiskiem pracy, na którym realizowane są określone zadania za pomocą określonej liczby i rodzajów środków technicznych. Stanowiska projektowane są w ujęciu ergonomicznym dla układu człowiek-obiekt techniczny. Człon układu - człowiek reprezentuje zbiór osób o określonych cechach, kwalifikacjach oraz możliwościach, z kolei człon i - obiekt techniczny (np. maszyna, stanowisko pracy) jest projektowany w sposób umożliwiający optymalne dostosowanie do podsystemu ludzkiego. W większości stanowisk pracy osoba niepełnosprawna nie posiada określonych predyspozycji, możliwości wymaganych na określonym stanowisku pracy. Oznacza to, że podsystem techniczny nie jest doprojektowany do takiej osoby. Pojawiają się w układzie bariery związane z niedostosowaniem przestrzeni pracy, wysokości manipulacyjnej, siedziska, przestrzeni pracy kończyn górnych i dolnych czy strefy pracy wzroku do możliwości niepełnosprawnego. Występują problemy z wielkością przejść i dojść do stanowiska, konfiguracją przestrzenną stanowiska i rozmieszczeniem jego elementów, które uniemożliwiają wykonywanie określonych zadań w określonym czasie. Pomoce warsztatowe, narzędzia nie są dostosowane do dysfunkcji niepełnosprawnego, co uniemożliwia lub ogranicza ich poprawne użycie. Maszyna i/lub urządzenie zainstalowane na stanowisku pracy wymaga od operatora określonych czynności sterowniczych, trudnych czy wręcz niemożliwych do wykonania przez osobę

niepełnosprawną. Szereg danych informujących o stanie maszyny i przebiegu procesów przedstawianych jest za pomocą elementów informacyjnych i sygnalizacyjnych w postaci sygnałów optycznych (wskaźniki, mierniki), dźwiękowych, które od operatora wymagają odpowiednich predyspozycji w tym zakresie.

Przedstawione bariery techniczne powodują, że praca osoby niepełnosprawnej na takim stanowisku jest niemożliwa lub - z punktu widzenia pracodawcy - nieefektywna, nieprzynosząca pożądanych efektów ekonomicznych. Dostosowanie stanowisk pracy, warunków pracy do niepełnosprawnego nie jest niemożliwe. Wymaga ono jednakże poniesienia odpowiednich nakładów finansowych oraz zmian w zakresie organizacji zakładu, organizacji i harmonogramu produkcji.

Z przedstawionego przeglądu przeszkód w zatrudnieniu na rynku pracy wynika, że bariery występują na wielu płaszczyznach oraz w wielu miejscach. Rozpatrując problem zatrudnienia można stwierdzić, że bariery usytuowane są: w osobie niepełnosprawnej, warunkach otoczenia (prawo, edukacja, komunikacja, architektura, itd.), miejscu pracy. Nakładanie się tych elementów i ich interakcje powodują poważne problemy w ich usunięciu. Poprawa sytuacji, skuteczne przełamanie istniejących barier zależy od:

- Pracownicy - niepełnosprawnego,
- Państwa - ustawodawcy,
- Pracodawcy - podmiotu zatrudniającego osoby niepełnosprawne. ,

Państwo - ustawodawca: w stosunku do Pracownicy, powinno kreować warunki otoczenia przyjazne dla niepełnosprawnych, likwidować bariery zewnętrzne (komunikacyjne, architektoniczne, prawne, itd.), stwarzać warunki umożliwiające osobom niepełnosprawnym osiągnięcie odpowiedniego poziomu wykształcenia, rozwoju predyspozycji i umiejętności. Z kolei w stosunku do pracodawcy powinno stwarzać warunki prawno-ekonomiczne sprzyjające i zachęcające do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Pracodawca w obrębie zakładu pracy musi dążyć do likwidacji barier organizacyjnych i technicznych: dostosowywać stanowiska pracy i otaczające środowisko (w obrębie zakładu) do dysfunkcji, możliwości zatrudnianych osób, jak również wpływać na Ustawodawcę w zakresie polityki państwa w stosunku do osób niepełnosprawnych oraz elastycznych form zatrudniania.

Odpowiednie współdziałanie Pracownicy - Państwa - Pracodawcy jest warunkiem koniecznym do skutecznego przełamywania istniejących barier w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Pracobioreca - niepełnosprawny powinien dążyć do przełamywania barier wewnętrznych, wynikających z posiadanych ograniczeń, podnosić własne kwalifikacje, rozwijać posiadane predyspozycje oraz umiejętności, aktywnie uczestniczyć w procesach rehabilitacji oraz aktywizacji zawodowej. Powinien wpływać (za pośrednictwem organizacji, stowarzyszeń) na Ustawodawcę (w zakresie polityki państwa w stosunku do osób niepełno-sprawnych) i Pracodawcę (w zakresie warunków zatrudnienia, warunków pracy).¹

¹ Rozdział opracowany na podstawie materiałów z Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej „Bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy” Warszawa 6.12.2005 r.

Rozdział 3. Podstawy prawne formułowania programu

3.1. Krajowe regulacje prawne:

- **Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej** z dnia 2 kwietnia 1997 roku, która stoi w obronie praw i wolności osób niepełnosprawnych w Polsce, określa zasady jakimi powinny kierować się władza ustawodawcza, wykonawcza i samorządy terytorialne działające na rzecz środowiska osób z niepełną sprawnością. Konstytucja jest podstawowym aktem prawnym regulującym prawa każdego człowieka, bez względu na płeć, rasę, wyznanie. W artykule 32 określa się fundamentalne prawo do równego traktowania oraz zakaz dyskryminacji w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym. Artykuł 69 natomiast nakłada na władze publiczne obowiązek udzielania osobom niepełnosprawnym pomocy w zabezpieczeniu ich egzystencji, przystosowaniu do pracy, pomoc w zakresie komunikacji społecznej, pozwalającej im żyć w społeczeństwie.
- **Karta Praw Osób Niepełnosprawnych**, uchwalona 1 sierpnia 1997 roku przez Sejm Rzeczypospolitej Polskiej która uznaje, iż osoby niepełnosprawne mają prawo do niezależnego, samodzielnego, aktywnego życia oraz nie mogą podlegać dyskryminacji.
- **Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych** z dnia 27 sierpnia 1997 roku, z późn. zm. opisuje szczegółowo zagadnienia związane z aktywizacją zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych.
- **Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy** z dnia 20 kwietnia 2004 roku, określa instrumenty interwencji państwa na rynku pracy.
- **Ustawa o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej** z dnia 30 kwietnia 2004 roku, określa zasady i możliwości pomocy publicznej.

3.2. Unijne regulacje prawne:

- **Rozporządzenie Komisji Europejskiej** z dnia 5 grudnia 2002 roku (art.2) w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu Wspólnoty Europejskiej, jest podstawowym dokumentem dotyczącym pomocy państwa w zakresie zatrudnienia.
- **Traktat Amsterdamski** z 1999 roku (artykuł 13) daje podstawy prawne zobowiązujące instytucje Wspólnoty do działań na rzecz osób niepełnosprawnych

i zakazuje wszelkiej dyskryminacji. Na tej podstawie została zaprojektowana i przyjęta 27 listopada 2000 roku Dyrektywa (2000/78) ustanawiająca ogólne ramy w zakresie równouprawnienia w zatrudnieniu.

- **Europejska Strategia Zatrudnienia** ustalona w trakcie posiedzenia Rady Europejskiej w Luksemburgu w 1997 roku, w której ramach opracowane zostały dokumenty stanowiące wyznacznik działań Państw Członkowskich w dziedzinie zatrudnienia. Największe znaczenie dla osób niepełnosprawnych mają dwie Wytyczne: Wytyczna 1 – Aktywne i zapobiegawcze środki skierowane do bezrobotnych i nieaktywnych oraz Wytyczna 7 - Promocja integracji i przeciwdziałanie dyskryminacji na rynku pracy.
- **Strategia Lizbońska na lata 2000-2010**, którą przyjęła Rada Europejska na posiedzeniu szefów państw i rządów w marcu 2000 roku w Lizbonie, jej podstawowym celem jest wypracowanie gospodarki dynamicznej, światowej, konkurencyjnej, opartej na wiedzy, która dąży do tworzenia miejsc pracy oraz spójności społecznej, zakłada również przebudowę europejskiego modelu społecznego poprzez inwestowanie w ludzi i tworzenie aktywnego państwa opiekuńczego.
- **Karta Praw Podstawowych** ogłoszona w grudniu 2000 r. w trakcie posiedzenia Rady Europejskiej w Nicei – art.21 znajduje się zapis o zakazie dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, art. 26 uznaje prawo osoby niepełnosprawnej do korzystania ze środków zapewniających jej niezależność, społeczną i zawodową integrację oraz uczestnictwo w życiu społecznym.
- **Deklaracja Madrycka** uchwalona w marcu 2002 r. podczas Europejskiego Kongresu Osób Niepełnosprawnych. W dokumencie tym wzywa się do zapewnienia osobom niepełnosprawnym niezależnego życia w pełnej integracji ze społeczeństwem.
- **Programy i Inicjatywy Wspólnotowe.** Najważniejsze programy i inicjatywy wspólnotowe, które mają znaczenie dla osób niepełnosprawnych, to: Wspólnotowy Program Przeciwdziałania Społecznemu Wykluczeniu na lata 2002 – 2006, Wspólnotowy Program Przeciwdziałania Dyskryminacji na lata 2001 – 2006, Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL, Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich.

Rozdział 4. Adresaci programu – definicje

Program adresowany jest do trzech najważniejszych podmiotów występujących w procesie integracji i rehabilitacji zawodowej:

- osób niepełnosprawnych – niepełnosprawni mieszkańcy Województwa Świętokrzyskiego,
- pracodawców - w szczególności pracodawców otwartego rynku pracy,
- instytucji z otoczenia osób niepełnosprawnych.

Wzajemne, dobre zależności między tymi podmiotami z pewnością zagwarantują stworzenie optymalnych warunków do osiągnięcia zamierzonych w programie celów.

Dla potrzeb „Wojewódzkiego Programu Pomocy w Realizacji Zadań Na Rzecz Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych”, przyjmuje się następujące definicje:

„**Niepełnosprawnymi** są osoby, których sprawność fizyczna, psychiczna lub umysłowa trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia życie codzienne, naukę, pracę oraz pełnienie ról społecznych, zgodnie z normami prawnymi i zwyczajowymi” (Karta Praw Osób Niepełnosprawnych z dnia 1 sierpnia 1997 rok) .

„**Niepełnosprawnymi** są osoby, których stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności ogranicza zdolności do wykonywania pracy zawodowej, jeśli uzyskały orzeczenie” (Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych).

„**Pracodawcą** jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna jeśli zatrudniają one pracowników” (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy)

Instytucje z otoczenia osób niepełnosprawnych – ogół instytucji, z którymi osoba niepełnosprawna może się kontaktować podejmując aktywność zawodową; ogół instytucji rynku pracy oraz jednostek mających wpływ na integrację i aktywizację osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

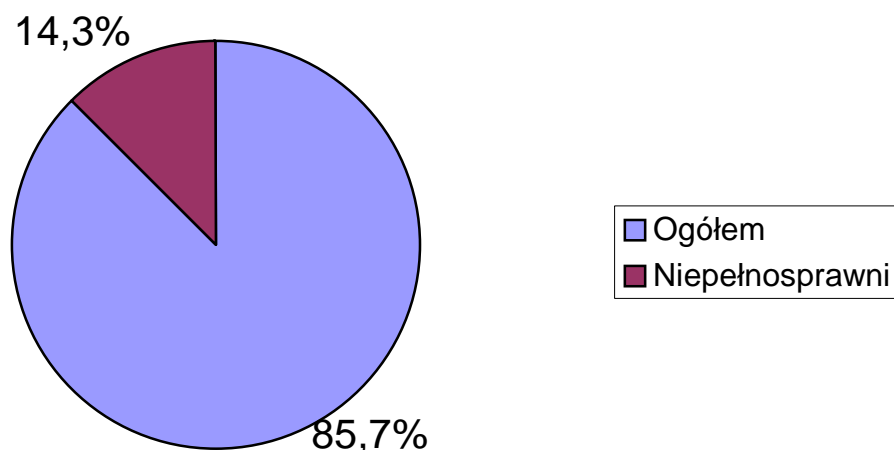
Rozdział 5. Diagnoza problemu niepełnosprawności w Województwie Świętokrzyskim wg Narodowego Spisu Powszechnego Ludności

Narodowy Spis Powszechny Ludności przeprowadzony w 2002 roku ustalił liczbę osób niepełnosprawnych zamieszkałych w Województwie Świętokrzyskim na poziomie 1 871 35 osób niepełnosprawnych, co stanowiło 14,4% ogółu zamieszkałej populacji.

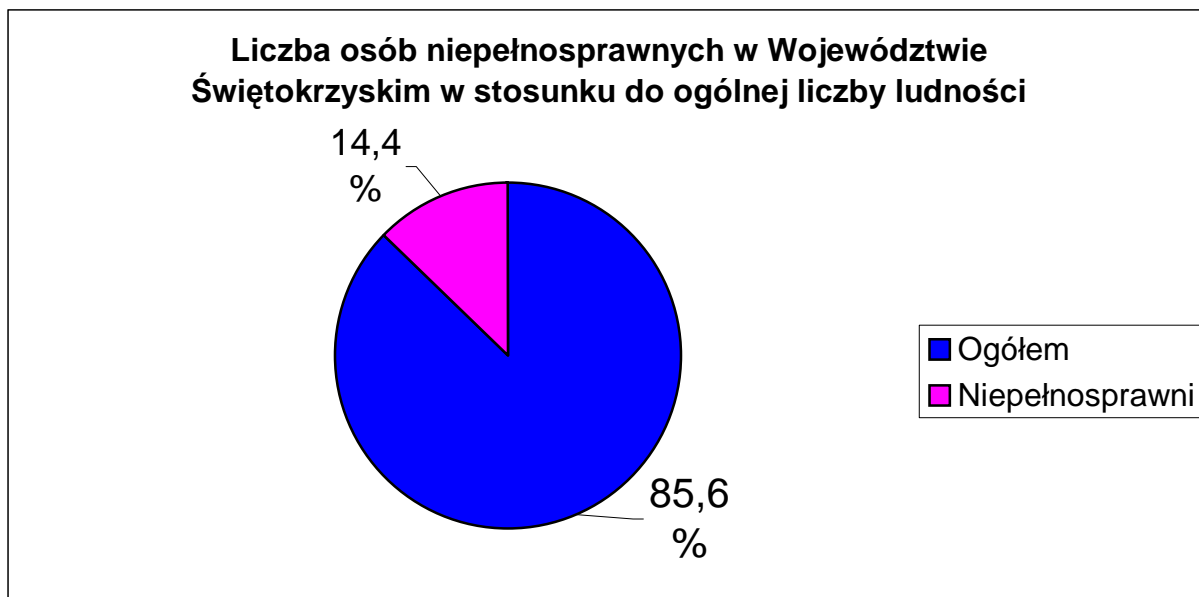
W Polsce liczba niepełnosprawnych wynosiła 5.456.711 tj. 14,3 % ludności w kraju.

Wykres.1 Liczba osób niepełnosprawnych w Polsce w stosunku do ogólnej liczby ludności

Liczba osób niepełnosprawnych w Polsce w stosunku do ogólnej liczby ludności



Wykres 2. Liczba osób niepełnosprawnych w Województwie Świętokrzyskim w stosunku do ogólnej liczby ludności

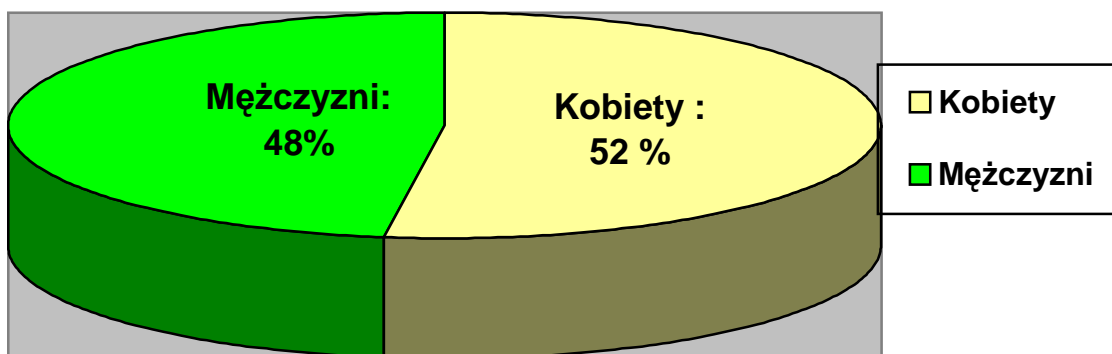


Wykres 3. Liczba osób niepełnosprawnych w Polsce i Województwie Świętokrzyskim.



Źródło : Narodowy Spis Powszechny Ludności

Wykres . 4 Osoby niepełnosprawne ogółem wg płci.

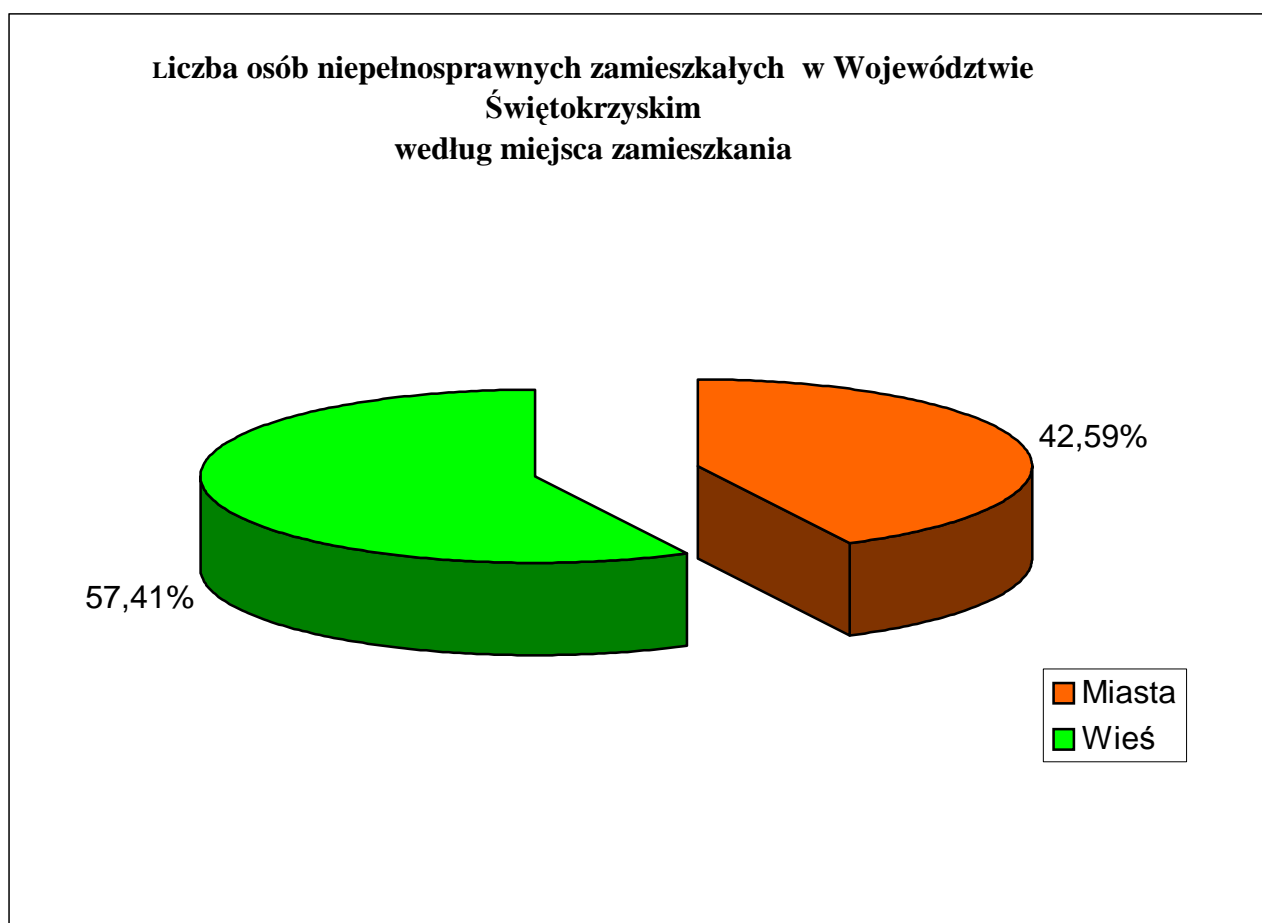


Źródło : Narodowy Spis Powszechny

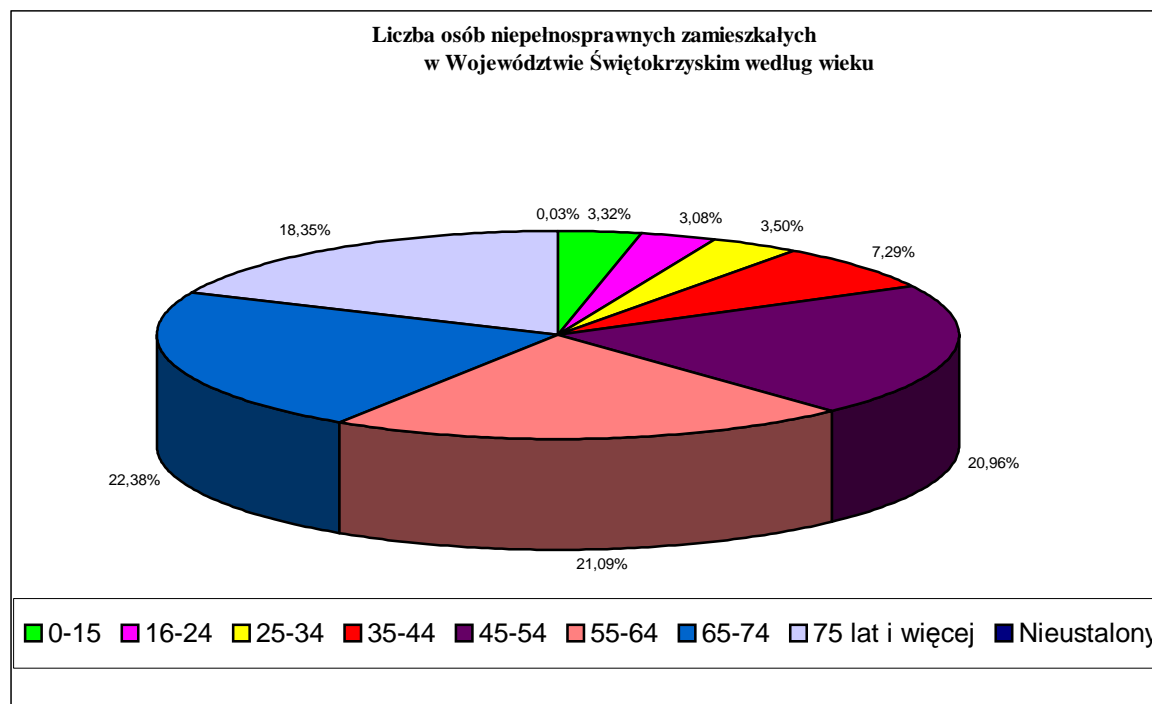
W populacji osób niepełnosprawnych większość stanowią kobiety 52 %.

Zgodnie z NPSL 2002 r. większa liczba osób niepełnosprawnych zamieszkuje na terenach wiejskich – 57,4 %

Wykres 5. Liczba osób niepełnosprawnych według miejsca zamieszkania



Wykres 6. Liczba osób niepełnosprawnych według wieku



Źródło : Narodowy Powszechny Spis Ludności 2002 r.

Aby porównać częstość występowania niepełnosprawności w danej grupie wiekowej poniżej dokonano analizy danych dotyczących liczby osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na 1000 osób w określonym przedziale wieku.

Tabela 1. Wskaźnik Liczby osób niepełnosprawnych przypadających na 1000 ludności w określonym przedziale wieku

Lp.	Wiek	Polska			Województwo Świętokrzyskie		
		Ogółem	Miasta	Wieś	Ogółem	Miasta	Wieś
1.	0-15	27	28	25	24	28	22
2.	16-24	32	31	33	30	31	29
3.	25-34	38	35	42	38	36	40
4.	35-44	80	76	86	77	73	82
5.	45-54	207	190	241	198	178	220
6.	55-64	345	308	416	337	297	376
7.	65-74	385	364	417	374	360	383
8.	75 lat i więcej	484	482	486	462	485	450
9.	Nieustalonym	50	36	142	136	117	144
10.	Razem	1648	1550	1888	1676	1605	1746

Źródło : Narodowy Powszechny Spis Ludności 2002 r.

Obserwujemy dynamiczny wzrost liczby osób niepełnosprawnych powyżej 45 roku życia. Największe wartości obserwujemy powyżej 75 lat życia, co zwraca uwagę na zabezpieczenie potrzeb w dziedzinie pomocy społecznej, jako że niepełnosprawność w wieku starszym ma najczęściej charakter przewlekły i nie daje rokowań do pełnego

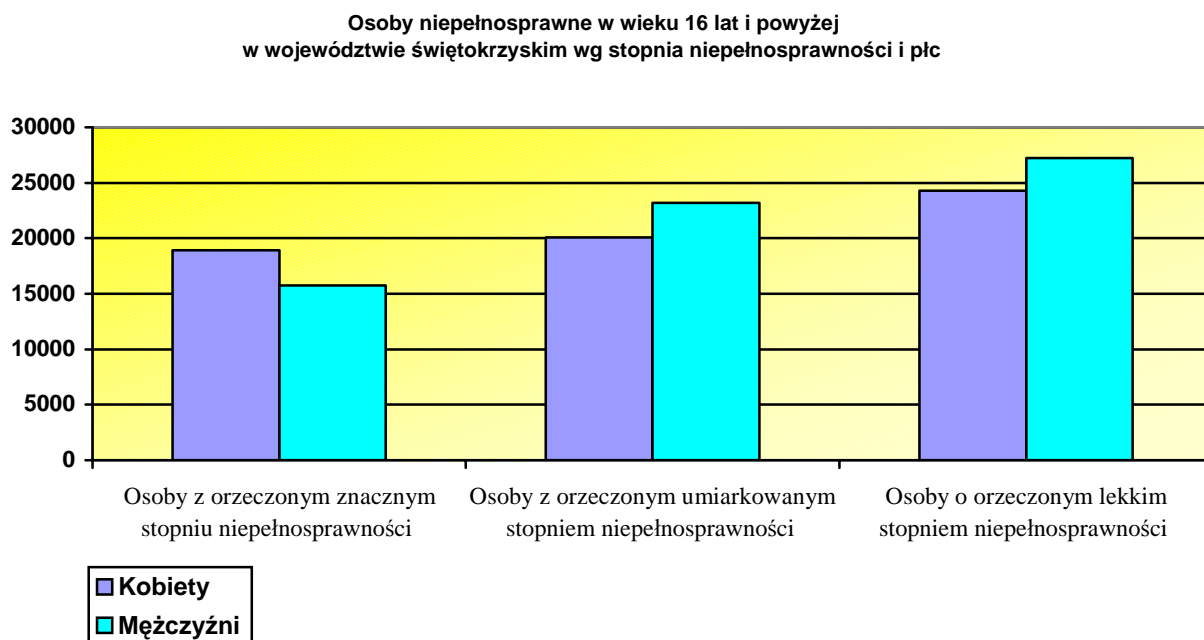
powrotu do zdrowia. Powszechnym zjawiskiem są ograniczenia zdrowotne w wieku aktywności zawodowej po 45 roku życia, co stanowi przesłanki do rozwijania wszelkich form rehabilitacji zawodowej. Te same tendencje obserwuje się w środowiskach miejskich i wiejskich.

Poniższy wykres obrazuje liczbę osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i powyżej w województwie świętokrzyskim wg stopnia niepełnosprawności.

Tabela 2. Osoby niepełnosprawne wg stopnia niepełnosprawności i płci

	Osoby z orzeczoną znacznym stopniem niepełnosprawności	Osoby z orzeczoną umiarkowanym stopniem niepełnosprawności	Osoby o orzeczoną lekkim stopniem niepełnosprawności
Kobiety	18895	20060	24300
Mężczyźni	15756	23207	27259

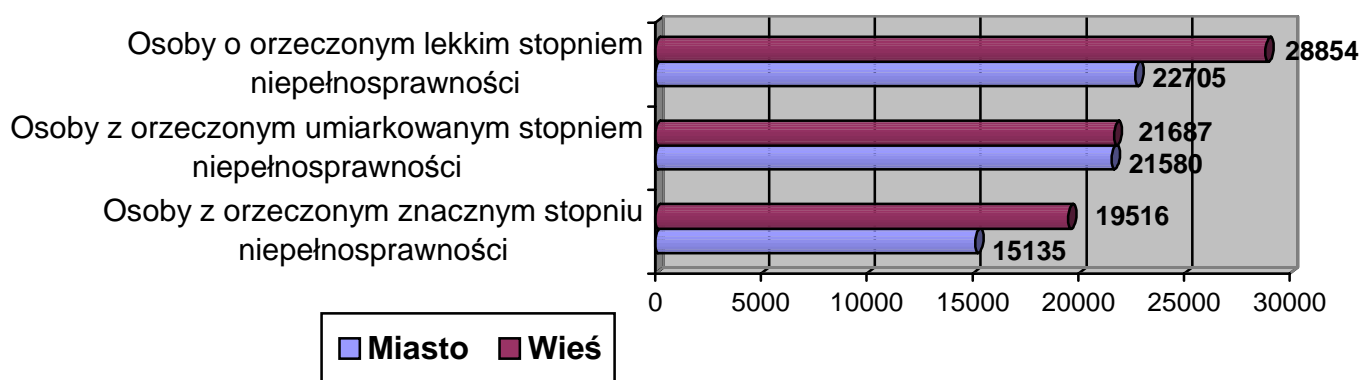
Wykres 7. Osoby niepełnosprawne w wieku 16 lat i powyżej wg. stopnia niepełnosprawności i płci.



Stosunkowo największą grupę stanowią osoby z orzeczoną lekkim stopniem niepełnosprawności. Dotychczasowe działania w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, w działaniu 1.4 skierowany był do osób

niepełnosprawnych ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Istnieje potrzeba skierowania wsparcia do osób o lekkim stopniu niepełnosprawności.

Wykres 8. Osoby niepełnosprawne w wieku 16 lat i powyżej w województwie świętokrzyskim wg stopnia niepełnosprawności i miejsca zamieszkania.

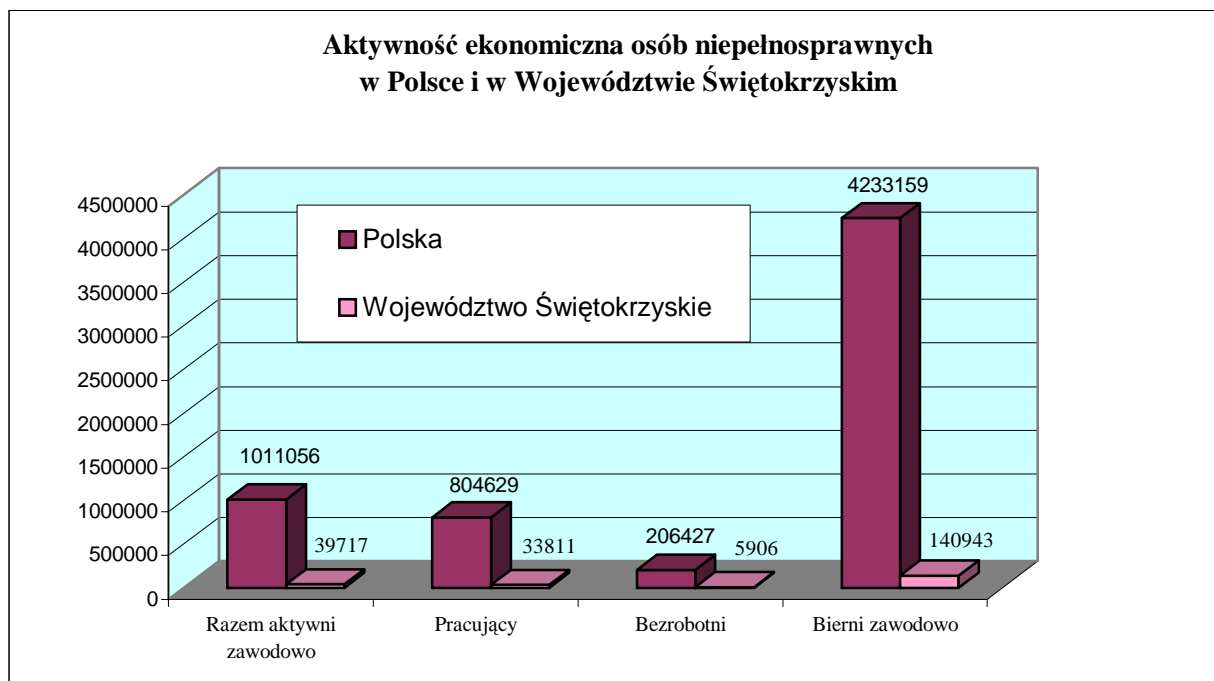


Około 25% niepełnosprawnych w kategoriach lekkiego oraz znacznego stopnia niepełnosprawności zamieszkuje tereny wiejskie

Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych

Tendencje dotyczące aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych są przede wszystkim wynikiem dwu czynników: struktury wieku i stanu zdrowia tej populacji. Z przyczyn zdrowotnych osoby niepełnosprawne są z założenia znacznie mniej aktywne niż osoby sprawne. Nie oznacza to jednak, że bierność zawodowa osób niepełnosprawnych, zwłaszcza będących w wieku aktywności zawodowej jest zjawiskiem prawidłowym. Znaczna część tych osób może i powinna pracować zawodowo w odpowiednich warunkach. Niestety nie zawsze osoby niepełnosprawne gotowe podjąć prace są w stanie ją zdobyć, zwiększając w ten sposób szeregi osób bezrobotnych.

Wykres 9. Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w Polsce i w Województwie Świętokrzyskim



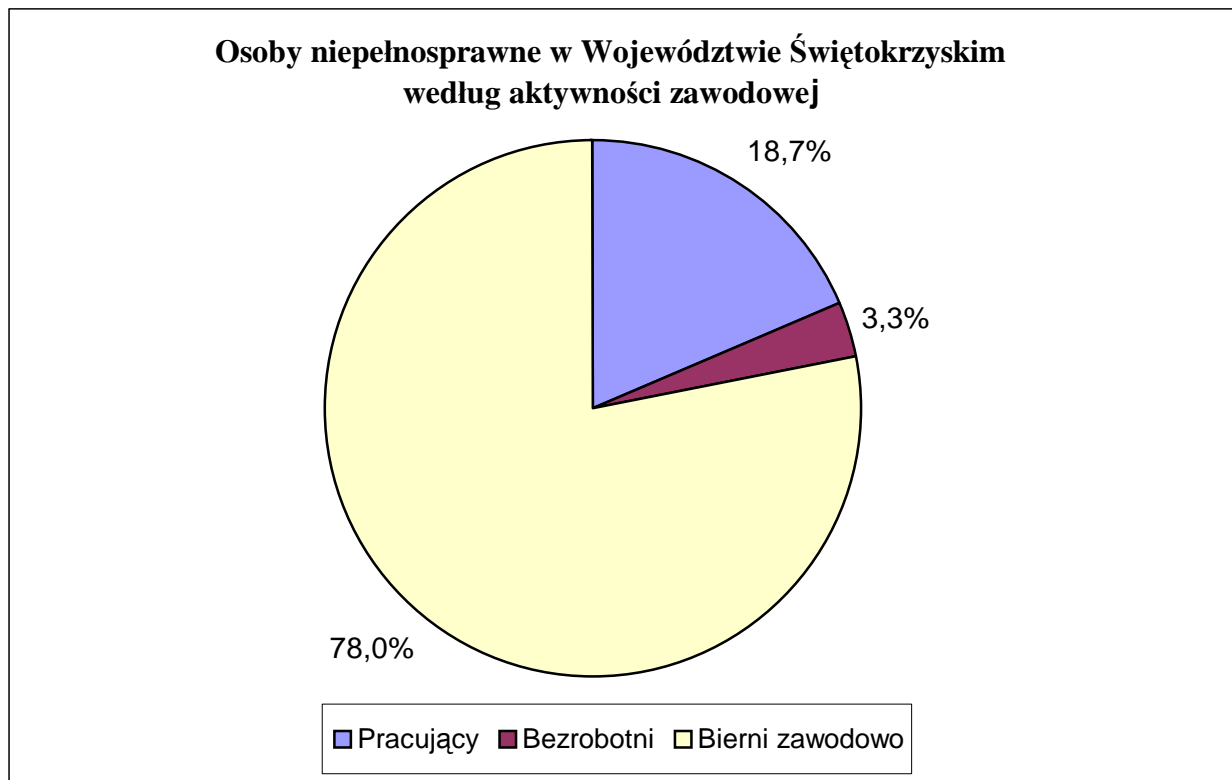
Źródło: Narodowy Powszechny Spis Ludności 2002

Aktywni zawodowo – osoby pracujące i bezrobotne

Bierni zawodowo- osoby inne niż pracujące i bezrobotne

Współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych dla województwa wynosi 21,9% i jest większy niż w kraju – 19,2%.

Wykres. 10 Osoby niepełnosprawne w Województwie Świętokrzyskim

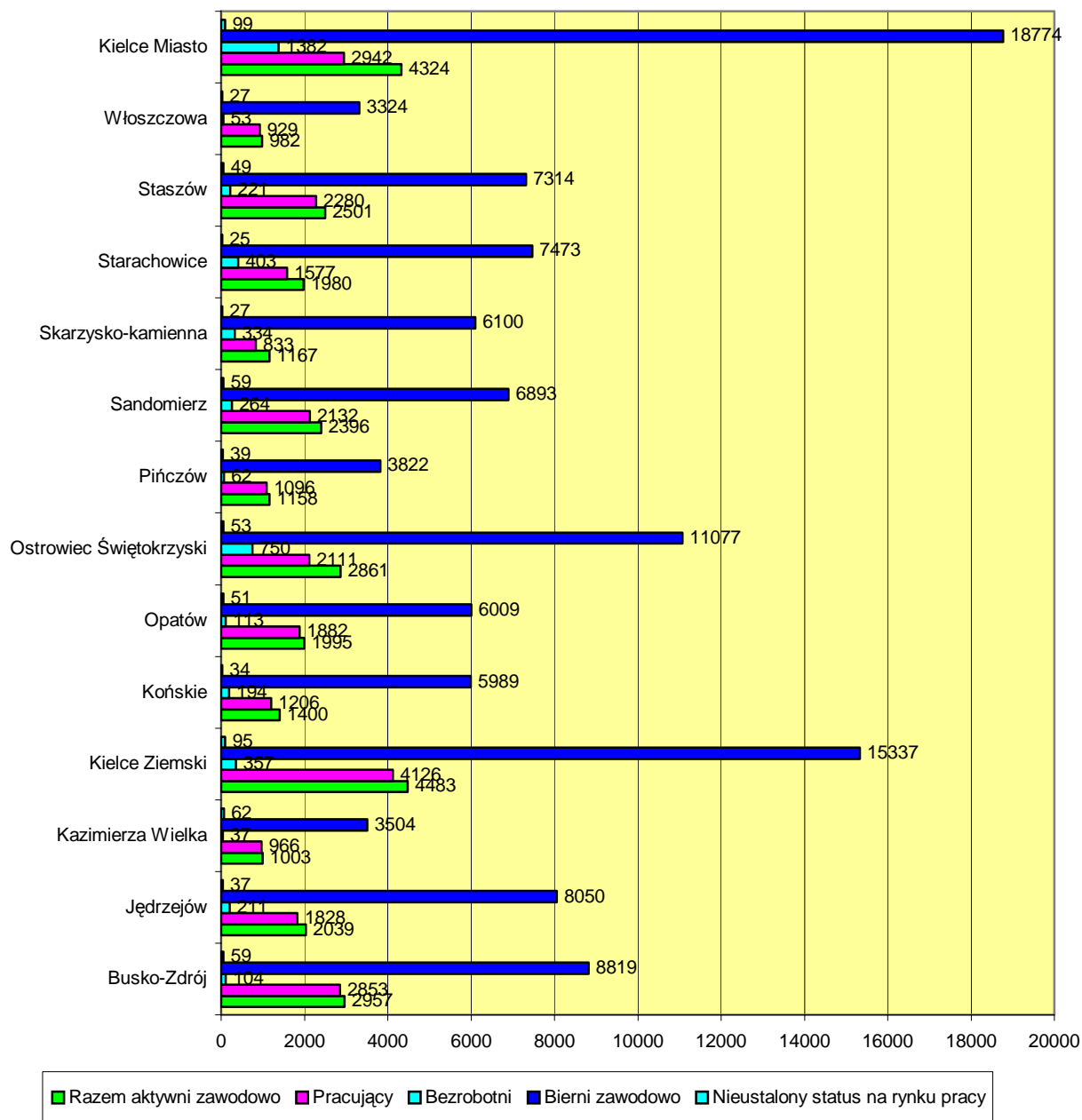


Źródło poznania: Narodowy Powszechny Spis Ludności 2002

W Województwie Świętokrzyskim według danych z NSPL 2002 większość osób niepełnosprawnych w wieku aktywności zawodowej nie pracuje zawodowo, relacja biernych zawodowo do aktywnych zawodowo -78% / 22%. Osoby pracujące stanowiły 18,7% populacji niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej, osoby bezrobotne 3,3%.

**Wykres. 11 Osoby niepełnosprawne w poszczególnych powiatach
Województwa Świętokrzyskiego według aktywności ekonomicznej**

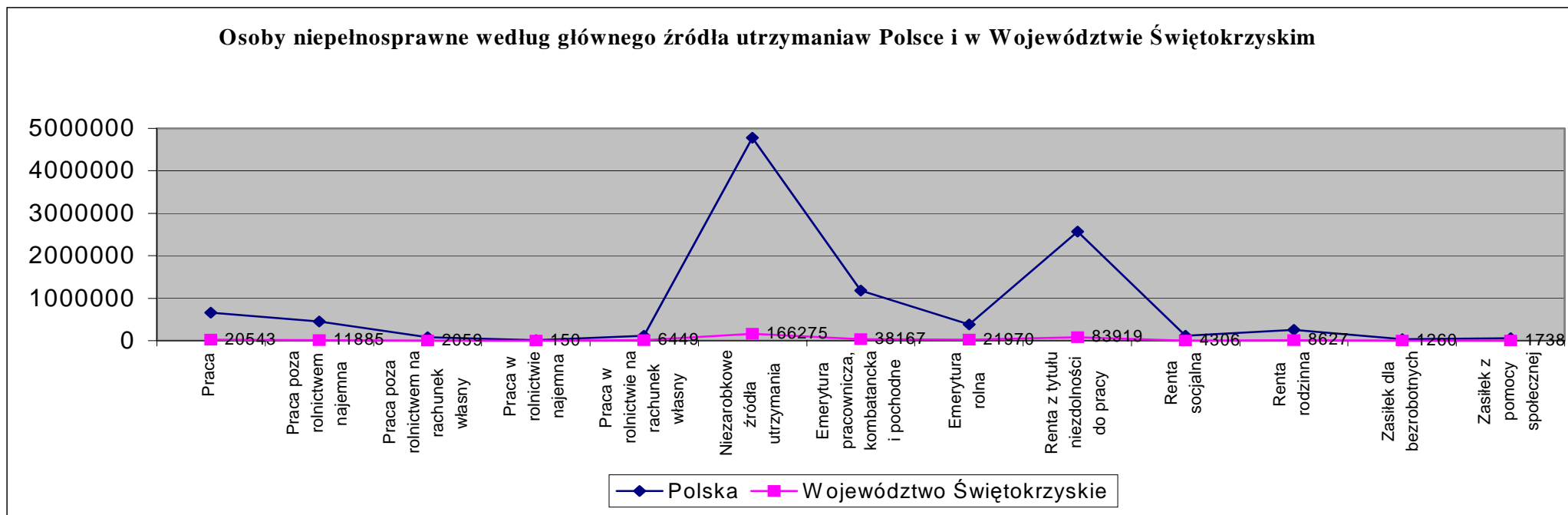
Osoby niepełnosprawne w poszczególnych powiatach Województwa Świętokrzyskiego według aktywności ekonomicznej



Źródło poznania: Narodowy Powszechny Spis Ludności 2002

Obserwujemy wysoki odsetek niepełnosprawnych biernych zawodowo w powiatach: kieleckim Grodzkim, kieleckim ziemskim, ostrowieckim oraz buskim.

Wykres 12. Osoby niepełnosprawne według głównego źródła utrzymania w Polsce i w Województwie Świętokrzyskim



Źródło informacji: Narodowy Powszechny Spis Ludności 2002

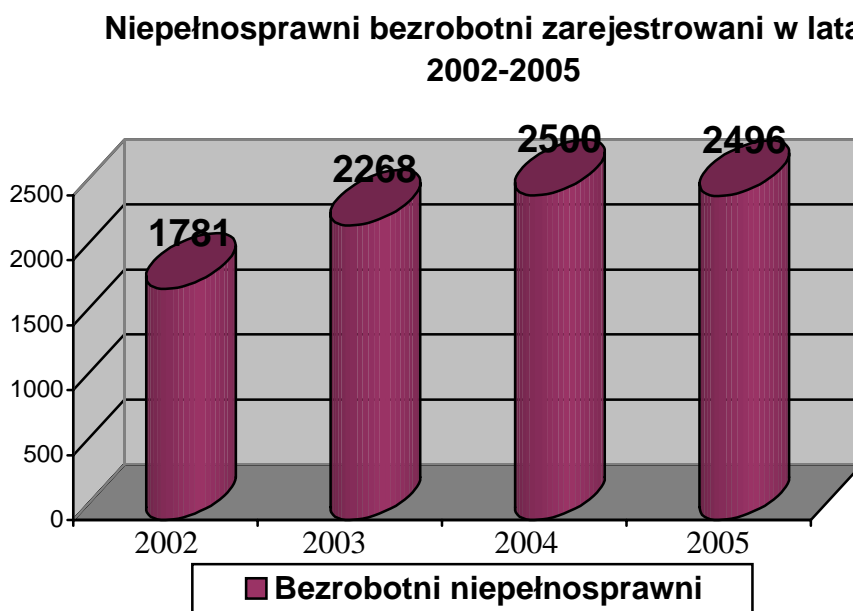
Analizując główne źródła utrzymania osób niepełnosprawnych stwierdzamy, że największa liczba osób niepełnosprawnych utrzymuje się ze źródeł niezarobkowych tj.: emerytury, renty, zasiłki. W Województwie Świętokrzyskim wskaźniki osób dla poszczególnych grup wynoszą: dla pracujących - 10,98%, dla utrzymujących się z niezarobkowych źródeł 88,85% w tym korzystających z emerytur -36,17 %, korzystających z rent 58,24% oraz z zasiłków 1,80%.

Poziom bezrobocia wśród niepełnosprawnych

Na podstawie informacji uzyskanej z WUP Kielce wynika że na koniec grudnia 2005 r. w rejestrach pozostawalo 2496 bezrobotnych niepełnosprawnych tj. 2,1% ogolu bezrobotnych. Natomiast w roku 2004 zarejestrowano 2500 bezrobotnych niepełnosprawnych co stanowiło 2% ogólu bezrobotnych. W analogicznym okresie w Polsce wskaźnik bezrobotnych niepełnosprawnych w 2005r. 2,8% a w 2004r. 2,5%.

Poniższa tabela obrazuje tendencje bezrobocia wśród niepełnosprawnych w latach 2002-2005.

Wykres 13. Niepełnosprawni bezrobotni zarejestrowani w latach 2002-2005

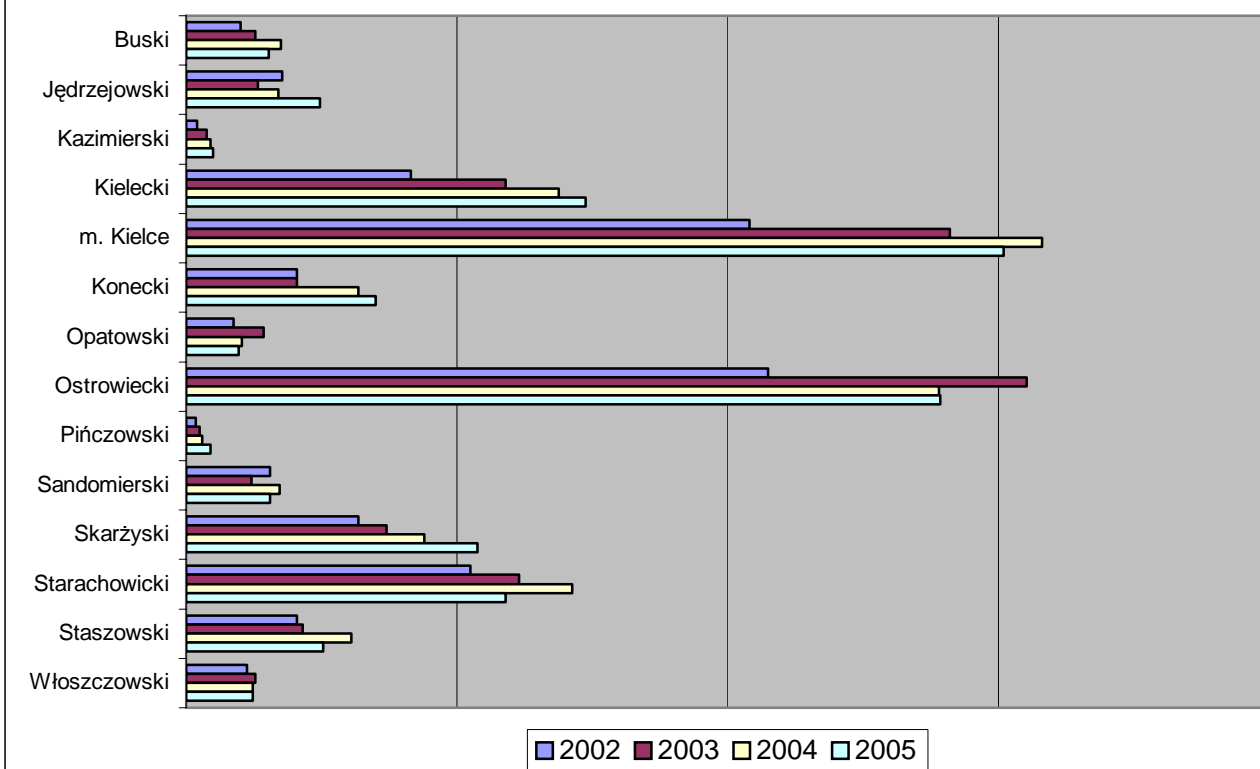


W latach 2002-2004 następował systematyczny wzrost liczby bezrobotnych niepełnosprawnych z 1781 w roku 2002 do 2500 w roku 2004. Liczba bezrobotnych niepełnosprawnych w okresie 2004-2005 utrzymuje się na zbliżonym poziomie.

Tabela 3. Niepełnosprawni z podziałem na powiaty w latach 2002-2005

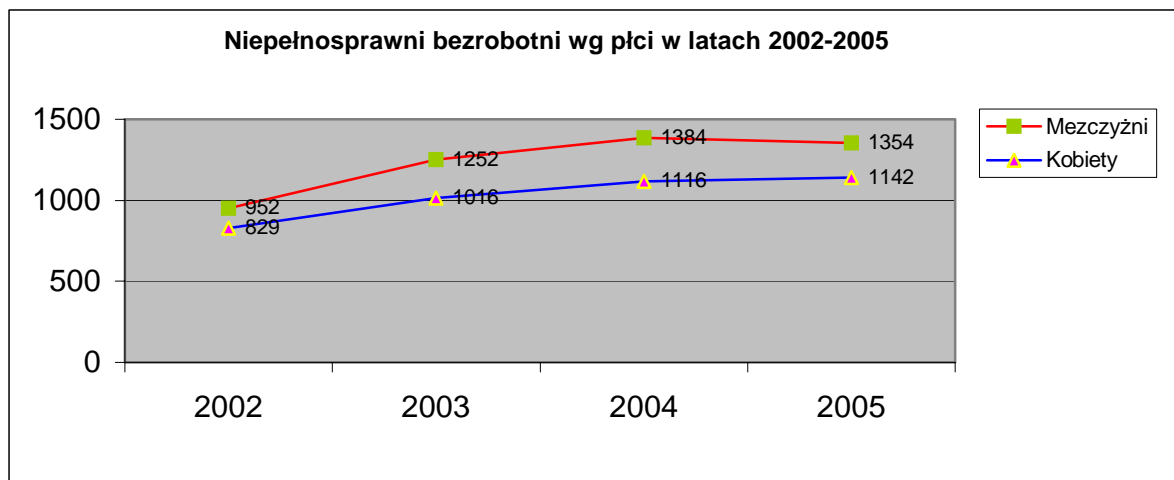
	2002	2003	2004	2005
Buski	40	51	70	61
Jędrzejowski	71	53	68	99
Kazimierski	8	15	18	20
Kielecki	166	236	275	295
m. Kielce	416	564	632	604
Konecki	82	82	127	140
Opatowski	35	57	41	39
Ostrowiecki	430	621	556	557
Pińczowski	7	10	12	18
Sandomierski	62	48	69	62
Skarżyski	127	148	176	215
Starachowicki	210	246	285	236
Staszowski	82	86	122	101
Włoszczowski	45	51	49	49

Wykres 14. Niepełnosprawni z podziałem na powiaty w latach 2002-2005



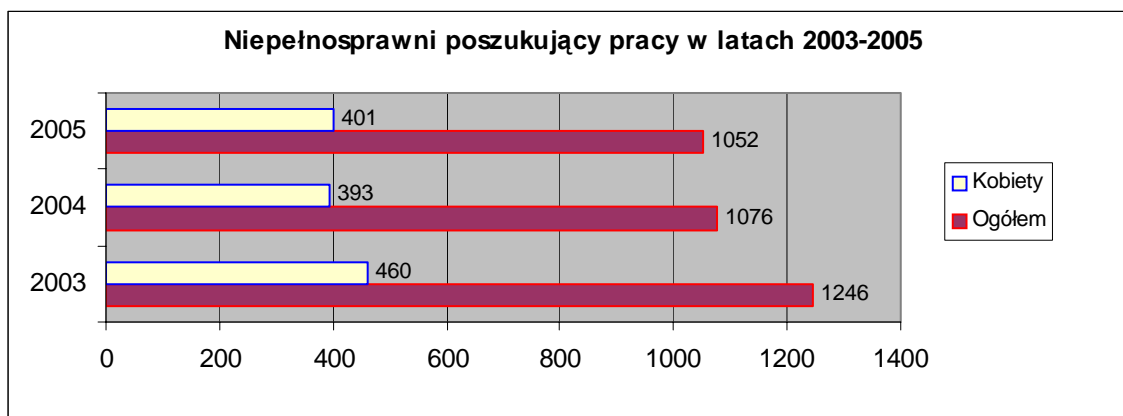
Najbardziej dynamiczny wzrost liczby osób niepełnosprawnych bezrobotnych obserwujemy w latach 2002-2004, w powiatach kieleckim ziemskim, kieleckim grodzkim, ostrowieckim, starachowickim oraz skarżyskim.

Wykres 15. Niepełnosprawni bezrobotni w województwie Świętokrzyskim wg płci w latach 2002-2005



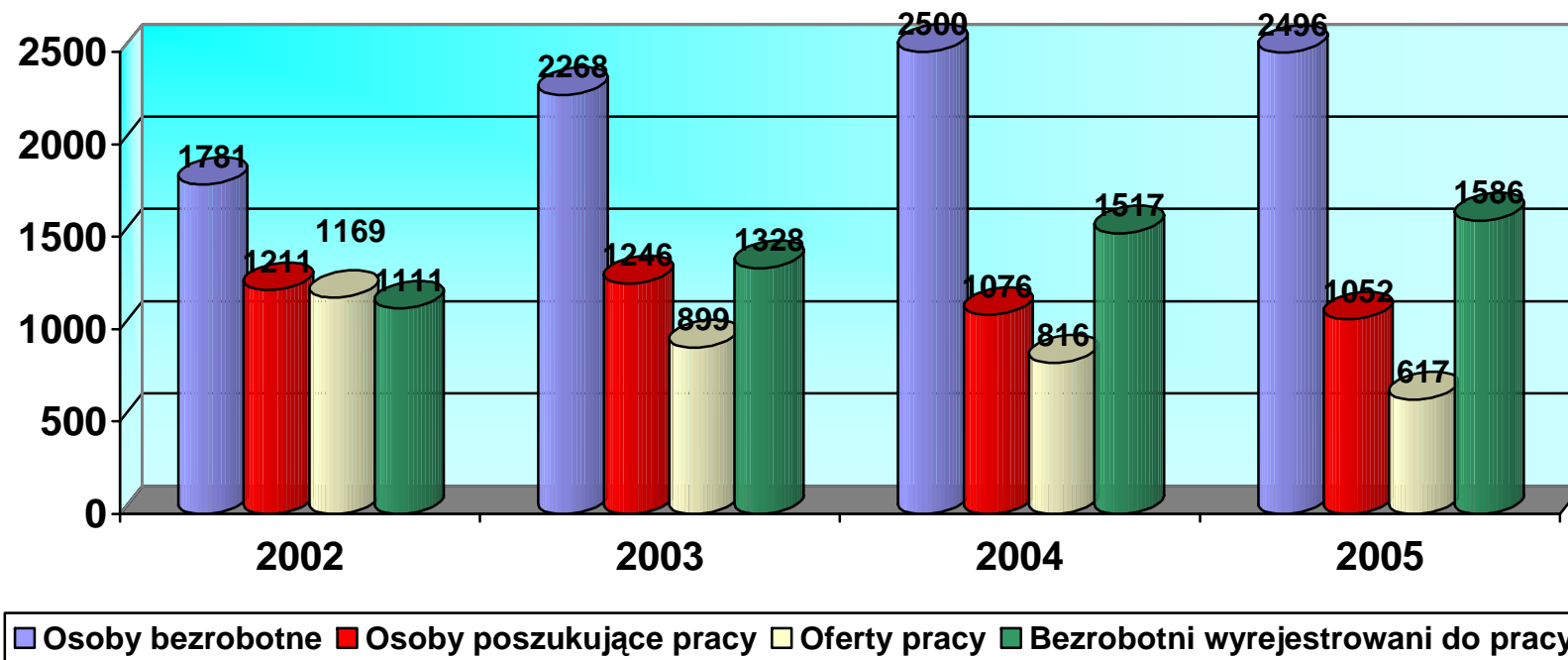
W województwie świętokrzyskim większą grupę bezrobotnych niepełnosprawnych stanowią mężczyźni

Wykres 16. Niepełnosprawni poszukujący pracy w województwie Świętokrzyskim w latach 2003-2005



Liczba niepełnosprawnych poszukujących pracy systematycznie spada, na przestrzeni 2003-2005 o około 15%. Większą grupę wśród niepełnosprawnych poszukujących pracy stanowią mężczyźni (w latach 2003-2005 ok.25%).

Wykres 17. Bezrobocie wśród osób niepełnosprawnych w latach 2002 – 2005 wg. ofert pracy, poszukujących pracy i wyrejestrowanych do pracy



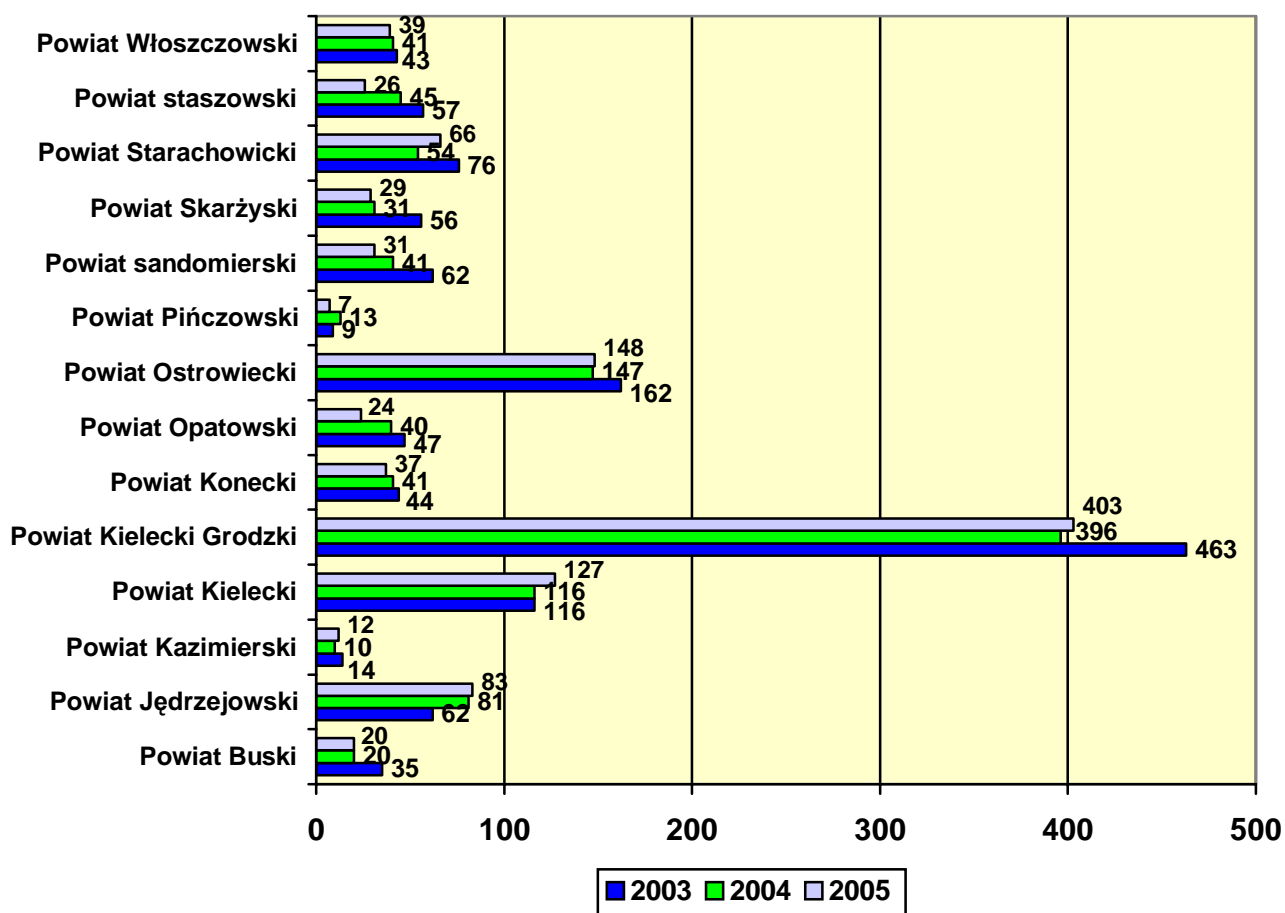
Źródło informacji: **Wojewódzki Urząd Pracy**

Według sprawozdań powiatowych urzędów pracy liczba bezrobotnych osób niepełnosprawnych w latach 2001 – 2004 r. wzrasta o ponad 48 %. Rok 2004 i 2005 są porównywalne w przedmiotowym zakresie. Prezentowana sytuacja z pewnością jest związana nie tylko z nasyconym rynkiem pracy, ale także z wzrostem orzeczeń o niepełnosprawności u osób w wieku aktywności zawodowej. Dostrzega się dużą różnicę między liczbą osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako bezrobotne w 2002 roku – 1781 osób w rejestrach urzędów pracy, a liczbą osób zidentyfikowanych jako bezrobotne w wyniku Narodowego Spisu Powszechnego Ludności – 5906 osób. Można wnioskować, że duża liczba osób nie jest zainteresowana pozyskaniem pracy. W latach 2001 – 2005 obserwuje się duży spadek liczby ofert pracy dla osób niepełnosprawnych, o ok. 50 %, co dowodzi też małego zainteresowania pracodawców do zatrudniania tych osób. Przy jednocześnie narastającej liczbie osób bezrobotnych rośnie liczba osób niepełnosprawnych wyrejestrowanych do pracy.

Tabela 4. Osoby niepełnosprawne poszukujące pracy w latach 2002 – 2005 z podziałem na powiaty

Lata	2003			2004			2005		
	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem
Buski	23	12	35	11	9	20	12	8	20
Jędrzejowski	44	18	62	60	21	81	65	18	83
Kazimierski	9	5	14	7	3	10	7	5	12
Kielecki	71	45	116	65	51	116	80	47	127
m. Kielce	276	187	463	245	151	396	230	173	403
Konecki	28	16	44	28	13	41	26	11	37
Opatowski	29	18	47	28	12	40	12	12	24
Ostrowiecki	106	56	162	96	51	147	95	53	148
Pińczowski	8	1	9	11	2	13	5	2	7
Sandomierski	33	29	62	15	26	41	14	17	31
Skarżyski	44	12	56	23	8	31	20	9	29
Starachowicki	52	24	76	35	19	54	43	23	66
Staszowski	35	22	57	29	16	45	14	12	26
Włoszczowski	28	15	43	30	11	41	28	11	39

Wykres 18. Osoby niepełnosprawne poszukujące pracy w latach 2002 – 2005 z podziałem na powiaty

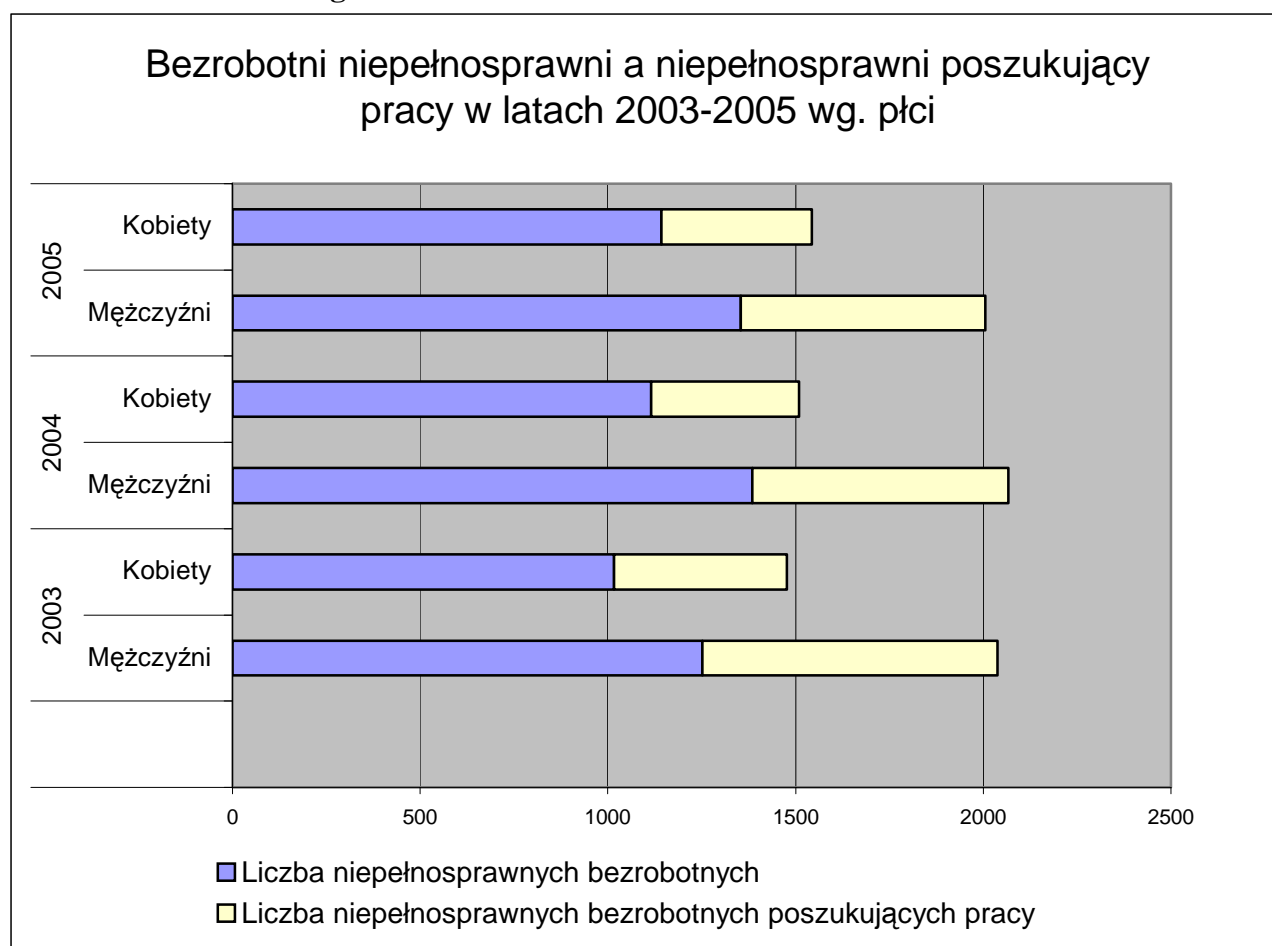


Analizując sytuacje w poszczególnych powiatach Województwa Świętokrzyskiego możemy stwierdzić, że utrzymuje się tendencja spadkowa w liczbie osób niepełnosprawnych poszukujących pracy. Szczegółowe informacje zostały zawarte powyżej w formie tabelarycznej oraz graficznej.

Tabela 5. Bezrobotni niepełnosprawni a niepełnosprawni poszukujący pracy w latach 2003- 2005 wg. Płci

	2003		2004		2005	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
Liczba niepełnosprawnych bezrobotnych	1252	1016	1384	1116	1354	1142
Liczba niepełnosprawnych bezrobotnych poszukujących pracy	786	460	683	393	651	401

Wykres 19. Bezrobotni niepełnosprawni a niepełnosprawni poszukujący pracy w latach 2003- 2005 wg. Płci



Wśród niepełnosprawnych bezrobotnych w latach 2003-2005 ok. 55% ma status poszukujących pracy.

Adekwatna sytuacja utrzymuje się w poszczególnych powiatach Województwa Świętokrzyskiego. Szczegółowe dane liczbowe przedstawiono w tabeli 6.

Tabela 6. Niepełnosprawni poszukujący pracy w stosunku do niepełnosprawnych bezrobotnych ogółem w latach 2003-2005 z podziałem na powiaty

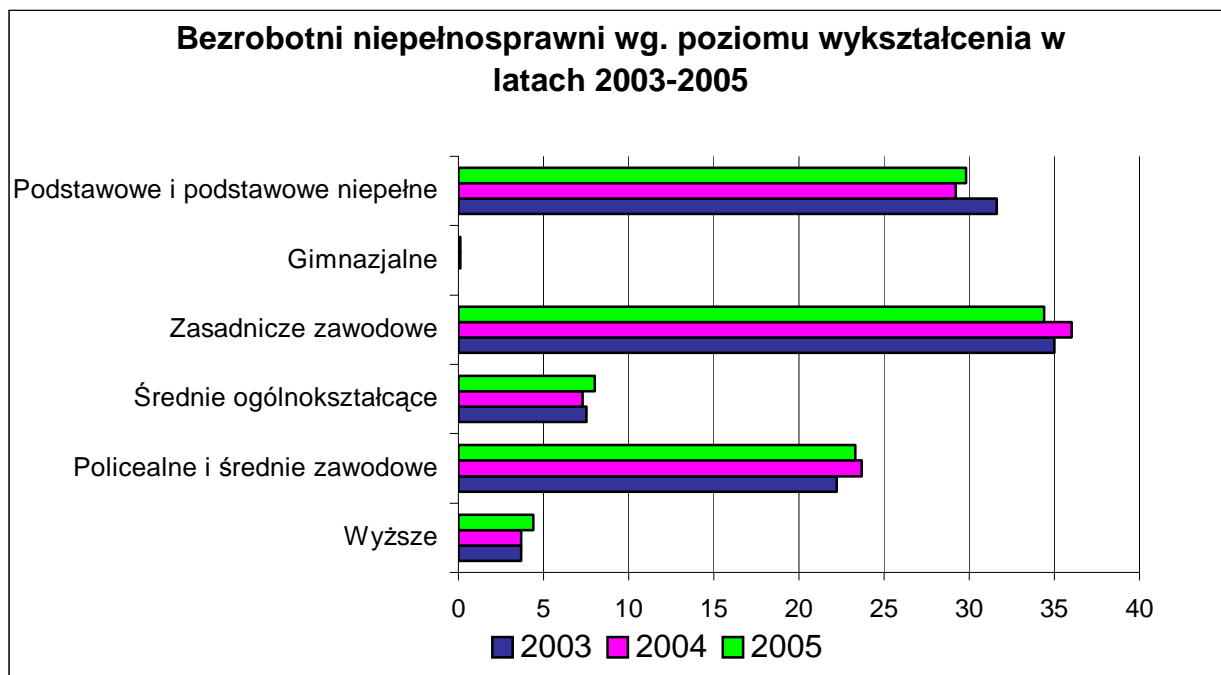
Lata	2003		2004		2005	
	Liczba niepełnosprawnych bezrobotnych	Liczba niepełnosprawnych bezrobotnych poszukujących pracy	Liczba niepełnosprawnych bezrobotnych	Liczba niepełnosprawnych bezrobotnych poszukujących pracy	Liczba niepełnosprawnych bezrobotnych	Liczba niepełnosprawnych bezrobotnych poszukujących pracy
Buski	51	35	70	20	61	20
Jędrzejowski	53	62	68	81	99	83
Kazimierski	15	14	18	10	20	12
Kielecki	236	116	275	116	295	127
m. Kielce	564	463	632	396	604	403
Konecki	82	44	127	41	140	37
Opatowski	57	47	41	40	39	24
Ostrowiecki	621	162	556	147	557	148
Pińczowski	10	9	12	13	18	7
Sandomierski	48	62	69	41	62	31
Skarżyski	148	56	176	31	215	29
Starachowicki	246	76	285	54	236	66
Staszowski	86	57	122	45	101	26
Włoszczowski	51	43	49	41	49	39

Tabela 7. Bezrobotni niepełnosprawni wg. poziomu wykształcenia w latach 2003-2005

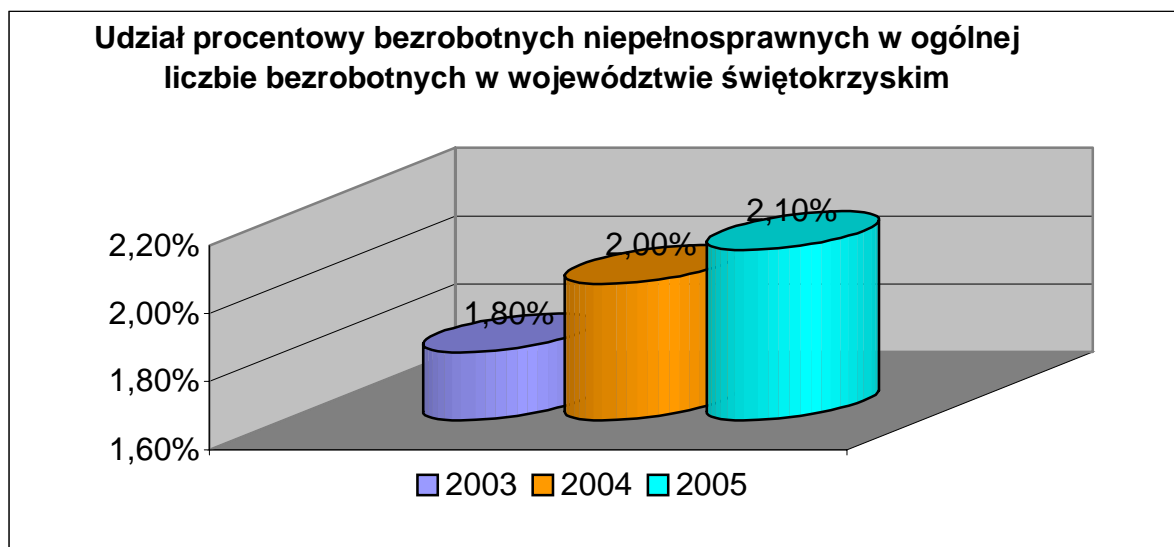
Wykształcenie	2003		2004		2005	
	Liczby	%	liczby	%	liczby	%
Wyższe	83	3,7	92	3,7	109	4,4
Policealne i średnie zawodowe	503	22,2	592	23,7	582	23,3
Średnie ogólnokształcące	170	7,5	782	7,3	199	8,0
Zasadnicze zawodowe	795	35	901	36	859	34,4
Gimnazjalne	0	0,0	2	0,1	3	0,1
Podstawowe i podstawowe niepełne	717	31,6	731	29,2	744	29,8

Dominującą grupą wśród bezrobotnych niepełnosprawnych stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (34%-36%) następnie z podstawowym i podstawowym niepełnym (29,9%-31,6%) i z policealnym (22,2%-23,3%). Osoby z wykształceniem wyższym stanowią jedynie od 3,7%-4,4% i obserwuje się niewielki wzrost w latach 2003-2005.

Wykres 20. Bezrobotni niepełnosprawni wg. poziomu wykształcenia w latach 2003-2005



Wykres 21. Udział procentowy bezrobotnych niepełnosprawnych w ogólnej liczbie bezrobotnych w województwie świętokrzyskim.



Obserwuje się stały wzrost odsetka bezrobotnych w województwie od 1,8% w roku 2003 do 2,1% w roku 2005.

Tabela 8. Udział procentowy bezrobotnych niepełnosprawnych w ogólnej liczbie bezrobotnych w powiatach w latach 2003-2005

	2003	2004	2005
Buski	1,1	1,6	1,4
Jędrzejowski	0,8	1	1,4
Kazimierski	0,7	0,8	0,9
Kielecki	1,1	1,3	1,5
m. Kielce	3,4	3,8	3,9
Konecki	0,7	1	1,2
Opatowski	1	0,7	0,7
Ostrowiecki	4,4	4,1	4,6
Pińczowski	0,3	0,4	0,6
Sandomierski	0,7	1	1
Skarżyski	1,4	1,6	2,2
Starachowicki	2,4	2,8	2,5
Staszowski	1,4	1,9	1,7
Włoszczowski	0,9	0,9	1

Niekorzystna tendencja wzrostu udziału procentowego bezrobotnych niepełnosprawnych w ogólnej liczbie bezrobotnych utrzymuje się w powiatach: jędrzejowskim, kieleckim ziemskim, kieleckim grodzkim, koneckim, ostrowieckim w latach 2004-2005, skarżyskim i pińczowskim.

Wykres 22. Udział procentowy bezrobotnych niepełnosprawnych w ogólnej liczbie bezrobotnych w powiatach w latach 2003-2005

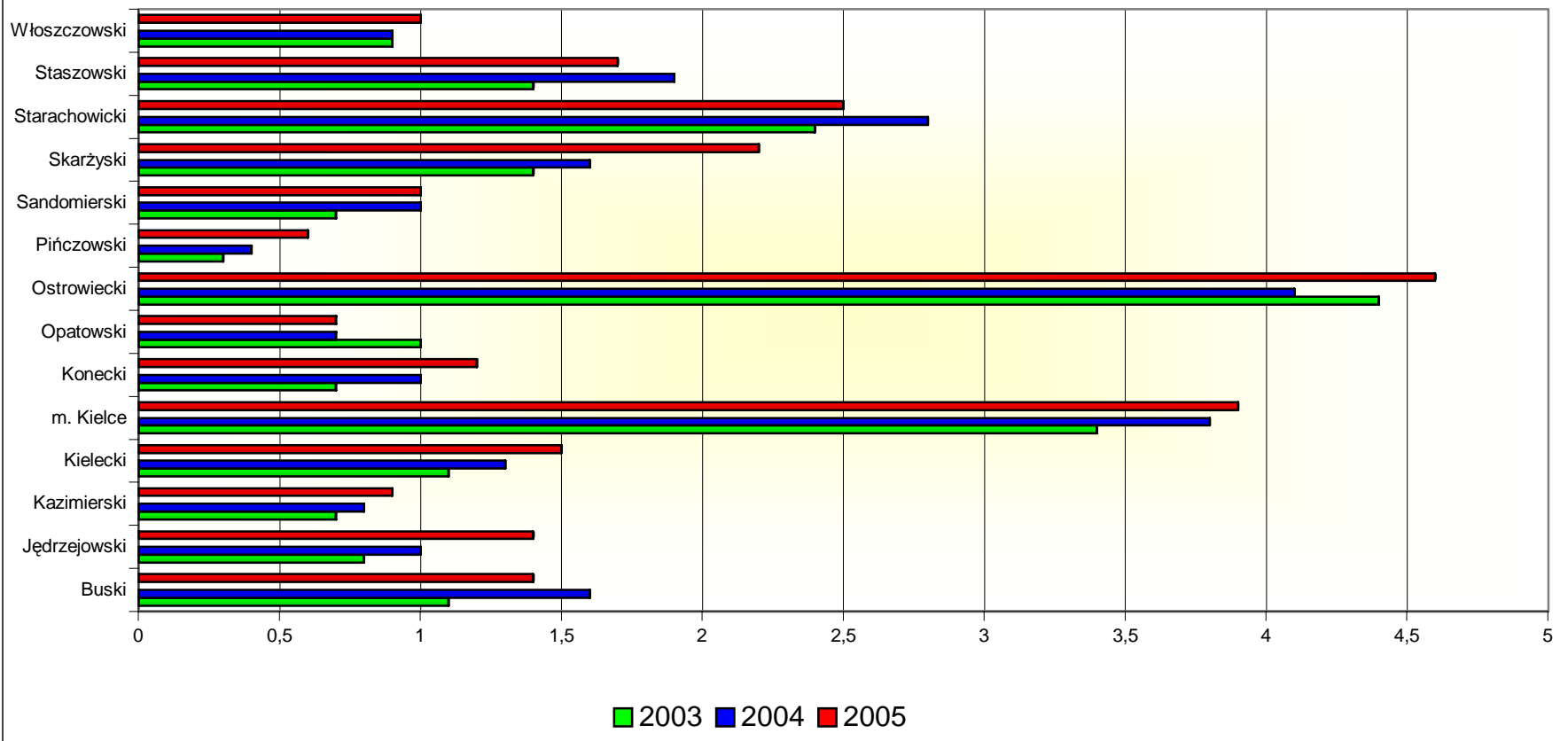
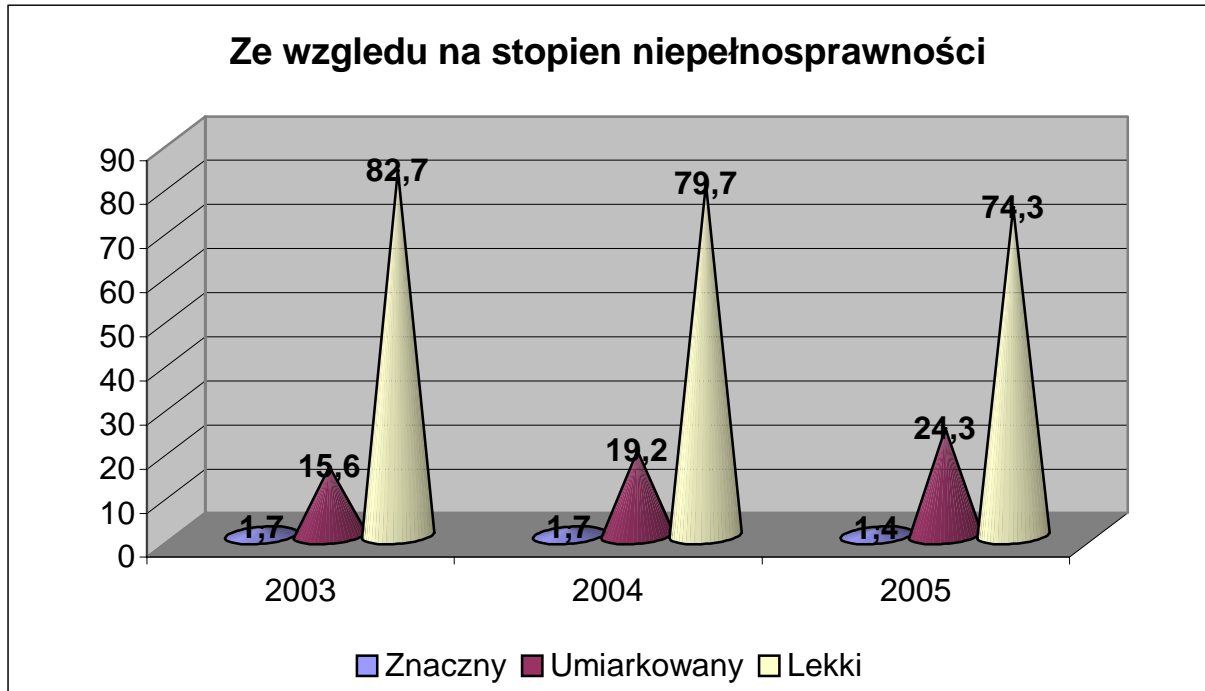


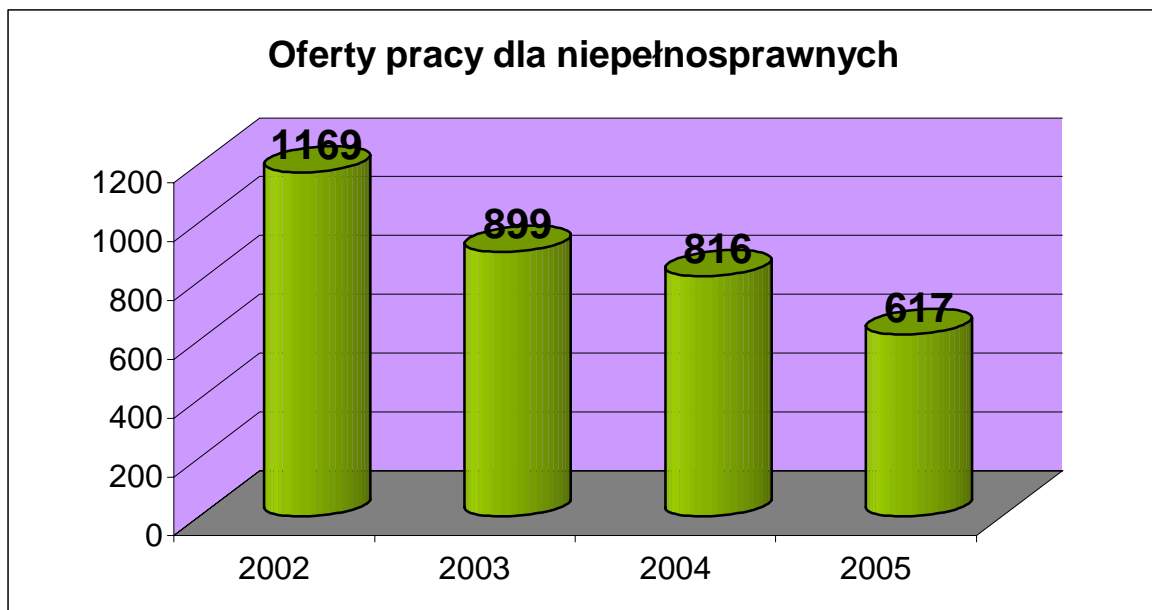
Tabela 9. Liczba niepełnosprawnych bezrobotnych z uwzględnieniem rodzaju niepełnosprawności

Stopień niepełnosprawności	liczby	%	liczby	%	liczby	%
Znaczny	38	1,7	42	1,7	34	1,4
Umiarkowany	354	15,6	481	19,2	607	24,3
Lekki	1876	82,7	1977	79,7	1855	74,3

Wykres 23 Liczba niepełnosprawnych bezrobotnych z uwzględnieniem stopnia niepełnosprawności

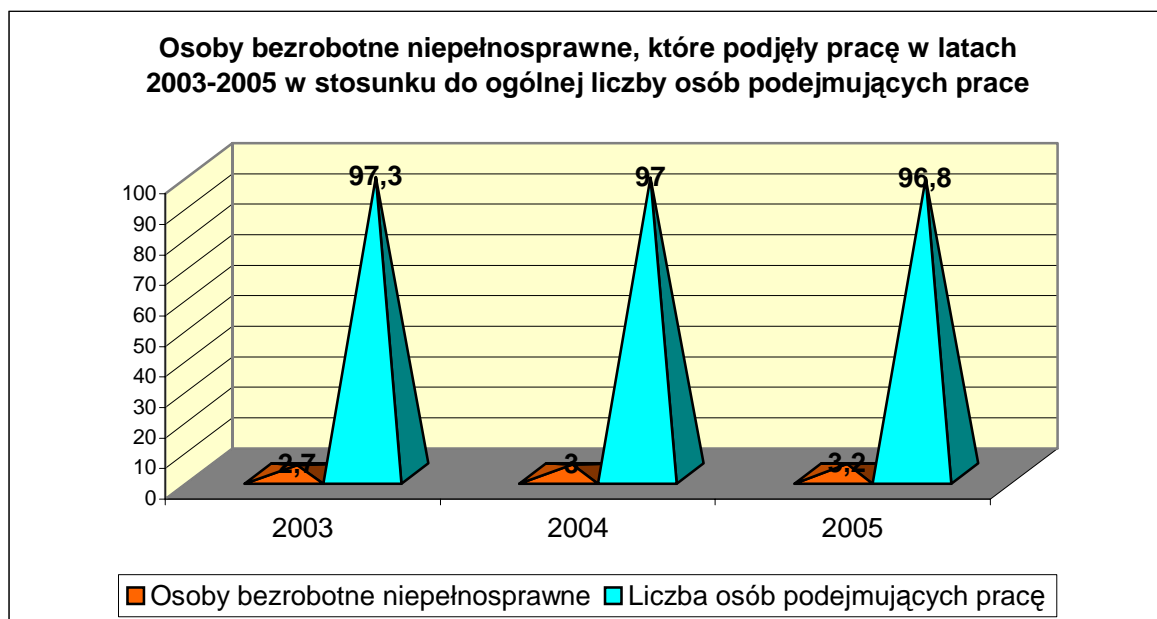


Wykres 24. Oferty pracy dla niepełnosprawnych w latach 2002-2005.



W latach 2002-2005 obserwuje się stały spadek liczby ofert pracy dla niepełnosprawnych. Porównując 2002r. do 2005r. jest to ok. 50% spadek.

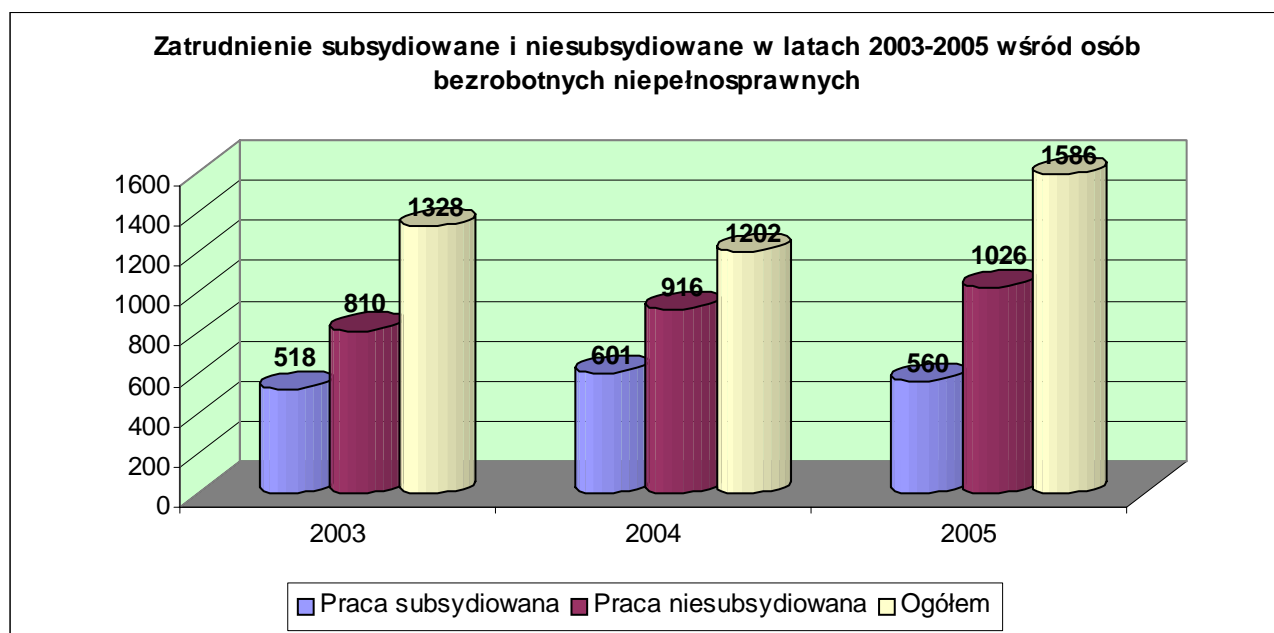
Wykres 25. Osoby bezrobotne niepełnosprawne, które podjęły pracę w latach 2003-2005 w stosunku do ogólnej liczby osób podejmujących prace



Wśród osób niepełnosprawnych które podjęły pracę w latach 2003-2005 utrzymuje się korzystna tendencja. W roku 2003 wskaźnik wynosił 2,7 a w 2005- 3,2%.

Zatrudnienie subsydiowane jest formą wsparcia dla pracodawców -jego główną ideą i zaletą jednocześnie jest możliwość posiadania pracownika, którego koszt utrzymania nie są ponoszone przez pracodawcę. Z drugiej strony trzeba przyznać, że jest to rozwiązanie wspierające nie tylko przedsiębiorców zyskujących dzięki niemu dodatkową siłę roboczą, ale również potencjalnych pracowników, którzy mają możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego w dobrych firmach. Idea subsydiowanego zatrudnienia jest mocno promowana przez Unię Europejską. Wytyczne dotyczące funduszy strukturalnych przewidują taką formę pomocy w ramach kilku różnych priorytetów i działań.

Wykres 26. Zatrudnienie subsydiowane i niesubsydiowane w latach 2003-2005 wśród osób bezrobotnych niepełnosprawnych



Powyższy wykres przedstawia porównanie w zatrudnieniu niepełnosprawnych na zasadzie pracy subsydiowanej i niesubsydiowanej. Obserwuje się większy udział zatrudnienia niesubsydiowanego w stosunku do pracy subsydiowanej w przedziale od 35-50%.

6 Analiza SWOT

Analiza SWOT oceniająca zarówno wewnętrzne jak i zewnętrzne czynniki, mogące mieć wpływ na powodzenie planu strategicznego stanowi użyteczną pomoc prowadzącą do dokonania analizy zasobów i określenia problemów i priorytetów rozwojowych.

W celu uzyskania jasnej analizy traktuje się mocne i słabe strony jako czynniki wewnętrzne z punktu widzenia społeczności lokalnej, na które ma bezpośredni wpływ, a szanse i zagrożenia jako czynniki zewnętrzne wynikające z niezależnych zmian w otoczeniu.

Posługując się kategoriami analizy, SWOT, która dotyczy ukazania słabych i mocnych stron województwa a także szans i zagrożeń, jakie z tego układu wynikają dla procesów aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych w regionie, należy zwrócić uwagę na następujące okoliczności:

Słabe strony	Mocne strony
<ul style="list-style-type: none">• Wysoka stopa bezrobocia ogółem w tym rosnąca liczba bezrobotnych osób niepełnosprawnych• Brak zainteresowania pracodawców zatrudnianiem osób niepełnosprawnych• Małe zainteresowanie pracodawców doskonaleniem zawodowym niepełnosprawnych pracowników• Niski poziom świadomości pracodawców z otwartego rynku pracy w zakresie finansowych korzyści płynących z zatrudniania osób niepełnosprawnych• Spadkowa tendencja w liczbie ofert pracy dla niepełnosprawnych• Niedostosowanie stanowiska pracy do potrzeb i możliwości pracowników niepełnosprawnych• Niewystarczająca komunikacja między instytucjami we wspólnych działaniach na rzecz osób niepełnosprawnych• Brak przygotowania organizacyjno – technicznego oraz finansowego do aplikowania środków pomocowych z Unii	<ul style="list-style-type: none">• Funkcjonujące na terenie województwa instytucje kształcenia zawodowego i ustawicznego kadr do pracy z osobami niepełnosprawnymi• Sieć instytucji wsparcia społecznego na rzecz osób niepełnosprawnych• Gotowość organizacji pozarządowych funkcjonujących na terenie województwa do brania udziału w działaniach na rzecz osób niepełnosprawnych• Rzecznictwo organizacji pozarządowych w samorządach terytorialnych tj. Wojewódzka i Powiatowe Społeczne Rady Ds. Osób Niepełnosprawnych• Gotowość samorządów terytorialnych do współpracy z organizacjami pozarządowymi, na szczeblu województwa Program Współpracy Samorządu Województwa Świętokrzyskiego z Organizacjami pozarządowymi na lata 2004 - 2006• Dostępność środków masowego przekazu w celu przekazywania informacji

<p>Europejskiej</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brak aktywności samorządów w realizacji projektów ze środków EFS na działania z zakresu integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych • Słabo przystosowane środowisko fizyczne dla potrzeb osób niepełnosprawnych – bariery architektoniczne w obiektach użyteczności publicznej. • Ograniczenia środowiskowe do mobilności terytorialnej osób niepełnosprawnych - liczne bariery transportowe i komunikacyjne • Brak dostępu lub ograniczony dostęp do informacji w zakresie poradnictwa zawodowego • Brak systemu badania przydatności zawodowej niepełnosprawnej młodzieży i zbyt wąska oferta kształcenia zawodowego • Niewystarczająca wiedza pracowników administracji samorządowej, decydentów i społeczności lokalnej do podejmowania działań na rzecz osób niepełnosprawnych - wiedza o instytucjach, programach i możliwych źródłach finansowania 	<p>o możliwościach rehabilitacji społecznej i zawodowej</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uregulowania prawne dotyczące rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych • Gotowość partnerów społecznych do współdziałania w zakresie rozwiązywania problemów rynku pracy • Dobrze rozwinięta sieć poradnictwa i doradztwa zawodowego w strukturach powiatowych urzędów pracy • Uregulowania prawne stwarzające możliwość likwidacji barier komunikacyjnych, transportowych i architektonicznych • Możliwość aplikowania środków finansowych z Unii Europejskiej na wzrost poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych • PFRON- środki finansowe dla osób niepełnosprawnych.
--	---

Szanse	Zagrożenia
<ul style="list-style-type: none"> • Opracowanie komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w ramach działań dotyczących osób niepełnosprawnych, wzmocnienie administracji samorządowej dla celów projektowania działań na rzecz osób niepełnosprawnych w ramach absorpcji funduszy strukturalnych UE • Uczestnictwo samorządów terytorialnych w programach PFRON z możliwością otrzymania wsparcia finansowego w różnych sferach aktywności osób niepełnosprawnych a m.in. aktywizacji zawodowej. • Pomoc finansowa w postaci funduszy strukturalnych przeznaczonych na cele zatrudnienia i integracji społecznej oraz rozwój zasobów ludzkich i infrastruktury w różnych sektorach ▪ Priorytetowy charakter polityki zatrudnienia w krajach europejskich • Rosnące znaczenie koordynacji polityki rynku zatrudnienia i reintegracji społecznej na poziomie UE • Przyjęcie większości dokumentów krajowych zmierzających do ograniczenia ryzyka wykluczenia społecznego osób niepełnosprawnych • Promowanie i wdrażanie aktywnej polityki rynku pracy przez różne instytucje polityki społecznej • Konsekwentna realizacja narodowych dokumentów strategicznych w dziedzinie polityki społecznej w szczególności ukierunkowanych na rozwój zatrudnienia, potwierdzona wolą polityczną poprawy sytuacji na rynku pracy 	<ul style="list-style-type: none"> • Polityka społeczna państwa zmierzająca do ograniczania wydatków publicznych, w tym szczególnie na rehabilitację zawodową • Powszechność występowania barier architektonicznych i transportowych • Słaba kondycja finansowa jednostek samorządów terytorialnego ogranicza możliwości partycypowania w kosztach realizacji działań wynikających z określonych programów, co stanowi obowiązującą regułę w wielu programach UE i PFRON

Rozdział. 7 Instytucje administracji publicznej działające na rzecz osób niepełnosprawnych

(na podstawie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnienia osób niepełnosprawnych)

MARSZAŁKOWIE WOJEWÓDZTW

- Podejmują decyzje w porozumieniu z Pełnomocnikiem w sprawie likwidowania i tworzenia specjalistycznych ośrodków szkoleniowo - rehabilitacyjnych
- Pokrywają koszty utworzenia, działalności oraz realizacji zadań specjalistycznego ośrodka szkoleniowo-rehabilitacyjnego
- Powołują i odwołują członków rad wojewódzkich ds. osób niepełnosprawnych

ZARZĄDY WOJEWÓDZTW

- Przedstawiają Prezesowi Zarządu PFRON sprawozdania rzeczowo finansowe o zadaniach zrealizowanych z otrzymanych z Funduszu środków

SAMORZĄDY WOJEWÓDZTW

- Współpracują z organami administracji rządowej oraz powiatami i gminami w realizacji zadań wynikających z ustawy
- Opracowują wojewódzkie programy dotyczące wyrównywania szans osób niepełnosprawnych i przeciwdziałaniu ich wykluczeniu społecznemu.
- Opracowują wojewódzkie programy pomocy w realizacji zadań na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych
- Opiniują wnioski o wpisu do rejestru ośrodków uprawnionych do organizowania turnusów rehabilitacyjnych
- Finansują koszty utworzenia i działalności zakładów aktywności zawodowej ze środków PFRON oraz innych źródeł
- Dokonują zwrotu kosztów za szkolenie osób niepełnosprawnych zatrudnionych w zpch w związku z koniecznością zmiany profilu produkcji
- Przyznają jednorazową pożyczkę w celu ochrony istniejących w zakładach pracy chronionej miejsc pracy osób niepełnosprawnych
- Dofinansowują budowę i rozbudowę obiektów służących rehabilitacji
- Zlecają realizację zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej organizacjom pozarządowym oraz innym podmiotom

WOJEWODOWIE

- Ustalają obszar działania powiatowego zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności
- Powołują i odwołują wojewódzki zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności
- Pełnią bezpośredni nadzór nad powiatowymi zespołami do spraw orzekania o niepełnosprawności
- Prowadzą rejestr ośrodków i organizatorów turnusów rehabilitacyjnych
- Rozpatrują wnioski o wpis lub wykreślenie z prowadzonego rejestru ośrodków i organizatorów turnusów rehabilitacyjnych
- Przeprowadzają kontrolę ośrodków oraz organizatorów turnusów rehabilitacyjnych wpisanych do rejestrów
- Przyznają status zakładu pracy chronionej i zakładu aktywności zawodowej oraz podejmują decyzję stwierdzającą utratę przyznanego statusu
- Może, w drodze decyzji, zwolnić na czas określony prowadzącego zakład pracy chronionej od utrzymania ustawowego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych
- Może, w drodze decyzji, zwolnić z obowiązku prowadzenia działalności gospodarczej przez okres 12 miesięcy poprzedzających złożenia wniosku o przyznanie statusu zakładu pracy chronionej lub z obowiązku utrzymywania wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych określonych w art. 28 ust. 1 pkt 1, w okresie 6 miesięcy poprzedzających dzień złożenia wniosku o przyznanie statusu zpch pracodawcę, który:

1) przyjął wraz ze wszystkimi pracownikami zpch w upadłości lub w likwidacji albo zagrożony likwidacją lub upadłością, z wyłączeniem przejęcia dokonanego na podstawie Kodeksu spółek handlowych lub ustawy z dnia 16.09.1982r. - Prawo spółdzielcze

2) przejął w drodze darowizny od osoby należącej w stosunku do niego do I grupy podatkowej w rozumieniu przepisów o podatku od spadków i darowizn zpch prowadzony przez jedną lub więcej osób fizycznych

Wojewoda może wydać w/w decyzję w przypadku gdy pracodawca utrzyma zatrudnienie pracowników zpch w okresie roku od dnia wydania decyzji oraz spełnia pozostałe warunki o których mowa w art. 28, w dniu wystąpienia z wnioskiem o przyznanie statusu zpch lub udokumentowania przejęcia zakładu.

- Wydaje decyzję w sprawie ponownego przyznania statusu zakładu pracy chronionej

- Przeprowadzają kontrolę w zakładach pracy chronionej
- Przedstawiają Pełnomocnikowi informację o wynikach kontroli, stanie zatrudnienia i decyzjach wydanych odnośnie zakładów pracy chronionej

WOJEWÓDZKIE SPOŁECZNE RADY DS. OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

- Inspirują przedsięwzięcia zmierzające do integracji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych oraz realizacji praw osób niepełnosprawnych
- Opiniują projekty wojewódzkich programów działań na rzecz osób niepełnosprawnych
- Oceniają realizację programów
- Opiniują projekty uchwał i programów przyjmowanych przez sejmik województwa pod kątem ich skutków dla osób niepełnosprawnych

PEŁNOMOCNIK WOJEWODY DO SPRAW OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

- Współpracuje z organizacjami pozarządowymi i fundacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych
- Opracowuje oraz opiniuje projekty aktów normatywnych dotyczących zatrudnienia, rehabilitacji oraz warunków życia osób niepełnosprawnych
- Opracowuje projekty programów rządowych dotyczących rozwiązywania problemów osób niepełnosprawnych
- Inicjuje działania zmierzające do ograniczenia skutków niepełnosprawności i barier utrudniających osobom niepełnosprawnym funkcjonowanie w społeczeństwie
- Sprawuje nadzór nad orzekaniem o niepełnosprawności i o stopniu niepełnosprawności
- Nadzoruje i koordynuje realizację zadań wynikających z ustawy

STAROŚCI POWIATÓW

- Udzielają pożyczki osobie niepełnosprawnej na rozpoczęcie działalności gospodarczej lub rolniczej do wysokości trzydziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia
- Umarzają pożyczkę, na wniosek pożyczkobiorcy, do wysokości 50%, pod warunkiem prowadzenia działalności gospodarczej albo rolniczej przez okres co najmniej 24 miesięcy oraz po spełnieniu pozostałych warunków umowy.

- W przypadku uzasadnionym trudną sytuacją materialną lub losową dłużnika mogą odroczyć termin spłaty pożyczki, rozłożyć jej spłatę na raty lub umorzyć spłatę w części albo w całości, jeżeli pożyczka stała się wymagalna
- Dofinansowują do wysokości 50% oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie działalności gospodarczej albo rolniczej prowadzonej przez osoby niepełnosprawne
- Zwracają koszty pracodawcom poniesione w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych bezrobotnych lub poszukujących pracy i nie pozostających w zatrudnieniu, skierowanych przez powiatowy urząd pracy
- Wydają opinie na temat utworzenia zakładu aktywności zawodowej
- Refundują pracodawcom koszty szkolenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych
- Po uzyskaniu zgody wojewody powołują i odwołują Powiatowe Zespoły do spraw Orzekania o Niepełnosprawności

ZARZĄDY POWIATÓW

- Przedstawiają Prezesowi Zarządu PFRON sprawozdania rzeczowo finansowe o zadaniach zrealizowanych z otrzymanych z Funduszu środków

POWIATOWE CENTRA POMOCY RODZINIE

- Współpracują z organizacjami pozarządowymi i fundacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych
- Podejmują działania zmierzające do ograniczania skutków niepełnosprawności
- Opracowują i przedstawiają plany zadań i informacji z prowadzonej działalności oraz udostępniania je na potrzeby samorządu województwa
- Finansują w części lub w całości koszty tworzenia i działalności warsztatów terapii zajęciowej
- Przeprowadzają kontrolę organizatorów turnusów rehabilitacyjnych oraz ośrodków wpisanych do rejestrów
- Rozpatrują wnioski kwalifikacyjne i dofinansowuje uczestnictwo w turnusach rehabilitacyjnych osób niepełnosprawnych i ich opiekunów
- Dofinansowują sport, kulturę, rekreację i turystykę osób niepełnosprawnych

- Dofinansowują zaopatrzenie w sprzęt rehabilitacyjny, przedmioty ortopedyczne i środki pomocnicze przyznawane osobom niepełnosprawnym
- Dofinansowują likwidację barier architektonicznych, w komunikowaniu się i technicznych w związku z indywidualnymi potrzebami osób niepełnosprawnych

POWIATOWE URZĘDY PRACY

- Opracowują program działań na rzecz osób niepełnosprawnych w zakresie rehabilitacji zawodowej i zatrudniania oraz przestrzegania praw osób niepełnosprawnych
- Współpracują z organizacjami pozarządowymi i fundacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych w zakresie rehabilitacji zawodowej
- Współpracują z organami rentowymi
- Współpracują z właściwym terenowo inspektoratem pracy w zakresie oceny i kontroli miejsc pracy osób niepełnosprawnych
- Prowadzą pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych, ich szkolenie oraz przekwalifikowanie
- Kierują osoby niepełnosprawne, które wymagają specjalistycznego programu szkolenia oraz rehabilitacji leczniczej i społecznej, do specjalistycznego ośrodka szkoleniowo-rehabilitacyjnego lub innej placówki szkoleniowej
- Prowadzą doradztwo organizacyjno-prawne i ekonomiczne w zakresie działalności gospodarczej lub rolniczej podejmowanej przez osoby niepełnosprawne
- Inicjują, organizują i finansują szkolenia bezrobotnych osób niepełnosprawnych lub innych osób niepełnosprawnych poszukujących pracy i nie pozostających w zatrudnieniu, a zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy

POWIATOWE SPOŁECZNE RADY DS. OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

- Określają zadania, na które, przeznaczają środki przyznane przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
- Inspirują przedsięwzięcia zmierzające do integracji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych oraz realizacji praw osób niepełnosprawnych
- Opiniują projekty powiatowych programów działań na rzecz osób niepełnosprawnych
- Oceniają realizację programów
- Opiniują projekty uchwał i programów przyjmowanych przez radę powiatu pod kątem ich skutków dla osób niepełnosprawnych

PAŃSTWOWY FUNDUSZ REHABILITACJI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

- Współpracuje z organizacjami pozarządowymi
- Finansuje część wynagrodzenia odpowiadającą należnej składce od zatrudnionego na ubezpieczenie emerytalne
- Finansuje część wynagrodzenia, odpowiadającą należnej składce pracownika na ubezpieczenie emerytalne i chorobowe w zakładach pracy chronionej i w zakładach aktywności zawodowej
- Finansuje część kosztów osobowych pracodawcy, odpowiadającą należnej składce na ubezpieczenie wypadkowe
- Współfinansuje składki na ubezpieczenie społeczne na wniosek odpowiednio pracodawcy i osoby niepełnosprawnej podejmującej działalność gospodarczą
- Zawiera umowy z pracodawcą, którym jest starosta (dot. przystosowania tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych)
- Udziela dofinansowania do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych ujętych w prowadzonej ewidencji
- Zleca zadania z zakresu rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej jednostką samorządu terytorialnego i organizacją pozarządową
- Dofinansowuje zadania wynikające z programów rządowych na rzecz osób niepełnosprawnych
- Finansuje programy zatwierdzone przez Radę Nadzorczą, służące rehabilitacji społecznej i zawodowej
- Dofinansowuje działania wyrównujące różnice między regionami, w szczególności w jednostkach samorządu terytorialnego, na terenie których stopa bezrobocia jest wyższa niż 110% średniej stopy bezrobocia w kraju lub nie utworzono wtz albo zaz
- Dofinansowuje działania o charakterze ogólnokrajowym, w tym na realizację programów wspieranych ze środków pomocowych UE na rzecz osób niepełnosprawnych
- Finansuje w części lub w całości badania, ekspertyzy i analizy dotyczące rehabilitacji zawodowej i społecznej
- Przekazuje środki finansowe samorządom wojewódzkim i powiatowym na realizację określonych zadań lub rodzajów zadań wg algorytmu
- Prezes Zarządu Funduszu jest obowiązany składać Pełnomocnikowi informacje o pracodawcach zwolnionych z wpłat na Fundusz lub zobowiązanych do tych wpłat

- Sprawuje kontrolę nad wykorzystaniem środków Funduszu przekazywanych na realizację zadań określonych ustawą
- Pokrywane są koszty obsługi zadań realizowanych przez samorządy powiatowe i wojewódzkie w wysokości faktycznie poniesionej, nie więcej niż 2,5% środków wykorzystanych na realizację zadań

Finansuje u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, osiągającego wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych ogółem w wysokości co najmniej 6% w stosunku do zatrudnionych osób niepełnosprawnych :

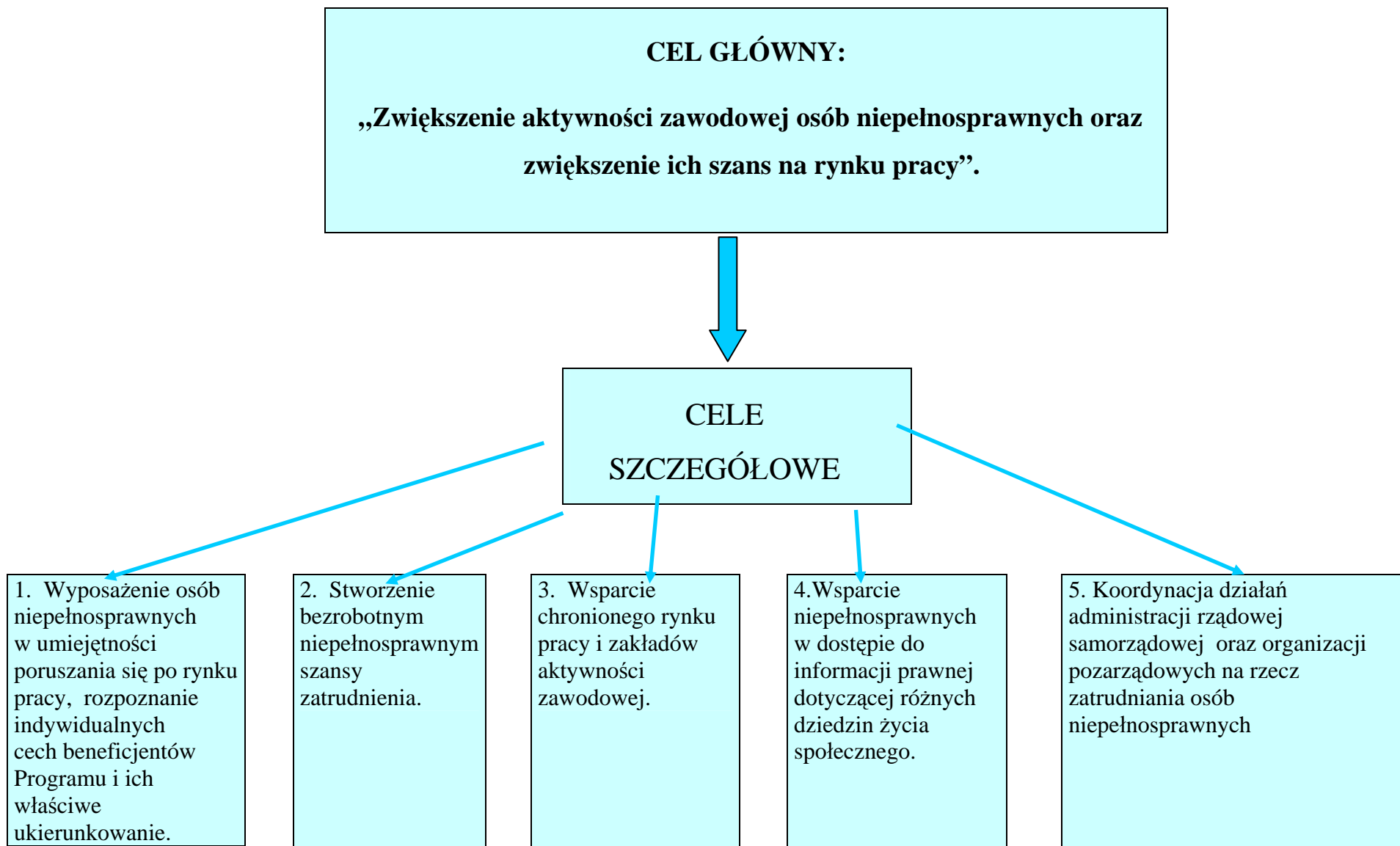
1. zaliczonych do znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, część wynagrodzenia, odpowiadającą należnej składce od pracownika na ubezpieczenie emerytalne oraz część kosztów osobowych pracodawcy, odpowiadającą należnej od pracodawcy składce na ubezpieczenie emerytalne,
2. zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności - część kosztów osobowych pracodawcy odpowiadającą należnej składce na ubezpieczenie wypadkowe.

- Refunduje gminom w wysokości 50% utraconych dochodów na skutek zastosowania zwolnień ustawowych dla zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej

KRAJOWA RADA KONSULTACYJNA DS. OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

- Proponuje przedsięwzięcia zmierzające do integracji osób niepełnosprawnych ze społeczeństwem
- Proponuje rozwiązania w zakresie zaspokajania potrzeb osób niepełnosprawnych wynikających z faktu niepełnosprawności
- Opiniuje projekty polityki zatrudnienia, rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych
- Opiniuje projekty aktów prawnych mających lub mogących mieć wpływ na sytuację osób niepełnosprawnych
- Opiniuje sprawozdania z działalności PFRON
- Opiniuje projekty rządowych programów działań na rzecz osób niepełnosprawnych oraz informacji o ich realizacji
- Opiniuje materiały przedstawione przez Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych

Rozdział 8 Cele Programu



Rozdział 9. METODY I FORMY OSIĄGNIĘCIA POSZCZEGÓLNYCH CELÓW

CEL SZCZEGÓŁOWY	DZIAŁANIA W RAMACH REALIZACJI PRZYJĘTYCH CELÓW	REALIZATORZY
<p>1. Wyposażenie osób niepełnosprawnych w umiejętności poruszania się po rynku pracy, rozpoznanie indywidualnych cech beneficjentów Programu i ich właściwe ukierunkowanie.</p>	<p>1) Objęcie osób niepełnosprawnych usługami aktywizującymi w ramach działań Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, działających w strukturze Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach:</p> <ul style="list-style-type: none"> • świadczenie usług poradnictwa zawodowego osobom niepełnosprawnym w formie: <ol style="list-style-type: none"> a) indywidualnej porady obejmującej: <ul style="list-style-type: none"> -ułatwienie wyboru zawodu, kierunku szkolenia celem podwyższenia kwalifikacji lub przekwalifikowania się oraz podjęcia lub zmiany zatrudnienia, -opracowanie indywidualnego planu działania związanego z poszukiwaniem prac i rozwojem własnej kariery zawodowej, -określenie psychologicznej przydatności zawodowej z uwzględnieniem wskazań i przeciwwskazań do poszczególnych zawodów i specjalności. b) grupowej porady zawodowej – zajęcia warsztatowe w grupach integracyjnych, pozwalające uczestnikom zdobyć umiejętności aktywnego poszukiwania pracy i pozyskiwania zatrudnienia. • udzielanie informacji o zawodach, sytuacji na rynku pracy, Zakładach Pracy Chronionej oraz możliwościach szkolenia i kształcenia z wykorzystaniem zasobów informacji drukowanej i multimedialnej. 	<p>WUP</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • udostępnianie osobom niepełnosprawnym informacji o instytucjach i organizacjach zajmujących się świadczeniem pomocy i wsparcia w zakresie rehabilitacji zawodowej i społecznej. <p>2) Objęcie osób niepełnosprawnych usługami poradnictwa zawodowego, informacji zawodowej oraz w ramach zajęć Klubów Pracy istniejących w strukturze powiatowych urzędów pracy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tworzenie grup integracyjnych w ramach zajęć przygotowujących uczestników do aktywnego poszukiwania pracy. 	PUP
2. Stworzenie bezrobotnym niepełnosprawnym szansy zatrudnienia	<p>1) Świadczenie przez powiatowe urzędy pracy Województwa Świętokrzyskiego usług pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego w stosunku do osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako bezrobotne lub poszukujące pracy oraz usług szkolenia i przekwalifikowania pod kątem zatrudnienia.</p> <p>2) Obejmowanie przez powiatowe urzędy pracy osób niepełnosprawnych aktywnymi formami przeciwdziałania bezrobociu. Zapewnienie możliwości udziału w:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pracach interwencyjnych, • robotach publicznych, • przygotowanie zawodowe w miejscu pracy • stażach • innych realizowanych przez pup. 	PUP i ich jednostki organizacyjne

	<p>3) Prowadzenie doradztwa organizacyjno-prawnego i ekonomicznego w zakresie działalności gospodarczej lub rolniczej podejmowanej przez osoby niepełnosprawne</p> <p>4) Organizowanie przez publiczne służby zatrudnienia targów i giełd pracy lub innych przedsięwzięć na rzecz osób niepełnosprawnych</p> <p>5) Powoływanie warsztatów terapii zajęciowej dla dzieci i młodzieży.</p> <p>6) Powoływanie warsztatów terapii zajęciowej dla osób starszych</p> <p>7) Pomoc dla przedsiębiorczych osób, w tworzeniu spółdzielni pracy</p>	
3. Wsparcie chronionego rynku pracy i zakładów aktywności zawodowej	<p>1) Udzielanie przez Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach jednorazowych pożyczek w celu ochrony istniejących w zakładzie pracy chronionej miejsc pracy osób niepełnosprawnych ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.</p> <p>2) Zwracanie przez Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach kosztów za szkolenie zatrudnionych w zakładzie pracy chronionej osób niepełnosprawnych, w związku z koniecznością zmiany profilu produkcji, finansowanych ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,</p> <p>3) Finansowanie przez Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach powstania Zakładów Aktywności Zawodowej,</p>	Jednostki Samorządu Terytorialnego
4. Wsparcie niepełnosprawnych w dostępie do informacji prawnej	1) Udzielanie porad i informacji, w zakresie praw i uprawnień bezrobotnych,	WUP PUP

dotyczącej różnych dziedzin życia społecznego	uruchamiania własnej działalności gospodarczej, prawa pracy, pomocy społecznej, systemu ubezpieczeń społecznych.	Ośrodki Pomocy Społecznej Jednostki Samorządu Terytorialnego
5. Koordynacja działań administracji rządowej samorządowej oraz organizacji pozarządowych na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych	<ol style="list-style-type: none"> 1) Organizowanie wspólnych przedsięwzięć mających wpływ na poprawę aktywności zawodowej niepełnosprawnych. 2) Wzajemne informowanie o planowanych działaniach na rzecz osób niepełnosprawnych w celu zharmonizowania ich kierunków. 3) -Udzielanie pożyczek dla osób niepełnosprawnych na rozpoczęcie działalności gospodarczej albo rolniczej - zwrotu kosztów dla pracodawcy za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej 	WUP PUP Ośrodki Pomocy Społecznej Jednostki Samorządu Terytorialnego

Rozdział 10. Źródła finansowania

Głównych źródeł finansowania zadań wynikających z niniejszego programu upatruje się w:

- budżetach jednostek samorządu terytorialnego zgodnie z kompetencjami wynikającymi m.in. z ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych
- środkach Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
- środkach Europejskiego Funduszu Społecznego i innych funduszy Unii Europejskiej
- środkach pozyskiwanych przez organizacje pozarządowe

Zakres realizacji działań ujętych w Programie w znacznej części uzależniony będzie od wielkości środków finansowych samorządu Województwa, a także gmin i powiatów, w tym przekazanych na ich realizację ze środków Państwowego Funduszu Osób Niepełnosprawnych.

Zadania programu, zlecane organizacjom pozarządowym działającym na rzecz osób niepełnosprawnych uzależnione będą od wielkości środków finansowych przewidzianych w budżecie samorządu Województwa oraz możliwości finansowych samych organizacji pozarządowych.

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych określa zadania zawarte

w Programie, które mogą być finansowane ze środków PEFRON. Od wielkości tych środków, przyznawanych co roku według algorytmu, zależy zakres realizacji zaplanowanych w Programie działań.

Ponadto istotnym elementem możliwości finansowych realizacji działań określonych w Programie, będzie zdolność podmiotów zaangażowanych w realizację Programu do pozyskiwania dodatkowych środków zewnętrznych, w tym funduszy strukturalnych, na realizację części przyjętych celów.

Nazwa źródła	Nazwa finansowanego działania
Fundusz Pracy	- w zakresie finansowania subsydiowanych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych .
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	<ul style="list-style-type: none"> - finansowanie szkoleń osób niepełnosprawnych, - finansowanie zadań Samorządu Województwa w zakresie uruchomionych procedur: <ul style="list-style-type: none"> • udzielania jednorazowych pożyczek w celu ochrony istniejących w zakładzie pracy chronionej miejsc pracy osób niepełnosprawnych, • zwrotu kosztów za szkolenie zatrudnionych w zakładzie pracy chronionej osób niepełnosprawnych, w związku z koniecznością zmiany profilu produkcji, • finansowania powstania Zakładów Aktywności Zawodowej,
Europejski Fundusz Społeczny i budżet państwa Norweski Mechanizm Finansowy Mechanizm Finansowy EOG Program Operacyjny Kapitał Ludzki	- dofinansowywanie projektów w zakresie aktywnej polityki rynku pracy w ramach wsparcia unijnego.
Budżet samorządu wojewódzkiego oraz jednostek samorządu terytorialnego wszystkich szczebli	- Otwarte konkursy dla organizacji pozarządowych działających na rzecz niepełnosprawnych, imprezy integracyjne dla osób niepełnosprawnych.

Rozdział 12. Zasady monitorowania i ewaluacji programu

Monitoring realizacji programu będzie przeprowadzany w okresach rocznych , w terminie do 31 .01 następnego roku.:

Monitoring będzie prowadzony m.in. na podstawie sprawozdawczości :

- Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach - Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej,
- powiatowych urzędów pracy Województwa Świętokrzyskiego

Wskaźniki :

- Liczba osób niepełnosprawnych korzystających z usług CiPKZ
- Liczba osób niepełnosprawnych które korzystały z poradnictwa indywidualnego w ramach klubu pracy
- Liczba osób niepełnosprawnych uczestniczących w poradnictwie grupowym
- Liczba osób niepełnosprawnych które rozpoczęły zajęcia w Klubach Pracy
- Liczba osób niepełnosprawnych które skorzystały z porady i doradztwa organizacyjno-prawnego i ekonomicznego w zakresie działalności gospodarczej lub rolniczej
- Liczba osób niepełnosprawnych biorących udział w szkoleniach, pracach interwencyjnych i robotach publicznych
- Liczba zorganizowanych giełd i targów pracy (liczba osób niepełnosprawnych uczestniczących)
- Liczba osób niepełnosprawnych które podjęły pracę (zatrudnienie subsydiowane i niesubsydiowane)
- Liczba zakładów pracy chronionej którym udzielono pożyczki w celu ochrony istniejących miejsc pracy
- Liczba podejmowanych inicjatyw przez NGO, jednostki samorządu terytorialnego oraz ich placówki podległe, na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, w tym liczba wniosków aplikacyjnych w ramach realizacji PO KL.
- Wysokość środków finansowych pozyskanych z PFRON , na wsparcie działań zawartych w Programie

Zakończenie

Na podstawie art. 35 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych do zadań samorządu województwa należy opracowanie i realizacja wojewódzkich programów dotyczących wyrównywania szans osób niepełnosprawnych i przeciwdziałania ich wykluczeniu społecznemu oraz pomocy w realizacji zadań na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych. Powyższy program w sposób spójny określa działania jakie nasze województwo powinno realizować w zakresie uczestnictwa w rehabilitacji zawodowej i zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Opracowana przez Departament Zdrowia i Polityki Społecznej diagnoza i analiza zjawiska niepełnosprawności w województwie świętokrzyskim na podstawie materiałów otrzymanych z Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Oddziału Świętokrzyskiego PFRON oraz danych z Powszechnego Spisu Ludności, pozwoliła na choć częściowe rozpoznanie problemu bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych. Mając na uwadze ten fakt zakłada się, że realizacja Programu w pierwszej kolejności będzie polegała na zebraniu rzetelnych informacji dot. sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy .

Osób dysfunkcyjnych z roku na rok przybywa, dlatego też w tworzeniu systemu wsparcia na rynku pracy osób niepełnosprawnych szczególny nacisk należy położyć na wczesną rehabilitację zawodową. Osoby niepełnosprawne posiadają równe prawa ale też równe, na miarę swych możliwości, zobowiązania wobec środowiska w którym żyją i społeczeństwa. Należy podnieść poziom oczekiwań w odniesieniu do osób niepełnosprawnych, a czyniąc tak - mobilizować ich pełne możliwości do aktywnego życia społecznego i zawodowego.

Wszystkie działania, jakie należy podjąć w celu integracji zawodowej oraz uzyskania w tym zakresie wymiernych efektów, wymagają zaangażowania w realizację zadań departamentów, samorządów terytorialnych, wielu instytucji i organizacji pozarządowych oraz przedstawicieli środowiska osób niepełnosprawnych.

Współpraca wszystkich zainteresowanych podmiotów będzie najlepiej sprzyjać poprawie sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Spis tabel:

Tabela 1. Wskaźnik liczby osób niepełnosprawnych przypadających na 1000 ludności w określonym przedziale wieku.....	22
Tabela 2. Osoby niepełnosprawne wg stopnia niepełnosprawności i płci	22
Tabela 3. Niepełnosprawni z podziałem na powiaty w latach 2002-2005.....	29
Tabela 4. Osoby niepełnosprawne poszukujące pracy w latach 2002 – 2005 z podziałem na powiaty	32
Tabela 5. Bezrobotni niepełnosprawni a niepełnosprawni poszukujący pracy w latach 2003- 2005 wg. Płci	33
Tabela 6. Niepełnosprawni poszukujący pracy w stosunku do niepełnosprawnych bezrobotnych ogółem w latach 2003-2005 z podziałem na powiaty	34
Tabela 7. Bezrobotni niepełnosprawni wg. poziomu wykształcenia w latach 2003-2005 ...	34
Tabela 8. Udział procentowy bezrobotnych niepełnosprawnych w ogólnej liczbie bezrobotnych w powiatach w latach 2003-2005	36
Tabela 9. Liczba niepełnosprawnych bezrobotnych z uwzględnieniem rodzaju niepełnosprawności	38

Spis wykresów:

Wykres 1	Liczba osób niepełnosprawnych w Polsce w stosunku do ogólnej liczby ludności.....	19
Wykres 2	Liczba osób niepełnosprawnych w Województwie Świętokrzyskim w stosunku do ogólnej liczby ludności	19
Wykres.3	Liczba osób niepełnosprawnych w Polsce i Województwie Świętokrzyskim	20
Wykres.4	Osoby niepełnosprawne ogółem wg płci.....	20
Wykres 5	Liczba osób niepełnosprawnych według miejsca zamieszkania	21
Wykres 6	Liczba osób niepełnosprawnych według wieku	21
Wykres 7	Osoby niepełnosprawne w wieku 16lat i powyżej wg. stopnia niepełnosprawności i płci.	23
Wykres 8	Osoby niepełnosprawne w wieku 16 lat i powyżej w województwie świętokrzyskim wg stopnia niepełnosprawności i miejsca zamieszkania.	23
Wykres.9	Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w Polsce i w Województwie Świętokrzyskim.....	24
Wykres 10	Osoby niepełnosprawne w Województwie Świętokrzyskim.....	25
Wykres 11	Osoby niepełnosprawne w poszczególnych powiatach Województwa Świętokrzyskiego według aktywności ekonomicznej.....	26
Wykres 12	Osoby niepełnosprawne według głównego źródła utrzymania w Polsce i w Województwie Świętokrzyskim.....	27
Wykres 13	Niepełnosprawni bezrobotni zarejestrowani w latach 2002-2005.....	28
Wykres 14	Niepełnosprawni z podziałem na powiaty w latach 2002-2005	29
Wykres 15	Niepełnosprawni bezrobotni wg płci w latach 2002-2005 w Województwie Świętokrzyskim.....	30
Wykres 16	Niepełnosprawni poszukujący pracy w latach 2003-2005 w Województwie Świętokrzyskim.....	30
Wykres 17	Bezrobocie wśród osób niepełnosprawnych w latach 2002 – 2005 wg. ofert pracy, poszukujących pracy i wyrejestrowanych do pracy	31
Wykres 18.	Osoby niepełnosprawne poszukujące pracy w latach 2002 – 2005 z podziałem na powiaty	32
Wykres 19	Bezrobotni niepełnosprawni a niepełnosprawni poszukujący pracy w latach 2003- 2005 wg. Płci	33
Wykres 20	Bezrobotni niepełnosprawni wg. poziomu wykształcenia w latach 2003-2005. 35	
Wykres 21	Udział procentowy bezrobotnych niepełnosprawnych w ogólnej liczbie bezrobotnych w województwie świętokrzyskim.....	35
Wykres 22	Udział procentowy bezrobotnych niepełnosprawnych w ogólnej liczbie bezrobotnych w powiatach w latach 2003-2005	37
Wykres 23	Liczba niepełnosprawnych bezrobotnych z uwzględnieniem stopnia niepełnosprawności	38
Wykres 24	Oferty pracy dla niepełnosprawnych w latach 2002-2005	38
Wykres 25	Osoby bezrobotne niepełnosprawne, które podjęły pracę w latach 2003-2005 w stosunku do ogólnej liczby osób podejmujących prace	39
Wykres 26	Zatrudnienie subsydiowane i niesubsydiowane w latach 2003-2005 wśród osób bezrobotnych niepełnosprawnych	40