



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Samopomoc Województwa Wielkopolskiego
Wojewódzki Urząd Pracy
w Poznaniu

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Badanie i publikacja są współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013

„Człowiek - najlepsza inwestycja”



**Ocena możliwości aktywizacji
zawodowej osób
niepełnosprawnych w ramach
komponentu regionalnego
PO KL w województwie
wielkopolskim**

Wyniki badania ewaluacyjnego przeprowadzonego
na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

EGZEMPLARZ BEZPŁATNY



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Samorząd Województwa Wielkopolskiego
Wojewódzki Urząd Pracy
w Poznaniu

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Institucja Pośrednicząca PO KL zlecająca badanie

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

Ul. Kościelna 37

60-537 Poznań

www.efs.wup.poznan.pl

Wykonawca badania

Collect Consulting S.A.

ul. Rolna 14

40-555 Katowice

www.collect.pl

Główni odbiorcy publikacji:

Institucja Pośrednicząca PO KL

Institucje rynku pracy

Institucje pomocy społecznej i integracji

Regionalne Ośrodki Europejskiego Funduszu Społecznego

Organizacje pozarządowe działające na rzecz osób niepełnosprawnych

Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego

Wielkopolski Urząd Wojewódzki

Data wydania:

Grudzień 2011

Nakład:

50 egzemplarzy

Druk i oprawa:

Drukarnia Kolumb

ul. Budowlana 15

41 – 100 Siemianowice Śląskie



KONTEKST BADANIA

Badanie ewaluacyjne zrealizowane zostało na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu przez Collect Consulting S.A. w terminie od października do grudnia 2011 r. Realizacja badania współfinansowana była przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Wspieranie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych staje się coraz istotniejszym elementem polityki społecznej, o czym świadczą działania podejmowane w tym zakresie przez instytucje administracji państwowej, samorządy oraz organizacje pozarządowe. Strategia Polityki Społecznej dla Województwa Wielkopolskiego do roku 2020 jako jeden z celów strategicznych w ramach Priorytetu I wskazuje aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych.

Ze Strategią koresponduje Program wyrównywania szans osób niepełnosprawnych i przeciwdziałania ich wykluczeniu społecznemu oraz pomocy w realizacji zadań na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych w województwie wielkopolskim na lata 2007-2013.

Również działania realizowane w ramach komponentu regionalnego PO KL zmierzają do wzrostu aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych poprzez szeroki wachlarz wsparcia od doradztwa poprzez możliwości podnoszenia kwalifikacji w formach szkolnych oraz pozaszkolnych do wsparcia kierowanego do pracodawców w celu zachęcenia ich do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

CELE BADANIA

Celem badania była ocena możliwości niwelowania barier aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie wielkopolskim oraz analiza i wskazanie dobrych praktyk kompleksowego i skutecznego wsparcia w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie.

Ocena możliwości aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych dokonana została poprzez realizację dwóch celów szczegółowych:

- Ocena potrzeb osób niepełnosprawnych pod kątem możliwości aktywizacji zawodowej badanej grupy z województwa wielkopolskiego w ramach komponentu regionalnego PO KL;
- Ocena czynników zwiększających/zmniejszających gotowość do zatrudniania osób niepełnosprawnych przez wielkopolskich pracodawców.



METODOLOGIA BADANIA

Badaniem objęto **200 osób niepełnosprawnych** z terenu województwa (w tym 100 osób uczestniczących w projektach realizowanych ze środków PO KL oraz 100 osób nieuczestniczących w tych projektach), **200 wielkopolskich pracodawców** (w tym 100 instytucji zatrudniających oraz 100 instytucji niezatrudniających osoby niepełnosprawne) oraz przedstawicieli instytucji rynku pracy, instytucji oraz NGO's wspierających osoby niepełnosprawne, a także Beneficjentów realizujących projekty w ramach PO KL.

W badaniu wykorzystano metody ilościowe – ankiety PAPI i CATI oraz metody jakościowe – indywidualne wywiady pogłębione oraz zogniskowany wywiad grupowy.

Brozura prezentuje tylko wybrane zagadnienia omawiane w raporcie z badania.

WYNIKI BADANIA

MOŻLIWOŚCI NIWELOWANIA BARIER AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W RAMACH PRIORYTETÓW VI-IX PO KL

Wśród barier utrudniających aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych wyróżnić można bariery wewnętrzne i zewnętrzne. Czynniki wewnętrzne związane są z cechami jednostkowymi, typowymi dla danej osoby i składają się na nie m.in.: motywacja i chęć poszukiwania pracy, umiejętności i kwalifikacje oraz świadomość konieczności ich podnoszenia i dostosowywania do zmieniających się warunków rynku pracy, umiejętność poruszania się po rynku pracy, a także stan zdrowia wpływający na możliwość podjęcia zatrudnienia. Bariery zewnętrzne natomiast wynikają z cech otoczenia osób niepełnosprawnych. Zaliczyć do nich należy m.in. nastawienie pracodawców względem zatrudniania osób niepełnosprawnych, uwarunkowania prawne w tym zakresie, oferty pracy oraz oferty edukacyjne dostępne dla osób niepełnosprawnych.

Dokumenty programowe komponentu regionalnego PO KL zapewniają osobom niepełnosprawnym dostęp do kształcenia ustawicznego zarówno w formach szkolnych, jak i pozaszkolnych. Projekty te zapewniają również działania doradcze, a także praktyki i staże zawodowe - dzięki czemu umożliwiają osobom niepełnosprawnym kompleksowe wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej. Do najskuteczniejszych projektów zaliczyć należy projekty realizujące kompleksowe wsparcie zakładające realizację uzupełniających się form jednocześnie. Szczególnie silny wpływ na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych mają projekty umożliwiające zdobycie doświadczenia zawodowego, zmierzające do podjęcia zatrudnienia. Realizacja tego typu projektów możliwa będzie dzięki nawiązaniu współpracy instytucji wspierających osoby niepełnosprawne, najlepiej znających potrzeby tej grupy, z pracodawcami. W taki sposób zaprojektowane działania



pozwolą nie tylko aktywizować zawodowo osoby niepełnosprawne, ale także jak najlepiej dostosować ofertę edukacyjną do potrzeb pracodawców regionu.

Osoby niepełnosprawne uczestniczące w badaniu najczęściej korzystały z możliwości uczestnictwa w kursach, szkoleniach oraz innych formach kształcenia współfinansowanego ze środków PO KL.

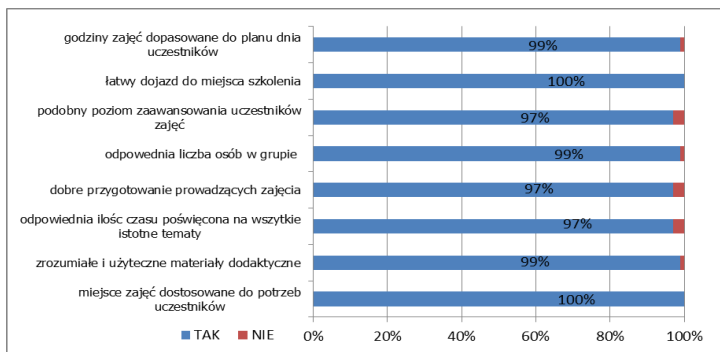


Respondenci mieli możliwość wielokrotnego wyboru

Oprócz kształcenia w różnych formach, staży i praktyk zawodowych oraz dotowania otwierania działalności gospodarczej, PO KL wspiera działalność **Zakładów Aktywności Zawodowej**. Najskuteczniejszą formą wsparcia oferowaną przez Zakłady Aktywności Zawodowej według osób niepełnosprawnych jest możliwość uzyskania w nich zatrudnienia (72% wskazań). Z kolei doradztwo zawodowe oraz zajęcia rehabilitacyjne jako skuteczne formy wsparcia świadczone przez ZAZ wskazała ¼ respondentów. Respondenci, mimo, iż wskazali również na uczestnictwo w Warsztatach Terapii Zajęciowej oraz wsparcie w postaci poradnictwa psychologicznego, uznali te formy wsparcia za najmniej skuteczne.

JAKOŚĆ OFERTY EDUKACYJNEJ W RAMACH PO KL

Oferta edukacyjna kierowana do osób niepełnosprawnych w ramach PO KL oceniona została bardzo pozytywnie.





DOSTOSOWANIE OFERTY EDUKACYJNEJ DO POTRZEB OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH ORAZ RYNKU PRACY

Do czynników, które wpływają na osiągnięcie sukcesu zawodowego przez osoby niepełnosprawne, w świetle wyników badania należy zaliczyć przede wszystkim:

- gotowość do podnoszenia i dostosowywania swoich kwalifikacji do zmieniającego się rynku pracy – zatem należy wśród osób niepełnosprawnych w ramach doradztwa zawodowego i psychologicznego kształtować świadomość konieczności przekwalifikowywania się;
- kształcenie umiejętności interpersonalnych ułatwiających adaptację w nowym miejscu pracy i dostosowywanie się do nowych warunków oraz samodzielność w pracy i umiejętność pracy zespołowej.

W ramach badania zdiagnozowano stosunkowo niski poziom uczestnictwa osób niepełnosprawnych w kształceniu ustawicznym. Brak uczestnictwa w kształceniu wiąże się zarówno z predyspozycjami osobowościowymi – biernością w zakresie chęci zmiany swojej sytuacji zawodowej poprzez podniesienie kwalifikacji, niewiedzą o możliwości uczestnictwa w szkoleniach, jak i z czynnikami zewnętrznymi - trudnościami w dostępie do kształcenia, szczególnie w przypadku mieszkańców terenów wiejskich.

Wśród respondentów badania PAPI **43%** osób nie uczestniczyło w żadnych kursach i szkoleniach ani innych formach kształcenia ustawicznego. Wśród przyczyn braku uczestnictwa w kształceniu ustawicznym najczęściej wskazywano:

- Nieodpowiednią tematykę szkoleń;
- Brak możliwości dotarcia na zajęcia;
- Trudny dostęp do informacji.

Na nieodpowiednią tematykę szkoleń wskazało najwięcej osób w przedziale wiekowym 25-49 lat, zamieszkujących miasto, z lekkim stopniem niepełnosprawności. **Z trudnościami w dotarciu na zajęcia spotykali się zdecydowanie częściej mieszkańcy terenów wiejskich oraz osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności.**

Kanały przekazywania informacji o możliwościach podnoszenia kwalifikacji i kompetencji należałoby dodatkowo dostosować do indywidualnych potrzeb/możliwości osób niepełnosprawnych, np. poprzez:

- Zastosowanie stron www dla osób słabo widzących;
- Zastosowanie stron www z funkcją odczytu tekstu;
- Materiały wizyjne uwzględniające przekaz w języku migowym;
- Dystrybucję materiałów informacyjnych w biuletynach branżowych skierowanych do osób niepełnosprawnych, inserty;



- Akwizycję bezpośrednią w środowiskach osób niepełnosprawnych.

Osoby niepełnosprawne uczestniczyły w finansowanych ze środków PO KL szkoleniach z następujących obszarów tematycznych:

- Kursy i szkolenia związane z umiejętnością poruszania się po rynku pracy oraz doskonalące umiejętności interpersonalne;
- Kursy obsługi komputera, specjalistycznych programów komputerowych, urządzeń biurowych;
- Kursy zawodowe: florystyczny, kosmetyczny, obsługa maszyn, ochrona mienia;
- Kursy językowe (nauka języka angielskiego);
- Kursy prawa jazdy.

POTRZEBY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH WZGLĘDEM ZATRUDNIENIA

Wśród osób niezatrudnionych korzystających ze wsparcia w ramach PO KL 45,2% respondentów zadeklarowało, że poszukuje pracy, a w przypadku respondentów niekorzystających ze wsparcia PO KL: 48%.

Generalnie jednak można stwierdzić, że osoby niepełnosprawne wiedzą gdzie i w jaki sposób poszukiwać pracy. Najczęściej wykorzystywanymi w tym celu kanałami są Powiatowe Urzędy Pracy, rodzina i znajomi, strony internetowe oraz ogłoszenia prasowe.

Niezatrudnieni respondenci niepełnosprawni poproszeni zostali o określenie swoich preferencji względem potencjalnej pracy. W zakresie wymiaru czasu pracy respondenci poszukujący zatrudnienia wskazywali pracę w pełnym wymiarze godzin. Niewiele osób wskazało pracę w niepełnym wymiarze lub zatrudnienie poniżej obowiązkowego wymiaru czasu pracy. W przypadku rodzaju umowy, zasadnicza większość respondentów niezatrudnionych poszukujących pracy chciałaby otrzymać umowę na czas nieokreślony. W zakresie odległości miejsca pracy od miejsca zamieszkania respondenci, zarówno kobiety, jak i mężczyźni preferowaliby pracę w swojej miejscowości. Co ciekawe niewielki odsetek respondentów wskazał na chęć pracy w domu (telepracy). Aż 62% szukających pracy osób niepełnosprawnych chciałoby podjąć pracę fizyczną. Zgromadzone dane pozwoliły również stwierdzić, że osoby korzystające ze wsparcia PO KL wolałyby pracować na wolnym rynku pracy, natomiast osoby z tego wsparcia niekorzystające preferują zakłady pracy chronionej. Taki wybór dokonany przez uczestników projektów PO KL może świadczyć o efektach realizowanego wsparcia tj. otwarcia się osób niepełnosprawnych, przełamania strachu przed wyjściem na otwarty rynek pracy oraz podniesienia samooceny.

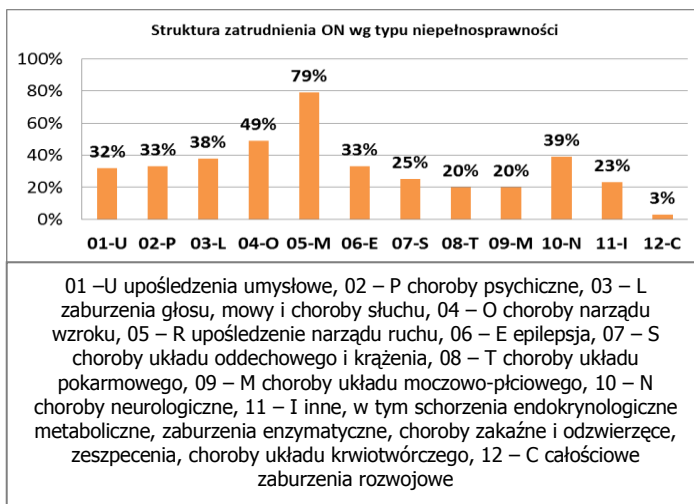


CZYNNIKI ZWIĘKSZAJĄCE/ZMNIJSZAJĄCE GOTOWOŚĆ DO ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Gotowość wielkopolskich pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych kształtuje się na średnim poziomie i jest uzależniona od wcześniejszych doświadczeń związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.

Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne są częściej skłonni do zatrudniania pracowników niepełnosprawnych w przyszłości niż pracodawcy nieposiadający doświadczeń w tym zakresie. Ta druga grupa pracodawców często nawet nie rozważa możliwości zatrudniania pracowników niepełnosprawnych. Ogółem niecałe 40% badanych wskazało chęć zatrudnienia osób niepełnosprawnych bezwarunkowo, z czego 42% stanowili pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne, podczas, gdy 21% respondentów nie zdecydowałoby się na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych (w tym 16% pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne i 26% pracodawców niezatrudniających niepełnosprawnych).

Najczęściej zatrudniane są osoby legitymujące się lekkim stopniem niepełnosprawności. Ze względu na typ - jest to niepełnosprawność ruchowa. Najrzadziej zatrudniane są natomiast osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, z zaburzeniami psychicznymi.



W celu zwiększenia zatrudnienia marginalizowanych grup konieczne jest promowanie w ramach PO KL projektów zmierzających do zatrudniania grup, którym najtrudniej znaleźć pracę.



Zasadniczymi czynnikami stanowiącymi barierę w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych są kompetencje tych osób oraz postrzeganie ich przez pracodawców, jako osób o niskich kompetencjach, niesamodzielnych i mniej wydajnych niż pracownicy pełnosprawni. **Najczęściej proponowane stanowiska osobom niepełnosprawnym związane są z pracami prostymi, pomocniczymi.** Do osób niepełnosprawnych kierowane są oferty pracy w zakładach produkcyjnych, w ochronie, często w gastronomii, co powoduje, że niejednokrotnie wykonują one zadania niezgodne ze swoimi aspiracjami. Dodatkową barierą świadomościową jest obawa pracodawców przed reakcją pozostałych pracowników na zatrudnianie osób niepełnosprawnych, związaną z dodatkowymi przywilejami pracowników niepełnosprawnych.

Wśród czynników sprzyjających zatrudnianiu osób niepełnosprawnych zasadniczą rolę pełnią kwestie finansowe związane z możliwością dofinansowania zatrudniania pracowników niepełnosprawnych, doposażenia ich miejsc pracy czy też dostosowywania stanowisk pracy do potrzeb niepełnosprawnych pracowników.

Wśród szkoleń, które zdaniem pracodawców mogłyby wpłynąć na podniesienie kwalifikacji osób niepełnosprawnych w ramach PO KL, pracodawcy wskazywali najczęściej na:

- szkolenia komputerowe;
- szkolenia pozwalające na zdobycie kwalifikacji zawodowych (w konkretnych zawodach);
- szkolenia językowe.

Porównanie preferencji pracodawców w zakresie kształcenia oraz zainteresowania kształceniem osób niepełnosprawnych wskazuje, że potrzeby obu grup pokrywają się.

WZMACNIANIE CZYNNIKÓW WPŁYWAJĄCYCH NA ZATRUDNIANIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH PRZEZ PROJEKTY PO KL

Projekty realizowane w ramach PO KL oddziałują na trzy krytyczne w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych obszary:

- **W obszarze umiejętności** związane jest to z możliwością podniesienia kwalifikacji zawodowych osób niepełnosprawnych i nabycia kompetencji społecznych;
- **W obszarze chęci** – w wymiarze wewnętrznym wiąże się to ze wzrostem świadomości osób niepełnosprawnych w zakresie konieczności podnoszenia swoich kwalifikacji, a co za tym idzie wzrostem motywacji do kształcenia ustawicznego;



- **W wymiarze możliwości** projekty wpływają na dopasowanie kształcenia do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz potrzeb rynku pracy dzięki czemu osoby niepełnosprawne mogą zdobyć kwalifikacje wzmacniające ich pozycję na rynku pracy.

Zdecydowana większość wykorzystywanych przez pracodawców środków umożliwiających finansowanie zatrudniania osób niepełnosprawnych pochodzi z PFRON (95,3% wskazań), następnie ze środków PO KL oraz środków PUP (po 1/3 wskazań). Ankietowani pracodawcy wykorzystują kilka źródeł finansowania jednocześnie. Wykorzystywane źródła służą pracodawcom do realizacji następujących celów:

- dofinansowania wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (89,1% wskazań);
- przystosowania stanowisk pracy do potrzeb pracowników niepełnosprawnych (43,8%);
- zwrotu kosztów przystosowania infrastruktury (budynków, pomieszczeń) do potrzeb osób niepełnosprawnych (25%);
- finansowania zwrotu kosztów dowozu osób niepełnosprawnych do miejsca pracy (21,9%);
- refundacji kosztów szkoleń zawodowych pracowników niepełnosprawnych (18,8%);
- zwrotu kosztów zatrudniania asystenta osoby niepełnosprawnej (15,6%);
- dofinansowania szkoleń zmierzających do wzrostu kompetencji społecznych osób niepełnosprawnych (6,3%).

DOBRE PRAKTYKI W RAMACH KOMPONENTU REGIONALNEGO PO KL

W ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie wielkopolskim zidentyfikować można przykłady dobrych praktyk kompleksowego i skutecznego wsparcia osób niepełnosprawnych. Projekty takie realizowane są w głównej mierze przez podmioty, które realizują w tym zakresie zadania własne lub cele statutowe. Beneficjenci ci mają bardzo dobre rozeznanie w zakresie barier jakie napotykają osoby niepełnosprawne, ograniczeń wynikających z dysfunkcji oraz ich potrzeb, a projekty przewidują kompleksowe wsparcie uczestników od doradztwa zawodowego czy też wsparcia psychologicznego poprzez szkolenie kompetencji interpersonalnych do uczestnictwa w kursach i szkoleniach zmierzających do podniesienia lub zdobycia kwalifikacji zawodowych. Projekty te uwzględniają typ i stopień niepełnosprawności uczestników.

Potrzeba zaprojektowania wsparcia skierowanego szczególnie do osób niepełnosprawnych oraz chęć jeszcze lepszego dopasowania projektów do potrzeb tej grupy zaowocowały zaplanowaniem zmian w dokumentacji programowej PO KL. W ramach Priorytetu VII *Promocja integracji społecznej* planowane jest



Działanie 7.4 *Niepełnosprawni na rynku pracy*, którego celem będzie aktywizacja społeczno-zawodowa osób niepełnosprawnych i poprawa dostępu do rynku pracy.

PODSUMOWANIE

Wyniki ewaluacji świadczą o tym, iż **niepełnosprawność nakłada się na wszystkie bariery aktywności zawodowej, jakie posiadają osoby pełnosprawne.**

Przeprowadzone badania wykazały, że ważną barierą zarówno ze strony osób niepełnosprawnych, jak i pracodawców są czynniki świadomościowe. Respondenci wskazali na problem braku komunikacji między pracodawcami a niepełnosprawnymi pracownikami. Pracodawcy z obawy przed podeszaniem o niewłaściwe traktowanie, nie chcą oceniać pracy przez nich wykonywanej, co powoduje, że niepełnosprawni pracownicy nie otrzymują informacji zwrotnej o jakości wykonywanych przez siebie zadań, co z kolei powoduje zniechęcenie do dalszej pracy.

Istotną barierą w aktywności osób niepełnosprawnych jest również fakt zamieszkiwania na obszarach wiejskich. Bariera ta identyfikowana jest zarówno w zakresie dostępu do informacji na temat możliwości aktywizacji zawodowej, a następnie poprzez trudności związane z możliwością dotarcia na miejsce realizacji aktywizacji.

Przeprowadzone badanie wskazało, że gotowość do zatrudniania osób niepełnosprawnych kształtuje się na średnim poziomie. Ponadto gotowość ta uzależniona jest od doświadczenia pracodawców w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne częściej wyrażają zainteresowanie zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych, niż pracodawcy niezatrudniający do tej pory tej grupy osób. Związane jest to z brakiem obaw przed zatrudnianiem tych osób oraz znajomością korzyści finansowych wynikających z zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Przeprowadzone badanie wskazało, że realizowane w województwie wielkopolskim projekty umożliwiają niwelowanie tych barier przede wszystkim dzięki wsparciu obejmującemu kompleksową pomoc uwzględniającą doradztwo zawodowe, poradnictwo psychologiczne oraz doskonalenie kwalifikacji uzupełniane przez kształtowanie kompetencji miękkich umożliwiających poruszanie się osobom niepełnosprawnym po rynku pracy. Warto jednak wsparcie rozszerzyć o elementy umożliwiające nabycie doświadczenia zawodowego przez osoby niepełnosprawne poprzez organizację dla nich staży zawodowych. Projekty realizowane w ramach PO KL zakładają również możliwości wspierania pracodawców w zakresie zatrudniania pracowników asystujących osobom niepełnosprawnym, jednak zgromadzone dane wskazują, że zarówno pracodawcy, jak i osoby niepełnosprawne nie posiadają wiedzy w tym zakresie, co wskazuje na konieczność położenia większego nacisku na promowanie tej formy wsparcia.

Pełna wersja raportu jest dostępna na stronie www.efs.wup.poznan.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Samorząd Województwa Śląskiego
Wojewódzki Urząd Pracy
w Katowicach

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Badanie i publikacja są współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013

Collect Consulting S.A.
40-555 Katowice, ul. Rolna 14

www.collect.pl

Wspieramy projekty rozwojowe

Grudzień 2011