

Adriana Politaj

Zmiany dotacji do zatrudnienia oraz ich konsekwencje dla sektora zakładów pracy chronionej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych w warunkach chronionych

Marketing i Zarządzanie (d. Problemy Zarządzania, Finansów i Marketingu) nr 2 (43), 337-349

2016

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Adriana Politaj

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wydział Ekonomii, Zarządzania i Turystyki w Jeleniej Górze
e-mail: apolitaj@gmail.com

Zmiany dotacji do zatrudnienia oraz ich konsekwencje dla sektora zakładów pracy chronionej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych w warunkach chronionych

Kody JEL: J14, L26

Słowa kluczowe: zakłady pracy chronionej, dotacje do zatrudnienia, osoby niepełnosprawne

Streszczenie. W niniejszym artykule poruszono konsekwencje zmian dofinansowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych na chronionym i otwartym rynku pracy w Polsce. Wprowadzenie w 2011 roku niekorzystnych zmian w zakresie możliwości korzystania z ulg w podatkach i opłatach przez zakłady pracy chronionej oraz zrównanie dofinansowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych z innymi pracodawcami spowodowało rezygnację wielu pracodawców ze statusu zakładu pracy chronionej i zmniejszenie przez ten sektor zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Przyznanie większych kwot dopłat do wynagrodzeń w przypadku pracowników niepełnosprawnych z orzeczonymi schorzeniami specjalnymi spowodowało natomiast zwiększone zainteresowanie pracodawców takimi osobami niepełnosprawnymi i to zarówno przez zakłady pracy chronionej, jaki i przez pozostałych pracodawców. W latach 2010–2014 zatrudnienie osób ze schorzeniami specjalnymi wzrosło o prawie 70%, a w przypadku osób niepełnosprawnych ogółem spadło o 8,5%. Wskazuje to na uzależnienie zatrudnienia osób niepełnosprawnych od kwot dotacji do ich zatrudnienia i to w większym stopniu przez pracodawców z otwartego rynku pracy niż przez zakłady pracy chronionej.

Wprowadzenie

Funkcjonujące powszechnie modele zatrudnienia osób niepełnosprawnych przewidują przekazanie głównej roli zatrudniania tych osób pracodawcom oferującym specjalne warunki zatrudnienia. Określane jest to mianem zatrudnienia w warunkach chronionych. Pracodawca działający w warunkach chronionych powinien spełniać szczególne wymogi w zakresie warunków pracy, takie jak: brak barier architektonicznych i w komunikowaniu się, zabezpieczenie odpowiedniej opieki medycznej i realizowanie programów rehabilitacyjnych. Taki zakład pracy powinien być ponadto przygotowany do zatrudniania osób niepełnosprawnych, cechujących się najcięższymi schorzeniami, wymagających oprócz opieki medycznej, dostosowanych do ich potrzeb i możliwości stanowisk pracy, również realizacji specjalnych programów rehabilitacji. Pozostali pracodawcy (działający w warunkach niechronionych, czyli na tzw. otwartym rynku pracy) mają zatrudniać osoby lżej niepełnosprawne oraz w ostatecznym etapie zapobiec społecznemu i ekonomicznemu wykluczeniu.

Niektóre systemy zatrudnienia osób niepełnosprawnych przewidują stosowanie przymusu prawnego w uzyskaniu określonego prawnie wskaźnika zatrudnienia pracowników – osób niepełnosprawnych. Tego typu systemy określane są jako kwotowe. Inne natomiast przewidują bezpośrednią pomoc finansową pracodawcom lub przyznanie im korzystnych warunków podatkowych, co określane jest jako zatrudnienie dotowane (Adamek, Swacha-Lech, 2015; Borys, Kurek, 2015). W praktyce często występują oba systemy równolegle.

Większość pracowników niepełnosprawnych zatrudnianych jest w warunkach chronionych, często w odizolowaniu od otoczenia i kontaktów z osobami pełnosprawnymi.

Pod koniec lat 90. ubiegłego wieku nasiliła się krytyka systemu zatrudnienia w warunkach chronionych. Jako główne przyczyny krytyki wskazuje się na postępującą marginalizację osób zatrudnianych w takich warunkach przez ich izolowanie od ogółu społeczeństwa (Visie 1998). Umieszczanie osób niepełnosprawnych w odizolowanych od osób pełnosprawnych zamkniętych środowiskach, pogłębia ich wykluczenie i spowalnia proces rehabilitacji zawodowej, ale przede wszystkim społecznej (National Disability Rights Network, 2011).

Celem niniejszego artykułu jest próba identyfikacji roli zakładów pracy chronionej w procesie rehabilitacji zatrudnieniowej osób niepełnosprawnych oraz ustalenia konsekwencji zrównania dofinansowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych z pozostałymi pracodawcami.

Na potrzeby artykułu sformułowano następującą hipotezę badawczą: Pracownicy niepełnosprawni stają się mniej atrakcyjni dla zakładów pracy chronionej niż dla pozostałych pracodawców w świetle zmian zasad dofinansowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych ze środków publicznych. Zakres czasowy opracowania ustalono na lata 2010–2014; wykorzystano następujące metody badawcze: metodę analizy krytycznej literatury i aktów prawnych, analizę statystyczną i metodę opisową.

Zakłady pracy chronionej i inni pracodawcy osób niepełnosprawnych w Polsce

Światowa populacja osób niepełnosprawnych sięga około 10%. Oznacza to, że ponad 650 mln osób dotkniętych jest różnorodnymi schorzeniami, z których to 470 mln osób niepełnosprawnych jest w wieku produkcyjnym (Center on Disability Statistics and Demographics, 2010; Priestley, 2009). W krajach rozwijających się od 80% do 90% osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym jest bezrobotnych lub biernych zawodowo a w krajach uprzemysłowionych odsetek takich osób sięga od 50% do 70% (The Washington Times, 2005). Jedną z przyczyn tak niskiej aktywności ekonomicznej osób niepełnosprawnych jest to, że w wielu przypadkach pracodawcy są uprzedzeni wobec takich pracowników i nie są w stanie ich zaakceptować w miejscu pracy. Uważają też, że ich zatrudnianie jest kłopotliwe, kosztowne i nieefektywne (National Disability Rights Network, 2011). Ponadto, pracodawcy z rynku chronionego zatrudniają pracowników niepełnosprawnych nie interesując się ich możliwościami psychofizycznymi. Nie są też zainteresowani tworzeniem zindywidualizowanych warunków pracy, umożliwiających osobom niepełnosprawnym pełne wykazanie się swoimi umiejętnościami i wspierające ich rozwój zawodowy (Migliore, 2007).

Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne prowadzą działalność gospodarczą najczęściej jako stowarzyszenia lub spółdzielnie, rzadziej, jako komercyjne przedsiębiorstwa (Visier, 1998). W Polsce sektor ten zdominowany jest przez zakłady pracy chronionej (zpch), będące komercyjnymi przedsiębiorstwami, które powstałe na mocy Ustawy z 9 maja 1991 roku o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 1991, nr 46, poz. 201 z późn. zm.). Z punktu widzenia przynależności do sektora małych i średnich przedsiębiorstw największą liczbę pracodawców stanowiły w końcu 2014 roku zakłady pracy chronionej zaliczane, pod względem liczby zatrudnionych pracowników, do sektora średnich przedsiębiorstw (tab. 1)

Tabela 1

Liczba zakładów pracy chronionej ze względu na przynależność do sektora MSP w 2014 roku

Typ przedsiębiorstwa	Zatrudnienie w etatach	Liczba zakładów pracy chronionej
małe	10–50	501
średnie	51–250	647
duże	powyżej 250	169

Źródło: dane PFRON, Wydział Obsługi Dofinansowań i Refundacji, Warszawa 2015.

Do tego sektora przedsiębiorstw należało 647 zpch. Najmniejszą liczbę stanowiły duże przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 250 osób – łącznie 169 firm.

Status zpch do końca 2011 roku mógł otrzymać pracodawca jeśli: prowadził działalność gospodarczą przez okres co najmniej 12 miesięcy, zatrudniał nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy¹, osiągał przez okres co najmniej 6 miesięcy wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości nie mniej niż 40%, z czego nie mniej niż 10% ogółu zatrudnionych stanowiły osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych mógł być nieco mniejszy (co najmniej 30% ogółu zatrudnionych w przeliczeniu na pełny etat), gdy pracodawca zatrudniał osoby niewidome lub psychicznie chore, albo upośledzone umyślowo zaliczone do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności². Od stycznia 2012 roku, na mocy Ustawy z 29 października 2010 roku o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 226, poz. 1475), jednym z warunków uprawniających do posiadania tego statusu jest legitymowanie się wskaźnikiem zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 50%, w tym, co najmniej 20% ogółu zatrudnionych muszą stanowić

¹ Autorka niniejszego opracowania wskazuje na problem braku spójności kryterium przynależności pracodawców do sektora MSP z kryterium przyznawania statusu zakładu pracy chronionej. Część pracodawców zaliczanych do sektora małych przedsiębiorstw (zatrudniających mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny etat) nie może mieć statusu zakładu pracy chronionej z powodu nieosiągnięcia minimalnego ustawowego poziomu zatrudnienia ogółem uprawniającego do wystąpienia o nadanie takiego statusu.

² Ponadto obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy chronionej muszą odpowiadać przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz muszą uwzględniać potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy oraz pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniać wymagania dostępności do nich. Musi być też zapewniona doraźna i specjalistyczna opieka medyczna, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne.

osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Pracodawcom prowadzącym zakłady pracy chronionej przysługiwały określone korzyści ekonomiczne z tytułu utrzymania tego statusu. W 2010 roku zpch miały prawo do zwolnień od podatków: od nieruchomości, rolnego i leśnego oraz od czynności cywilnoprawnych. Od 1 stycznia 2011 roku zdecydowanie ograniczono zpch możliwość korzystania z tych ulg i zwolnień³. Zmieniono także sposób redystrybucji środków pochodzących z zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych⁴.

Istotną zmianą dla zpch było zniesienie możliwości otrzymywania dotacji do zatrudnienia na zatrudnianych emerytów i rencistów z ustalonymi z tego tytułu świadczeniami oraz uzależnienie kwoty dotacji do zatrudnienia od stopnia niepełnosprawności pracownika niepełnosprawnego i schorzenia specjalnego (Politaj, 2013).

Pracodawcy nieposiadający statusu zakładu pracy chronionej nie musieli spełniać szczególnych warunków zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Zatem zatrudnianie takich osób było zdecydowanie tańsze i mniej kłopotliwe organizacyjnie. Ponadto, zatrudnianie osób niepełnosprawnych przynosiło tym pracodawcom korzyści finansowe polegające na: unikaniu lub ograniczaniu kwot obowiązkowych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON)⁵, uzyskaniu dotacji z PFRON na pokrycie kosztów płacowych zatrudnianych osób niepełnosprawnych. Dodatkowo

³ Zwolnienie z tych podatków przysługuje tylko tym pracodawcom prowadzącym zakłady pracy chronionej, którzy mają wymagany wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych i ponad to co najmniej 30% osób niewidomych lub psychicznie chorych, albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

⁴ Od 1.01.2011 r. środki uzyskane z tytułu zwolnień z części zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych zasilają w 60% zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych (40% przekazywane jest na PFRON). Środki uzyskane z tytułu zwolnień z pozostałych podatków i opłat przez pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej zatrudniających co najmniej 30% osób niewidomych lub psychicznie chorych, albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności w 90% zasilają zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych (10% przekazywane jest na PFRON).

⁵ Pracodawca, który zatrudnia co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, nie zatrudnia wymaganej ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011 r., nr 127, poz. 721 z późn. zm.) liczby pracowników niepełnosprawnych zobowiązany jest dokonywać miesięcznych wpłat na PFRON. Kwota wpłaty stanowi iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia (rozumianego jako przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale obowiązujące od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w formie komunikatu w Monitorze Polskim) i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6%, a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych.

jeśli pracodawcy ci zatrudniali pracowników niepełnosprawnych legitymujących się tzw. schorzeniami szczególnymi⁶ mogli uzyskać obniżenie obowiązkowego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, a gdy pracownicy niepełnosprawni mieli orzeczone schorzenia specjalne⁷ otrzymywali podwyższone kwoty dofinansowania do wynagrodzeń.

Zmiany stawek dofinansowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych a sytuacja sektora zakładów pracy chronionej i pozostałych pracodawców osób niepełnosprawnych

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych, zwłaszcza dotkniętych niepełnosprawnością w stopniu najcięższym, wymaga stworzenia im odpowiednich warunków pracy i rehabilitacji. Jest to kosztowne, zarówno z powodu bezpośrednich wydatków na stworzenie lub przystosowanie stanowisk pracy do indywidualnych potrzeb i warunków pracy osób niepełnosprawnych, jak i z powodu zmniejszonej wydajności i częstszej absencji w pracy oraz dodatkowych przywilejów pracowniczych, pracowników niepełnosprawnych (Koza, 2013). W celu zwiększenia atrakcyjności osób niepełnosprawnych jako pracowników stworzono system dopłat do wynagrodzeń (element zatrudnienia dotowanego). Dopłaty te pochodzą ze środków PFRON. Przy czym, generalnie większe kwoty przysługiwały pracodawcom działającym w warunkach chronionych.

W latach 2010–2014 wielokrotnie zmieniały się stawki i kwoty udzielanej pomocy finansowej pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne. Najistotniejszą zmianą dla sektora zakładów pracy chronionych było jednak obniżenie kwot dotacji i zrównanie ich z pracodawcami z rynku niechronionego od kwietnia 2014 roku kwot dotacji do zatrudnienia (tab. 2).

Największe dopłaty do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych wypłacano w przypadku, gdy pracownik niepełnosprawny miał orzeczone znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności. Jeśli do tego miał orzeczone schorzenia specjalne, wypłacana kwota dofinansowania mogła być znacznie większa. Dodatkowo zróżnicowane były kwoty dotacji do wynagrodzeń, gdy pracownik taki był zatrudniany w warunkach chronionych. Taki stan rzeczy trwał do marca 2014 roku. Od kwietnia 2014 roku zrównano kwoty dotacji

⁶ Zalicza się tu osoby ze schorzeniami takimi jak: choroba Parkinsona, stwardnienie rozsiane, paraplegia, tetraplegia, hemiplegia, znaczne upośledzenie widzenia (ślepotą) oraz niedowidzenie, głuchota i głuchoniemota, nosicielstwo wirusa HIV oraz choroba AIDS, epilepsja, przewlekłe choroby psychiczne, upośledzenie umysłowe, miastenia, późne powikłania cukrzycy.

⁷ Schorzenia specjalne to: upośledzenie umysłowe, choroby psychiczne, choroby narządu wzroku (tylko stopień umiarkowany i znaczny), epilepsja, całościowe zaburzenia rozwojowe np. autyzm.

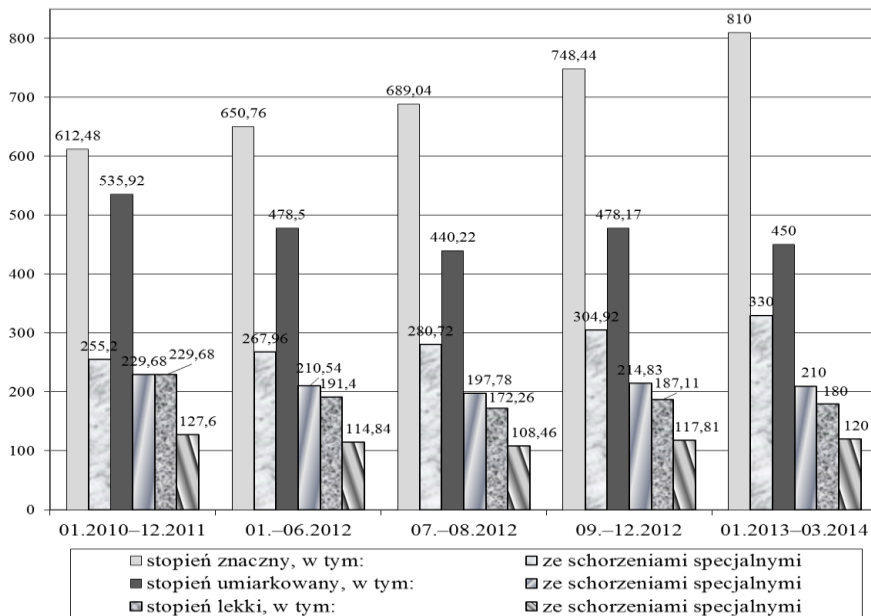
do wynagrodzeń pracowników zatrudnianych w warunkach chronionych. Przy czym, generalnie obniżono wszystkim pracodawcom kwoty dotacji o kilkaset złotych.

Tabela 2
Dofinansowanie z PFRON wynagrodzeń osób niepełnosprawnych w zpch i na otwartym rynku pracy w latach 2010–2014

Wyszczególnienie	Okres obowiązywania										
	01.2010–02.2011		01–06.2012		07–08.2012		09–12.2012		01.2013–03.2014		04–12.2014
	zpch	otw. rynek	zpch	otw. rynek	zpch	otw. rynek	zpch	otw. rynek	zpch	otw. rynek	zpch i otw. rynek
Stopień znaczny w tym:	2041,60	1429,12	2169,20	1518,44	2296,80	1607,76	2494,80	1746,36	2700,00	1890,00	1800,00
Ze schorzeniami specjalnymi	2552,00	2296,80	2679,60	2411,64	2807,20	2526,48	3049,20	2744,28	3300,00	2970,00	2400,00
Stopień umiarkowany	1786,40	1250,48	1595,00	1116,50	1467,40	1027,18	1593,90	1115,73	1500,00	1050,00	1125,00
Ze schorzeniami specjalnymi	2296,80	2067,12	2105,40	1894,86	1977,80	1780,02	2148,30	1933,47	2100,00	1890,00	1725,00
Stopień lekki, w tym:	765,60	535,92	638,00	446,60	574,20	401,94	623,70	436,59	600,00	420,00	450,00
Ze schorzeniami specjalnymi	1276,00	1148,40	1148,40	1033,56	1084,60	976,14	1178,10	1060,29	1200,00	1080,00	1025,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie Ustawy z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 1997 r., nr 123, poz. 776, z późn. zm).

W latach 2010–2014 preferowano zatrudnianie osób ze schorzeniami specjalnymi poprzez zwiększone dofinansowanie ich wynagrodzeń (rys. 1). Relatywnie atrakcyjne finansowo było to dla pracodawców z otwartego rynku pracy niż dla zpch.

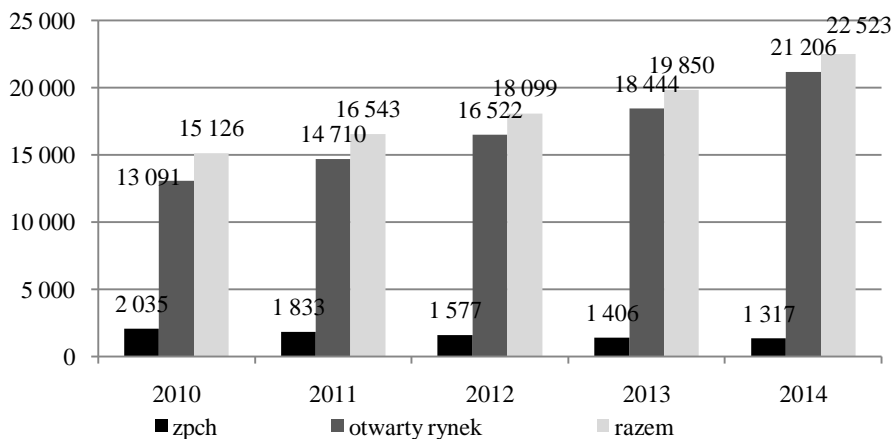


Rysunek 1. Różnice w kwotach dofinansowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej i na otwartym rynku pracy w Polsce w latach 2010–2014

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z tab. 1.

O ile bowiem, w pierwszym kwartale 2014 roku zpch na zatrudnionego pracownika niepełnosprawnego w stopniu znacznym możliwe było przekazanie dotacji o 810 zł większej, niż gdyby pracownik ten zatrudniony był u pracodawcy nieposiadającego statusu zpch, to w przypadku takiego pracownika z orzeczoną chorobą specjalną różnica wyniosła jedynie 330 zł. Sugeruje to, że pracodawcy z otwartego rynku pracy mniej tracą w stosunku do zpch, gdy zatrudnią osoby ze schorzeniami specjalnymi. Znajduje to potwierdzenie w danych SODiR PFRON dotyczących liczby pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne i otrzymujący dopłaty z PFRON do ich zatrudnienia (rys. 2).

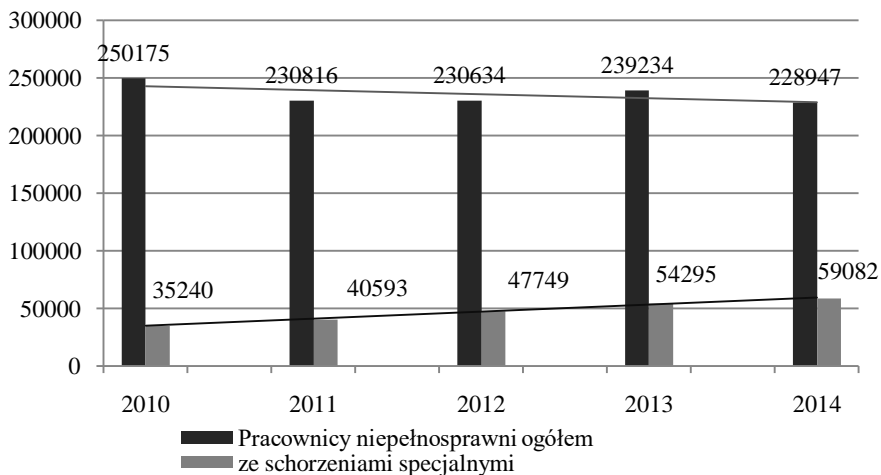
W latach 2010–2014 ogólna liczba pracodawców osób niepełnosprawnych objętych dopłatami do wynagrodzeń systematycznie rosła i osiągnęła w 2014 roku ponad 22,5 tys. jednostek, czyli o prawie 7,4 tys. pracodawców więcej, niż w 2010 roku. Źródłem tego wzrostu byli pracodawcy z otwartego rynku pracy. Ich liczba w ciągu tych pięciu lat zwiększyła się o ponad 8,1 tys. W tym samym czasie status zakładu pracy chronionej straciło lub świadomie z niego zrezygnowało prawie 720 pracodawców.



Rysunek 2. Pracodawcy osób niepełnosprawnych objęci dopłatami do wynagrodzeń z PFRON w Polsce w latach 2010–2014 (stan w końcu roku)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PFRON – SODiR. Warszawa 2015.

Wzrost liczby pracodawców osób niepełnosprawnych nie wiązał się ze wzrostem zatrudnienia osób niepełnosprawnych, chyba, że były to osoby ze schorzeniami specjalnymi (rys. 3).



Rysunek 3. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w tym ze schorzeniami specjalnymi w Polsce w latach 2010–2014

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PFRON – SODiR. Warszawa 2015.

W latach 2010–2014 zatrudnienie ogółem osób niepełnosprawnych objętych dofinansowaniem z PFRON zmalało o ponad 21 tys. osób – z prawie 250,2 tys. osób w 2010 roku do prawie 229 tys. w roku 2014. W tym samym okresie czasu pracodawcy zwiększyli zatrudnienie osób ze schorzeniami specjalnymi (wymagających szczególnych warunków pracy i opieki lekarskiej) o ponad 23,8 tys. osób.

Najbardziej poszukiwani na rynku pracy byli pracownicy ze schorzeniami specjalnymi i z niepełnosprawnością najcięższą i umiarkowaną (tab. 3).

Tabela 3

Pracownicy niepełnosprawni w zakładach pracy chronionej i na otwartym rynku pracy zarejestrowani w SODiR według stopnia niepełnosprawności i schorzeń specjalnych w latach 2010–2014 (stan w końcu roku)

Wyszczególnienie	Lata									
	2010		2011		2012		2013		2014	
	zpch	otwarty rynek	zpch	otwarty rynek	zpch	otwarty rynek	zpch	otwarty rynek	zpch	otwarty rynek
Pracownicy niepełnosprawni ogółem	186253	63922	163827	66989	154743	75891	158960	80274	131930	97017
w tym ze schorzeniami specjalnymi	28429	6811	31397	9196	35921	11828	40195	14100	40131	18951
Ze znacznym stopniem niepełnosprawności	7022	3795	8798	4648	9418	5652	9860	6747	9478	8265
w tym ze schorzeniami specjalnymi	2458	1491	3064	1710	3368	2158	3480	2701	3479	3287
Z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności	87343	28254	86466	31628	97103	37010	107034	41191	90803	53249
w tym ze schorzeniami specjalnymi	15112	3717	19781	5476	24470	7133	28245	8622	29347	11735
Z lekkim stopniem niepełnosprawności	91888	31873	68562	30713	48223	33228	42067	32335	31649	35502
w tym ze schorzeniami specjalnymi	10860	1603	8552	2010	8082	2538	8471	2778	7305	3930

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PFRON – SODiR.

W przypadku zpch wzrost zatrudnienia takich pracowników jest sprawą oczywistą i wynika po trosze z realizacji funkcji jako pracodawcy spełniają-

cego określone wymogi jako pracodawcy w warunkach chronionych, jak też wskutek ustawowego nakazu wzrostu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w tym najcięższej kalek. W przypadku pracodawców z otwartego rynku pracy jest natomiast zjawiskiem dość zaskakującym. Pracodawcy, którzy z natury rzeczy nie byli predestynowani do zatrudniania osób najcięższej niepełnosprawnych, w latach 2010–2014 prawie potroili zatrudnienie takich osób ze schorzeniami specjalnymi.

Podsumowanie

Wprowadzane w Polsce w ostatnich kilku latach zmiany w zakresie kwot i zasad udzielania preferencji podatkowych i dofinansowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych w znacznie większym stopniu dotknęły pracodawców działających w warunkach chronionych (głównie zakłady pracy chronionej) niż pozostałych pracodawców. Przyznanie większych kwot dofinansowania na pracownika niepełnosprawnego w sytuacji, gdy miał orzeczone schorzenia specjalne zdecydowanie podniosło atrakcyjność takiej osoby na rynku pracy, czego dowodem jest systematyczny wzrost zatrudnienia w tej subpopulacji osób niepełnosprawnych.

W latach 2010–2014 pracodawcy osób niepełnosprawnych obniżyli zatrudnienie osób niepełnosprawnych o ponad 21 tys. osób, jednak zwiększyli liczbę pracujących o bez mała 24 tys. osób, jeśli mieli orzeczone schorzenia specjalne, dające możliwość uzyskania znacznie większych dopłat do wynagrodzeń. Zdecydowanie większą dynamikę wzrostu zatrudnienia osób ze schorzeniami specjalnymi obserwuje się u pracodawców z otwartego rynku pracy. W okresie objętym analizą pracodawcy nie działający w warunkach chronionych prawie potroili zatrudnienie takich osób. Zakłady pracy chronionej również zwiększyły zatrudnienie osób niepełnosprawnych ze schorzeniami specjalnymi, lecz w znacznie mniejszym stopniu (przyrost o 41%).

Ważną zmianą na rynku pracy osób niepełnosprawnych jest największy wzrost zatrudnienia na otwartym rynku pracy w przypadku osób ze schorzeniami szczególnymi i najcięższymi stopniami niepełnosprawności. Pracodawcy nieposiadający statusu zakładu pracy chronionej najbardziej zainteresowani byli pracownikami z orzeczonym stopniem znacznym i umiarkowanym, wymagającymi szczególnych warunków pracy i opieki medycznej oraz realizacji specjalnych, indywidualnych programów rehabilitacyjnych. Taka sytuacja jest groźna dla osób niepełnosprawnych i to nie tylko w zakresie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, lecz również z punktu widzenia

zagrożenia ich życia i zdrowia oraz skuteczności realizacji procesu rehabilitacji zawodowej.

Istotnym skutkiem zmian zasad wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych, polegających na stopniowym ograniczaniu kręgu zpch objętych preferencjami podatkowymi i zmniejszonym dofinansowaniem zatrudnienia, była rezygnacja znaczącej części pracodawców ze statusu zakładu pracy chronionej. W latach 2010–2014 status ten utraciło 718 jednostek. Proces zmniejszania znaczenia zakładów pracy chronionej na rynku pracy osób niepełnosprawnych jest już widoczny od 2000 roku, lecz w latach 2010–2014 wyraźnie się pogłębił. Zdecydowanie mniejsze korzyści finansowe przysługujące zpch obecnie niż w latach 90. XX wieku, skutkują nagminną rezygnacją z tego statusu przez pracodawców. Utrzymanie tego statusu staje się coraz mniej opłacalne, co rodzi zagrożenie powstania luki na rynku pracy dotyczącej miejsc pracy dla osób najcięższej kalek, u których nie stwierdzono schorzeń specjalnych.

W świetle powyższych wyników badań empirycznych, studiów literaturowych i przeprowadzonych analiz zweryfikowano częściowo pozytywnie postawioną we wstępie hipotezę badawczą.

Bibliografia

- Annual Disability Statistics Compendium: 2009 Rehabilitation Research and Training Center on Disability Statistics and Demographics NIDRR-Funded Center, New York 2010.
- Disabled still face hurdles in job market?. *The Washington Times*, 5 December 2005.
- Koza, A. (2015). Payments to the State Fund For Rehabilitation Of Disabled Persons and grants for salaries as an instrument stimulating the employment of people with disabilities In Poland. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu Finance and Accounting – Theory and Practice*. Adamek, J., Swacha-Lech, M. (red). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 177.
- Koza, A. (2015). System kwotowy a zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Czechach i w Polsce. W: G. Borys, R. Kurek (red), *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Finanse i rachunkowość na rzecz zrównoważonego rozwoju – odpowiedzialność, etyka, stabilność finansowa*, t. 1. Finanse. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 180–181.
- Koza, A. Zakłady pracy chronionej jako główni pracodawcy osób niepełnosprawnych. Uwarunkowania Rynkowe Rozwoju Mikro, Małych i Średnich przedsiębiorstw, Mikrofirma 2013. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego*, 752. *Ekonomiczne Problemy Usług*, 102, 70–78.
- Migliore, A., et al. (2007). Why do adults with intellectual disabilities work in sheltered workshops? *28 Journal of Vocational Rehabilitation*, 29 (12).
- National Disability Rights Network, Segregated and Exploited: The Failure of the Disability Service System to Provide Quality Work, Washington, January 2011.
- Politał, A., Koza, A. (2013). Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w dobie kryzysu gospodarczego. Społeczno-ekonomiczne problemy rynku pracy. W: D. Kotlorz (red.), *Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 161. Katowice, 56–59.

- Priestley, M., Roulstone, A. (2009). *Targeting and mainstreaming disability in the 2008–2010 National Reform Programmes for Growth and Jobs*. Academic Network of European Disability Experts, University Of Leeds.
- Visier, L. (1998). Sheltered employment for persons with disabilities. *International Labour Organization. International Labour Review*, 137 (3), 347–348.

Changes to Subsidies for Employment and its Consequences for the Sheltered Workshops and Employment of Persons with Disabilities

Keywords: sheltered workshops, grants for employment, persons with disabilities

Summary. This article concerns the consequences of changes in the disabled employment subsidy in the protected and open labor market in Poland in years 2010–2014. Introduced in recent years restricting the use of tax credits by sheltered workshops and equal financing employment of disabled people with other employers led to the resignation of many employers from the status of a protected labor and a reduction by the sector of employment for people with disabilities. The granting large sums of wage subsidy for disabled workers to the ruling of the special conditions resulted in an increased interest of employers such persons with disabilities, both by sheltered workshops and by other employers. In the years 2010–2014 the employment of people with special medical conditions increased by almost 70%, and in the case of disabled persons in total decreased by 8.5%. This indicates a dependence on employment of disabled people on the amounts of subsidies to their employment and to a greater extent by employers in the open labor market, than by sheltered workshops.

Translated by Adriana Politaj

Cytowanie

- Politaj, A. (2016). Zmiany dotacji do zatrudnienia oraz ich konsekwencje dla sektora zakładów pracy chronionej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych w warunkach chronionych. *Marketing i Zarządzanie*, 2 (43), 337–349.