

Andrzej Koza

Zakłady pracy chronionej jako główni pracodawcy osób niepełnosprawnych

Ekonomiczne Problemy Usług nr 102, 70-78

2013

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.

ANDRZEJ KOZA

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

ZAKŁADY PRACY CHRONIONEJ JAKO GŁÓWNI PRACODAWCY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Wprowadzenie

W Polsce proces rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych odbywa się głównie w warunkach chronionych, przede wszystkim w zakładach pracy chronionej (zpch). W latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku obserwowano niezwykle dynamiczny rozwój tego sektora przedsiębiorstw. Głównym źródłem dynamicznego rozwoju zpch były przysługujące im korzyści finansowe i preferencje o charakterze fiskalnym. Miały one m.in. zrekompensować im zwiększone koszty zatrudniania osób niepełnosprawnych, zwłaszcza tych najcięższej kalek. W związku z licznymi nieprawidłowościami a nawet przestępstwami w zakresie stosowanych ulg i preferencji podatkowych, którymi objęte były tego typu przedsiębiorstwa oraz kooperujące z nimi firmy, stopniowo ograniczano zakres i rozmiary korzyści finansowych, które przysługiwały przedsiębiorcom, mającym status zakładu pracy chronionej. Efektem było pogorszenie kondycji finansowej wielu z nich oraz zmniejszenie zainteresowania zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, zwłaszcza dotkniętych kalectwem w najcięższy sposób i wymagających szczególnej opieki i warunków pracy. Ustawodawca zatem dokonywał wielu zmian prawnych, które miały poprawić opłacalność zatrudniania osób z najcięższymi schorzeniami i zachęcić zakłady pracy chronionej do zwiększenia zatrudnienia osób z orzeczeniem znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Dostosowując polskie przepisy do prawa unijnego, zwłaszcza w stosowaniu przepisów o pomocy publicznej, dokonano wielu zmian zasad dofinansowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej. Skutki tych zmian dało się zaobserwować w zmianach zatrudnienia osób niepełnosprawnych, zwłaszcza liczby pracujących osób niepełnosprawnych i w strukturze zatrudnienia.

Celem niniejszego artykułu jest próba analizy zmian zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej oraz u pozostałych pracodawców w kontekście modyfikacji przepisów dotyczących funkcjonowania i finansowania zatrudnienia tych osób w ostatnich latach.

Jako zakres czasowy autor przyjął lata 2008–2011 i pierwsze półrocze 2012 roku.

Autor przyjął tezę, że zakłady pracy chronionej, działające na zasadach rynkowych oczekują większego finansowego wsparcia ze środków publicznych i wobec systematycznego zmniejszenia tej pomocy są coraz mniej zainteresowane zatrudnia-

niem osób niepełnosprawnych i utrzymywaniem kosztownego statusu zakładu pracy chronionej.

1. Podstawy prawno-finansowe działalności zakładów pracy chronionej

Status zakładu pracy chronionej może otrzymać pracodawca, który spełnia wymogi określone w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych¹. W 2012 roku zaszły istotne zmiany warunków prawnych jakie musi spełnić pracodawca ubiegający się o nadanie takiego statusu oraz pracodawca, który chce utrzymać taki status. Do końca 2011 roku obowiązujące przepisy stanowiły, że pracodawca ubiegający się o uzyskanie statusu zakładu pracy chronionej musi prowadzić działalność gospodarczą przez co najmniej 12 miesięcy oraz zatrudniać nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Ponadto, przez okres co najmniej 6 miesięcy poprzedzających dzień złożenia wniosku o przyznanie takiego statusu, musi osiągnąć wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynoszące co najmniej 40%, a w tym co najmniej 10% ogółu zatrudnionych muszą stanowić osoby ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, bądź co najmniej 30% niewidomych lub psychicznie chorych czy też upośledzonych umysłowo, które legitymują się znacznym albo umiarkowanym stopniami niepełnosprawności. Ustawodawca wymagał, aby obiekty i pomieszczenia użytkowane przez pracodawcę ubiegającego się o uzyskanie statusu zakładu pracy chronionej, odpowiadały przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz uwzględniały potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higienicznych i sanitarnych oraz ciągów komunikacyjnych.

Od stycznia 2012 roku, na mocy ustawy z 29 października 2010 roku zmieniającej ustawę o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw², 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 osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Pracodawcy, którzy uzyskali status zakładu pracy chronionej przed 31 grudnia 2010, mają czas na zwiększenie wskaźnika zatrudnienia niepełnosprawnych do 50% i 20% do końca czerwca 2012 roku.

Podstawy gospodarki finansowej zpch, oprócz dochodów pochodzących z prowadzenia działalności gospodarczej, to pomoc finansowa ze strony Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), budżetów samorządowych i budżetu państwa. Są to środki finansowe z tytułu ulg i zwolnień podatkowych oraz w opłatach (zasilają głównie zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych) z dofinansowania tworzenia stanowisk pracy dla zatrudnianych osób niepełnosprawnych, a także z tytułu innych instrumentów rynku pracy oraz głównie z dotacji zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

¹ DzU 1997, nr 123, poz. 776, z późn. zm.

² DzU nr 226, poz. 1475.

Oprócz powyższego wsparcia finansowego, związanego z tworzeniem stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych, ich utrzymaniem oraz pokrywaniem kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych pracujących w zpch, pracodawcy ci mogą otrzymać dodatkowe środki finansowe z PFRON. Głównie są to fundusze na realizację programów rehabilitacji społecznej czy leczniczej, indywidualne programy rehabilitacji pracowników niepełnosprawnych, usprawnienie i oprzyrządowanie stanowisk pracy, zakup sprzętu i wyposażenia. Zakład pracy chronionej nie opłaca składek na Fundusz Pracy za pracowników o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ani składek za wszystkich zatrudnionych pracowników na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Od 1 stycznia 2011 roku wprowadzono wiele zmian dotyczących stosowania ulg i zwolnień w podatkach lokalnych oraz sposobach wykorzystania środków finansowych z tytułu innych preferencji podatkowych. Radykalnie ograniczono stosowanie zwolnień z podatków od nieruchomości, leśnego, rolnego i od czynności cywilnoprawnych³. Zmieniono także sposób redystrybucji środków pochodzących z zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych⁴. Istotną zmianą zasad dofinansowania było również 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.

2. Zakłady pracy chronionej i ich pozycja na rynku pracy osób niepełnosprawnych

Sytuacja na rynku pracy osób niepełnosprawnych jest w dużej mierze uzależniona od ogólnego stanu gospodarki, jak również od atrakcyjności zachęt finansowych dla pracodawców na otwartym i chronionym rynku pracy. W latach 2008–2012 widoczny był systematyczny wzrost liczby pracodawców osób niepełnosprawnych. W ostatnich pięciu i pół roku liczba pracodawców osób niepełnosprawnych prawie się podwoiła (tab. 1). W grudniu 2008 roku w Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODiR) zarejestrowanych było 9135 pracodawców, którzy zgłosili swoich niepełnosprawnych pracowników do systemu, dzięki czemu otrzymali dotacje do zatrudnienia osób niepełnosprawnych

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

⁴ Z dniem 1 stycznia 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).

Tabela 1

Pracodawcy i zatrudnienie osób niepełnosprawnych według SODiR w latach 2008–2011*
i w pierwszym półroczu 2012 roku

Wyszczególnienie	Lata				
	2008	2009	2010	2011	2012**
Pracodawcy ogółem	9281,0	13 596,0	16 086,0	17 478,0	17 857,0
Prowadzący zakłady pracy chronionej	2146,0	2087,0	2003,0	1808,0	1660,0
Otwarty rynek pracy	7134,0	11 507,0	14 075,0	15 667,0	16 191,0
Pracownicy niepełnosprawni ogółem (w tys.)	203,0	247,2	267,2	245,4	240,1
W zakładach pracy chronionej (w tys.)	163,8	188,7	198,2	173,8	169,0
Na otwartym rynku pracy (w tys.)	39,2	58,4	68,7	71,6	70,4

* Stan w grudniu danego roku.

** Stan w czerwcu.

Źródło: dane Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji.

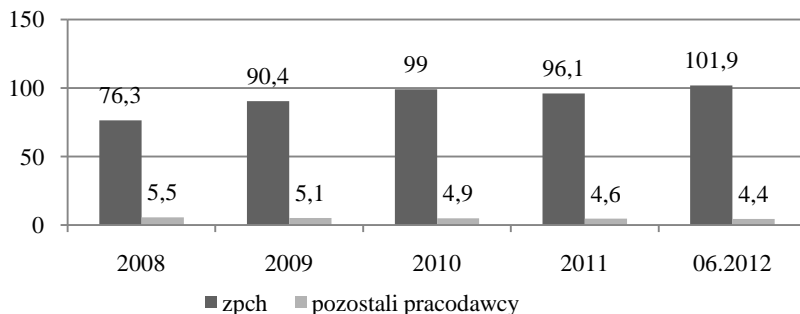
Do objęcia refundacją zgłosili 203 tys. pracowników. W czerwcu 2012 roku liczba pracodawców wyniosła 17 857, czyli prawie 2 razy więcej. Przy czym, systematycznie malała liczba zakładów pracy chronionej, natomiast gwałtownie rosła liczba pracodawców działających na otwartym rynku pracy. W okresie od grudnia 2008 do czerwca 2012 wzrosło również zatrudnienie osób niepełnosprawnych, jednakże przyrost ten sięgnął 10% a w wartościach bezwzględnych wyniósł 19,1 tys. osób.

Należy zwrócić uwagę na istotne rozbieżności w przeciętnej liczbie osób niepełnosprawnych zatrudnionych przez zpch i pozostałych pracodawców. W 2008 roku zpch zatrudniały przeciętnie 76,3 osoby niepełnosprawne, podczas gdy przeciętny pracodawca działający w warunkach niechronionych zatrudniał 5,5 osoby niepełnosprawnej (rys. 1).

W kolejnych latach widoczny był systematyczny spadek przeciętnego zatrudnienia osób niepełnosprawnych przez pracodawców, którzy nie mieli statusu zakładu pracy chronionej, natomiast pracodawcy działający w warunkach chronionych wykazywali generalnie wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych, za wyjątkiem 2011 roku.

Uzależnienie wysokości dotacji do zatrudnienia od stopnia niepełnosprawności, jak również od rodzaju schorzenia pracownika niepełnosprawnego miało znaczący wpływ na zmiany i strukturę zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej i na otwartym rynku pracy. Do 2008 roku refundację wynagrodzeń osób niepełnosprawnych, niemających prawa do emerytury (wypłacano raz na dwa miesiące) w kwocie: 130% najniższego wynagrodzenia za osoby niepełnosprawne znacznie, 110% najniższego wynagrodzenia za osoby niepełnosprawne umiarkowanie, 50% najniższego wynagrodzenia za osoby niepełnosprawne lekko

(tab. 2). W latach 2009–2011 zwiększono pułap dotacji do zatrudnienia w stopniu: znacznym do 160% najniższego wynagrodzenia, w stopniu umiarkowanym do 140% najniższego wynagrodzenia, natomiast obniżono poziom dotacji osobom z orzecznym lekkim stopniem niepełnosprawności do wysokości 60% najniższego wynagrodzenia.



Rysunek 1. Średnie zatrudnienie osób niepełnosprawnych w zpch i na otwartym rynku pracy w Polsce w latach 2008–2011 (stan w grudniu i w czerwcu 2012 roku).

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

Tabela 2

Zmiany stawek dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych w zależności od stopnia niepełnosprawności zatrudnionych w zpch w Polsce w latach 2008–2011 i w pierwszym półroczu 2012 roku (w %)

Stopień niepełnosprawności	Okres obowiązywania stawek			
	rok 2008	lata 2009–2010	rok 2011	01–06.2012
	Wskaźnik	Wskaźnik	Wskaźnik	Wskaźnik
Znaczny	130	160	160	170
Umiarkowany	110	140	140	125
Lekki	50	60	60	50

Źródło: opracowanie własne na podstawie ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, DzU 1997, nr 123, poz. 776, z późn. zm.

Kwoty te mogły być zwiększone o 40% w przypadku osób niepełnosprawnych chorych psychicznie, umysłowo lub z epilepsją oraz pracowników niewidomych. Wprowadzono zasadę wypłacania dofinansowania co miesiąc i objęcia nim osób niepełnosprawnych, z ustalonym prawem do emerytury. Jako podstawę do naliczania kwoty dotacji do zatrudnienia przyjęto kwotę minimalnego wynagrodze-

nia za pracę ze stycznia roku bieżącego⁵, a nie jak w poprzednich latach publikowaną z grudnia roku ubiegłego. Przy czym kwota dofinansowania obliczona zgodnie powyższymi z zasadami nie powinna przekroczyć 75% kosztów płacy pracownika niepełnosprawnego.

Kolejną zmianę zasad dofinansowania wynagrodzeń wprowadzono od 2009 roku. Od tego czasu uzależniono udzielenie dotacji od przyrostu netto miejsc pracy, w związku z koniecznością stosowania tzw. efektu zachęty narzuconego przez przepisy unijne⁶. Zgodnie z taką ideą wynagrodzenia pracowników niepełnosprawnych, zatrudnieni po 1 stycznia 2009 będą podlegać dofinansowaniu o ile ich zatrudnienie spowoduje ogólny wzrost zatrudnienia u pracodawcy oraz wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Głównym celem zmian w zasadach dotowania zatrudnienia w zpch było coraz większe zróżnicowanie kwot dotacji do zatrudnienia pomiędzy osobami zaliczanymi do znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności a pracownikami niepełnosprawnymi lekko, a także stymulowanie osób z najłżejszym kalectwem do przejścia na otwarty rynek. Efekty tych działań widoczne były już w 2010 roku (tab. 3).

W okresie od grudnia 2008 do końca czerwca 2012 roku zakłady pracy chronionej systematycznie zwiększały liczbę zatrudnionych osób niepełnosprawnych ze znacznym stopniem niepełnosprawności, co było zgodnym z ideą zmian zasad dofinansowania zatrudnienia i wskazywało na systematyczny wzrost atrakcyjności osób najczęściej dotkniętych niepełnosprawnością dla tych pracodawców.

Pozostali pracodawcy także zwiększali systematycznie zainteresowanie zatrudnieniem osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Należy wskazać na wzrost zatrudnienia osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, pomimo relatywnie mniejszego finansowego wsparcia przysługującego pracodawcom w związku z ich zatrudnieniem. W przypadku osób najłżej kalekich zakłady pracy chronionej radykalnie zmniejszyły ich zatrudnienie. W latach 2009–2012 zredukowały prawie 39 tys. etatów dla takich osób (w 2009 r. zpch zatrudniały w przeliczeniu na pełny etat 95 533 osób, natomiast w czerwcu 2012 r. 56 818 osób). Pozostali pracodawcy przejęli znaczną część z tych pracowników, co widać w latach 2008–2010.

W 2011 roku i w pierwszym półroczu 2012 roku zauważane było zmniejszenie zainteresowania zatrudnieniem osób niepełnosprawnych z orzeczonym lekkim stopniem niepełnosprawności. W ciągu półtora roku pracodawcy z otwartego rynku pracy zlikwidowali ponad 1300 etatów dla takich osób. Należy również dodać, że część zakładów pracy chronionej, wobec nieosiągnięcia zwiększonego limitu zatrudnienia osób niepełnosprawnych do końca czerwca przeszła na otwarty rynek pracy, co wpłynęło na wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

⁵ Od 2010 r. powrócono do zasady stosowania podstawy wymiaru dotacji do wynagrodzenia minimalnego za pracę z grudnia poprzedniego roku, co oznacza zamrożenie wypłat na poziomie z 2009 r.

⁶ Definicja efektu zachęty wynika z przepisów rozporządzenia Komisji Wspólnot Europejskich nr 800/2008 z 6 sierpnia 2008 r., uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (ogólne rozporządzenie w sprawie wyłączeń blokowych).

Tabela 3

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny etat z podziałem na stopnie niepełnosprawności w zpch i na otwartym rynku pracy w Polsce w latach 2008–2011* i na koniec czerwca 2012 roku.

Lata	Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny etat		
	ze znacznym stopniem niepełnosprawności	z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności	z lekkim stopniem niepełnosprawności
zpch			
2008	6202	60 332	87 972
2009	6575	75 516	95 533
2010	7016	87 280	91 833
2011	8805	86 543	68 589
2012**	9075	94 037	56 818
otwarty rynek pracy			
2008	1902	12 896	22 092
2009	3011	22 099	29 321
2010	3656	27 078	30 770
2011	4648	31 671	30 713
2012**	4870	31 975	29 458

* Stan w grudniu danego roku.

** Stan w czerwcu.

Źródło: dane Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji.

Podsumowanie

Osoby niepełnosprawne, jako pracownicy mają różnego rodzaju ograniczenia w pracy związane ze swoim kalectwem. Często są to dysfunkcje związane z narządami ruchu, wzroku, słuchu, psychiczne, zdarzają się także schorzenia wewnętrzne, niewidoczne na pierwszy rzut oka. Zwiększone wymagania co do warunków pracy, w szczególności w zakresie wyposażenia stanowiska pracy, zmniejszenia czasu pracy oraz ustawowo zagwarantowanych innych przywilejów stawiają osoby niepełnosprawne w gorszej sytuacji na rynku pracy. Aby zwiększyć atrakcyjność takich osób na rynku pracy wprowadzono w 1991 roku przepisy ustawowe⁷, które miały pomóc osobom niepełnosprawnym znaleźć pracę odpowiednią do swoich możliwości zdrowotnych. Wprowadzony w tym czasie system rehabilitacji zawodowej oparto głównie na zakładach pracy chronionej a finansowo na środkach stworzonego w tym celu PFRON. Dynamiczny rozwój sektora pracodawców działających w warunkach chronionych wynikał głównie z przywilejów fiskalnych, jakie miały tego typu przedsiębiorstwa oraz dofinansowania z funduszu i budżetu państwa. W zakresie przywilejów podatkowych dotyczyło to ulg i preferencji w podatkach dochodowych, jak również w niezwykle korzystnym sposobie rozliczania podatku od towarów i usług, a także preferencji w podatkach lokalnych i różnego typu opłatach. Drugą grupę instrumentów finansowych, wspierających takich pracodawców

⁷ Na mocy ustawy z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych; DzU 1991, nr 46, poz. 201, z późn. zm.

wnosiły osoby niepełnosprawne, na zatrudnienie których pracodawca mający status zakładu pracy chronionej otrzymywał dofinansowanie z PFRON i budżetu państwa. O ile pierwsza grupa wsparcia finansowego zpch należała się wraz z nabyciem statusu zakładu pracy chronionej, o tyle druga grupa instrumentów pomocy finansowej uzależniona została od liczby osób niepełnosprawnych oraz rodzaju i stopnia ich kalectwa. W przypadku zatem zbyt małego wsparcia państwa zatrudnienia osób niepełnosprawnych (PFRON i środki budżetowe) w stosunku do kosztów i nakładów koniecznych do ponoszenia przez pracodawców, zpch reagowały na to zmniejszeniem zatrudnienia osób niepełnosprawnych, albo w ogóle rezygnowały ze statusu zakładu pracy chronionej. Wobec stopniowej zmiany koncepcji rehabilitacji zatrudnieniowej osób niepełnosprawnych, wdrażanej systematycznie od początku XXI wieku i ukierunkowanej na zwiększanie roli w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych przez pracodawców, działających na niechronionym rynku pracy, zarysował się wyraźny podział ról pomiędzy pracodawcami działającymi na rynku pracy osób niepełnosprawnych. Pracodawcy działający w warunkach chronionych mieli, co do zasady, zwiększać zatrudnienie osób ciężiej kalekich, natomiast pozostali – mieli przejąć część pracowników, których lekki stopień upośledzenia nie wymagał szczególnych warunków pracy i tym samym nakładów finansowych.

Wprowadzenie systematycznego ograniczania dotowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych, zwłaszcza tych najłzej, spowodowało w latach 2008–2012 duże zmiany w rozmiarach i strukturze zatrudnienia. Zobligowanie zakładów pracy chronionej do podwyższenia wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, zwłaszcza z orzeczonym znacznym i umiarkowanym stopniami niepełnosprawności, a także systematyczne zmniejszanie kwot możliwej do otrzymania dotacji do zatrudnienia w odniesieniu do osób z umiarkowanym i lekkim stopniami niepełnosprawności, zmusiło tych pracodawców do zmian struktury zatrudnienia. W czerwcu 2012 roku pracodawcy ci zatrudniali 9075 osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, tj. o 2873 osoby więcej (w przeliczeniu na pełny etat) niż w grudniu 2008 roku. W tym samym okresie ubyłoby 31 154 etaty dla osób z lekkim stopniem kalectwa. Pracodawcy z otwartego rynku pracy również dostrzegli relatywnie zbyt małą atrakcyjność finansową zatrudniania osób z lekkim kalectwem. W grudniu 2009 roku wykazywali ponad 95,5 tys. etatów dla takich osób, natomiast w czerwcu 2012 roku mieli przewidzianych o 38,7 tys. etatów mniej. Podobnie jak w przypadku zpch, dostrzegli znaczne kwoty przysługujące na zatrudnienie osób z najcięższym kalectwem. W okresie objętym analizą pracodawcy zwiększyli ponad dwu i półkrotnie zatrudnienie, nie zważając na konieczność poniesienia istotnych nakładów na przystosowanie stanowisk pracy do szczególnych wymagań takich osób.

Biorąc powyższe pod uwagę można wskazać, że pozycja zakładów pracy chronionej na rynku pracy osób niepełnosprawnych ulega zmianie wraz z wprowadzanymi zmianami zasad dofinansowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Z jednej strony nałożenie obowiązku zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych zwłaszcza z umiarkowanym i znacznym kalectwem, z drugiej – coraz większe zróżnicowanie kwot dotacji do zatrudnienia przysługujące na poszczególne subpopulacje osób niepełnosprawnych wymusiło zmiany w rozmiarach i strukturze zatrudnienia, co wydaje się być celem wprowadzanych zmian. Osoby niepełnosprawne łzej straciły na swej atrakcyjności na rynku pracy. Brak ofert pracy na otwartym

rynku dla takich osób powoduje wzrost bezrobocia wśród tej subpopulacji osób niepełnosprawnych. Być może część z nich, chcąc uniknąć bezrobocia, podejmie trudy założenia i prowadzenia własnej firmy, zwłaszcza, że może otrzymać na ten cel znaczną pomoc finansową z PFRON.

SHELTERED WORKSHOP AS A MAJOR EMPLOYERS OF PEOPLE WITH DISABILITIES

Summary

The handicapped persons are not attractive workers due his disability. In order to improve their attractiveness in the labor market state subsidies their employment. In years 2008-2012 changed the regulations of subsidizing the employment of disabled people in Poland. This resulted in a change in the employment of people with disabilities. Sheltered workshops and other employers have increased the employment of heavy disabled people above 5800 people. Above 31000 lightly disabled people lost their jobs in the sheltered workshops because of this changes. Other employers have decreased employment of lightly disabled people by almost 7400 people.

Translated by Andrzej Koza