

Adriana Politaj

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
e-mail: adriana.politaj@ue.wroc.pl

ZATRUDNIENIE OSÓB ZE SCHORZENIAMI SZCZEGÓLNYMI JAKO SPOSÓB NA OBNIŻENIE WPLĄT NA PAŃSTWOWY FUNDUSZ REHABILITACJI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH SPECIAL DISEASES AS A METHOD FOR REDUCTIONS OF CONTRIBUTIONS FOR THE NATIONAL FUND FOR REHABILITATION OF DISABLED PERSONS

DOI: 10.15611/pn.2017.489.26

JEL Classification: J23

Streszczenie: System kwotowy zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce i w innych krajach cechuje się obowiązkiem zatrudniania odpowiedniego odsetka osób niepełnosprawnych. W przypadku niespełnienia tego obowiązku na pracodawcę nakładane są kary finansowe za każdy brakujący etat do osiągnięcia tego wskaźnika. W Polsce możliwe jest obniżenie tego wskaźnika i tym samym zmniejszenie wysokości kar płaconych przez pracodawców w przypadku zatrudnienia osób ze schorzeniami szczególnymi. Dzięki takim rozwiązaniom gwałtownie rosło zainteresowanie ze strony pracodawców obniżeniem kar dzięki zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Celem niniejszego opracowania jest prezentacja i ocena efektów finansowych stosowania wskaźnika obniżającego jako instrumentu wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych ze schorzeniami szczególnymi. Zakres czasowy opracowania ustalono na lata 2012–2016. Zastosowane metody badawcze to analiza i krytyczna ocena piśmiennictwa i aktów prawnych oraz analiza statystyczna.

Słowa kluczowe: osoby niepełnosprawne, schorzenia szczególne, wskaźnik obniżający.

Summary: Persons with disabilities are included in sub-populations at risk of economic and social exclusion due to unemployment. They are generally considered less efficient, requiring special care and working conditions. In Poland, as in many other countries, employers are obliged to employ disabled people if they employ more than 25 full-time employees. If the statutory employment rate of people with disabilities is not achieved, fines are imposed on them. The purpose of this study is to identify and characterize one of the instruments used in Poland to reduce employers' contributions to the National Fund for Rehabilitation of Handicapped Persons (PFRON).

Keywords: the disabled, special diseases, lowering rate.

1. Wstęp

Osoby niepełnosprawne zagrożone są bezrobociem i z tego tytułu wykluczeniem społecznym w większym stopniu niż osoby bez niepełnosprawności [Damon 2012, s. 7]. W ciągu ostatniego trzydziestolecia powstało wiele inicjatyw promujących program na rzecz praw osób niepełnosprawnych i przeciwdziałania ich marginalizacji [Barnes, Mercer 2008, s. 172]. Osoby te objęte są kompleksową opieką ze strony państwa [OECD 2003, s. 16–17]. Polega to m.in. na organizowaniu i finansowaniu programów wspierających osoby niepełnosprawne na rynku pracy, nakładaniu na pracodawców obowiązku zatrudniania osób niepełnosprawnych, promowaniu przedsiębiorstw i ich produktów w przypadku gdy zatrudniają osoby niepełnosprawne, tworzeniu warunków prawnych chroniących takie osoby przed dyskryminacją w życiu publicznym i w miejscu pracy [ILO 1998, s. 24–26]. W Unii Europejskiej przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu z powodu bezrobocia stanowi jeden z podstawowych priorytetów i celów strategicznych realizowanych w ramach polityki społecznej [ILO 2015].

System kwotowy zatrudnienia (tzw. kontyngent) stanowi jeden z najpopularniejszych systemów wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Polega na nakładaniu obowiązku zatrudniania określonej liczby lub odsetka osób niepełnosprawnych. Stosowany jest w wielu krajach na całym świecie, jednakże jest zróżnicowany m.in. pod względem wielkości obowiązkowego wskaźnika zatrudnienia, rodzaju pracodawców objętych obowiązkiem zatrudniania, czy też rodzaju sankcji nakładanych na pracodawców w przypadku nieosiągnięcia wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych [Thornton 1998].

Polski system kwotowy, nakazujący uzyskanie 6% wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, wydaje się bardziej restrykcyjny pod względem finansowym niż w innych krajach. Wynika to z faktu bezwzględnego nakładania wysokich kar finansowych na pracodawców nieosiągających ustawowego wskaźnika zatrudnienia¹ [Koza 2015]. Ustawodawca polski przewidział jednak możliwość obniżenia obowiązkowego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w przypadku, gdy zobowiązany do wpłat pracodawca zatrudni osoby niepełnosprawne charakteryzujące się schorzeniami szczególnymi, czyli wymagającymi niestandardowych warunków pracy. W ten sposób próbuje się zwiększyć atrakcyjność na rynku pracy niektórych osób niepełnosprawnych, które nie mogłyby liczyć na zatrudnienie ze względu na swoje schorzenia.

Celem artykułu jest próba prezentacji stosowania w Polsce wskaźnika obniżającego zatrudnienie osób niepełnosprawnych dzięki zatrudnieniu osób ze schorzeniami

¹ W Holandii np. nie ma przymusu prawnego zatrudniania określonej liczby osób niepełnosprawnych i żadnych kar finansowych. W przypadku Hiszpanii, Portugalii, Wielkiej Brytanii, Tajlandii oraz do niedawna we Włoszech z powodu braku monitoringu zatrudniania w zasadzie bezskuteczny jest nakaz zatrudniania osób niepełnosprawnych. Z kolei w Czechach te kary są symboliczne.

szczególnymi i jego skutków finansowych w zakresie zmniejszenia wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Zakres czasowy opracowania ustalono na lata 2012–2016.

Na potrzeby opracowania sformułowano następującą hipotezę badawczą: zatrudnianie osób ze schorzeniami szczególnymi, dające pracodawcom możliwość obniżenia ustawowego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, staje się dla nich coraz bardziej popularnym sposobem na zmniejszenie płaconych kar na rzecz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych z tytułu niezatrudniania osób niepełnosprawnych.

2. Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w Polsce w latach 2012–2016

Osoby niepełnosprawne ze względu na swoje schorzenia są mniej konkurencyjne na rynku pracy [Shima, Zólyomi, Zaidi 2008]. Często postrzegane są przez pracodawców jako mniej wydajne i nastęrczające problemów organizacyjnych i prawnych, m.in. z powodu przysługujących im dodatkowych przerw w pracy, dodatkowego urlopu wypoczynkowego, prawa do uczestnictwa w turnusach rehabilitacyjnych, krótszego dnia pracy i ograniczeń w zakresie ich zatrudniania w nadgodzinach oraz porze nocnej [Ustawa z 27 sierpnia 1997]. W świetle wyników badań Organizacji Narodów Zjednoczonych osoby niepełnosprawne cechują się relatywnie niewielką aktywnością zawodową i społeczną, znacznym bezrobociem i trudnościami w przełamywaniu barier w kontaktach społecznych. Stanowią grupę bardzo zróżnicowaną pod względem stopnia, rodzaju niepełnosprawności oraz cech wyznaczających ich potrzeby i ograniczających możliwości samodzielnego zaspokojenia tych potrzeb [UN 2017].

Przełamywanie tych barier, a często również stereotypów wymaga ingerencji państwa i realizacji na rzecz osób niepełnosprawnych programów zapobiegających ich marginalizacji, a przede wszystkim pomocy w znalezieniu odpowiedniej do ich możliwości pracy. Dotychczasowy model zatrudnienia osób niepełnosprawnych, oparty na zatrudnieniu w warunkach chronionych, jest powoli wypierany na rzecz zatrudnienia na otwartym rynku pracy [Visier 1998, s. 347–348]. Zmniejszenie pomocy finansowej kierowanej do sektora pracodawców działających w warunkach chronionych wpływa znacząco na zmiany na rynku pracy osób niepełnosprawnych. Przede wszystkim widoczne jest zróżnicowanie udzielanej pomocy przez państwo, w zależności od stopnia niepełnosprawności i rodzaju schorzenia, a nie od miejsca pracy osoby niepełnosprawnej (zakład pracy chronionej, czy też pracodawca nieposiadający takiego statusu), co było do niedawna domeną realizowanej przez państwo polityki na rynku pracy osób niepełnosprawnych. Powoduje to stopniową redukcję liczby zakładów pracy chronionej i zmniejszanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w warunkach chronionych. Rośnie równocześnie liczba pracodawców niedziałających w warunkach chronionych, zainteresowanych zatrudnianiem osób niepełnosprawnych,

i to często z najcięższymi schorzeniami, wymagającymi szczególnych warunków pracy i indywidualizowanych programów rehabilitacji [NDRN 2011].

Podobne działania i ich skutki widoczne są również w Polsce [Politaj 2016, s. 337–349]. W latach 2012–2016 zauważa się dość znaczne zmiany w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Według danych w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych, zgromadzonych w Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODiR) działającym w strukturach Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), rośnie liczba pracodawców i zatrudnienie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, a gwałtownie maleje liczba zakładów pracy chronionej i zatrudnienie osób niepełnosprawnych w warunkach chronionych (tab. 1).

Tabela 1. Pracodawcy i pracownicy niepełnosprawni zarejestrowani w SODiR w latach 2012–2016 (stan w końcu roku)

Wyszczególnienie	Lata				
	2012	2013	2014	2015	2016
Pracownicy niepełnosprawni ogółem w tys.	243,6	252,0	243,4	246,1	258,7
w zakładach pracy chronionej	163,1	166,9	139,4	124,5	124,0
na otwartym rynku pracy	80,5	85,1	104,0	121,6	134,7
Pracodawcy ogółem	18 742	20 710	24 008	26 199	28 399
prowadzący zakłady pracy chronionej	1 437	1 392	1 263	1 163	1 091
otwarty rynek pracy	17 305	19 318	22 745	25 036	27 308

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PFRON – SODiR.

W latach 2012–2016 liczba pracodawców osób niepełnosprawnych zwiększyła się o prawie 9,7 tys. (z 18 742 w 2012 r. do 28 399 w 2016 r.). W tym samym czasie zatrudnienie osób niepełnosprawnych minimalnie wzrosło (z 243,6 tys. osób do 258,7 tys. osób). Liczba zakładów pracy chronionej zmniejszyła się z 1437 jednostek w 2012 r. do 1091 w 2016. Również zmalało zatrudnienie osób niepełnosprawnych w warunkach chronionych. W 2012 r. w zakładach pracy chronionej pracowało 163,1 tys. osób niepełnosprawnych, a w 2016 już tylko 124 tys. takich osób.

Zgoła odmiennie przedstawiała się sytuacja w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. W okresie objętym analizą liczba pracodawców osób niepełnosprawnych gwałtownie wzrosła. W 2012 r. 17 305 pracodawców wykazywało zatrudnienie osób niepełnosprawnych, a cztery lata później 27 308 pracodawców. Zatem ich liczba wzrosła o ponad 10 tys., czyli o prawie 58%. W jeszcze większym tempie rosło zatrudnienie osób niepełnosprawnych u tych pracodawców. W latach 2012–2016 pracodawcy z otwartego rynku pracy zwiększyli zatrudnienie osób niepełnosprawnych z 80,5 tys. osób do 134,7 tys. osób, czyli o ponad 67%.

3. Zasady stosowania wskaźnika obniżającego wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Osoby niepełnosprawne objęte są zróżnicowaną pomocą w zakresie zatrudnienia. Różnice te wynikają przynajmniej z kilku przyczyn, do których w pierwszej kolejności zaliczyć należy stopień niepełnosprawności i rodzaje schorzeń. Ustawodawca w Polsce przewidział największą pomoc finansową dla pracodawców zatrudniających osoby ze znacznym i umiarkowanym stopniami niepełnosprawności, a dodatkowo zwiększył limit tej pomocy o 600 zł, jeśli pracownik niepełnosprawny posiadał schorzenia specjalne. Schorzenia te to: upośledzenie umysłowe, choroby psychiczne, choroby narządu wzroku (tylko stopień umiarkowany i znaczny), epilepsja oraz całościowe zaburzenia rozwojowe, np. autyzm.

Zupełnie odmienne korzyści przysługują pracodawcom z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych ze schorzeniami szczególnymi. W tej kategorii mieszczą się następujące schorzenia: choroba Parkinsona, stwardnienie rozsiane, paraplegia, tetraplegia, hemiplegia, znaczne upośledzenia widzenia (ślepotą) oraz niedowidzenie, głuchota i głuchoniemota, nosicielstwo wirusa HIV oraz choroba AIDS, epilepsja, przewlekłe choroby psychiczne, upośledzenie umysłowe, miastenia, późne powikłania cukrzycy. Wystąpienie jednego z wyżej wymienionych schorzeń szczególnych u pracownika uprawnia pracodawcę do tego, aby w odmienny sposób wliczać go do wskaźnika zatrudnienia. Tego typu pracownicy niepełnosprawni są zatem szczególnie atrakcyjni dla pracodawców zobowiązanych do zatrudniania osób niepełnosprawnych i osiągania ustawowego wskaźnika zatrudnienia. Ich zatrudnianie pozwala obniżyć wskaźnik ustawowy i zmniejszyć kary za niezatrudnianie wymaganego ustawowo odsetka osób niepełnosprawnych. Zgodnie bowiem z ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych pracodawcy zatrudniający powyżej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny etat i nieosiągający 6% wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych są zobowiązani do wpłat na rzecz PFRON w kwocie odpowiadającej iloczynowi kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia i współczynnika 40,65% za każdy brakujący do uzyskania wskaźnika ustawowego etatów. Obecnie jest to kwota około 1650 zł za każdy brakujący etat osoby niepełnosprawnej do osiągnięcia ww. wskaźnika. Obowiązkowy 6% wskaźnik zatrudnienia można obniżyć (tym samym zmniejszyć kwoty wpłat na PFRON) poprzez zastosowanie wskaźnika obniżającego w przypadku zatrudniania osób ze schorzeniami szczególnymi według poniższej formuły:

$$WO = \left[\frac{(3 \times ZS + 2 \times US)}{ZOG} \right] \times 100,$$

gdzie: WO – wskaźnik obniżający,

ZS – zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy pracowników zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności ze względu na specjalne schorzenie,

- US – zatrudnienie w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy pracowników zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności ze względu na specjalne schorzenie,
 ZOG – zatrudnienie pracowników ogółem w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

Dla pracodawcy jest istotne, że szczególne schorzenie nie musi być przyczyną niepełnosprawności w stopniu znacznym lub umiarkowanym. Wymagane jest jedynie, by pracownik niepełnosprawny miał aktualne orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności oraz by stwierdzono u niego jedno ze schorzeń szczególnych.

4. Wskaźnik obniżający wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w latach 2010–2016

W latach 2010–2016 wyraźnie rosło zainteresowanie ze strony pracodawców zatrudnianiem osób niepełnosprawnych ze schorzeniami szczególnymi i nabyciem w ten sposób prawa do obniżenia wpłat na PFRON (rys. 1). W 2012 r. 40 115 pracodawców zgłosiło do PFRON zatrudnienie osób niepełnosprawnych. W kolejnych latach liczba pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne systematycznie wzrastała i w 2016 r. PFRON uzyskał deklaracje wykazujące zatrudnienie osób niepełnosprawnych od 42 208 pracodawców.

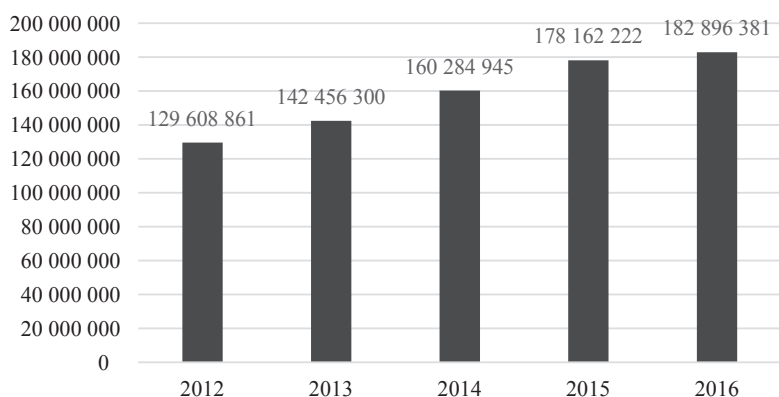


Rys. 1. Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne, w tym ze schorzeniami specjalnymi, w Polsce w latach 2012–2016

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Zatem w latach 2012–2016 przybyło 2093 pracodawców wykazujących zatrudnienie osób niepełnosprawnych (wzrost o 5%). W tym samym okresie zdecydowanie szybciej rosła liczba pracodawców wykazujących zatrudnienie osób niepełnosprawnych ze schorzeniami szczególnymi. W 2012 r. 8367 pracodawców zatrudniało osoby ze schorzeniami szczególnymi (około 21% spośród ogółu pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne). Cztery lata później takich pracodawców było już 10 472, czyli ich liczba wzrosła o 2105 podmiotów (wzrost o ponad 25%). W końcu 2016 r. odsetek pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne ze schorzeniami szczególnymi z grona ogółu wykazujących zatrudnienie osób niepełnosprawnych wyniósł prawie 25%. Wskazuje to, iż rosła opłacalność zatrudniania osób posiadających orzeczenie o schorzeniach szczególnych.

Pracodawcy dzięki zatrudnieniu osób ze schorzeniami szczególnymi zaoszczędzili corocznie znaczne kwoty. W roku 2012 z tego tytułu pomniejszyli wpłaty na PFRON o prawie 130 mln zł (rys. 2), a w 2016 o prawie 183 mln zł.



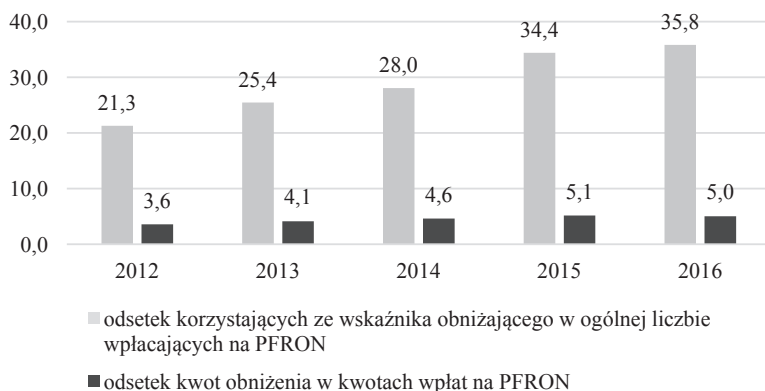
Rys. 2. Kwoty obniżenia wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych z tytułu obniżenia wskaźnika wpłat wskutek zatrudnienia osób ze schorzeniami szczególnymi w Polsce w latach 2012–2016

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Łącznie w latach 2012–2016 pracodawcy tym sposobem zmniejszyli swoje płatności na PFRON o kwotę ponad 793,4 mln zł.

Interesująco przedstawia się zestawienie pracodawców korzystających z ulg we wpłatach na PFRON wskutek zastosowania wskaźnika obniżającego na tle ogółu zobowiązanych do wpłat (rys. 3).

W latach 2012–2016 systematycznie i w dość znacznym tempie rósł odsetek pracodawców, którzy skorzystali z możliwości obniżenia wpłat na Fundusz. W 2012 r. 21,3% pracodawców zobowiązanych do wpłat na PFRON skorzystało z obniżenia



Rys. 3. Odsetek pracodawców korzystających ze wskaźnika obniżającego spośród wpłacających na PFRON i udział kwot obniżenia we wpłatach pracodawców ogółem w Polsce w latach 2012–2016

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

dzięki zatrudnianiu osób ze schorzeniami szczególnymi. Pomniejszono w ten sposób wpłaty na Fundusz o 3,6% ogółu wpłaconych przez pracodawców kar z tytułu nieosiągnięcia wymaganego ustawowo wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W końcu 2016 r. prawie 36% pracodawców, którzy zobowiązani byli do wpłat, skorzystało z możliwości obniżenia tym sposobem kwot kar za niezatrudnianie osób niepełnosprawnych. Uszczupliło to wpływy PFRON z tego tytułu o 5% ogółu wpłat pracodawców.

5. Zakończenie

Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest trudniejsza niż osób pełnosprawnych. W szczególności duże problemy mają osoby znacznie oraz umiarkowanie niepełnosprawne ze względu na specyfikę ich schorzeń, a także wymogów, które muszą spełnić pracodawcy, chcący zatrudnić takie osoby. Powszechnie osoby o szczególnie uciążliwych schorzeniach (wymagających specjalistycznej opieki medycznej i rehabilitacji) obejmowane są odrębnymi programami w ramach polityki państwa na rynku pracy. Programy te kierowane są także do pracodawców, w celu stymulowania ich do zatrudniania osób niepełnosprawnych, zwłaszcza tych, które cechują się specyficznymi i uciążliwymi schorzeniami, na których zatrudnienie pracodawcy muszą ponieść znaczne nakłady finansowo-organizacyjne.

Stosowane współcześnie modele wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy oparte są na systemie kwotowym i na zatrudnieniu dotowanym. Ideą systemu kwotowego jest zastosowanie wobec określonych pracodawców prawnego przymusu

zatrudniania określonej liczby (etatów) osób niepełnosprawnych w stosunku do ogółu załogi. W modelu zatrudnienia dotowanego zaś oferuje się pracodawcom finansowe zachęty w celu zmobilizowania ich do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

W Polsce w przypadku nieosiągnięcia odpowiedniego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych pracodawcy zobowiązani są wpłacać comiesięczne kary finansowe na PFRON. Równocześnie pracodawcy mogą jednak obniżyć lub całkowicie uniknąć tych kar poprzez dokonywanie zakupu usług lub produktów u pracodawców uprawnionych do udzielania ulg we wpłatach (są to głównie zakłady pracy chronionej) oraz poprzez zatrudnienie osób niepełnosprawnych ze schorzeniami szczególnymi (w ten sposób możliwe jest obniżenie ustawowego wskaźnika zatrudnienia). Ten drugi instrument obniżenia wpłat jest możliwy do stosowania w przypadku zatrudniania osób niepełnosprawnych często wymagających od pracodawców stworzenia dość drogiej stanowisk pracy (dostosowanych do możliwości takich osób niepełnosprawnych) a także umożliwienia korzystania takim pracownikom z dodatkowych przywilejów, takich jak: skrócony do siedmiu godzin dzień pracy, dodatkowa przerwa w pracy, dodatkowy 10-dniowy urlop rehabilitacyjny i in. Zatem pracodawcy decydujący się na zatrudnienie osób ze schorzeniami szczególnymi muszą brać pod uwagę zarówno korzyści finansowe przysługujące im dzięki obniżeniu ustawowego wskaźnika, jak też zwiększone nakłady organizacyjne i finansowe związane z zatrudnianiem takich osób.

W toku przeprowadzonych badań i studiów literaturowych ustalono, że w latach 2012–2016 coraz więcej pracodawców zwiększało zatrudnienie osób ze schorzeniami szczególnymi i tym samym częściej korzystało z tego instrumentu obniżania wpłat na PFRON. Zaoszczędzili oni w ten sposób prawie 800 milionów złotych. Średnio każdy pracodawca zaoszczędził w ten sposób od 15,5 tys. zł w 2012 do 17,6 tys. zł w 2016 r.

O atrakcyjności tego instrumentu jako sposobu na zmniejszenie płatności na PFRON w latach 2012–2016 świadczył rosnący odsetek pracodawców zgłaszających to źródło obniżenia wpłat na Fundusz z grona pracodawców zobowiązanych do wpłat. W 2012 r. co piąty pracodawca zobowiązany do wpłat kar na PFRON z tytułu nieosiągnięcia ustawowego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych skorzystał z tego instrumentu. W 2016 r. już co trzeci.

Skuteczne przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych z przyczyn bezrobocia wymaga, aby stosowane instrumenty były korzystne dla pracodawców i osób niepełnosprawnych. W przypadku obniżenia ustawowego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, dzięki zatrudnianiu osób ze schorzeniami szczególnymi, ten warunek wydaje się być spełniony. Pracodawcy, zmniejszając wpłaty na PFRON, mogą traktować zaoszczędzone tym sposobem środki finansowe jako formę rekompensaty za ponoszone nakłady i koszty na zatrudnianie takich osób. Osoby niepełnosprawne ze schorzeniami szczególnymi mają szanse na znalezienie pracy, która dla tych osób ma szczególny wymiar. Nie jest bowiem tylko źródłem dochodów i wypełnienia dobowego czasu, lecz formą rehabilitacji i integracji społecznej, co wydaje się dużo więcej warte niż uszczuplenia wpływów Funduszu z tego tytułu.

W oparciu o przeprowadzone badania i studia literaturowe udało się pozytywnie zweryfikować sformułowaną na potrzeby niniejszego artykułu hipotezę badawczą.

Literatura

- Barnes C., Mercer G., 2008, *Niepełnosprawność*, Sie!, Warszawa.
- Damon J., 2012, *Wykluczenie*, Oficyna Naukowa, Warszawa.
- ILO, 1998, *Vocational Rehabilitation and Employment of Disabled Persons*, International Labour Conference 86th Session 1998 r., International Labour Organization (ILO), Geneva.
- ILO, 2015, *An employment-oriented investment strategy for Europe. Studies on growth with equity*, International Labour Organization (ILO), Geneva.
- Koza A., 2015, *System kwotowy a zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Czechach i w Polsce*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 395, s. 178–189.
- NDRN, 2011, *Segregated and Exploited: The Failure of the Disability Service System to Provide Quality Work*, National Disability Rights Network, Washington, January.
- OECD, 2003, *Transforming Disability into Ability. Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People*, OECD, s. 16–17.
- 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, nr 2(43), Uniwersytet Szczeciński, s. 337–349.
- Shima I., Zólyomi E., Zaidi A., 2008, *The Labour Market Situation of People with Disabilities in EU25*, European Centre for Social Welfare Policy and Research, Vienna, Policy Brief February (1).
- Thornton P., 1998, *Employment Quotas, Levies and National Rehabilitation Funds for Persons with Disabilities*, University of York.
- UN, 2007, *Employment of persons with disabilities*, United Nations, published by the United Nations Department of Public Information – DPI/2486 – November 2007, <http://www.un.org/disabilities/documents/toolaction/employmentfs.pdf> (1.04.2017).
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. z 1997 r. jednolity tekst Dz.U. 2011, nr 127, poz. 721 z późn. zm.
- Visier L., 1998, *Sheltered employment for persons with disabilities*, International Labour Organization, International Labour Review, vol. 137, no. 3, s. 347–348.