



**Andrzej Koza**

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu  
Wydział Ekonomii Zarządzania i Turystyki  
w Jeleniej Górze  
Katedra Finansów i Rachunkowości  
aakoza@gmail.com

**Adriana Politał**

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu  
Wydział Ekonomii Zarządzania i Turystyki  
w Jeleniej Górze  
Katedra Mikroekonomii  
adusiapol3007@gmail.com

## **DOPLĄTY DO ZATRUDNIENIA A ZMIANY ZATRUDNIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W POLSCE**

**Streszczenie:** Głównym celem niniejszego artykułu jest próba prezentacji dotacji do zatrudnienia jako instrumentu mającego stymulować wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych na chronionym i otwartym rynku pracy. W latach 2009-2013 instrument okazał się skuteczny w przypadku osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym i umiarkowanym, w szczególności zatrudnionych na otwartym rynku pracy. W przypadku osób z lekkim kalectwem spowodował zmniejszenie ich zatrudnienia, zwłaszcza w zakładach pracy chronionej.

**Słowa kluczowe:** dopłaty do zatrudnienia, osoby niepełnosprawne, zakłady pracy chronionej.

### **Wprowadzenie**

Osoby niepełnosprawne stanowią szczególną subpopulację na rynku pracy. Cechują się one zdecydowanie mniejszą aktywnością w poszukiwaniu pracy niż osoby pełnosprawne. Często brakuje im też doświadczenia zawodowego i odpowiedniego wykształcenia. Ponadto stanowią duże wyzwanie organizacyjne dla pracodawców, bowiem w wielu wypadkach wymagają odpowiednich do ich możliwości warunków pracy i opieki zdrowotnej. Ich zatrudnianie wymaga z reguły ponoszenia dodatkowych kosztów, a przyznane im szczególne uprawnienia pracownicze mogą skutecznie zniechęcać pracodawców do ich zatrudniania.

W celu zwiększenia konkurencyjności osób niepełnosprawnych na rynku pracy stosuje się różnorodne programy w ramach aktywnej polityki rynku pracy. Objęte są nimi osoby niepełnosprawne, jak też ich pracodawcy. Generalnie programy te w poszczególnych krajach wysoko rozwiniętych są do siebie podobne i oparte na: dotacjach do zatrudnienia, likwidacji barier architektonicznych i w komunikowaniu się, podnoszeniu kwalifikacji i poziomu wykształcenia tych osób oraz nakładaniu obowiązku zatrudniania określonej liczby lub odsetka osób niepełnosprawnych w stosunku do całej załogi. W niektórych krajach stosuje się też ulgi i inne preferencje podatkowe w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych oraz kooperowaniem przedsiębiorstw z pracodawcami zatrudniającymi takie osoby.

W przypadku Polski stosowane są podobne instrumenty, jak w innych krajach wysoko rozwiniętych. Ich skuteczność jest jednak nieco gorsza, stąd ciągle poddawane są modyfikacjom.

Celem niniejszego opracowania jest próba analizy i oceny skuteczności stosowanych dotacji do zatrudnienia jako podstawowych instrumentów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Polsce. W szczególności autorzy skoncentrowali uwagę na reakcji pracodawców na zmiany kwot dotacji i ich zróżnicowanie w zależności od stopnia niepełnosprawności oraz rodzaju schorzenia.

Autorzy sformułowali następującą hipotezę badawczą: osoby niepełnosprawne ze schorzeniami specjalnymi mogą być w określonych warunkach prawno-finansowych atrakcyjnymi pracownikami dla pracodawców z chronionego, jak i otwartego rynku pracy.

Opracowanie obejmuje lata 2009-2013.

W artykule zastosowano następujące metody badawcze: metodę analizy krytycznej piśmiennictwa i aktów prawnych, metodę indukcyjną oraz metodę analizy statystycznej danych liczbowych.

## **1. Kwotowe stymulanty zatrudniania osób niepełnosprawnych w warunkach chronionych i niechronionych**

Kraje, w których aktywność zawodowa oraz wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych są największe, stosuje się zarówno system kwotowy [Politaj, 2006, s. 143-152], jak i zatrudnienie dotowane. W niektórych krajach wysoko rozwiniętych wskazuje się na liczne bariery w realizacji programów wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych, przy czym inne bariery wymieniają pracodawcy, a inne osoby niepełnosprawne. W przypadku pracodawców wskazuje się na gorsze wykształcenie osób niepełnosprawnych niż ogółu społeczeństwa, a także na bariery

ekonomiczne i prawnoorganizacyjne. Osoby niepełnosprawne uskarżają się natomiast na bariery architektoniczne oraz psychologiczne [EuroSai, 2011, s. 11-12].

W Polsce system wsparcia zatrudnienia obejmuje zarówno pracodawców, jak i osoby niepełnosprawne. Przyjęty od 1991 r. system kwotowy<sup>1</sup> nakazuje pracodawcom zatrudniającym co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny etat osiągnięcie wskaźnika 6% zatrudnienia osób niepełnosprawnych pod rygorem karnych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON)<sup>2</sup>. Oprócz tego stosowany jest system dopłat do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych, jak i wiele przywilejów pracowniczych przysługujących pracownikom niepełnosprawnym.

W obecnym stanie prawnym na każdego pracownika niepełnosprawnego, posiadającego aktualne orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, zgłoszonego do Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODiR) działającego w strukturach PFRON, przysługują miesięczne dotacje na pokrycie kosztów płacowych zatrudnienia tych osób. Dotacje te są kwotowo zróżnicowane i zależą od stopnia niepełnosprawności i rodzaju schorzenia (tabela 1).

Pomoc finansowa realizowana przez PFRON dotyczy pracodawców osób niepełnosprawnych działających na chronionym rynku pracy (głównie zakłady pracy chronionej, zpch) oraz pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne na tzw. otwartym (niechronionym) rynku pracy. Intensywność przekazywanej pomocy finansowej rośnie wraz ze stopniem niepełnosprawności i rodzajem schorzenia. Osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności otrzymują wsparcie największe, zaś osoby z lekkim stopniem – najmniejsze. Orzeczenie schorzenia specjalnego uprawnia do zwiększonej finansowej pomocy (tabela 1).

W latach 2009-2013 zauważa się systematyczne zwiększanie finansowych zachęt do zatrudniania osób niepełnosprawnych w stopniu najcięższym, a zwłaszcza ze schorzeniami specjalnymi. Natomiast systematycznie obniżano dofinansowanie zatrudnienia osób najlżej niepełnosprawnych (tabela 2).

---

<sup>1</sup> Wprowadzony w życie na mocy ustawy [Ustawa z dnia 9 maja 1991 r.] i zmodyfikowany ustawą [Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r.].

<sup>2</sup> Wysokość kwot obowiązkowych wpłat (kar) jest ustalana jako iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (podawanego 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.

**Tabela 1.** Stawki dotacji z PFRON do zatrudnienia osób niepełnosprawnych pracujących na otwartym i chronionym rynku pracy w latach 2009-2013

Okres stosowania	Otwarty rynek pracy		Chroniony rynek pracy			
	stopień niepełnosprawności i rodzaj schorzenia		stopień niepełnosprawności i rodzaj schorzenia			
	znaczny umiarkowany lekki	schorzenia specjalne	znaczny	umiarkowany	lekki	schorzenia specjalne
Lata 2009-2011	dotacja comiesięczna 70% kwot przysługujących zpch	90% kwot przysługujących zpch	dotacja comiesięczna 160% najniższego wynagrodzenia,	dotacja comiesięczna 140% najniższego wynagrodzenia,	dotacja comiesięczna 60% najniższego wynagrodzenia	zwiększa się dodatkowo o 40% najniższego wynagrodzenia
Styczeń – czerwiec 2012			dotacja comiesięczna 170% najniższego wynagrodzenia	dotacja comiesięczna 125% najniższego wynagrodzenia	dotacja comiesięczna 50 % najniższego wynagrodzenia	
Lipiec – sierpień 2012			180% najniższego wynagrodzenia	115% najniższego wynagrodzenia	50 % najniższego wynagrodzenia	
Wrzesień – grudzień 2012						
Rok 2013			180% najniższego wynagrodzenia	100% najniższego wynagrodzenia	40 % najniższego wynagrodzenia	

Źródło: Koza [2010, s. 438], [Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r.].

**Tabela 2.** Kwoty dotacji z PFRON do zatrudnienia osób niepełnosprawnych pracujących na otwartym i chronionym rynku pracy w latach 2009-2013 (w zł)

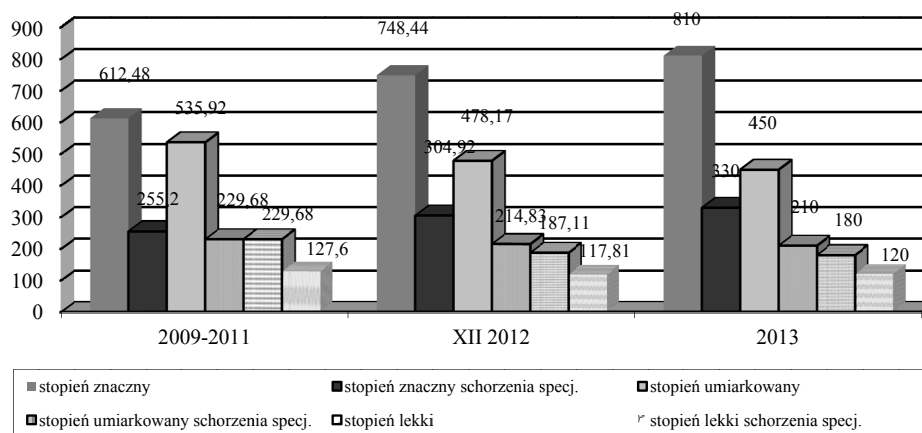
Stopień niepełnosprawności i rodzaj schorzenia	Okres obowiązywania kwot		
	2009-2011	XII 2012	2013
1	2	3	4
Otwarty rynek pracy			
Znaczny	1429,12	1746,36	1890
Znaczny ze schorzeniami specjalnymi	2296,8	2744,28	2970
Umiarkowany	1250,48	1115,73	1050
Umiarkowany ze schorzeniami specjalnymi	2067,12	1933,47	1890
Lekki	535,92	436,59	420
Lekki ze schorzeniami specjalnymi	1148,4	1060,29	1080

cd. tabeli 2

1	2	3	4
Chroniony rynek pracy			
Znaczny	2041,6	2494,8	2700
Znaczny ze schorzeniami specjalnymi	2552	3049,2	3300
Umiarkowany	1786,4	1593,9	1500
Umiarkowany ze schorzeniami specjalnymi	2296,8	2148,3	2100
Lekki	765,6	623,7	600
Lekki ze schorzeniami specjalnymi	1276	1178,1	1200

Źródło: [Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r.].

W latach 2009-2011 na osobę niepełnosprawną w stopniu znacznym, zatrudnioną u pracodawcy działającego w warunkach chronionych, można było otrzymać dotację w kwocie do 2041,60 zł. Na pracownika niepełnosprawnego, który legitymował się orzeczoną chorobą: psychiczną, upośledzeniem umysłowym, całościowym zaburzeniem rozwoju lub epilepsją oraz utratą wzroku (tzw. schorzenia specjalne), pracodawca taki mógł otrzymać 2552 zł, czyli o ponad 510 zł więcej. W tym samym okresie pracodawca z otwartego rynku pracy mógł otrzymać na takiego pracownika o ponad 255,20 zł mniej, a gdy pracownik niepełnosprawny nie miał orzeczonych schorzeń specjalnych, aż o 612,48 zł mniej (rys. 1).



**Rys. 1.** Różnice w dotacjach z PFRON do zatrudnienia osób niepełnosprawnych pracujących na otwartym i chronionym rynku pracy w zależności od stopnia niepełnosprawności i rodzaju schorzeń w latach 2009-2013

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z tabeli 2.

W kolejnych latach zarysowały się jeszcze większe dysproporcje w dopłatach do zatrudnienia osób niepełnosprawnych pracujących w warunkach chronionych i niechronionych. W 2013 r. dotacja do zatrudnienia na jednego pracownika niepełnosprawnego w stopniu znacznym była wyższa o 810 zł, gdy pracował on w zpch. Gdy miał orzeczone schorzenie specjalne, różnica była znacznie mniejsza i sięgała 330 zł. W latach 2009-2013 systematycznie zmniejszały się dysproporcje w dopłatach do wynagrodzeń przysługujące na pracowników z umiarkowanym i lekkim stopniami niepełnosprawności. W 2009 r. było to prawie 536 zł (umiarkowany) i 229,68 zł (umiarkowany ze schorzeniami specjalnymi). W 2013 r. różnice sięgały odpowiednio: 455 zł i 210 zł. Zdecydowanie najmniejsze różnice obserwuje się w kwotach dotacji do wynagrodzeń w przypadku zatrudnionych osób najlżej niepełnosprawnych (orzeczony stopień lekki). Pracodawcy z otwartego rynku pracy otrzymywali w 2009 r. dopłaty do wynagrodzeń na takie osoby o 229,60 zł mniejsze, niż pracodawcy działający w warunkach chronionych (w przypadku osób niepełnosprawnych ze schorzeniami specjalnymi różnica w dopłatach wyniosła 127,60 zł). W 2013 r. dysproporcje były jeszcze mniejsze i wynosiły odpowiednio: 180 zł i 120 zł.

## **2. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych na otwartym i chronionym rynku pracy**

W latach 2009-2013 zauważa się dość ważne zmiany w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych zgłoszonych do SODiR i objętych dotacjami do wynagrodzeń z PFRON (tabela 3). W latach 2009-2010 wzrosło zatrudnienie osób niepełnosprawnych w zpch, jednakże w kolejnych latach zarysowała się jednolita tendencja malejąca w tym zakresie. W 2013 r. tego typu pracodawcy zatrudniali 158 932 osoby niepełnosprawne, czyli o ponad 27 tys. mniej, niż w najlepszym pod tym względem 2010 r. Natomiast systematycznie rosło zatrudnienie przez tego typu pracodawców osób ze schorzeniami specjalnymi. W 2009 r. zpch zatrudniały 25 873 osoby ze schorzeniami specjalnymi i w kolejnych czterech latach zwiększono zatrudnienie takich osób o ponad 14 tys.

Pracodawcy działający na otwartym rynku pracy systematycznie zwiększali zatrudnienie osób niepełnosprawnych. W ciągu pięciu lat objętych analizą pracodawcy niedziałający w warunkach chronionych zwiększyli zatrudnienie osób z orzeczoną niepełnosprawnością o prawie 26 tys. osób.

**Tabela 3.** Liczba pracowników niepełnosprawnych według stopnia niepełnosprawności i głębokości schorzenia objętych dotacjami z PFRON w Polsce w latach 2009-2013

Pracownicy niepełnosprawni	Lata											
	2009		2010		2011		2012		2013		Dynamika	
	zpch	otwarty rynek	zpch	otwarty rynek	zpch	otwarty rynek	zpch	otwarty rynek	zpch	otwarty rynek	zpch	otwarty rynek
Ogółem, w tym:	177 626	54 431	186 253	63 922	163 826	66 989	154 729	75 869	158 932	80 264	89,5	147,5
ze schorzeniami specjalnymi	25 873	5 079	28 429	6 811	31 397	9 196	35 911	11 809	40 194	14 087	155,4	277,4
Ze znacznym stopniem niepełnosprawności, w tym:	6 576	3 011	7 022	3 795	8 798	4 648	9 419	5 648	9 858	6 744	149,9	224,0
ze schorzeniami specjalnymi	2 296	1 193	2 458	1 491	3 064	1 710	3 369	2 157	3 481	2 698	151,6	226,2
Z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, w tym:	75 503	22 099	87 343	28 254	86 466	31 628	97 089	37 001	107 005	41 186	141,7	186,4
ze schorzeniami specjalnymi	12 693	2 604	15 112	3 717	19 781	5 476	24 462	7 117	28 242	8 607	222,5	330,5
Z lekkim stopniem niepełnosprawności, w tym:	95 547	29 321	91 888	31 873	68 562	30 713	48 221	33 220	42 069	32 334	44,0	110,3
ze schorzeniami specjalnymi	10 884	1 283	10 860	1 603	8 552	2 010	8 080	2 534	8 471	2 781	77,8	216,8

Źródło: [www 1].

Największą pod względem liczebności rzeszę pracowników (zarówno w zpch, jak i poza nimi) stanowiły osoby z najlżejszą niepełnosprawnością. W zpch pracowało w 2009 r. prawie 96 tys. osób z lekkim stopniem niepełnosprawności, natomiast pozostali pracodawcy zatrudniali w tym roku ponad 29 tys. osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim. W przeciągu kolejnych czterech lat zpch radykalnie zmniejszyły zatrudnienie tych osób niepełnosprawnych (spadek zatrudnienia w tej grupie osób niepełnosprawnych o prawie 53,5 tys. osób), natomiast pozostali pracodawcy zwiększyli zatrudnienie takich osób o ponad 3 tys. osób).

Osoby niepełnosprawne z orzeczonymi specjalnymi schorzeniami wydają się szczególnie atrakcyjnymi pracownikami zarówno dla pracodawców działających w warunkach chronionych, jak i dla pracodawców z otwartego rynku pracy. W obu tych grupach pracodawców zatrudnienie takich osób niepełnosprawnych w analizowanym okresie systematycznie rosło, przy czym szczególnie wysokie tempo wzrostu dotyczyło otwartego rynku pracy. Pracodawcy w ciągu pięciu lat (2009-2013) prawie potroili zatrudnienie takich osób.

Szczególnym powodzeniem wśród pracodawców cieszyły się osoby niepełnosprawne legitymujące się znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności i orzeczonymi schorzeniami specjalnymi. W przypadku pracodawców działających na otwartym rynku pracy odsetek takich osób w gronie osób niepełnosprawnych z orzeczonymi schorzeniami specjalnymi systematycznie rósł i w końcu 2013 r. przekraczał 80% (tabela 4).

**Tabela 4.** Odsetek osób niepełnosprawnych i z orzeczonymi specjalnymi schorzeniami według stopnia niepełnosprawności objętych dotacjami do wynagrodzeń z PFRON na chronionym i otwartym rynku pracy w latach 2009-2013 (w %)

Pracownicy niepełnosprawni	Lata									
	2009		2010		2011		2012		2013	
	zpch	otwarty rynek	zpch	otwarty rynek	zpch	otwarty rynek	zpch	otwarty rynek	zpch	otwarty rynek
Ogółem	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Ogółem ze schorzeniami specjalnymi	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym										
Ogółem	3,7	5,5	3,8	5,9	52,3	6,9	6,1	7,4	6,2	8,4
Ze schorzeniami specjalnymi	8,9	23,5	8,6	21,9	9,8	18,6	9,4	18,3	8,7	19,2
Osoby niepełnosprawne w stopniu umiarkowanym										
Ogółem	42,5	40,6	46,9	44,2	513,9	47,2	62,7	48,8	67,3	51,3
w tym ze schorzeniami specjalnymi	49,1	51,3	53,2	54,6	63,0	59,5	68,1	60,3	70,3	61,1
Osoby niepełnosprawne w stopniu lekkim										
Ogółem	53,8	53,9	49,3	49,9	407,5	45,8	31,2	43,8	26,5	40,3
w tym ze schorzeniami specjalnymi	42,1	25,3	38,2	23,5	27,2	21,9	22,5	21,5	21,1	19,7

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z tabeli 3.



Wśród pracodawców działających w warunkach pracy chronionej odsetek takich osób był w końcu 2013 r. nieco mniejszy i wynosił 79%. Tempo wzrostu odsetka osób ze schorzeniami specjalnymi legitymujących się stopniem znacznym lub umiarkowanym w przypadku pracodawców działających w warunkach takiej pracy było zdecydowanie większe, niż w przypadku pracodawców działających na otwartym rynku pracy. Zdecydowanie spadał natomiast odsetek zatrudnienia osób niepełnosprawnych najlżej upośledzonych. Dotyczyło to również osób z orzeczonymi schorzeniami specjalnymi.

## Podsumowanie

W celu zwiększenia zainteresowania pracodawców zatrudnianiem osób niepełnosprawnych najczęściej dotkniętych kalectwem stosuje się od kilku lat zróżnicowanie w kwotach dofinansowania ich wynagrodzeń. Poza tym na osoby najczęściej chore i z orzeczonymi chorobami takimi jak: epilepsja, choroba psychiczna, całkowita lub znaczna utrata wzroku, upośledzenie umysłowe oraz ogólne zaburzenia rozwojowe, przysługuje znacznie większe dofinansowanie, niż na osoby bez orzeczonych tego typu schorzeń.

Zwiększone kwoty dotacji w przypadku zatrudniania osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, a dodatkowo z orzeczonymi schorzeniami specjalnymi miały stanowić formę rekompensaty udzielanej pracodawcom ponoszącym znaczne koszty organizacyjne i finansowe na ich zatrudnianie. Szczególne warunki pracy i dostosowanie ich do potrzeb osób niepełnosprawnych wraz z zapewnieniem im odpowiedniej opieki medycznej są wymogiem stawianym pracodawcom działającym w warunkach chronionych. Natomiast pracodawcy działający na otwartym rynku pracy, pragnący zatrudniać osoby niepełnosprawne, nie są zobligowani do zachowania standardów nawet zbliżonych do zakładów pracy chronionej. Sugeruje to, że naturalnym miejscem pracy dla osób najczęściej upośledzonych są zpch i spółdzielnie inwalidów, natomiast najlżej chorzy powinni być zatrudniani na otwartym rynku pracy.

W toku przeprowadzonych badań autorzy ustalili, że zmiany wielkości i struktury zatrudnienia osób niepełnosprawnych obserwowane w latach 2009-2013 nie potwierdzają powyższych założeń teoretycznych. Pracodawcy z otwartego rynku pracy najchętniej zwiększali zatrudnienie osób najczęściej niepełnosprawnych, i to z orzeczonymi schorzeniami specjalnymi. Głównym stymulatorem wzrostu zatrudnienia były zdecydowanie największe dotacje z PFRON przysługujące na ich zatrudnianie. W 2013 r. na każdego pracownika niepełno-

sprawnego w stopniu znacznym przysługiwało dofinansowanie o prawie 1100 zł większe, jeżeli miał orzeczone schorzenie specjalne. W przypadku osób z umiarkowanym stopniem różnica w kwocie dotacji wynosiła 840 zł na korzyść osób ze schorzeniami specjalnymi.

W przypadku pracodawców działających w warunkach chronionych różnice w kwotach dotacji przysługujących na pracowników niepełnosprawnych w stopniu znacznym z orzeczonymi schorzeniami specjalnymi i bez tych schorzeń były znacznie mniejsze. W końcu 2013 r. na jednego pracownika była to różnica rzędu 600 zł, podobnie jak w przypadku osób z umiarkowanym i lekkim stopniem niepełnosprawności. Stąd też pracodawcy, nie widząc radykalnych różnic w kwotach dotacji na pracownika o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności i orzeczonych schorzeniach specjalnych, częściej wybierali osoby mniej dotknięte kalectwem, na których zatrudnianie i opiekę medyczną musieli ponosić mniejsze nakłady finansowe i organizacyjne. Wpływ na to miał również ustawowy wymóg zwiększenia odsetka zatrudnionych osób legitymujących się znacznym i umiarkowanym stopniem kalectwa<sup>3</sup>.

Zmiany kwot dofinansowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych w latach 2009-2013 polegające, ogólnie rzecz ujmując, na zwiększaniu dofinansowania zatrudnienia osób najciężej niepełnosprawnych, a zwłaszcza ze schorzeniami specjalnymi, i zmniejszaniu różnic w kwotach dotacji pomiędzy pracodawcami działającymi w warunkach chronionych i na otwartym rynku pracy<sup>4</sup> doprowadziły do paradoksalnej sytuacji, w której pracodawcy niespełniający szczególnych warunków zatrudnienia częściej decydowali się na zatrudnienie osób z najcięższymi schorzeniami. Natomiast pracodawcy działający w warunkach chronionych, których status zpch obligował do spełniania szczególnych warunków pracy i opieki medycznej, w latach 2010-2013 zmniejszyli zatrudnienie osób niepełnosprawnych o ponad 27 tys. osób. Należy też dodać, że część pracodawców zrezygnowała ze statusu pracy w warunkach chronionych<sup>5</sup> i tym samym część pracowników pracujących w warunkach chronionych mimowolnie stała się pracownikami na otwartym rynku pracy.

<sup>3</sup> Od 1 stycznia 2012 r. pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej musiał osiągać wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 50%, w tym co najmniej 20% ogółu zatrudnionych stanowić muszą osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Natomiast pracodawcy, którzy przed dniem 31 grudnia 2010 r. uzyskali status zakładu pracy chronionej, zobowiązani byli do zwiększenia tego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w terminie do 30 czerwca 2012 r.

<sup>4</sup> Od kwietnia 2014 r. zrównano kwoty dofinansowania w przypadku pracodawców działających w warunkach chronionych i pracodawców z otwartego rynku pracy.

<sup>5</sup> Wg danych SODiR w 2009 r. średnio było 2109 pracodawców działających w warunkach chronionych objętych dotacjami do zatrudnienia z PFRON, a w 2013 r. 1406.

W opinii autorów wraz ze zrównaniem kwot dotacji do zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej i na otwartym rynku pracy podjęto decyzję o likwidacji sektora zpch. Wskazują na to również prezentowane w niniejszym opracowaniu zmiany w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Rachunek ekonomiczny wyraźnie sugeruje, iż coraz częściej staje się nieopłacalne dla pracodawców posiadanie statusu pracy chronionej. Przysługujące tego typu pracodawcom relatywnie niewielkie preferencje w podatkach lokalnych i opłatach coraz częściej nie stanowią wystarczającej zachęty do utrzymywania takiego statusu i ponoszenia w związku z tym znacznych kosztów i nakładów organizacyjnych.

Z drugiej strony stopniowa likwidacja sektora zakładów pracy chronionej wpisuje się w zauważalną w krajach wysoko rozwiniętych tendencję, polegającą na coraz większej akceptacji w środowisku pracy osób niepełnosprawnych i przeciwdziałaniu marginalizacji społecznej takich osób umieszczanych w zakładach pracy chronionej, czyli w środowisku zdominowanym przez osoby niepełnosprawne z ograniczonymi kontaktami z tzw. osobami pełnosprawnymi.

W świetle przeprowadzonych badań autorzy pozytywnie zweryfikowali postawioną we wstępie hipotezę badawczą.

## Literatura

- EuroSai (2011), *Wspólny raport nt.: Programy i działania podejmowane na rzecz zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa.
- Koza A. (2010), *Przedsiębiorczość osób niepełnosprawnych po zmianach zasad dofinansowania składek na ubezpieczenia społeczne*, Prace Naukowe UE we Wrocławiu nr 113, Ekonomia, J. Sokołowski, M. Sosnowski, A. Żabiński (red.), Wrocław.
- Politaj A. (2006), *Kwotowy system zatrudniania osób niepełnosprawnych w wybranych krajach OECD i w Polsce* [w:] D. Kopycińska (red.), *Regulacyjna rola państwa we współczesnej gospodarce*, Wydawnictwo Katedry Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin.
- Ustawa z dnia 9 maja 1991 roku o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Dz.U. 1991, nr 46, poz. 201 z późn. zm
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Dz.U. 1997, nr 123, poz. 776 z późn. zm.
- [www 1] <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/zatrudnienie-osob-niepelnospraw/dofinansowanie-do-wynagrodzen-os/> (dostęp: 11.09.2014).

**SUBSIDIES FOR EMPLOYMENT AND CHANGES OF EMPLOYMENT  
OF PERSONS WITH DISABILITIES IN POLAND**

**Summary:** The aim of this paper is to present the payments for salaries as the instruments stimulating employment of people with disabilities in the sheltered and unsheltered labour markets in Poland in years 2009-2013. The authoress verifies the effectiveness of these instrument on the employment growth and structure of employment. This tool occurred to be effective in the case of persons with moderate and considerable disability. In the case of persons with light disability, it caused a decrease of their employment, especially in sheltered workshops.

**Keywords:** subsidies for employment, people with disabilities, sheltered workshops.