

PRACE NAUKOWE

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

Nr 401

Ekonomia

Redaktorzy naukowi
Jerzy Sokołowski
Grażyna Węgrzyn
Magdalena Rękas



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2015

Redakcja wydawnicza: Agnieszka Flasińska, Elżbieta Kozuchowska

Redakcja techniczna: Barbara Łopusiewicz

Korekta: Barbara Cibis

Łamanie: Adam Dębski

Projekt okładki: Beata Dębska

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania
znajdują się na stronie internetowej Wydawnictwa
www.pracnaukowe.ue.wroc.pl
www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Publikacja udostępniona na licencji Creative Commons
Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 3.0 Polska
(CC BY-NC-ND 3.0 PL)



© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2015

ISSN 1899-3192
e-ISSN 2392-0041

ISBN 978-83-7695-533-9

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Zamówienia na opublikowane prace należy składać na adres:
Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
ul. Komandorska 118/120 53-345 Wrocław
tel./fax 71 36 80 602; e-mail: econbook@ue.wroc.pl
www.ksiegarnia.ue.wroc.pl

Druk i oprawa: TOTEM

Spis treści

Wstęp	11
Łukasz Arendt: Zmiana technologiczna faworyzująca wysokie kwalifikacje czy polaryzacja polskiego rynku pracy – zarys problemu	13
Agnieszka Barczak: Wykorzystanie wybranych metod ilościowych w analizie pasażerskiego ruchu lotniczego w Polsce	26
Ryszard Barczyk: Rola polityki pieniężnej w stabilizowaniu gospodarki polskiej w latach 2000-2014	36
Tomasz Bernat: Przedsiębiorczość studentów a dodatkowe aktywności pozauczelniane.....	48
Przemysław Borkowski: Applicability of reference based appraisals in assessment of real sector investment projects	58
Przemysław Borkowski: A framework for risk analysis in infrastructure projects.....	69
Agnieszka Bretyn: Młodzi konsumenci wobec szarej strefy w Polsce	83
Sławomir Czetwertyński: Ekonomia kopiowania a korzyści społeczne	93
Karolina Drela: Rynek pracy i biedni pracujący	104
Małgorzata Barbara Fronczek: Handel produktami ICT – Polska na tle świata.....	114
Aleksandra Grabowska-Powaga: Kapitał społeczny w przedsiębiorstwach rodzinnych	126
Artur Grabowski: Ordoliberalna kategoria własności a współczesne oblicze sektora niemieckich przedsiębiorstw piłkarskich	134
Alina Grynia: Innowacyjność krajów bałtyckich: potencjał i bariery.....	144
Anna Horodecka: The concept of human nature as a driving force for changes in economics exemplified by feminist and neoclassical economics.....	155
Michał Jurek: The role of banks in performance of the real sector in selected EU member states.....	166
Grażyna Karmowska: Zastosowanie metod taksonomicznych do oceny zróżnicowania poziomu życia w krajach postsocjalistycznych Europy	176
Magdalena Knapińska: Efektywność polityki rynku pracy – aspekty teoretyczne i praktyczne.....	187
Andrzej Koza: Sytuacja na rynku pracy osób niepełnosprawnych i jej wpływ na gospodarkę finansową państwowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych	198
Jakub Kraciuk: Paradygmat <i>homo oeconomicus</i> w aspekcie rozwoju ekonomii heterodoksyjnej	211
Anna Krzysztofek: Rozważania o pojęciu odpowiedzialności	220
Wojciech Leoński: Wolontariat pracowniczy jako jedno z narzędzi CSR.....	233

Agnieszka Łopatka: Poziom i przyczyny różnicowania wynagrodzeń w Polsce	243
Iwona Maciejczyk-Bujnowicz: Changes in capital flows in process of integration of the European Union – selected aspects.....	253
Marta Maier: Starzejące się społeczeństwo jako wyzwanie dla polityki społecznej i rodzinnej	267
Agnieszka Malkowska: Ocena rozwoju obszaru przygranicznego na przykładzie województwa zachodniopomorskiego	275
Paweł Marszałek: Selected processes influencing contemporary banking systems.....	285
Danuta Miłaszewicz: Kompetencje społeczne polskich i litewskich studentów – analiza porównawcza.....	296
Dorota Milek, Karolina Kapusta: Competitiveness of the regions in the context of smart specialization (on the example of Świętokrzyskie)	306
Rafał Nagaj: Dochody a skłonność do działań altruistycznych wśród studentów w Polsce	317
Mariusz Nyk: Niedoskonałość rynku pracy w kontekście funkcjonowania związków zawodowych	327
Magdalena Olczyk: Konkurencyjność w literaturze ekonomicznej – analiza bibliometryczna	338
Monika Pasternak-Malicka: Płaca minimalna jako narzędzie ograniczające pracę nierejestrowaną	349
Barbara Pawłowska: W kierunku zrównoważonego rozwoju – przegląd efektów działań w Polsce.....	362
Renata Pęciak: Geneza podejścia regulacyjnego we francuskiej teorii ekonomicznej.....	373
Adriana Politaj: Pracodawcy z otwartego rynku pracy i ich rola w przeciwdziałaniu bezrobociu osób niepełnosprawnych.....	383
Joanna Prystrom: Innowacyjność a konkurencyjność gospodarki Luksemburga	399
Małgorzata Raczkowska: Kwestia gender w ekonomii	412
Magdalena Ratalewska: Uwarunkowania rozwoju sektorów kreatywnych..	421
Hanna Soroka-Potrzebna: Regionalne zróżnicowanie sektora MŚP	431
Małgorzata Sosińska-Wit, Karolina Gałązka: Wpływ współpracy z sektorem B+R na innowacyjność MŚP na podstawie badań ankietowych	440
Joanna Sychała: Ocena cech morfologicznych wahań cyklicznych w Polsce w latach 2001-2013	452
Joanna Stawska: Oddziaływanie decyzji władz monetarnych i fiskalnych (<i>policy mix</i>) na funkcjonowanie przedsiębiorstw w Polsce	462
Piotr Szkudlarek: Zaufanie jako komponent kapitału społecznego.....	472
Jarosław Szostak: Economic content of the category of value.....	483

Andrzej Szuwarzyński: Ocena wpływu polityki zdrowotnej na jakość życia starzejącego się społeczeństwa w krajach UE.....	493
Arkadiusz Świadek, Barbara Czerniachowicz: Aktywność innowacyjna systemów przemysłowych a koniunktura gospodarcza na przykładzie województwa dolnośląskiego	503
Michał Świtłyk, Artur Wilczyński: Zastosowanie indeksu Malmquista do badania zmian efektywności uczelni publicznych	514
Dariusz Tłoczyński: Rola państwa w kształtowaniu konkurencji na polskim rynku transportu lotniczego	525
Roman Tylżanowski: Zewnętrzne źródła finansowania procesów transferu technologii w przedsiębiorstwach przemysłowych wysokiej techniki w Polsce.....	535
Grażyna Węgrzyn: Zasoby ludzkie w Unii Europejskiej – szanse i zagrożenia	545
Danuta Witczak-Roszkowska, Karolina Okła: Skłonność studentów województwa świętokrzyskiego do zagranicznych emigracji zarobkowych.....	555
Katarzyna Włodarczyk: Pokolenie 50+ w Polsce – podejrzani o wykluczenie?.....	566
Agnieszka Wojewódzka-Wiewiórska: Partycypacja mieszkańców w tworzeniu strategii rozwoju gminy jako przejaw kapitału społecznego na obszarach wiejskich.....	577
Jarosław Wolkonowski: Przyczyny i struktura emigracji obywateli Polski po akcesji do UE.....	587
Jacek Wychowanek: Tradycja w aspekcie budowania konkurencyjności małego przedsiębiorstwa	601
Urszula Zagóra-Jonszta: Adam Smith o własności.....	614
Magdalena Zalewska-Turzyńska: Communicating CSR – the Lasswell’s model approach.....	623
Ewa Zeman-Miszewska, Maciej Miszewski: Ład gospodarczy i porządek gospodarczy – potrzeba i szanse zmian	631
Mariusz Zieliński: Wpływ realizacji koncepcji CSR na wycenę spółek akcyjnych.....	642

Summaries

Łukasz Arendt: Skill-biased technical change or polarisation of the Polish labour market – remarks.....	13
Agnieszka Barczak: Application of selected quantitative methods in the analysis of passenger air traffic in Poland.....	26
Ryszard Barczyk: The role of monetary policy in the stabilization of the Polish economy in the years 2000-2014	36

Tomasz Bernat: Entrepreneurship of students vs. additional non-university activities.....	48
Przemysław Borkowski: Aplikacja metody referencyjnej oceny projektów inwestycyjnych w sferze realnej.....	58
Przemysław Borkowski: Metoda analizy ryzyka w inwestycjach infrastrukturalnych.....	69
Agnieszka Bretyn: Young consumers towards the shadow economy in Poland.....	83
Sławomir Czetwertyński: Economics of copying vs. social benefits.....	93
Karolina Drela: Labor market and working poor.....	104
Małgorzata Barbara Fronczek: Trade in ICT goods – Poland in comparison to the world.....	114
Aleksandra Grabowska-Powaga: Social capital in family business.....	126
Artur Grabowski: Ordoliberal category of a property and a modern aspect of a sector of German soccer enterprises.....	134
Alina Grynia: Innovation of the Baltic countries: potentials and barriers.....	144
Anna Horodecka: Koncepcja natury ludzkiej jako siła napędowa zmian w ekonomii na przykładzie koncepcji człowieka w ekonomii feministycznej i neoklasycznej.....	155
Michał Jurek: Znaczenie banków dla funkcjonowania sektora realnego w wybranych krajach UE.....	166
Grażyna Karmowska: Taxonomic methods to evaluate the variation in the standards of living in the countries of post-socialist Europe.....	176
Magdalena Knapieńska: Effectiveness of labor market policy – theoretical and practical aspects.....	187
Andrzej Koza: Situation of persons with disabilities on the labor market and its impact on the financial situation of the State Fund for Rehabilitation of the Disabled Persons.....	198
Jakub Kraciuk: <i>Homo economicus</i> paradigm in terms of development of heterodox economics.....	211
Anna Krzysztofek: Reflections about the notion of responsibility.....	220
Wojciech Leoński: Corporate volunteering as an instrument of CSR.....	233
Agnieszka Łopatka: Level and reasons for differences of salaries in Poland.....	243
Iwona Maciejczyk-Bujnowicz: Zmiany w przepływach kapitału w procesie integracji Unii Europejskiej – wybrane aspekty.....	253
Marta Maier: Ageing society as a challenge for social and family policy.....	267
Agnieszka Malkowska: Assessment of the development of a border area using Zachodniopomorskie Voivodeship as an example.....	275
Paweł Marszałek: Wybrane procesy wpływające na współczesne systemy bankowe.....	285
Danuta Miłaszewicz: Social competence of Polish and Lithuanian students – comparative analysis.....	296

Dorota Milek, Karolina Kapusta: Konkurencyjność regionów w kontekście inteligentnej specjalizacji (na przykładzie Świętokrzyskiego)	306
Rafał Nagaj: Incomes and willingness of students to perform altruistic actions	317
Mariusz Nyk: Imperfections of the labor market in the context of the functioning of trade unions	327
Magdalena Olczyk: Competitiveness in economic literature – bibliometric analysis	338
Monika Pasternak-Malicka: Minimum wage as a tool used to reduce the labor market grey area	349
Barbara Pawłowska: Towards sustainable development – review of effects of actions in Poland.....	362
Renata Pęciak: The origin of the regulation approach in the French economic theory.....	373
Adriana Politaj: Employers from the open labor market and their role in the counteracting of unemployment among persons with disabilities	383
Joanna Prystrom: Innovativeness vs. competitiveness of Luxembourg economy.....	399
Małgorzata Raczkowska: The issue of gender in economics	412
Magdalena Ratalewska: Determinants of the development of creative industries.....	421
Hanna Soroka-Potrzebna: Regional diversity of SME sector	431
Małgorzata Sosińska-Wit, Karolina Gałązka: Effect of cooperation with R&D sector on SME’s innovation based on survey	440
Joanna Spychała: Evaluation of morphological characteristics of cyclical fluctuations in Poland in 2001-2013	452
Joanna Stawska: The impact of the monetary and fiscal authorities (policy mix) on the functioning of enterprises in Poland	462
Piotr Szkudlarek: Trust as a component of social capital	472
Jarosław Szostak: Ekonomiczna treść kategorii wartości	483
Andrzej Szuwarzyński: Assessment of the health policy impact on the quality of life of ageing population in the European Union countries	493
Arkadiusz Świadek, Barbara Czerniachowicz: Innovation activity in regional industrial systems vs. economic cycle on the example of the Dolnośląskie Voivodeship	503
Michał Świtlyk, Artur Wilczyński: Application of Malmquist index to examine changes in the efficiency of public universities	514
Dariusz Tłoczyński: The role of state in shaping the competition in the Polish air transport market	525
Roman Tylżanowski: External sources of funding of technology transfer in high-tech manufacturing sector in Poland.....	535

Grażyna Węgrzyn: Human resources in the European Union – opportunities and threats	545
Danuta Witczak-Roszkowska, Karolina Okła: Disposition to financial emigration among the students of the Świętokrzyskie Voivodeship.....	555
Katarzyna Włodarczyk: Generation 50+ in Poland – suspected of exclusion?.....	566
Agnieszka Wojewódzka-Wiewiórska: Participation of inhabitants in building commune development strategy as a manifestation of social capital in rural areas	577
Jarosław Wolkonowski: Causes and structure of emigration of Polish citizens after the accession to the European Union	587
Jacek Wychowanek: Tradition in the aspect of building the competitiveness of a small-sized enterprise.....	601
Urszula Zagóra-Jonszta: Adam Smith about ownership	614
Magdalena Zalewska-Turzyńska: Model komunikacji CSR w świetle podejścia H. Lasswella	623
Ewa Zeman-Miszewska, Maciej Miszewski: Economic governance and economic order – need and opportunities of changes	631
Mariusz Zieliński: The impact of CSR concept on the valuation of stock companies	642

Adriana Politaj

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

e-mail: apolitaj@gmail.com

PRACODAWCY Z OTWARTEGO RYNKU PRACY I ICH ROLA W PRZECIWDZIAŁANIU BEZROBOCIU OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

EMPLOYERS FROM THE OPEN LABOR MARKET AND THEIR ROLE IN THE COUNTERACTING OF UNEMPLOYMENT AMONG PERSONS WITH DISABILITIES

DOI: 10.15611/pn.2015.401.35

Streszczenie: Osoby niepełnosprawne są mniej konkurencyjne na rynku pracy niż osoby pełnosprawne, a ich zatrudnianie wymaga stworzenia odpowiednich warunków pracy i pomocy finansowej. W Polsce przez wiele lat głównym miejscem pracy tych osób były zakłady pracy chronionej. Od początku XXI wieku ta sytuacja podlega systematycznym zmianom i coraz więcej miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych jest tworzonych przez pracodawców z otwartego rynku pracy. Największym zainteresowaniem pracodawców z otwartego rynku pracy cieszą się osoby niepełnosprawne w stopniu najcięższym, i to ze schorzeniami specjalnymi, zatrudnianie bowiem takich osób uprawnia do otrzymania największych dotacji do ich zatrudnienia. W latach 2008–2014 w Polsce zwiększono zatrudnienie o prawie 36 tys. osób niepełnosprawnych, wyłącznie dzięki pracodawcom z otwartego rynku pracy. W tym samym okresie zakłady pracy chronionej zmniejszyły zatrudnienie o 22 tys. osób niepełnosprawnych. Pracodawcy z otwartego rynku pracy uzyskali wzrost udziału w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych z 19,3% w 2008 roku do 42,4% w 2014. Fakt ten powoduje, że wkrótce otwarty rynek stanie się głównym miejscem pracy osób niepełnosprawnych.

Słowa kluczowe: osoby niepełnosprawne, bezrobocie, przeciwdziałanie bezrobociu.

Summary: People with disabilities are less competitive in the labor market than people without disabilities, and their employment needs special working conditions and financial assistance. In Poland, for many years the main place of work of these people were sheltered workshops. Since the beginning of the twenty-first century, this situation has been the subject of systematic changes and more and more jobs for people with disabilities are created by employers from the open labor market. Employers from the open labor market are mainly interested in people with the most severe disabilities and with special diseases, because the employment of such persons entitle them to receive the largest subsidies to their employment. In the years 2008-2014 the employment of people with disabilities increased to almost 36,000 people, only thanks to employers from the open labor market. At the same time, sheltered

workshops decreased employment by 22,000 persons with disabilities. The participation of employers from the open labor market in the employment of people with disabilities grew from 19.3% in 2008 to 42.4% in 2014. It proves that they will soon become the main place of employment of people with disabilities in Poland.

Keywords: people with disabilities, unemployment, counteracting of unemployment.

1. Wstęp

W wielu krajach znaczny udział procentowy osób niepełnosprawnych w społeczeństwie stanowi istotny problem ze względu na ich niewystarczającą aktywność zawodową. Populacja tych osób charakteryzuje się niskim wskaźnikiem zatrudnienia, który jest znacząco niższy niż w przypadku osób bez niepełnosprawności. Osoby niepełnosprawne są również bierne zawodowo, często nie szukają pracy, wskazując jako przyczynę zły stan zdrowia [EUROSAI 2011, s. 3]. Z drugiej strony, wiele firm zdaje sobie sprawę, że osoby niepełnosprawne są wydajne, przydatne w pracy i niezawodne, a ich praca przynosi im wymierne korzyści finansowe. Ponadto zatrudnianie osób niepełnosprawnych wraz z osobami pełnosprawnymi jest postrzegane przez wielu pracodawców jako ważne m.in. z punktu widzenia wizerunkowego i realizacji społecznej odpowiedzialności biznesu, stanowi też ważny element w procesie ich rehabilitacji zawodowej i integracji społecznej. Niektóre firmy angażują się również w rozwój produktów i usług dla osób niepełnosprawnych, dostrzegając w tym obszarze znakomitą szansę na rozwój firmy, a zatrudniane osoby niepełnosprawne wykorzystywane są w procesie projektowania i realizacji produkcji [*Disability in the Workplace...* 2010].

W zdecydowanej większości przypadków osoby niepełnosprawne zatrudniane są niejako z przymusu, gdyż ciąży na pracodawcach taki obowiązek prawny, pod rygorem kar finansowych za ich niezatrudnianie¹. Pracodawcy zatrudniają również osoby niepełnosprawne dla korzyści finansowych, w wielu krajach bowiem zatrudnianiu takich osób towarzyszy bezpośrednia pomoc finansowa udzielana na organizację stanowisk pracy, na pokrycie kosztów płacowych oraz na dostosowanie infrastruktury do potrzeb osób niepełnosprawnych. Poza tym kooperacja z pracodawcami zatrudniającymi znaczny odsetek osób niepełnosprawnych umożliwia uzyskanie ulg we wpłatach kar, obniżenie wymaganego ustawowo odsetka zatrudnienia osób niepełnosprawnych, obniżenie lub niekiedy całkowite zwolnienie z obowiązku płacenia kar za niezatrudnianie osób niepełnosprawnych.

Powyższe stymulanty zatrudnienia osób niepełnosprawnych stają się coraz bardziej zauważalne przez pracodawców nieoferujących specjalnych warunków zatrudnienia osobom niepełnosprawnym, określanych jako pracodawcy z niechronionego (otwartego) rynku pracy. Wpisuje się to w zmiany koncepcji rehabilitacji zatrud-

¹ System nakładający obowiązek zatrudniania określonego odsetka osób niepełnosprawnych określany jest jako kwotowy i stosowany w zdecydowanej większości krajów wysoko rozwiniętych.

nieniowej i realizacji procesu reintegracji społecznej, polegającej na odchodzeniu od zatrudnienia chronionego na rzecz zatrudnienia tych osób przez pracodawców z otwartego rynku pracy, zwłaszcza w zakresie osób najlżej niepełnosprawnych.

Celem niniejszego opracowania jest próba oceny zachodzących zmian na rynku pracy osób niepełnosprawnych, a zwłaszcza ustalenia roli, jaką spełniają pracodawcy z otwartego i chronionego rynków pracy w procesie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Autorka na potrzeby niniejszego opracowania sformułowała następującą hipotezę badawczą: W latach 2008–2014 obserwuje się systematyczny wzrost znaczenia pracodawców z otwartego rynku pracy w procesie zatrudnienia i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce, niekiedy wbrew intencjom zmian zachodzących w finansowaniu zatrudnienia tych osób.

Autorka na potrzeby niniejszego opracowania wykorzystwała następujące metody badawcze: metodę analizy krytycznej piśmiennictwa i aktów prawnych, metodę dedukcji, metody opisu statystycznego z zakresu analizy danych statystycznych.

Zakres czasowy opracowania autorka ustaliła na lata 2008–2014.

2. Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w Polsce w latach 2008–2014

Osoby niepełnosprawne występują w każdym społeczeństwie. W skali ludności całego świata ich odsetek sięga około 10% populacji, czyli ponad 650 mln osób. Szacunkowo 470 mln osób niepełnosprawnych jest w wieku produkcyjnym. W krajach rozwijających się 80% osób niepełnosprawnych żyje poniżej minimum socjalnego lub cierpi biedę. Większość osób niepełnosprawnych w tych krajach żyje na wsi i ma ograniczony dostęp do podstawowych dóbr [*Media Guidelines...* 2010,]. Osoby niepełnosprawne na rynku pracy stanowią trudną grupę społeczną i z reguły objęte są odrębnymi programami rynku pracy. Osoby te są przeciętnie gorzej wykształcone, częściej chorują, mają trudności w poruszaniu się i w komunikacji, są zdecydowanie mniej aktywne zawodowo i rzadziej przystępują do programów rynku pracy niż osoby bez niepełnosprawności [*Annual Disability Statistics...* 2010; Priestley, Roulstone 2009].

Ze względu na swoją niepełnosprawność są narażone na wykluczenie społeczne w większym stopniu niż osoby pełnosprawne. W szczególności niewielką konkurencyjnością cechują się te, które są niepełnosprawne najciężej.

W ciągu ostatniego trzydziestolecia powstało wiele inicjatyw promujących program na rzecz praw osób niepełnosprawnych i przeciwdziałania ich marginalizacji [Barnes, Mercer 2008, s. 172]. Główną wytyczną dla poszczególnych krajów mają być *Standardowe zasady wyrównywania szans osób niepełnosprawnych* opublikowane przez Organizację Narodów Zjednoczonych².

² Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, www.mpips.gov.pl/userfiles/File/mps/ONZ.doc (22.03.2014).

Również w Unii Europejskiej obowiązują przepisy chroniące osoby niepełnosprawne w postaci m.in. Dyrektywy Rady Unii Europejskiej z dnia 27 listopada 2000 r., ustanawiającej ogólne ramy na rzecz równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy³, oraz Rezolucji Rady Unii Europejskiej i przedstawicieli rządów państw członkowskich w sprawie sytuacji osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej⁴.

Pomimo mnogości aktów prawa międzynarodowego i rozwiązań krajowych, mających chronić te osoby przed dyskryminacją na rynku pracy i w życiu społeczno-gospodarczym, ciągle są one zagrożone marginalizacją wskutek swojej niepełnosprawności i wynikającego z tego ponadprzeciętnego bezrobocia.

W Polsce, podobnie jak w innych krajach, przyjęte rozwiązania instytucjonalne i prawne mają sprzyjać zatrudnianiu osób niepełnosprawnych i ich aktywizacji zawodowej. Jak pokazują wyniki badań aktywności ekonomicznej ludności Polski, aktywność ekonomiczna tej subpopulacji jest ciągle znacznie mniejsza niż w przypadku ogółu społeczeństwa w wieku 15 lat i więcej (tab. 1).

Tabela 1. Osoby niepełnosprawne i pełnosprawne na rynku pracy w świetle badań aktywności ekonomicznej ludności Polski w wieku 15 lat i więcej w latach 2008–2014

Rok	Zestawienie średnioroczne							
	Ogółem	Aktywni zawodowo			Bierni zawodowo	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
		razem	pracujący	bezrobotni				
	w tysiącach					w %		
Osoby niepełnosprawne								
2008	3 708	578	508	71	3 130	15,6	13,7	12,3
2009	3 506	552	485	67	2 954	15,7	13,8	12,1
2010	3 359	566	485	81	2 793	16,8	14,4	14,4
2011	3 341	569	486	83	2 773	17,0	14,5	14,6
2012	3 361	585	495	91	2 782	17,4	14,7	15,5
2013	3 320	575	478	97	2 746	17,3	14,4	16,9
2014	3 272	568	484	84	2 705	17,4	14,8	14,8
Osoby pełnosprawne								
2008	27 665	16 433	15 292	1 140	11 232	59,4	55,3	6,9
2009	27 954	16 728	15 383	1 344	11 226	59,8	55,0	8,0
2010	27 596	16 557	14 989	1 569	11 039	60,0	54,3	9,5
2011	27 662	16 652	15 077	1 575	11 009	60,2	54,5	9,5
2012	27 678	16 755	15 096	1 659	10 916	60,5	54,5	9,9
2013	27 717	16 786	15 091	1 696	10 930	60,6	54,4	10,1
2014	27 713	16 861	15 378	1 483	10 852	60,8	55,5	8,8

Źródło: dane Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach-/bael/>

³ Dz. Urz. WE L 303/16 z dnia 2.12.2000 r.

⁴ Dz. Urz. WE C75/01 z dnia 17.03.2008 r.

W latach 2008–2014 aktywnych zawodowo osób z niepełnosprawnością (tj. poszukujących pracy lub będących bezrobotnymi) było od 15,6% do 17,4% wśród ogółu ludności niepełnosprawnej w wieku 15 lat i więcej. W tym samym okresie wśród osób pełnosprawnych odsetek ten wynosił od 59,4% do 60,8%. Zatem średnio prawie trzyipółkrotnie rzadziej osoby niepełnosprawne cechowały się aktywną postawą na rynku pracy niż osoby bez niepełnosprawności.

Również pod względem innych parametrów oceny aktywności zawodowej osoby niepełnosprawne wypadają zdecydowanie gorzej niż osoby pełnosprawne. Wskaźnik zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych wynosił niecałe 15%, natomiast u pozostałych osób średnio prawie 55%. Osoby niepełnosprawne częściej były bezrobotne. Dysproporcje w stosunku do osób pełnosprawnych w zakresie stopy bezrobocia były w całym okresie znaczne i wynosiły od ponad 4 do prawie 7 punktów procentowych.

3. Pracodawcy osób niepełnosprawnych w Polsce w latach 2008–2014

Od początku funkcjonowania w Polsce gruntownie przebudowanego systemu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnej, opartego na systemie kwotowym⁵ [Thorton 1998, s. 6–8], tj. od 1991 roku (wprowadzonego na mocy Ustawy z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych)⁶, głównym miejscem pracy były zakłady pracy chronionej – utworzone jako alternatywa dla anachronicznych organizacyjnie spółdzielni inwalidów. Pracodawcy z otwartego rynku pracy stanowili zdecydowaną mniejszość, jeżeli chodzi o rolę na rynku pracy osób niepełnosprawnych. Początki zmian na polskim rynku pracy osób niepełnosprawnych datuje się po roku 2000. W tym bowiem roku po raz pierwszy zmniejszyła się liczba zakładów pracy chronionej i ta tendencja spadkowa systematycznie postępuje⁷.

Zgoła odmiennie prezentuje się sytuacja pracodawców z otwartego rynku pracy. Jak pokazują dane pochodzące z Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODiR), działającego w strukturach Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), pracodawcy nieposiadający statusu zakładu pracy chronionej stopniowo zaczęli zyskiwać na znaczeniu jako pracodawcy osób niepełnosprawnych. Proces ten jest widoczny także w latach 2008–2014 (tab. 2).

W latach 2008–2014 liczba pracodawców osób niepełnosprawnych wzrosła dwuipółkrotnie. Stało się to głównie wskutek ponadtrzykrotnego wzrostu liczby pracodawców z otwartego rynku pracy. Liczba zakładów pracy chronionej w tym samym okresie zmniejszyła się prawie o połowę.

⁵ System kwotowy polega na stosowaniu prawnego obowiązku osiągnięcia określonego minimalnego odsetka zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

⁶ DzU 1991, nr 46, poz. 201, z późn. zm.

⁷ Dane Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Tabela 2. Liczba pracodawców osób niepełnosprawnych i zatrudnianych osób niepełnosprawnych, zarejestrowanych w SODiR w latach 2008–2014 (stan w końcu roku)

Wyszczególnienie	Lata						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Pracownicy niepełnosprawni ogółem	191 397	232 057	250 450	230 887	230 647	239 234	228 976
w zakładach pracy chronionej	154 506	177 626	186 253	163 827	154 743	158 960	131 930
na otwartym rynku pracy	36 891	54 431	63 922	66 989	75 891	80 274	97 016
Pracodawcy ogółem, w tym:	9 281	13 596	16 086	17 481	18 740	20 710	23 524
zakłady pracy chronionej	2 146	2 087	2 003	1 807	1 437	1 392	1 263
Średnie zatrudnienie osób niepełnosprawnych w jednym zakładzie pracy chronionej	72,0	85,1	93,0	90,7	107,7	114,2	104,5
otwarty rynek pracy	7 134	11 507	14 075	15 671	17 302	19 318	22 260
Średnie zatrudnienie osób niepełnosprawnych u jednego pracodawcy na otwartym rynku pracy	5,2	4,7	4,5	4,3	4,4	4,2	4,4

Źródło: dane Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji, Warszawa 2015.

Pracodawcy z otwartego rynku pracy w znacznym stopniu wypełnili lukę po systematycznie likwidowanych zakładach pracy chronionej, przejmując zwalnianych z zakładów pracy chronionej pracowników niepełnosprawnych. Wskazuje na to względnie stały poziom liczby pracowników niepełnosprawnych – średnio 229 tys. osób. Przy czym zatrudnienie osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej spadło z 154,5 tys. osób w 2008 roku do 131,9 tys. w 2014 (w ciągu siedmiu kolejnych lat pracodawcy posiadający status pracy chronionej obniżyli zatrudnienie tych osób o ponad 22 tys.), natomiast na otwartym rynku pracodawcy zwiększyło się zatrudnienie takich osób o ponad 60 tys.

Biorąc pod uwagę średnie zatrudnienie osób niepełnosprawnych u jednego pracodawcy na otwartym rynku pracy, należy wskazać, że przeciętny pracodawca nie zwiększał zatrudnienia osób niepełnosprawnych w tym okresie. W 2008 roku przeciętny pracodawca z tego rynku zatrudniał średnio 5,2 osoby niepełnosprawnej, w 2014 roku już tylko 4,4. W tym samym okresie przeciętny pracodawca z chronionego rynku pracy zwiększył zatrudnienie osób niepełnosprawnych z 72 osób w 2008 roku do 104,5 osoby w 2014 (w 2013 roku było to nawet 114,2 osoby). Zatem wzrost liczby zatrudnionych osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy odbył się wskutek wzrostu liczby pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, a nie w wyniku wzrostu liczby zatrudnianych osób przez poszczególnych pracodawców.

4. Zmiany zasad dofinansowania zatrudnienia jako źródło zmian sytuacji na rynku pracy 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 stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb i warunków pracy osób niepełnosprawnych, jak i z powodu zmniejszonej wydajności oraz częstszej absencji w pracy, a także dodatkowych przywilejów pracowniczych pracowników niepełnosprawnych [Koza 2013, s. 70 i nast.; Politaj, Koza 2013, s. 56–59].

Wzorem wielu państw zachodnich, stosujących dopłaty do wynagrodzeń oraz dofinansowanie kosztów tworzenia stanowisk prac dla osób niepełnosprawnych jako formy rekompensat i zachęt do zatrudniania osób niepełnosprawnych, również w Polsce stosuje się podobne narzędzia stymulacji pracodawców do zatrudniania takich osób. Źródłem ich finansowania są środki PFRON.

W latach 2008–2014 wielokrotnie zmieniały się kwoty udzielanej pomocy finansowej pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne. Wynikało to, po pierwsze, ze zmian procentowych stawek dofinansowania, po drugie, ze zmian zasad wyliczania dotacji do zatrudnienia. Szczególną zmianą było jednak wprowadzenie od kwietnia 2014 roku zrównania kwot dofinansowania pomiędzy otwartym i chronionym rynkiem pracy.

Kwoty dotacji przyznawanej pracodawcom osób niepełnosprawnych z PFRON do 2008 roku ustalano i przekazywano w odmienny sposób niż w późniejszym okresie. Kwota refundacji ustalana była na podstawie najniższego wynagrodzenia i przekazywana raz na dwa miesiące. Ustalanie kwoty dotacji obejmowało wykazanie przez pracodawcę zwiększonych kosztów zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, chyba że pracodawca z tego zrezygnował, wówczas mógł skorzystać ze znacznie mniej korzystnego dofinansowania w formie zryczałtowanej. W przypadku udokumentowania takich kosztów pracodawcy mogli otrzymać dotację do wysokości 130% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym, 110% w przypadku osób z niepełnosprawnością umiarkowaną i 50% z niepełnosprawnością lekką. Oprócz tego pracodawca mógł dostać 100% kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne. W sytuacji gdy pracodawca zatrudniał osoby ze schorzeniami specjalnymi⁸, powyższe limity zwiększano o 75% najniższego wynagrodzenia. W obu wypadkach ustalania dotacji do zatrudnienia kwota nie mogła przekroczyć kwoty faktycznie poniesionych kosztów wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej. Od 1 stycznia 2009 roku uproszczono dofinansowa-

⁸ Schorzenia specjalne to: choroba psychiczna, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsja oraz utrata wzroku. Zatrudnianie takich pracowników niepełnosprawnych uprawnia do otrzymania zwiększonej dotacji do zatrudnienia.

Tabela 3. Kwoty maksymalnego dofinansowania z PFRON wynagrodzeń osób niepełnosprawnych w latach 2009–2014 na chronionym i niechronionym rynkach pracy

Wyszczególnienie	Okres obowiązywania					
	2009- -2011	I-VI 2012	VII-VIII 2012	IX-XII 2012	I 2013-III 2014	IV-XII 2014
otwarty rynek pracy						
stopień znaczny, w tym:	1 429,12	1 518,44	1 607,76	1 746,36	1 890,00	1 800,00
ze schorzeniami specjalnymi	2 296,80	2 411,64	2 526,48	2 744,28	2 970,00	2 400,00
stopień umiarkowany	1 250,48	1 116,50	1 027,18	1 115,73	1 050,00	1 125,00
ze schorzeniami specjalnymi	2 067,12	1 894,86	1 780,02	1 933,47	1 890,00	1 725,00
stopień lekki, w tym:	535,92	446,60	401,94	436,59	420,00	450,00
ze schorzeniami specjalnymi	1 148,40	1 033,56	976,14	1 060,29	1 080,00	1 025,00
chroniony rynek pracy						
stopień znaczny, w tym:	2 041,60	2 169,20	2 296,80	2 494,80	2 700,00	1 800,00
ze schorzeniami specjalnymi	2 552,00	2 679,60	2 807,20	3 049,20	3 300,00	2 400,00
stopień umiarkowany	1 786,40	1 595,00	1 467,40	1 593,90	1 500,00	1 125,00
ze schorzeniami specjalnymi	2 296,80	2 105,40	1 977,80	2 148,30	2 100,00	1 725,00
stopień lekki, w tym:	765,60	638,00	574,20	623,70	600,00	450,00
ze schorzeniami specjalnymi	1 276,00	1 148,40	1 084,60	1 178,10	1 200,00	1 025,00

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

nie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych, ustanawiając jedną kwotę dotacji do wynagrodzenia (łącznie w sobie płacę netto i składki na ubezpieczenia społeczne). Równocześnie wprowadzono ograniczenie dofinansowania do kwoty stanowiącej 90% faktycznie poniesionych miesięcznych kosztów płacy⁹, a w przypadku pracodawców wykonujących działalność gospodarczą, w rozumieniu przepisów o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej, 75% tych kosztów. Pracodawcy z otwartego rynku pracy mogli otrzymać dofinansowanie na poziomie 70% kwot przypadających zakładom pracy chronionej, a w przypadku gdy dofinansowanie dotyczyło osoby niepełnosprawnej z orzeczonym schorzeniem specjalnym – na poziomie 90% kwot przypadających zakładom pracy chronionej.

Od II kwartału 2014 roku wysokość dotacji uzależniono jedynie od stopnia niepełnosprawności i posiadania schorzenia specjalnego, a nie od rodzaju pracodawcy.

⁹ Koszty płacowe w tym przypadku to: wynagrodzenie brutto oraz składki pracodawcy na ubezpieczenia: emerytalne, rentowe i wypadkowe, naliczone od tego wynagrodzenia, wraz ze składkami na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

W tabeli 3 autorka prezentuje zestawienie kwot przysługującego dofinansowania na pracownika niepełnosprawnego, zatrudnianego u pracodawcy działającego w warunkach chronionych oraz niechronionych w latach 2009–2014¹⁰.

W okresie od 2009 roku do marca 2014 roku kwota dofinansowania do zatrudnienia przysługująca na pracownika ze znaczną niepełnosprawnością i z orzeczeniem specjalnych schorzeń, w przypadku gdy pracował on na otwartym rynku pracy, wzrosła z 2296,80 zł do 2970 zł, czyli o 673,20 zł.

Od II kwartału 2014 na takiego pracownika przekazywano pracodawcy kwotę o 570 zł mniejszą niż w marcu 2014 roku, lecz o 103,20 zł większą niż w latach 2009–2011. W przypadku dotacji na pracowników bez orzeczenia specjalnego schorzenia wzrost kwot dotacji w okresie od 2009 roku do marca 2014 roku sięgnął 460,88 zł. Od kwietnia 2014 roku pracodawca na takiego pracownika otrzymywał dofinansowanie o 90 zł mniejsze niż w marcu tego roku, a w porównaniu z kwotą z okresu 2009–2011 o 370,88 zł większą.

W przypadku dofinansowania zatrudnienia pracowników z umiarkowanym i lekkim stopniami niepełnosprawności kwoty dotacji w okresie 2009 – marzec 2014 spadły, i to dość wyraźnie. Pracodawca osoby niepełnosprawnej umiarkowanie z orzeczonym schorzeniem specjalnym w latach 2009–2011 mógł liczyć na dotację do kwoty 2067,12 zł. Natomiast w marcu 2014 roku maksymalna kwota tego typu wsparcia zatrudnienia osoby niepełnosprawnej mogła wynieść już o 177,12 zł mniej. Jeżeli pracownik niepełnosprawny nie miał orzeczonego schorzenia specjalnego, to w tym okresie zmniejszono na niego miesięczne dofinansowanie o 200 zł. Jeśli zaś pracownik miał lekki stopień niepełnosprawności i schorzenie specjalne, obniżono mu dofinansowanie do wynagrodzenia o 68,40 zł. W przypadku gdy nie miał orzeczenia o schorzeniu specjalnym, zmniejszono miesięczną dotację na jego płacę w tym okresie o prawie 116 zł. Od II kwartału 2014 roku dofinansowanie pracowników niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym i lekkim wzrosło w przypadku osób bez orzeczenia schorzenia specjalnego. Natomiast w przypadku osób z orzeczonym schorzeniem specjalnym nastąpił spadek kwot dotacji w porównaniu z poprzednim okresem.

Zmiany dofinansowania zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych przez pracodawców posiadających status pracy chronionej miały podobny przebieg, gdyż w latach 2009–2013 i w I kwartale 2014 kwoty dofinansowania pracowników zatrudnionych przez pracodawców na otwartym rynku pracy stanowiły 70% kwot przysługujących pracodawcom działającym w warunkach chronionych, jeżeli pracownik nie miał orzeczenia o schorzeniu specjalnym, i 90% kwot dotacji w zakładach pracy chronionej, jeśli takie orzeczenie posiadał.

¹⁰ Do 2008 roku obowiązywały odmienne zasady dofinansowania wynagrodzeń osób niepełnosprawnych niż wprowadzone od 2009 roku. Osobno refundowano wynagrodzenia w części wynagrodzenia za pracę w kwotach netto i osobno w części za składki na ubezpieczenia społeczne. Część dotyczącą składek PFRON przekazywał bezpośrednio ZUS. Dodatkowo inne były progi dofinansowania na otwartym i chronionym rynku pracy i ze względu na ich brak porównywalności z wprowadzonymi zasadami dofinansowania od 2009 roku autorka je pominęła.

Zmiany kwot dofinansowania wynagrodzeń zatrudnianych pracowników niepełnosprawnych wywołały zmiany w ich zatrudnieniu. W latach 2008–2014 zauważa się generalny wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w szczególności legitymujących się schorzeniami specjalnymi (tab. 4).

Tabela 4. Pracownicy niepełnosprawni zarejestrowani w SODiR według stopnia niepełnosprawności i głębokości schorzenia w latach 2008–2014 (stan w końcu roku)

Wyszczególnienie	Lata						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Pracownicy niepełnosprawni ogółem	191 397	232 057	250 450	230 887	230 647	239 234	228 976
w tym ze schorzeniami specjalnymi	27 308	31 037	35 282	40 596	47 751	54 296	59 087
Ze znacznym stopniem niepełnosprawności	8 103	9 586	10 820	13 446	15 070	16 608	17 745
w tym ze schorzeniami specjalnymi	3 184	3 489	3 949	4 774	5 526	6 180	6 767
Z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności	73 228	97 616	115 788	118 130	134 120	148 225	144 078
w tym ze schorzeniami specjalnymi	13 104	15 349	18 850	25 258	31 605	36 867	41 083
Z lekkim stopniem niepełnosprawności	110 065	124 854	123 842	99 312	81 458	74 402	67 153
w tym ze schorzeniami specjalnymi	11 019	12 199	12 484	10 564	10 620	11 248	11 236

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PFRON – SODiR.

W tym okresie liczba osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w PFRON (w SODiR) wzrosła o blisko 20%, natomiast takich osób dodatkowo legitymujących się schorzeniami specjalnymi wzrosła ponaddwukrotnie.

Pracodawcy z otwartego rynku pracy w latach 2008–2014 zwiększyli zatrudnienie osób niepełnosprawnych ogółem ponaddwuipółkrotnie, a ze schorzeniami specjalnymi blisko siedmiokrotnie, pracodawcy zaś z rynku chronionego ograniczyli zatrudnianie osób niepełnosprawnych o 22,6 tys. osób, czyli o prawie 15%, lecz zwiększyli zatrudnienie o ponad 15,7 tys. osób (czyli o ponad 60%), jeśli miały orzeczone schorzenia specjalne (tab. 5).

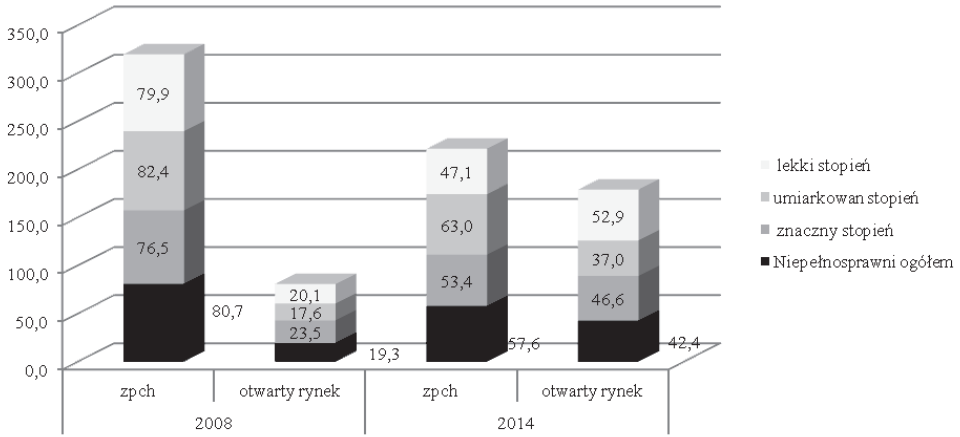
Największy przyrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych nastąpił w grupie osób z orzecznym znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, w szczególności gdy miały orzeczone schorzenia specjalne i głównie w wyniku wzrostu zainteresowania tego typu pracownikami pracodawców z rynku otwartego.

W latach 2008–2014 widoczny jest wyraźny wzrost udziału pracodawców z otwartego rynku pracy w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (rys. 1). W 2008 roku zakłady pracy chronionej zatrudniały 80,7% osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w SODiR, w tym 76,5% niepełnosprawnych w stopniu znacznym, 82,4% w stopniu umiarkowanym i 79,9% w stopniu lekkim.

Tabela 5. Pracownicy niepełnosprawni w zakładach pracy chronionej i na otwartym rynku pracy zarejestrowani w SODiR według stopnia niepełnosprawności i głębokości schorzenia w latach 2008–2014 (stan w końcu roku)

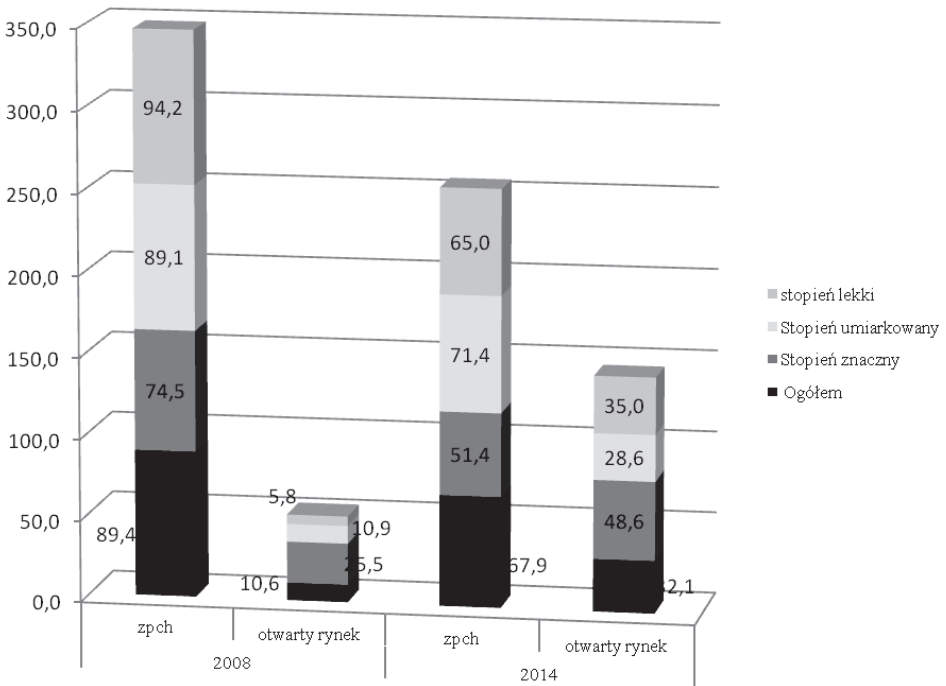
Wyszczególnienie	Lata													
	2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	zpch	otw. rynek	zpch	otw. rynek	zpch	otw. rynek	zpch	otw. rynek	zpch	otw. rynek	zpch	otw. rynek	zpch	otw. rynek
Pracownicy niepełnosprawni ogółem	154 506	36 890	177 626	54 431	186 253	63 922	163 827	66 989	154 743	75 891	158 960	80 274	131 930	97 017
w tym ze schorzeniami specjalnymi	24 426	2 882	25 873	5 079	28 429	6 811	31 397	9 196	35 921	11 828	40 195	14 100	40 131	18 951
Ze znacznym stopniem niepełnosprawności	6 202	1 902	6 576	3 011	7 022	3 795	8 798	4 648	9 418	5 652	9 860	6 747	9 478	8 265
w tym ze schorzeniami specjalnymi	2 371	813	2 296	1 193	2 458	1 491	3 064	1 710	3 368	2 158	3 480	2 701	3 479	3 287
Z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności	60 332	12 896	75 503	22 099	87 343	28 254	86 466	31 628	97 103	37 010	107 034	41 191	90 803	53 249
w tym ze schorzeniami specjalnymi	11 679	1 426	12 693	2 604	15 112	3 717	1 981	5 476	24 470	7 133	28 245	8 622	29 347	11 735
Z lekkim stopniem niepełnosprawności	87 972	22 092	95 547	29 321	91 888	31 873	68 562	30 713	48 223	33 228	42 067	32 335	31 649	35 502
w tym ze schorzeniami specjalnymi	10 376	643	10 884	1 283	10 860	1 603	8 552	2 010	8 082	2 538	8 471	2 778	7 305	3 930

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PFRON – SODiR.



Rys. 1. Udział pracodawców z chronionego i otwartego rynków pracy w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w 2008 i w 2014 roku.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z tab. 5.



Rys. 2. Udział pracodawców z chronionego i otwartego rynków pracy w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych ze schorzeniami specjalnymi w 2008 i w 2014 roku.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z tab. 5.

Pracodawcy z otwartego rynku pracy mieli zatem marginalny udział w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. W ciągu kolejnych sześciu lat ten sektor przedsiębiorstw wyraźnie zwiększył udział w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. W 2014 roku 42,4% osób niepełnosprawnych pracowało na otwartym rynku, czyli o ponad 23 punkty procentowe więcej niż w 2008 roku. Wzrost udziału w zatrudnieniu dotyczył pracowników zarówno ze znacznym, jak i umiarkowanym oraz lekkim stopniami niepełnosprawności. Największy wzrost udziału w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych nastąpił w przypadku zatrudnienia osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim i znacznym.

Jeszcze większe zmiany w zatrudnieniu nastąpiły w przypadku pracowników niepełnosprawnych legitymujących się schorzeniami specjalnymi (rys. 2).

W 2008 roku sektor zakładów pracy chronionej bezwzględnie dominował na rynku pracy osób ze schorzeniami specjalnymi. Przy czym tego typu pracodawcy mieli największy udział w zatrudnieniu osób najlżej niepełnosprawnych. W końcu 2014 roku sytuacja w tym zakresie wyraźnie się zmieniła. Sektor pracodawców z otwartego rynku pracy zatrudniał ponad 42% pracowników ze schorzeniami specjalnymi, a wśród takich osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności aż 48,6%.

5. Wnioski

Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest generalnie gorsza niż osób bez niepełnosprawności. Poniekąd wynika to z ich zdecydowanie mniejszej aktywności w poszukiwaniu zatrudnienia, problemów z wszechobecnymi barierami architektonicznymi i w komunikowaniu się. Problemem dla pracodawców jest ich większa absencja chorobowa, zmniejszona elastyczność w zakresie kształtowania czasu pracy i fizycznych oraz intelektualnych możliwości jej wykonywania. Również barierą w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością mogą być przysługujące tym osobom przywileje pracownicze (m.in. krótszy tydzień pracy, zakaz pracy w porze nocnej i powyżej 7 lub 8 godzin dziennie, dodatkowy urlop rehabilitacyjny, dodatkowa przerwa w pracy na rehabilitację itp.).

W celu pokonania ww. barier zatrudnienia i poprawienia konkurencyjności osób niepełnosprawnych na rynku pracy stworzono system rekompensat finansowych przysługujących pracodawcom w związku z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Głównymi instrumentami finansowymi, mającymi stymulować pracodawców do zatrudniania takich osób, są dotacje na pokrycie kosztów płacowych pracowników niepełnosprawnych oraz stosowanie kar pieniężnych w przypadku niespełnienia obowiązku osiągnięcia minimalnego odsetka zatrudnienia osób niepełnosprawnych w stosunku do całej załogi (w ramach tzw. systemu kwotowego).

Powyższe bodźce finansowe, jak pokazują wyniki badań przeprowadzonych przez autorkę niniejszego opracowania, przynoszą dość zróżnicowane efekty na rynku pracy osób niepełnosprawnych. W latach 2008–2014 obserwuje się duże zmiany roli poszczególnych grup pracodawców osób niepełnosprawnych. W tym

okresie wyraźnie spadała liczba pracodawców działających w warunkach chronionych. Częściowo ich rolę przejęli pracodawcy z otwartego rynku pracy, dla których zatrudnianie osób niepełnosprawnych było, z jednej strony, sposobem na pozyskanie dofinansowania kosztów płacowych, z drugiej zaś umożliwiało unikanie kar finansowych, grożących im w przypadku niespełnienia ustawowego obowiązku osiągnięcia 6% odsetka zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Zróznicowanie kwot dotacji do zatrudnienia i ich uzależnienie od stopnia niepełnosprawności oraz dodatkowe ich zwiększenie w przypadku orzeczonych schorzeń specjalnych miało stworzyć wyraźny podział ról wśród pracodawców osób niepełnosprawnych, polegający na swego rodzaju segmentacji rynku pracy tych osób. Pracodawcy działający w warunkach chronionych mieli stanowić główne miejsce pracy dla osób niepełnosprawnych w najcięższym stopniu (w tym ze schorzeniami specjalnymi), natomiast pracodawcy z otwartego rynku pracy mieli przejąć rolę głównych pracodawców osób niepełnosprawnych najlżej. W świetle przeprowadzonych badań i studiów literaturowych autorka niniejszego opracowania stwierdza, że powyższa segmentacja rynku pracy osób niepełnosprawnych nie do końca się powiodła.

W latach 2008–2014 liczba pracodawców działających w warunkach chronionych uległa zmniejszeniu o ponad 880 tego typu jednostek, czyli o ponad 40%, a cały sektor pracodawców działających w warunkach chronionych zmniejszył zatrudnienie osób niepełnosprawnych o ponad 22,5 tys. osób. Przy czym pracodawcy ci zwiększyli zatrudnienie w grupie osób z niepełnosprawnością w stopniu znacznym i umiarkowanym (zatem najciężej niepełnosprawnych, wymagających szczególnej opieki i warunków pracy) o ponad 33,7 tys. osób. Natomiast sektor ten w grupie osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim zmniejszył zatrudnienie o ponad 56,3 tys. osób.

Osoby niepełnosprawne ze schorzeniami specjalnymi, wymagające szczególnej opieki i warunków pracy, a także indywidualnych programów rehabilitacji, w szczególności są predestynowane do zatrudnienia w warunkach chronionych. W latach 2008–2014 największy wzrost zatrudnienia w tej grupie osób niepełnosprawnych nastąpił w przypadku pracodawców z otwartego rynku pracy. Sektor ten osiągnął przyrost zatrudnienia takich pracowników o prawie 560%. Natomiast pracodawcy z chronionego rynku pracy, pomimo ustawowego nakazu zwiększenia odsetka zatrudnienia takich osób z obowiązującego do końca 2011 roku 10% do 20% od 2012 roku, osiągnęli przyrost zatrudnienia osób ze schorzeniami specjalnymi o 64%. Przyrost zatrudnienia osób ze schorzeniami specjalnymi i z orzeczoną znaczną niepełnosprawnością wyniósł w tym okresie ponad 300%, natomiast wśród pracodawców działających w warunkach chronionych niecałe 47%.

Jeszcze większe dysproporcje w zakresie dynamiki wzrostu zatrudnienia obserwuje się w przypadku osób ze schorzeniami specjalnymi i z orzeczoną niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym. W latach 2008–2014 pracodawcy z rynku

chronionego zwiększyli zatrudnienie takich osób o ponad 150%, natomiast z otwartego rynku pracy aż o 720%.

Pracodawcy z rynku chronionego wyraźnie zmniejszyli zatrudnienie osób ze schorzeniami specjalnymi, jeśli miały orzeczone lekki stopień niepełnosprawności, natomiast pracodawcy z otwartego rynku zwiększyli zatrudnienie takich osób o ponad 500%.

Przedstawione powyżej zmiany w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych obserwowane w latach 2008–2014 są w znacznej mierze skutkiem zmian zasad i kwot dofinansowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych realizowanego z PFRON, jak też zmian ogólnej polityki zatrudnienia wobec osób niepełnosprawnych.

W świetle powyższego autorka stoi na stanowisku, że sektor przedsiębiorstw z otwartego rynku przejął w znacznej mierze rolę zakładów pracy chronionej, i to w grupie osób najcięższej niepełnosprawnych, w szczególności ze schorzeniami specjalnymi. Autorka wiąże taki rozwój sytuacji na rynku pracy osób niepełnosprawnych z kwotami dofinansowania, przysługującymi pracodawcom. Największe dotacje przysługują bowiem na pracownika niepełnosprawnego w stopniu znacznym i umiarkowanym, jeśli mają orzeczone schorzenia specjalne. Stąd jeśli pracodawca z otwartego rynku pracy decydował się na zatrudnienie osoby niepełnosprawnej, to najczęściej była to osoba ze schorzeniami specjalnymi. Zatem ten sektor pracodawców osób niepełnosprawnych zareagował odmiennie od oczekiwania ustawodawcy, wprowadzającego zmiany zasad dofinansowania wynagrodzeń osób niepełnosprawnych.

Autorka ocenia również negatywnie zrównanie kwot dofinansowania zatrudnienia pracowników zatrudnianych na chronionym oraz otwartym rynkach pracy i upatruje w tym działaniu kolejny etap w procesie ograniczania roli sektora pracodawców działających w warunkach chronionych w procesie rehabilitacji zawodowej i zastąpienia ich poprzez pracodawców z otwartego rynku pracy. Równoczesne zmniejszenie kwot dotacji, zwłaszcza w grupie z najcięższymi schorzeniami, mające poprawić złą kondycję finansową Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, w opinii autorki rodzi duże ryzyko spadku zainteresowania zatrudnianiem takich osób ze strony pracodawców (zwłaszcza z sektora zakładów pracy chronionej). Ich zatrudnianie ze względu na rodzaj i głębokość schorzenia wymaga ponoszenia największych kosztów i nakładów organizacyjnych. Ponadto ta subpopulacja osób niepełnosprawnych ma największe przywileje pracownicze i przez to jest najmniej atrakcyjna dla pracodawców, o ile nie towarzyszy ich zatrudnieniu adekwatne do oczekiwań wsparcie finansowe. Pracodawcy z otwartego rynku pracy, na których nie ciążyą rygorystyczne wymogi w zakresie warunków pracy, opieki medycznej i barier architektonicznych, zyskują nad pracodawcami z rynku chronionego przewagę konkurencyjną w procesie konkurowania na rynku pracy osób niepełnosprawnych.

W świetle przeprowadzonych badań i analiz w niniejszym opracowaniu autorka pozytywnie zweryfikowała postawioną we wstępie hipotezę badawczą.

Literatura

- Annual Disability Statistics Compendium: 2009 Rehabilitation Research and Training Center on Disability Statistics and Demographics NIDRR-Funded Center, New York 2010.
- Barnes C., Mercer G., *Niepełnosprawność, Sic!*, Warszawa 2008.
- Disability in the Workplace: Company Practices*, Working Paper no. 3, International Labour Organization Bureau for Employers Activities and Skills and Employability Department, Geneva 2010.
- Dyrektywa Rady Unii Europejskiej z dnia 27 listopada 2000 r., ustanawiająca ogólne ramy na rzecz równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. Urz. WE L 303/16, z dnia 2.12.2000 r.
- EUROSAI, Wspólny Raport NIK. Programy i działania podejmowane na rzecz zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych, Warszawa 2011.
- Koza A., *Zakłady pracy chronionej jako główni pracodawcy osób niepełnosprawnych*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Ekonomiczne Problemy Usług, Uwarunkowania rynkowe rozwoju mikro, małych i średnich przedsiębiorstw – Mikrofirma 2013, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2013.
- Media Guidelines for The Portrayal of Disability*, International Labour Organization. Geneva 2010.
- Politaj A., Koza A., *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w dobie kryzysu gospodarczego. Społeczno-ekonomiczne problemy rynku pracy*, Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 161, red. D. Kotlorz, Katowice 2013, s. 56–59.
- Priestley M., Roulstone A., *Targeting and mainstreaming disability in the 2008-2010 National Reform Programmes for Growth and Jobs*, Academic Network of European Disability Experts, University of Leeds, 2009.
- Rezolucja Rady Unii Europejskiej i przedstawicieli rządów państw członkowskich w sprawie sytuacji osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej, Dz. Urz. WE C75/01 z dnia 17.03.2008 r.
- Thorton P., *Employment Quotas, Levies and National Rehabilitation Funds for Persons with Disabilities: Pointers for Policy and Practice*, International Labour Office, Cornell University, 1998.
- Ustawa z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, DzU 1991, nr 46, poz. 201, z późn. zm.
- Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, DzU 1997, nr 123, poz. 776, z późn. zm.