

**Olga Kowalczyk**

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

---

## **SYTUACJA W ZATRUDNIENIU OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W WOJEWÓDZTWIE DOLNOŚLĄSKIM**

---

**Streszczenie:** w artykule próbowano dokonać diagnozy w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych w województwie dolnośląskim w latach 2004-2013. Uczyniono to na podstawie danych statystycznych zbieranych przez PFRON oraz fragmentarycznej – dostępnej w badanym zakresie – statystyki publicznej GUS. Ze względu na zastosowaną przez obie instytucje różną metodologię gromadzenia danych uzyskany obraz jest niepełny i – co ważniejsze – w niektórych fragmentach ze sobą sprzeczny. Niestety, istnieje niewiele źródeł informacji statystycznych dotyczących badanej zbiorowości w ujęciu regionalnym, z tego powodu potrzebne jest prowadzenie autorskich badań terenowych. W artykule zaprezentowano najważniejsze wnioski płynące z jednego z nich, próbowano ustalić liczebność i cechy społeczne pracujących osób niepełnosprawnych w woj. dolnośląskim, wskazano bariery ograniczające ich aktywność zawodową oraz zaproponowano instrumenty polityki społecznej wobec niepełnosprawności, będące jednocześnie narzędziami walki z wykluczeniem społecznym.

**Słowa kluczowe:** niepełnosprawność, zatrudnienie, PFRON, BAEL, Dolny Śląsk.

DOI: 10.15611/eis.2014.1.07

### **1. Wstęp**

Mimo upływu już długiego czasu od przeprowadzenia w 2011 r. ostatniego Narodowego Spisu Powszechnego, nie są wciąż dostępne szczegółowe dane wówczas zebrane, dotyczące cech społecznych osób niepełnosprawnych. Nie opublikowano na przykład szczegółowych danych regionalnych, charakteryzujących tę zbiorowość. Szczególnie trudno o liczby charakteryzujące cechy społeczne zbiorowości pracujących osób z niepełnosprawnościami mieszkających na danym terenie. Chodzi o informacje co do tego, jakie to są osoby pod względem płci, wieku, wykształcenia, zawodu wyuczonego bądź wykonywanego, rodzaju firmy, w której pracują itd. Podobnie trudno o scharakteryzowanie niepełnosprawnych pozostających poza rynkiem pracy.

Fragmentaryczne, ogólne dane statystyczne można odnaleźć w bieżących analizach GUS BAEL czy opracowaniach ZUS-u. W obu tych instytucjach stosuje się odmienną

metodologię, różne podziały terytorialne<sup>1</sup>. Chcąc porównać pod względem stanu zdrowia Polaków i innych Europejczyków, przeprowadzono Europejskie Ankietowe Badanie Zdrowia, gdzie zastosowano jeszcze inne zasady gromadzenia informacji<sup>2</sup>.

Od wielu lat wiadomo, że brakuje porównywalnych danych statystycznych grupowanych według jednolitych kryteriów. Niestety, nie widać zmian w tym zakresie. Chcąc spróbować rozpoznać sytuację w różnych sferach życia osób z niepełnosprawnościami w ujęciu regionalnym, należy prowadzić autorskie badania własne tej grupy społecznej zamieszkującej na danym terenie. Takie badania się prowadzi; często nie są one do końca wyczerpujące, ponieważ dotyczą tylko jednego lub kilku województw w zakresie jakiegoś wybranego fragmentu życia społecznego<sup>3</sup>.

Celem tego opracowania jest próba ustalenia liczebności i cech społecznych zbiorowości pracujących osób niepełnosprawnych na Dolnym Śląsku. Ponadto wskazane zostaną bariery napotymane przez osoby z niepełnosprawnościami w podejmowaniu aktywności zawodowej. Są one wspólne dla całego kraju, od lat znane i omawiane przez wielu autorów<sup>4</sup>, co niestety nie znaczy, że łatwe w praktycznej eliminacji. Z tego też powodu wymagają ponownego namysłu i zastosowania nowych instrumentów, które zostaną tutaj zaproponowane.

W 2012 r. przeprowadzono badanie terenowe w odniesieniu do województwa dolnośląskiego<sup>5</sup>. Jego celem było ustalenie sytuacji w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych zamieszkujących to województwo. Chodziło o wskazanie wcześniej wspomnianych cech społecznych pracujących niepełnosprawnych, uzupełnionych, o ile to możliwe, takimi informacjami, jak: miejsce ich pracy, forma zatrudnienia, zajmowane stanowisko, poziom uzyskiwanych zarobków. Jedynym źródłem niektórych informacji na ten temat okazał się Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i dane zbierane w tak zwanym systemie obsługi dofinansowań. Nie są to dane dotyczące wszystkich pracujących osób niepełnosprawnych w naszym województwie, lecz tylko tych, których zatrudnienie jest wspierane przez środki pochodzące z PFRON. Zasady tego wsparcia często są zmieniane, co powoduje także zmiany sposobu gromadzenia informacji statystycznych na ten temat i utrudnia dokonywanie porównań w poszczególnych latach. Wobec osób niepełnosprawnych zatrudnionych w firmach

<sup>1</sup> Oddziały ZUS w terenie nie pokrywają się z podziałem terytorialnym na województwa i powiaty.

<sup>2</sup> Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce na podstawie wyników Europejskiego Ankietowego Badania Zdrowia 2009 (EHIS) i Europejskiego Badania Warunków Życia (EU SILC) 2010.

<sup>3</sup> Zob. np. badania dotyczące województwa mazowieckiego [www.pfron.gov.pl](http://www.pfron.gov.pl) czy *Sprawni niepełnosprawni na rynku pracy: możliwości i szanse zawodowe osób z niepełnosprawnościami*, red. A. Lewko, Katowice 2013.

<sup>4</sup> Zob. np. *Skuteczność lokalnego systemu wsparcia na rzecz integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych*, Raport z badań pod red. I. Wóycickiej. Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa 2010.

<sup>5</sup> O. Kowalczyk, *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym – diagnoza i problemy do rozwiązania*, [w:] O. Kowalczyk, K. Gilga, Ł. Jurek, *Aktywność społeczna i poziom życia osób niepełnosprawnych na Dolnym Śląsku*, Wrocław 2012.

funkcjonujących na danym terenie, pozostających poza systemem wsparcia z publicznych środków gromadzonych w PFRON, nie gromadzi się informacji w ujęciu podobnym do tego robionego w funduszu. We wspomnianym badaniu dotyczącym województwa dolnośląskiego próbowano również szukać odpowiedzi na pytania dotyczące powodów niskiej aktywności zawodowej tej grupy społecznej.

W tym artykule zostaną zaprezentowane wybrane najważniejsze ówczesne ustalenia dotyczące lat 2004-2011, uzupełnione dostępnymi bieżącymi danymi statystycznymi.

## **2. Ogólne dane liczbowe dotyczące pracujących osób niepełnosprawnych w województwie dolnośląskim według GUS i BAEL**

Ogólna liczba osób niepełnosprawnych zamieszkujących badane województwo w 2011 r. według NSP wynosiła 383,8 tys., co stanowiło 13,2% ogółu ludności województwa (w 2002 r. – 15,0%, w kraju – 12,2%). Oznacza to, że prawie co ósmy mieszkaniec Dolnego Śląska zadeklarował podczas spisu powszechnego ograniczenie zdolności do wykonywania zwykłych czynności podstawowych dla swojego wieku i/lub miał ważne orzeczenie kwalifikujące go do zaliczenia do zbiorowości osób niepełnosprawnych (w 2002 r. – co siódmy). Liczba osób niepełnosprawnych w ciągu 9 lat zmniejszyła się o ponad 52 tys. (tj. o 12%). W wieku produkcyjnym było takich osób na naszym terenie 180 814<sup>6</sup>.

Według **BAEL** w I kwartale 2013 r. było zatrudnionych w województwie dolnośląskim jedynie 10,6% osób niepełnosprawnych w wieku **16 lat i więcej**, dla Polski ten wskaźnik zatrudnienia wynosił 14,2%. Według **banku danych lokalnych GUS** dla osób w wieku **16-64** wynosił w tym czasie 20,8% na naszym terenie (ogólnie w Polsce był o 0,4 punkta procentowego wyższy) i wzrósł od 2011 r. z poziomu 14,6%. Ogólnie w Polsce według **BAEL** zmiany tego wskaźnika także rejestrowano w tym czasie dla ludności **w wieku produkcyjnym** i wynosiły one w roku 2011 – 22,7%, a w 2013 – 27,6%. Na podstawie tych kilku liczb mamy możliwość zauważenia, jak różna metodologia badań statystycznych wpływa na zmianę obrazu tego samego zjawiska w tym samym czasie.

## **3. Informacje statystyczne dotyczące zatrudniania niepełnosprawnych na Dolnym Śląsku według PFRON**

Przechodząc do prezentacji informacji zebranych dla naszego województwa ze statystyk PFRON, należy rozpocząć od charakterystyki skomplikowanych reguł dostępu do wsparcia środkami z PFRON dla przedsiębiorstw zatrudniających osoby

<sup>6</sup> [www.gus.gov.pl](http://www.gus.gov.pl) (05.02.2014).

z niepełnosprawnościami<sup>7</sup>. Praktycznie zmieniają się one co roku, dlatego też nie będziemy ich tak szczegółowo przedstawiać. Trzeba jednak omówić podstawowe zasady obowiązujące w tym względzie. Ważna jest świadomość tego, kto może z tego systemu skorzystać. Są to następujące podmioty:

- 1) pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej;
- 2) pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%;
- 3) pracodawca zatrudniający w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy mniej niż 25 pracowników.

Pracownikiem, na którego pracodawca z otwartego rynku pracy może uzyskać dofinansowanie, jest osoba mająca orzeczenie o stopniu niepełnosprawności lub o niezdolności do pracy, zatrudniona na umowę o pracę, natomiast nie przysługuje ono na pracowników niepełnosprawnych, z którymi zawarto umowy cywilnoprawne (o dzieło, umowę-zlecenie). Do końca 2008 r. dofinansowanie przysługiwało tylko na pracowników niemających ustalonego prawa do emerytury, w latach 2009-2010 ograniczenie to zostało zniesione, po czym od 01.03.2011 roku zostało przywrócone dla pracowników z ustalonym prawem do emerytury, którzy posiadają lekki lub umiarkowany stopień niepełnosprawności.

Szczegółowe zasady zaliczania osób niepełnosprawnych do wskaźnika zatrudnienia określa ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Ważną kwestią jest to, iż dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzenia w części lub całości finansowanej ze środków publicznych. Zatem w zakładach pracy tzw. sfery budżetowej nie przysługuje.

Wysokość dofinansowania zależy od następujących warunków:

- stopnia niepełnosprawności zatrudnionego,
- szczególnych schorzeń zatrudnionego (choroby psychicznej, upośledzenia umysłowego, epilepsji, niewidzenia),
- typu pracodawcy, u którego niepełnosprawny jest zatrudniony,
- wymiaru czasu pracy pracownika niepełnosprawnego.

W latach 2009-2011 kwota ta wynosiła dla ZPCH:

- 160% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do grupy znacznego stopnia niepełnosprawności;
- 140% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do grupy umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
- 60% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do grupy lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Dla pracowników ze specjalnymi schorzeniami powyższe kwoty dofinansowań zwiększa się o 40% najniższego wynagrodzenia.

---

<sup>7</sup> Zob. [www.pfron.org.pl](http://www.pfron.org.pl).

Pracodawcy niebędący zakładami pracy chronionej, zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełen etat i osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6% oraz pracodawcy zatrudniający mniej niż 25 pracowników w latach 2009, 2010, 2011 mogli uzyskać w związku z zatrudnieniem niepełnosprawnych:

- 70% kwot przysługujących zakładowi pracy chronionej,
- 90% kwot przysługujących zakładowi pracy chronionej, w przypadku gdy dotyczyć ono będzie osób niepełnosprawnych, u których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję, oraz pracowników niewidomych. Od 2011 r. do katalogu schorzeń specjalnych dodano całościowe zaburzenia rozwoju, ale wszystkie schorzenia specjalne muszą być udokumentowane orzeczeniem.

W 2012 r. kwoty dofinansowań dwukrotnie ulegały zmianie i w czasie objętym badaniem dla potrzeb tego opracowania ( 01-06/2012) wynosiły:

Dla zakładów pracy chronionej:

- 1) 170% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
- 2) 125% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- 3) 50% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Wyżej wymienione kwoty dofinansowania zwiększa się o 40% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych, u których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję, oraz niewidomych<sup>8</sup>.

Dla pracodawców innych niż zakłady pracy chronionej:

W pierwszym półroczu 2012 r. pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągającemu wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6% oraz pracodawcy zatrudniającemu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy mniej niż 25 pracowników przysługiwało dofinansowanie w wysokości:

- 1) 70% kwot przysługujących zakładom pracy chronionej,
- 2) 90% kwot przysługujących zakładowi pracy chronionej, w przypadku gdy dotyczyć ono będzie osób niepełnosprawnych, u których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję, oraz pracowników niewidomych.

Natomiast w drugim półroczu 2012 r. obowiązywały zmienione ponownie warunki dofinansowań. Wynosiły one:

---

<sup>8</sup> Zgodnie z art. 26a ust. 1b ww. ustawy o rehabilitacji....

Dla zakładów pracy chronionej:

- 1) 180% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
- 2) 115% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- 3) 45% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Wyżej wymienione kwoty dofinansowania zwiększa się o 40% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych, u których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję, oraz niewidomych.

Dla pracodawców innych niż zakłady pracy chronionej:

W drugim półroczu 2012 r. pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągającemu wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6% oraz pracodawcy zatrudniającemu w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy mniej niż 25 pracowników przysługiwało dofinansowanie w wysokości:

- 1) 70% kwot przysługujących zakładom pracy chronionej,
- 2) 90% kwot przysługujących zakładowi pracy chronionej, w przypadku gdy dotyczyć ono będzie osób niepełnosprawnych, u których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję, oraz pracowników niewidomych.

Jako najniższe wynagrodzenie rozumie się w latach 2009-2012 minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w grudniu 2009 r., tj. 1276 zł<sup>9</sup>. Oprócz wcześniej wspomnianych ograniczeń dofinansowania dotyczących sfery finansowanej ze środków publicznych istnieją także inne ograniczenia:

- Kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekroczyć kwoty 90% faktycznie poniesionych miesięcznych kosztów płacy, a w przypadku pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą, w rozumieniu przepisów o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej, zwanego dalej „pracodawcą wykonującym działalność gospodarczą”, tylko 75% tych kosztów. Przez koszty płacy należy rozumieć wynagrodzenie brutto oraz finansowane przez pracodawcę obowiązkowe składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe naliczone od tego wynagrodzenia i obowiązkowe składki na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.
- Pomoc ze środków funduszu nie może zostać udzielona lub wypłacona pracodawcy wykonującemu działalność gospodarczą:

---

<sup>9</sup> Art. 10 Ustawy z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw, DzU 2010 r., nr 226, poz. 1475.



1) znajdującemu się w trudnej sytuacji ekonomicznej według kryteriów określonych w przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących udzielania pomocy publicznej;

2) na którym ciąży obowiązek zwrotu pomocy, wynikający z wcześniejszych decyzji Komisji Europejskiej, uznających pomoc za niezgodną z prawem oraz ze wspólnym rynkiem;

3) jeżeli udzielenie pomocy w formie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia skutkowałoby przekroczeniem kwoty 10 mln euro rocznej pomocy na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych u tego pracodawcy.

Możliwość korzystania przez pracodawców z dofinansowania ze środków PFRON wymaga dużej elastyczności i ciągłego śledzenia zmieniającego się w tym względzie prawa. Trzeba też pamiętać o instrumentach rynku pracy wynikających z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>10</sup>. Zgodnie z tym aktem prawnym pracodawca może zatrudniać niepełnosprawnego pracownika, nie ponosząc kosztów w tym względzie, jeżeli przyjmie osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w PUP jako bezrobotną i poszukującą pracy na staż lub w ramach przygotowania zawodowego dorosłych. W obu przypadkach nie zostaje zawarty stosunek pracy, zamiast wynagrodzenia wypłacane jest stypendium. Inną formą aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych jest pozyskiwanie ich do wykonywania prac interwencyjnych. Niestety nie dysponujemy danymi statystycznymi obrazującymi skalę wykorzystywania i ich efektywność w stosunku do niepełnosprawnych w naszym województwie.

Zaprezentowane w dalszej części opracowania dane liczbowe pochodzą z PFRON, gdzie są gromadzone w Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODIR) oraz w Ewidencji Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych (EZON) w podziale na trzy typy pracodawców:

- 1) otwartego rynku pracy (RO),
- 2) zakładów pracy chronionej (ZPCH),
- 3) typ mieszany (to pracodawcy zmieniający w danym roku status; w części roku byli ZPCH, a w części funkcjonowali według reguł RO).

W tabeli 1 i na rys. 1 pokazano zmieniającą się liczbę pracodawców korzystających z dotacji z PFRON i zatrudniających niepełnosprawnych pracowników w województwie dolnośląskim na tle innych województw w latach 2004-2011. Widać, że ich liczba w badanym okresie zdecydowanie wzrosła, zarówno w naszym województwie, jak i w skali przeciętnej dla całego kraju: w 2004 r. na Dolnym Śląsku było ich ogółem 506, a w 2011 dwa razy więcej – 1049.

Największy wzrost liczby przedsiębiorstw zatrudniających niepełnosprawnych odnotowano wśród pracodawców z rynku otwartego (w 2004 r. było ich 298, a w 2011 r. liczba ta wzrosła do 911), przy jednoczesnym spadku liczby ZPCH (w roku 2004 było ich na naszym terenie 205, a w 2011 tylko 138).

<sup>10</sup> DzU 2008, nr 69 z późniejszymi zmianami.

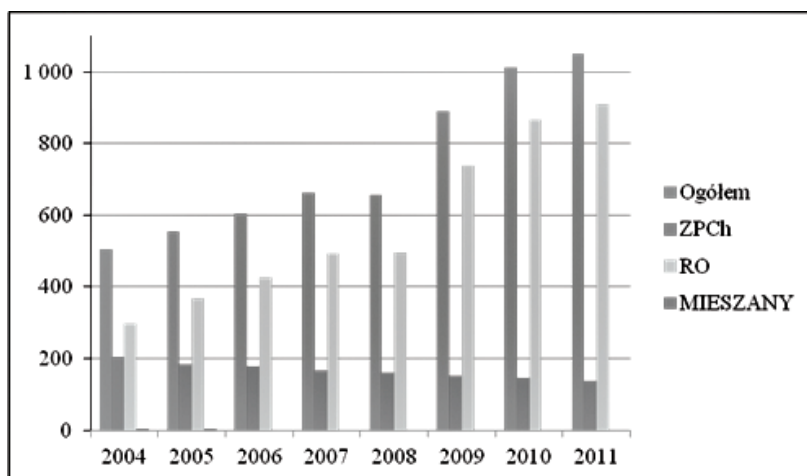
**Tabela 1.** Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne na Dolnym Śląsku na tle innych województw w latach 2004-2011

Kategoria		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Liczba pracodawców ogółem	Dolny Śląsk <sup>a</sup>	506	555	603	661	656	890	1011	1049
	pozostałe województwa <sup>b</sup>	407	450	498	567	575	847	1005	1095
Pracodawcy prowadzący zakłady pracy chronionej	Dolny Śląsk <sup>a</sup>	205	185	177	167	160	153	145	138
	pozostałe województwa <sup>b</sup>	157	148	142	138	132	129	124	111
Pracodawcy na otwartym rynku pracy	Dolny Śląsk <sup>a</sup>	298	369	426	494	496	737	866	911
	pozostałe województwa <sup>b</sup>	249	303	356	428	443	718	881	984
Mieszany typ pracodawcy	Dolny Śląsk <sup>a</sup>	3	1	0	0	0	0	0	0
	pozostałe województwa <sup>b</sup>	0	0	0	0	0	0	1	0

<sup>a</sup> dane pochodzą z grudnia każdego roku

<sup>b</sup> wartość przeciętna liczona dla pozostałych 15 województw

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PFRON.



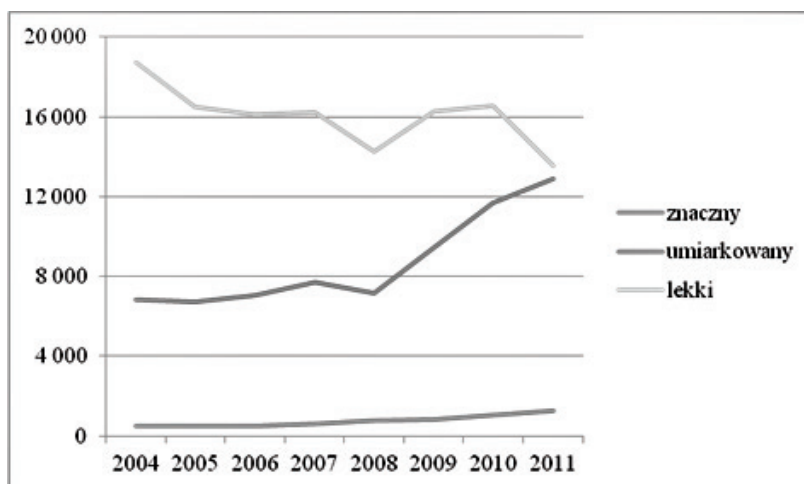
**Rys. 1.** Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne na Dolnym Śląsku w latach 2004-2011

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PFRON.

Analizując powyższe liczby, należy jeszcze raz przypomnieć, że dane z PFRON obejmują tylko firmy i zatrudnionych w nich niepełnosprawnych korzystających



z omówionego wcześniej systemu dofinansowań. Gdy je zestawimy z informacjami pochodzącymi z BAEL podawanymi przez GUS, to otrzymamy zupełnie inny obraz sytuacji. Na przykład w roku 2011 według BAEL było zatrudnionych ogółem na naszym terenie 32 tys. osób niepełnosprawnych, podczas gdy według ewidencji PFRON było ich o ok. 4 tysiące mniej – bo 27 310. Wynika to stąd, że BAEL uwzględniał zatrudnionych w wieku 15 lat i więcej, zatrudnionych także u pracodawców publicznych, mających więcej niż 25 pracowników ogółem, którzy nie osiągnęli jeszcze wskaźnika 6% zatrudnienia uprawniającego do dofinansowań. Dane te zawierają również osoby niepełnosprawne prowadzące działalność gospodarczą lub gospodarstwa albo pomagają w ich prowadzeniu i jednocześnie nie korzystają z refundacji składek na ubezpieczenie społeczne. Jak widać, zbiór ewidencjonowanych pracowników w PFRON nie obejmuje, jak wspomniano wcześniej, całej pracującej populacji niepełnosprawnych, natomiast informacje z BAEL mają charakter szacunkowy. Wynika stąd, że należy podchodzić ostrożnie do informacji pochodzących z obu źródeł. Nie mając jednak lepszego źródła danych statystycznych opisujących sytuację w zatrudnieniu i cechy zatrudnionych osób niepełnosprawnych w naszym województwie, pozostaniemy przy danych z PFRON. Według nich, w latach 2004-2011 najwięcej pracujących osób niepełnosprawnych to ludzie mający orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności, najmniejsza liczba to pracownicy ze stopniem znacznym. Jak widać na rys. 2, liczebność zatrudnionych z poszczególnymi stopniami niepełnosprawności zmieniała się w analizowanym okresie odpowiednio do zachodzących zmian w sposobie dofinansowania – spadała dla osób ze stopniem lekkim, zauważalnie wzrastała dla osób ze stopniem umiarkowanym i lekko zaczęła się podnosić dla najcięższej poszkodowanych.



**Rys. 2.** Liczba pracowników zgłoszonych do EZON na Dolnym Śląsku w latach 2004-2011 w podziale na stopnie niepełnosprawności

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PFRON.

Podobne tendencje odnotowano zarówno na tak zwanym rynku chronionym (w zakładach pracy chronionej), jak i na rynku otwartym. Różnicowanie sposobu dofinansowania obu form zatrudnienia powoduje, że największa liczba osób niepełnosprawnych, w podziale na każdy stopień, znajdowała zatrudnienie na rynku chronionym. Dominacja zatrudnienia chronionego osób niepełnosprawnych szczególnie zauważana jest w grupie ze schorzeniami szczególnymi, to jest z: upośledzeniem umysłowym, niedowidzeniem, schorzeniem psychicznym, epilepsją.

Taka sytuacja ma miejsce od lat w całym kraju. W naszym województwie w roku 2011 w ZPCH znalazło zatrudnienie 23 009 (w 2004 r. – 23 7570) osób niepełnosprawnych, a na rynku otwartym w analogicznym okresie 4672 (w 2004 tylko 2296). Jak widać, pozytywne, wzrostowe zmiany zachodzą głównie na rynku otwartym.

**Tabela 2.** Struktura zatrudnienia na Dolnym Śląsku według wieku i płci w latach 2004-2011

Kategoria		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
Ogółem (K+M)	Ogółem	38 752	33 187	34 060	37 652	32 252	35 776	40 535	45 376	
	w tym	poniżej 25 lat	1 606	1 205	1 162	1 065	862	735	764	1 029
		25-54 lat	27 512	23 649	23 561	25 052	21 066	20 750	21 941	24 521
		55 lat i wyżej	9 634	8 333	9 337	11 535	10 324	14 291	17 830	19 826
Kobiety (K)	Ogółem	16 659	14 039	14 450	16 924	13 966	15 878	18 509	20 308	
	w tym	poniżej 25 lat	491	340	389	398	337	274	319	376
		25-54 lat	13 502	11 607	11 779	13 358	11 172	11 089	12 119	13 436
		55 lat i wyżej	2 666	2 092	2 282	3 168	2 457	4 515	6 071	6 496
Mężczyźni (M)	Ogółem	22 093	19 148	19 610	20 728	18 286	19 898	22 026	25 068	
	w tym	poniżej 25 lat	1 115	865	773	667	525	461	445	653
		25-54 lat	14 010	12 042	11 782	11 694	9 894	9 661	9 822	11 085
		55 lat i wyżej	6 968	6 241	7 055	8 367	7 867	9 776	11 759	13 330

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PFRON.

Chcąc opisać nieco dokładniej zbiorowość zatrudnionych na Dolnym Śląsku niepełnosprawnych pracowników, udało się uzyskać z PFRON dane liczbowe odnośnie do ich cech demograficznych: wieku i płci. W tabeli 2 widzimy, że największą ogółem grupę pracowniczą stanowią osoby w wieku 25-54 lata, co nie dziwi ze względu na dużą rozpiętość wiekową<sup>11</sup>. Najwięcej w tym wieku jest zatrudnionych kobiet, natomiast wśród mężczyzn największą grupę stanowią osoby starsze, mające 55 lat i więcej. Różnica prawdopodobnie wynika stąd, że kobiety po 55 roku życia miały większą szansę, by skorzystać z możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę, natomiast

<sup>11</sup> Niestety nie udało się uzyskać danych dokładniejszych z podziałem na krótsze odcinki czasu.

mężczyźni mieli tę możliwość odroczoną w czasie o 5 lat. W efekcie w ogólnej populacji zatrudnionych niepełnosprawnych w latach 2004-2011 w każdym roku było więcej mężczyzn niż kobiet.

Niestety, nie udało się ustalić wykształcenia pracujących osób niepełnosprawnych ani ich zawodów; dane te nie są dostępne w statystykach gromadzonych w żadnym ujęciu, w odniesieniu do regionów. Podobnie trudno wciąż o dane informujące o branżach czy wielkości przedsiębiorstw, w których w naszym województwie najczęściej znajdują zatrudnienie osoby z niepełnosprawnościami.

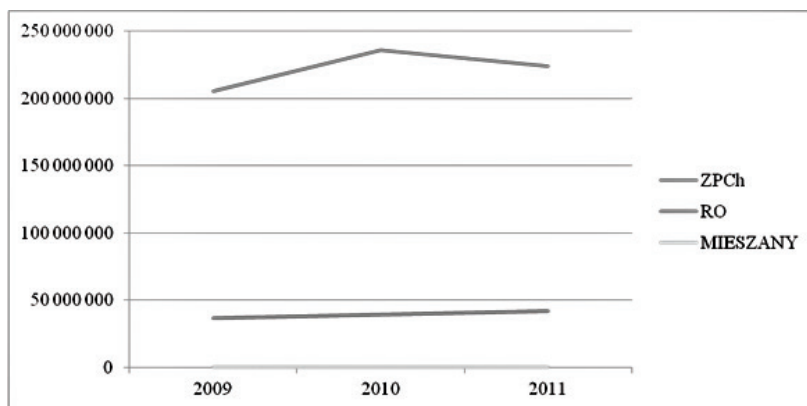
Chcąc skomentować wyniki uzyskane z przeprowadzonych badań statystycznych dotyczących sytuacji w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych w województwie dolnośląskim na podstawie danych uzyskanych z PFRON, możemy krótko stwierdzić, że sytuacja od lat się radykalnie nie zmienia w skali całego kraju, mimo ciągłego zmieniania reguł finansowania pracodawców zatrudniających pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności – nowelizacje ustawy dokonywane są średnio dwa razy w każdym roku (czyli ponad 40 razy od 1991 r. – od uchwalenia pierwszej ustawy o rehabilitacji). Wciąż utrzymuje się przywileje ZPCh w finansowaniu tej grupy pracowników. Widać to wyraźnie, gdy analizujemy zarówno zasady korzystania z dofinansowań, jak i konkretne liczby. W tabeli 3 i na rys. 3 przedstawiono dane liczbowe dotyczące środków przekazywanych do różnego typu firm z terenu naszego województwa w latach 2009-2011.

**Tabela 3.** Dofinansowanie zatrudnienia z PFRON według różnych typów pracodawców na Dolnym Śląsku na tle całego kraju w latach 2009-2011

Kategoria		2009		2010		2011		
		PLN	%	PLN	%	PLN	%	
Dolny Śląsk	ogółem	242 189 489,78	9,63	275 088 831,06	9,66	266 344 179,30	9,68	
	w tym	ZPCh	205 510 770,24	9,95	235 829 959,58	10,46	224 333 321,70	10,69
		RO	36 396 228,40	8,10	39 247 905,91	6,64	41 610 369,26	6,38
		mieszany	282 491,14	50,55	10 965,57	1,03	400 488,34	35,65
POLSKA	ogółem	2 515 289 819,31	100	2 846 832 385,18	100	2 751 871 782,94	100	
	w tym	ZPCh	2 065 188 566,61	100	2 254 776 040,16	100	2 099 001 459,75	100
		RO	449 542 423,81	100	590 993 981,22	100	651 746 950,54	100
		mieszany	558 828,89	100	1 062 363,80	100	1 123 372,65	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PFRON.

Gdyby chcieć spróbować wyliczyć, ile kosztuje rocznie zatrudnienie 1 osoby niepełnosprawnej, to dokonamy prostego rachunku: kwotę dofinansowania ogółem w 2011 r.: 266 344 179,30, podzielimy przez liczbę zatrudnionych w tym czasie niepełnosprawnych ogółem: 27 317, i otrzymamy niemalą kwotę równą 9750 zł, co w skali miesiąca wyniesie 812 zł. I w podobny sposób dokonamy wyliczenia kosztu



Rys. 3. Dofinansowanie zatrudnienia z PFRON na Dolnym Śląsku w latach 2009-2011

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PFRON.

zatrudnienia 1 niepełnosprawnego pracownika w ZPCh i na RO<sup>12</sup>. I otrzymamy, tak jak się spodziewaliśmy, wyższe niż przeciętnie koszty zatrudnienia 1 pracownika niepełnosprawnego w ZPCh, które wynoszą nieco ponad 9994 zł rocznie, co w skali miesiąca wynosi 832 zł. W zakładach rynku otwartego rocznie to koszt 8542 zł na 1 osobę, a miesięcznie 711 zł na 1 zatrudnionego.

Porównując te liczby z danymi sprzed 11 lat (za 2000 r.) – średnimi dla całego kraju – zauważymy, że miesięczny koszt zatrudniania niepełnosprawnych w ZPCh nieco spadł: z 1052 zł<sup>13</sup> miesięcznie w 2000 r. do 832 zł miesięcznie w 2011 roku. W tym czasie istniały bardzo duże różnice między wielkością dofinansowań zatrudnienia w ZPCh i w innych firmach, szczególnie małych, zatrudniających do 25 pracowników, gdzie jego wysokość wynosiła jedynie 367 zł miesięcznie na osobę, i samozatrudnienia, gdzie na 1 osobę niepełnosprawną uzyskiwano zaledwie 9 zł miesięcznie<sup>14</sup>. Obecnie nie możemy dokonać dokładnych porównań liczbowych ze względu na brak odpowiednich danych statystycznych; prawdopodobnie te różnice się zmniejszyły ze względu na objęcie tych firm systemem dofinansowań i refundacji.

W tym miejscu bardzo istotne byłoby porównanie ponoszonych wydatków na uruchamianie nowych miejsc pracy dla niepełnosprawnych z uzyskiwanymi przez nich wynagrodzeniami. PFRON dysponuje danymi w tym względzie za kilka ostatnich lat, niestety niedających się do końca porównywać. Jest tak dlatego, że w niektórych latach zbierano informacje dotyczące „wynagrodzeń” niepełnosprawnych pracowników,

<sup>12</sup> ZPCh : 224 333 321zł / 22 446p = 9994,35zł/1p

RO: 44 610 369zł / 4871p = 8542zł/1p.

<sup>13</sup> D. Poznańska, *System finansowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce. Wnioski dla efektywności finansów publicznych*, NBP, Warszawa 2003, s. 51.

<sup>14</sup> O. Kowalczyk, *Rola pomocy osobistej w procesie integracji społecznej osób niepełnosprawnych w Polsce i innych krajach*, Wrocław 2003.

a w kolejnych zastąpiono je „kosztami płacy”, zgodnie z obowiązującymi ustawowymi regulacjami w tym względzie. Definicja obu pojęć jest różna, za „koszty płacy” uznaje się wynagrodzenie brutto wraz ze wszystkimi składkami na ubezpieczenie społeczne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Natomiast nie ma dokładnie sprecyzowanego pojęcia „wynagrodzenia”, ponieważ o jego składnikach mogli decydować pracodawcy. Wiadomo jedynie, że jest to „wynagrodzenie *sensu largo*, obejmujące składki ubezpieczeniowe płacone przez pracownika (czyli część składki emerytalnej, rentowej i składka chorobowa) i podatek dochodowy<sup>15</sup>”.

Analizując dane statystyczne odnośnie do tych dwóch pojęć, w skali całego kraju, należy stwierdzić, że prawdopodobnie tendencja nie różni się znacznie w odniesieniu do naszego województwa, można zauważyć, co oczywiste, że osiągnięte przez zatrudnione osoby niepełnosprawne wynagrodzenia rejestrowane do roku 2008, zarówno w ZPCh, jak i na rynku otwartym, są dużo niższe niż koszty ich płacy odnotowywane od 2009 r. Zmieniało się wówczas najniższe wynagrodzenie obowiązujące w kraju oraz składniki kosztów płacy w stosunku do wynagrodzeń.

W ostatnich badanych latach niestety nie gromadzono w PFRON informacji na temat wysokości wynagrodzeń zatrudnionych niepełnosprawnych z uwzględnieniem stopnia ich niepełnosprawności. Ostatnie dostępne dane, zamieszczone w tab. 4, dotyczą 2006 r.

**Tabela 4.** Poziom średnich wynagrodzeń uzyskiwanych przez pracowników niepełnosprawnych w 2006 r.

Typ pracodawcy <sup>(1)</sup>	Średnie osiągnięte wynagrodzenie w przeliczeniu na osobę						ogółem
	znaczny stopień niepełnosprawności		umiarkowany stopień niepełnosprawności		lekki stopień niepełnosprawności		
	schorzenia specjalne		schorzenia specjalne		schorzenia specjalne		
	brak	istnieją	brak	istnieją	brak	istnieją	
Chroniony rynek (ZPCh)	1 336,03	1 125,35	1 134,40	975,30	1 088,24	947,59	1 101,15
Otwarty rynek	1 239,37	1 237,48	1 486,63	916,42	1 258,25	994,35	1 188,75
Mieszany typ pracodawcy <sup>(2)</sup>	1 986,38	-	1 134,36	1 380,94	1 566,72	652,94	1 344,27

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PFRON.

<sup>15</sup> Informacja z PFRON.

Chcąc określić efektywność zatrudnienia finansowanego, w znacznym stopniu ze środków publicznych, zebrano dostępne informacje statystyczne dotyczące kosztów płac zatrudnionych niepełnosprawnych. Dostępne dane liczbowe odnoszące się do kosztów płacy dotyczą lat 2010-2012. Dane liczbowe dotyczące kosztów płacy w 2012 r. w poszczególnych typach przedsiębiorstw ewidencjonowanych przez PFRON przedstawia tab. 5.

**Tabela 5.** Średnie koszty płacy w przeliczeniu na 1 etat w roku 2012

Typ pracodawcy <sup>(1)</sup>	Średnie koszty płacy w przeliczeniu na etat						
	znacznym stopień niepełnosprawności		umiarkowany stopień niepełnosprawności		lekki stopień niepełnosprawności		ogółem
	schorzenia specjalne		schorzenia specjalne		schorzenia specjalne		
	brak	istnieją	brak	istnieją	brak	istnieją	
Chroniony rynek (ZPCh)	2 151,19	2 039,47	1 994,75	1 910,53	2 215,46	1 909,07	2 036,75
Otwarty rynek	2 026,33	2 407,97	2 351,72	2 158,91	2 302,52	2 045,85	2 215,55
Mieszany typ pracodawcy <sup>(2)</sup>	1 776,95	1 853,99	1 836,36	1 769,11	1 778,72	1 796,10	1 801,87

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PFRON.

Porównując je z jedynymi „najświeższymi” dostępnymi, ogólnymi danymi odnośnie do przeciętnych wynagrodzeń ogółu zatrudnionych niepełnosprawnych na Dolnym Śląsku za rok 2008, można zaobserwować, że wynagrodzenie na 1 osobę w ZPCh wynosiło 1290,94 zł, a koszt płacy w roku 2010 – 1700,47. Natomiast na rynku otwartym: wynagrodzenie wynosiło 1487,99 w 2008 r., a koszt płacy w roku 2010 – 1867 zł. W przedsiębiorstwach o typie mieszanym: wynagrodzenie w roku 2008 wynosiło 1662,42 zł, a koszt płacy w roku 2010 – 1144,32 zł. Rejestrowany spadek kosztów płacy, według informacji pochodzącej od pracowników PFRON, wynika z malejącej liczby podmiotów o tym statusie w roku 2010 w stosunku do 2008. Jak widać, polski system zatrudniania niepełnosprawnych jest bardzo kosztowny, szczególnie w odniesieniu do zakładów pracy chronionej.

Jeśli odniesiemy poziom wynagrodzeń uzyskiwanych przez ogół pracowników z niepełnosprawnościami w całym kraju do wszystkich zatrudnionych w polskiej gospodarce, to szacuje się, iż średnie wynagrodzenie tych osób wynosiło około 42,7% średniego minimalnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 9 osób. W liczbach bezwzględnych było to 1404 zł w roku 2010 i 1475 zł

w roku 2011<sup>16</sup>. Wielkości te świadczą o trudnej sytuacji rodzin z osobami niepełnosprawnymi, bardzo często zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym<sup>17</sup>.

Prawdopodobnie rodziny z pracującymi osobami niepełnosprawnymi i tak cechuje lepsza sytuacja materialna niż te, dla których głównym źródłem utrzymania jest renta socjalna lub renta z tytułu niezdolności do pracy wypłacana przez ZUS lub KRUS, choć przeciętne ich wynagrodzenia nie różnią się znacznie od przeciętnych rent z tytułu niezdolności do pracy. W roku 2010 w całym kraju przeciętna wysokość renty z tytułu niezdolności do pracy z ZUS wynosiła 1385,99 zł, a z KRUS 783,11<sup>18</sup>. W roku 2013 pierwsza wzrosła do 1502,90 zł (w województwie dolnośląskim do 1577,96 zł), a druga ogółem w kraju do 831 zł (a w województwie dolnośląskim do 1218,64 zł); renta socjalna wynosiła jedynie 693 zł<sup>19</sup>. Z tego też powodu wydaje się, że najlepszym sposobem na ograniczanie ubóstwa jest zwiększanie zatrudnienia niepełnosprawnych, aktywizowanie ich. Analizowane dane statystyczne pokazują, że ubóstwo jest największe tam, gdzie jest możliwy największy poziom dotacji i refundacji ze środków PFRON, czyli w zakładach pracy chronionej. Aby pokonać częstą bierność zawodową większości osób niepełnosprawnych, należałoby dążyć do zbliżania poziomu ich wynagrodzeń do płac osób pełnosprawnych. Wskazują na to badania dotyczące zadowolenia z pracy osób niepełnosprawnych wskazujące na ten problem<sup>20</sup>.

Przy obecnym stanie polityki zatrudnienia na rzecz osób z niepełnosprawnościami województwo dolnośląskie charakteryzowało się w 2011 r. **dwukrotnie większym niż przeciętnie** w pozostałych województwach (mierzonym w liczbach absolutnych) poziomem zatrudnienia niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach korzystających z systemu dofinansowań i refundacji z PFRON. Jednak biorąc pod uwagę ogólny poziom ich zatrudnienia, uwzględniany w statystykach czynionych przez BAEL, należy stwierdzić, że sytuacja mierzona wskaźnikiem zatrudnienia niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej w naszym województwie **jest gorsza niż ogólnie** w Polsce. W pierwszej połowie 2012 r. wskaźnik ten dla województwa wynosił 11,3%, a dla całej Polski 14,7%. Podobnie niższy był w naszym województwie wskaźnik aktywności zawodowej – 14,5%, podczas gdy dla całej Polski wynosił on 17,3%.

Jak widać, obraz zatrudnienia niepełnosprawnych uzyskany na podstawie dostępnych danych EZON z PFRON jest niepełny, wymagający uzupełnienia danymi z GUS.

---

<sup>16</sup> Szacunkowe dane uczynione przez zespół pracujący pod kierunkiem prof. S. Golinowskiej zawarte w: K. Pietka-Kosińska, *Koszty niepełnosprawności*, [w:] *Instytucjonalne, zdrowotne i społeczne determinanty niepełnosprawności*, red. S. Golinowska, IPISS 2012, s. 429.

<sup>17</sup> Zob.: E. Nassalska, *Źródła dochodu osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym*, [w:] O. Kowalczyk, K. Gilga, Ł. Jurek, *Aktywność społeczna i poziom życia osób niepełnosprawnych na Dolnym Śląsku*, Wrocław 2012, s. 54.

<sup>18</sup> Tamże, s. 59

<sup>19</sup> [www.zus.ov.pl](http://www.zus.ov.pl) i [www.krus.gov.pl](http://www.krus.gov.pl) (30.01.2014), bank danych lokalnych GUS (30.01.2014).

<sup>20</sup> R. Śleboda, *Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy – analiza wybranych aspektów z badań PFRON*, „Niepełnosprawność” nr 1/2011(1), 1/2012(2), s. 107.



Gdy tak czynimy, niestety w bardzo ograniczonym wymiarze, może się wydawać, że uzyskujemy informacje czasami ze sobą sprzeczne. Mamy nadzieję, że dokładniejsze informacje pochodzące z Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 r. ukaza się wkrótce i wówczas będzie można uczynić ten obraz klarowniejszym i pełniejszym. Dziś możemy jedynie stwierdzić, że w ostatnich kilku latach nasze województwo cechował większy niż przeciętnie w innych województwach poziom zatrudnienia niepełnosprawnych ewidencjonowanych w PFRON, cechował je też największy przyrost zatrudnienia tych osób w latach 2009<sup>21</sup>-2011, głównie w zakładach pracy chronionej.

#### 4. Podsumowanie

Zaprezentowana powyżej analiza dostępnych danych statystycznych dotyczących zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami prowadzi do kilku wniosków – jest ona fragmentaryczna, nie dotyczy dużej części osób, o której wiadomo, że jest aktywna zawodowo. Świadczy to o tym, że znaczna część pracującej populacji osób niepełnosprawnych ogólnie w Polsce znajduje zatrudnienie w firmach niekorzystających ze wsparcia z PFRON i nie obejmuje jej ewidencja funduszu. Są to np. osoby samozatrudniające się, pracujące na umowę o dzieło lub umowę-zlecenie, będące na urlopie bezpłatnym lub wychowawczym, zatrudnione w firmach państwowych i przedsiębiorstwach większych niż 25-osobowe, niespełniających warunku tzw. zatrudnienia kwotowego<sup>22</sup>. Wynika z tego, że istniejący system wspierania zatrudnienia tych osób nie jest skuteczny. Wielorakie bariery istniejące w otoczeniu (np. istniejące rozwiązania instytucjonalne – często zmieniane prawo, brak ułatwień w dotarciu do pracy, brak odpowiedniego wyposażenia w sprzęt ortopedyczny i rehabilitacyjny, postawy po stronie pracodawców) oraz ograniczenia po stronie samych niepełnosprawnych (np. niski poziom wykształcenia, bierność, roszczeniowość, uzależnienie od świadczeń pieniężnych) wskazywane od lat w literaturze przedmiotu są wciąż aktualne. Po ratyfikowaniu przez Polskę konwencji zakazującej dyskryminacji obecny system musi być na nowo przemyślany; warto korzystać z upowszechnianych dobrych praktyk<sup>23</sup>.

Od lat postulowane jest w literaturze, także przeze mnie, zrównanie wszystkich podmiotów w dostępie do finansowego wsparcia z PFRON<sup>24</sup>. Przedstawione wcześniej liczby pokazywały, że w miarę wzrastania dotacji do zatrudniania niepełnosprawnych, szczególnie tych ze stopniem umiarkowanym i znacznym, i na rynku otwartym, w stosunku do chronionego, odnotowywano jednoczesne zmiany w zatrudnieniu

<sup>21</sup> P. Czapiński, *Raport o stanie zatrudnienia w Polsce*, POPON, Warszawa 2010, s. 28.

<sup>22</sup> Spełniającego ustawy o obowiązek zatrudnienia niepełnosprawnych do 6% ogółu zatrudnionych w firmach co najmniej 25-osobowych.

<sup>23</sup> *Najważniejsze wyzwania po ratyfikacji przez Polskę Konwencji ONZ i Prawach Osób Niepełnosprawnych*, red. A. Błaszczak, P. Kubicki, Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich 2013. Np. *Praca – normalna sprawa: model pracy trenera zatrudnienia wspomagane z osobami z niepełnosprawnościami*, red. A. Wiśniewska, WUP, Kraków 2010.

<sup>24</sup> O. Kowalczyk, *Rola pomocy...*

tych grup także w zwykłych firmach. Można się zatem spodziewać, że będą się one nasilać po zrównaniu od maja 2014 r. wszystkich podmiotów w zakresie możliwości korzystania ze środków PFRON<sup>25</sup>.

Aby poprawić dostęp do pracy dla ludzi z najcięższymi formami ograniczeń i o niepełnej sprawności, obok preferencyjnych dotacji do ich zatrudniania, muszą się też rozwijać usługi pomagające im dotrzeć do zakładu pracy i funkcjonować na rynku pracy (np. trenera pracy, asystenta osobistego)<sup>26</sup>. Teoretycznie istnieją one w ustawie o rehabilitacji i zatrudnieniu już od dziesięciu lat, zwraca na nie uwagę ustawodawstwo zakazujące dyskryminacji w UE, jest także propagowane w coraz ciekawszej formie<sup>27</sup>.

Jeśli mimo kolejnych zmian w istniejącym systemie nie będziemy odnotowywać znaczącego wzrostu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, może warto zastanowić się, czy nie należy odejść od systemu kwotowego, upowszechnianego przez Niemcy, na rzecz systemu opartego głównie na zakazie dyskryminacji, stosowanego w krajach skandynawskich i anglosaskich<sup>28</sup>. Wydaje się, że w polskiej gospodarce, cechującej się coraz wyższymi kosztami płac (wysokimi składkami ubezpieczeniowymi i niemałymi podatkami), dodatkowy przymus zatrudniania niepełnosprawnych pod groźbą wysokiej kary (ustawowa opłata 40,62% przeciętnego wynagrodzenia za każdy etat brakujący do zatrudnienia osób niepełnosprawnych w liczbie 6% załogi) jest dla przedsiębiorstw dodatkowym kosztem. Naturalna może się wydawać chęć unikania płacenia tych kar. Jednak wysokie w każdym roku dochody PFRON wskazują<sup>29</sup>, że wciąż wiele przedsiębiorstw je płaci. Niestety z ogólnie dostępnej statystyki krajowej nie udaje się określić liczby takich firm w stosunku do ogółu działających np. w naszym województwie. Można jedynie stwierdzić, że rynek w ten sposób weryfikuje obowiązujące preferencyjne reguły zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, dotyczące m.in. skróconego czasu pracy, dostępu do dłuższych urlopów, dodatkowych przerw w pracy<sup>30</sup>. Wydaje się zatem, że te rozwiązania, które miały ułatwiać osobom ze znacznymi niepełnosprawnościami odnalezienie się na rynku pracy, często utrudniają im uzyskanie zatrudnienia.

---

<sup>25</sup> Ustawa z dn. 8 listopada 2013 roku o zmianie niektórych ustaw w związku z realizacją ustawy budżetowej

<sup>26</sup> Zob. O. Kowalczyk, *Rola pomocy osobistej w realizacji praw społecznych osób chorych psychicznie*, [w:] *Strategie promocji zatrudnienia osób z zaburzeniami psychicznymi*, pod red. A. Gawor i Ł. Boreckiego, Top Media House, Opole 2012, s. 109-125.

<sup>27</sup> Zob. *Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych*, www.mpips.gov.pl (styczeń 2014), projekt Ustawy o wyrównywaniu szans osób z niepełnosprawnościami, www.niepełnosprawni.pl oraz *Zatrudnienie wspomaganie. Materiały konferencyjne*. Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2011, www.pfron.gov.pl (styczeń 2014).

<sup>28</sup> Zob. np. M. Garbat, *Zatrudnienie i rehabilitacja zawodowa osób z niepełnosprawnością w Europie*, Oficyna wyd. Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2012.

<sup>29</sup> Budżet PFRON jako funduszu celowego wynosił w 2013 r. 5 088 906 tys. zł, www.pfron.pl.

<sup>30</sup> Dla osób mających umiarkowany i znaczny stopień niepełnosprawności, zob. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, DzU 1997, nr 123, poz. 706 z późn. zm.

Warto pamiętać, że instrumenty ułatwiające dostęp do pracy są jednocześnie najlepszymi sposobami walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Na całym świecie ludzie znajdujący się na marginesie rynku pracy są dyskryminowani w sferze ekonomicznej, politycznej i społecznej. Chodzi nie tylko o trudności w dostępie do zatrudnienia jako takiego, ale także o możliwości awansu zawodowego, dostęp do stanowisk kierowniczych, lepiej płatnych, wymagających specyficznych umiejętności. Jest to szczególnie ważne w odniesieniu do omawianej grupy społecznej. W literaturze przedmiotu wiele się pisze o segregacji pionowej, nieproporcjonalnie dużej liczbie niepełnosprawnych wykonujących nieskomplikowane nisko płatne prace, oraz segregacji poziomej występującej w zakładach pracy chronionej, polegającej na nadreprezentacji konkretnych grup niepełnosprawnych w określonych zawodach. Podobne wzorce dyskryminacji są widoczne w różnych krajach<sup>31</sup>. Zwracanie uwagi na rozwój transportu ułatwiającego dojazd do pracy, dostosowanie miejsc pracy do różnych potrzeb niepełnosprawnych (innych dla niewidomych, poruszających się na wózkach czy z np. z upośledzeniem intelektualnym lub psychicznym), wspomaganie zatrudnienia osób z ciężkimi formami niesprawności jest wciąż niewystarczające po stronie pracodawców i władz samorządowych. Istniejące prawo antidyskryminacyjne ma temu przeciwdziałać. Przykłady krajów, w których istnieje ono od lat, pokazują, że nie zawsze jest ono skuteczne, jednak gdy porównamy wskaźniki zatrudnienia niepełnosprawnych w Wielkiej Brytanii, USA i Polsce, gdzie takiego prawa dopiero się uczymy, widać ogromną różnicę<sup>32</sup>. W Polsce są one o wiele niższe. Jedno jest natomiast wspólnym problemem: zagrożenie ubóstwem i coraz większa zależność od świadczeń z pomocy społecznej rzeszy ludzi niepełnosprawnych biernych zawodowo.

## Literatura

- Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce na podstawie wyników Europejskiego Ankietowego Badania Zdrowia 2009 (EHIS) i Europejskiego Badania Warunków Życia (EU SILC) 2010. Barnes C., Mercer G., *Niepełnosprawność*, Wydawnictwo Sic!, Warszawa 2008.
- Czapiński P., *Raport o stanie zatrudnienia w Polsce*, POPON, Warszawa 2010.
- Garbat M., *Zatrudnianie i rehabilitacja zawodowa osób z niepełnosprawnością w Europie*, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2012.
- Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych*, [www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl).
- Kowalczyk O., *Rola pomocy osobistej w procesie integracji społecznej osób niepełnosprawnych w Polsce i w innych krajach*, Wrocław 2003.
- Kowalczyk O., *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym – diagnoza i problemy do rozwiązania*, [w:] O. Kowalczyk, K. Gilga, Ł. Jurek, *Aktywność społeczna i poziom życia osób niepełnosprawnych na Dolnym Śląsku*, Wrocław 2012.
- Najważniejsze wyzwania po ratyfikacji przez polkę Konwencji ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych*, red. A. Błaszczak, P. Kubicki, Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, 2013.

<sup>31</sup> Zob. C. Barnes, G. Mercer, *Niepełnosprawność*, Wydawnictwo Sic!, s. 176.

<sup>32</sup> Trudno dokładnie porównywać wskaźniki bezrobocia w skali międzynarodowej ze względu na duże różnice metodologiczne, np. definicji niepełnosprawności i bezrobocia.

- Nassalska E., *Źródła dochodu osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym*, [w:] O. Kowalczyk, K. Gilga, Ł. Jurek, *Aktywność społeczna i poziom życia osób niepełnosprawnych na Dolnym Śląsku*, Wrocław 2012.
- Praca – normalna sprawa: model pracy trenera zatrudnienia wspomaganego z osobami z niepełnosprawnościami*, red. A. Wiśniewska, WUP, Kraków 2010.
- Pietka-Kosińska K., *Koszty niepełnosprawności*, [w:] *Instytucjonalne, zdrowotne i społeczne determinanty niepełnosprawności*, red. S. Golinowska, IPiSS, 2012.
- Poznańska D., *System finansowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce. Wnioski dla efektywności finansów publicznych*, NBP, Warszawa 2003.
- Projekt: Ustawa o wyrównywaniu szans osób z niepełnosprawnościami, [www.niepełnosprawni.pl](http://www.niepełnosprawni.pl) oraz *Zatrudnienie wspomaganie*, materiały konferencyjne, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2011, [www.pfron.gov.pl](http://www.pfron.gov.pl) (styczeń 2014).
- Skuteczność lokalnego systemu wsparcia na rzecz integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych*, Raport z badań pod red. I. Wóycickiej, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa 2010.
- Strategie promocji zatrudnienia osób z zaburzeniami psychicznymi*, red. A. Gawor i Ł. Borecki, TOP MEDIA HOUS, Opole 2012.
- Śleboda R., *Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy – analiza wybranych aspektów z badań PFRON*, „Niepełnosprawność” nr 1/2011(1), 1/2012(2).
- Ustawa z dnia 8 listopada 2013 roku o zmianie niektórych ustaw w związku z realizacją ustawy budżetowej, DzU 2013, poz. 1645.
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, DzU 1997, nr 123, poz. 706 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw, DzU 2010, nr 226, poz. 1475.
- [www.pfron.gov.pl](http://www.pfron.gov.pl)
- [www.GUS.gov.pl](http://www.GUS.gov.pl)
- [www.krus.gov.pl](http://www.krus.gov.pl)
- [www.zus.gov.pl](http://www.zus.gov.pl)

## THE SITUATION OF EMPLOYMENT OF THE DISABLED IN LOWER SILESIA

**Summary:** This article is an attempt to analyse information about the employment of the disabled in Lower Silesia in the years 2004–2013. The work is based on statistical data provided by PFRON as well as, in part, public statistics from Central Statistical Office for the same period. Due to the fact that these institutions used different methods in gathering information, the pictures they provide are incomplete and, more importantly, sometimes conflicting. There are unfortunately few sources of collected research for the region, which is why new tests and analysis are needed. The article presents the most important results of one of these tests, an attempt to establish the number and characteristics of the disabled working in socially provided jobs in Lower Silesia, showing the barriers that limit their work activity. It also suggests solutions from social politics in regard to the disabled which would be tools in the battle against social exclusion.

**Keywords:** disability, employment, PFRON, BAEL, Lower Silesia.