



Beata Świetlik

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
Wydział Ekonomii
Katedra Analiz i Prognozowania Rynku Pracy
beata.swietlik@edu.uekat.pl

ZMIANY USTAWODAWCZE A SYTUACJA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ NA POLSKIM RYNKU PRACY

Streszczenie: Obecny stan prawny w zakresie korzystania z ulg we wpłatach na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych umożliwia znaczące obniżenie kosztów kooperacji z zakładami zatrudniającymi osoby z niepełnosprawnością. Jest również ważnym czynnikiem przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw posiadających tytuł prawny do wystawiania tego typu ulg. Z drugiej strony uszczupla jednak znacząco należności wynikające z wpłat obowiązkowych. Celem artykułu było ustalenie wpływu zmian ustawodawczych w zakresie uszczelniania systemu wpłat obowiązkowych na sytuację zawodową osób niepełnosprawnych w Polsce.

Słowa kluczowe: zmiany ustawodawcze, rynek pracy, niepełnosprawność.

JEL Classification: K39.

Wprowadzenie

Osoby z niepełnosprawnością stanowią od wielu lat subpopulację najsilniej narażoną na ubóstwo, zepchnięcie na margines, a w konsekwencji wykluczenie ze środowiska społeczno-zawodowego. W związku z posiadanymi dysfunkcjami organizmu, ich wydajność na stanowisku pracy jest zazwyczaj zdecydowanie niższa w porównaniu z pełnosprawnymi pracownikami. Konkurencyjność osób z niepełnosprawnością na rynku pracy wynika zatem z przyjętych przez politykę społeczną rozwiązań instytucjonalnych i prawnych w zakresie wspierania inkluzji w tej grupie społecznej. W polskim systemie rehabilitacji istnieją działania motywujące pracodawców do zatrudniania osób o ograniczonej sprawności,

poprzez szereg zachęt finansowych w postaci zwolnienia z niektórych podatków i opłat, dofinansowania do wynagrodzeń, pokrycia kosztów wyposażenia stanowiska pracy oraz szkoleń tych pracowników. Wprowadzone zostały również kary finansowe wynikające z nieprzestrzegania poziomu zatrudnienia określonego systemem kwotowym. Wpłaty obowiązkowe mogą jednak ulec obniżeniu w sytuacji zakupu produktów lub usług u pracodawcy zatrudniającego osoby niepełnosprawne.

Celem artykułu jest ustalenie wpływu zmian ustawodawczych w zakresie uszczelniania systemu wpłat obowiązkowych (obowiązujących od 1 lipca 2016 r.) na sytuację osób z niepełnosprawnością na polskim rynku pracy. Dla realizacji zamierzonego celu oraz określeniu wniosków końcowych przeprowadzono analizę: literatury, aktów prawnych z badanej dziedziny, wskaźników GUS, PFRON, wojewodów, Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych.

1. Ulga we wpłatach do PFRON

Funkcjonujący w Polsce system kwotowy nakłada na przedsiębiorców, zatrudniających co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, obowiązek utrzymania wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnością na poziomie 6%. W przypadku nieosiągnięcia przez nich odpowiedniego zatrudnienia w tej grupie pracowniczej są zobowiązani do dokonywania wpłat obowiązkowych do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych [Sieradzka, 2013, s. 131]. Wpłaty te mogą jednak ulec obniżeniu poprzez zakup produktów lub usług u pracodawcy osób z niepełnosprawnością [Ustawa o rehabilitacji zawodowej...]. W ciągu ostatnich dwudziestu lat można zaobserwować tendencję do zaostrzania przepisów regulujących sposób udzielania i korzystania z ulg we wpłatach obowiązkowych. Pod koniec lat 90. podmiotem uprawnionym do wystawiania obniżek był zakład pracy chronionej lub zakład aktywności zawodowej [Ustawa o zatrudnieniu i rehabilitacji...]. W latach 2003-2010 nastąpiła zmiana, w wyniku której wyłącznie pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągnięty wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością zaliczonych do znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności w wysokości co najmniej 10%, mógł udzielać częściowych zwolnień z wpłat obowiązkowych [Ustawa o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej..., 2002]. Kolejne lata przyniosły restrykcje w zakresie wysokości wskaźnika, który wzrósł do 30%, zmieniły się także przepisy precyzujące listę schorzeń umożliwiających jego osiągnięcie.

Ustalenie stanu zatrudnienia ułatwiają jednak w dalszym ciągu zaświadczenia, a nie grupy inwalidzkie, jakimi mogą posługiwać się pracodawcy osób z niepełnosprawnością w celu jego wyliczenia [Ustawa o zmianie ustawy i rehabilitacji zawodowej..., 2010]. Algorytm wpłaty obowiązkowej również uległ dewaluacji na przestrzeni lat. Obecnie nie jest to kwota stanowiąca 50% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w wysokości 6% a rzeczywistym zatrudnieniem tychże osób, a zaledwie 40,65% [Ustawa o zmianie ustawy i rehabilitacji zawodowej..., 1999]. Jednak tym razem sam fakt obniżenia kwoty procentowej przeciętnego wynagrodzenia nie wpłynął ostatecznie na obniżenie wartości nominalnej i realnej wpłaty ze względu na wzrost wynagrodzenia z roku na rok (na dzień dzisiejszy wynosi 4181,49 zł) [Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego] oraz utrzymującą się w Polsce od kilku już lat deflację, wynikającą głównie ze spadku cen towarów na rynkach światowych [www 1]. Rzeczywistemu zaostrzeniu uległy natomiast przepisy wskazujące rodzaj wynagrodzeń, służących do ustalenia ulgi we wpłatach. Począwszy od okresu obrachunkowego za lipiec 2016 r., nie jest możliwe obliczanie ulgi na podstawie faktycznych wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnością [Ustawa o zmianie ustawy i rehabilitacji zawodowej..., 2003]. Wyliczenie to, zgodnie z wprowadzoną nowelizacją, opiera się jedynie na wysokości płacy minimalnej [Ustawa o zmianie ustawy i rehabilitacji zawodowej..., 2015]. Podwyższenie wartości wpłaty obowiązkowej do wysokości 50% wpłaty na PFRON, skrócenie okresu wykorzystania ulgi do 6 miesięcy, nakaz posiłkowania się wyłącznie orzeczeniami o schorzeniach specjalnych przy wyliczaniu wskaźnika dla jej potrzeb, zaostrzenie kar związanych z udzielaniem i korzystaniem z ulg [Ustawa o zmianie ustawy i rehabilitacji zawodowej..., 2015] to kolejne elementy próby uszczelnienia systemu wpłat obowiązkowych.

2. Podmioty zainteresowane wpłatami obowiązkowymi

Zgodnie z obowiązującymi regulacjami w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej niepełnosprawnych, zakłady pracy chronionej stanowią miejsce rehabilitacji oraz zatrudnienia dla osób z najsilniej naruszoną sprawnością, w tym ze schorzeniami specjalnymi (choroba psychiczna, epilepsja, upośledzenie umysłowe, uszkodzenie narządu wzroku, całościowe zaburzenia rozwojowe). Jednak unifikacja dotacji do wynagrodzeń, wraz z jednoczesnym utrzymaniem ustawowych obowiązków związanych ze statusem zakładu pracy chronionej (przysto-

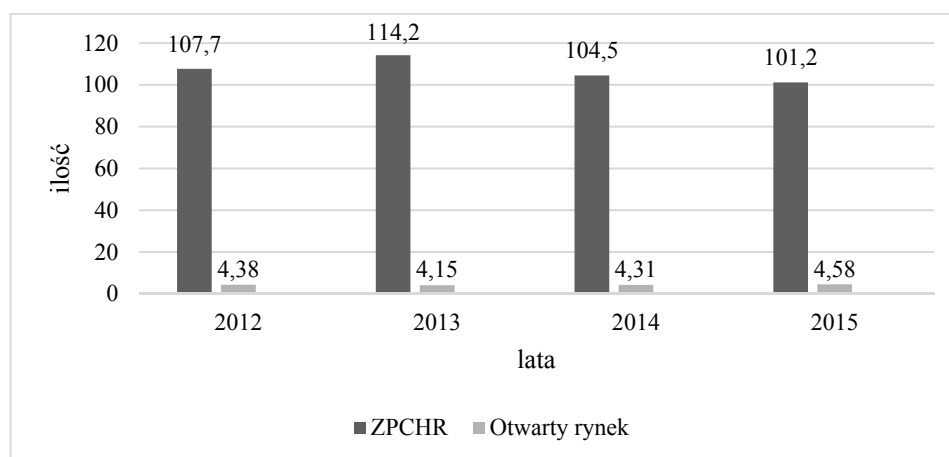
sowanie bazy zakładu do potrzeb osób z dysfunkcjami organizmu, zapewnienie doraźnej i społecznej opieki medycznej i rehabilitacyjnej, utworzenie zakładowego funduszu rehabilitacji) [Ustawa o zmianie ustawy i rehabilitacji zawodowej..., 2010], spowodowały rezygnację ze statusu i przejście wielu z nich w strefę wolnego rynku [www 2]. W związku z powyższym, zmieniła się również struktura zatrudnienia osób z niepełnosprawnością na obydwu rynkach (tab. 1).

Pomimo pozornego wzrostu zainteresowania otwartego rynku osobami z dysfunkcjami organizmu [Kryńska, 2013] średnia liczba pracowników niepełnosprawnych, przypadających na danego pracodawcę, jest nadal zdecydowanie wyższa w ZPCHR (rys. 1).

Tabela 1. Struktura zatrudnienia osób niepełnosprawnych w latach 2013-2015

Wskaźnik % zatrudnienia osób niepełnosprawnych	2013		2014		2015	
	ZPCHR	OR	ZPCHR	OR	ZPCHR	OR
Ze znacznym stopniem	6,2	8,4	7,2	8,5	7,6	8,6
W tym schorzenia specjalne	2,2	3,4	2,6	3,4	2,9	3,3
Z umiarkowanym stopniem	67,3	51,3	68,8	54,9	69,6	58,4
W tym schorzenia specjalne	17,8	10,7	22,2	12,1	24,2	14,5
Z lekkim stopniem	26,5	40,3	24	36,5	22,8	33
W tym schorzenia specjalne	5,3	3,5	5,5	4,1	5,5	4,6

Źródło: [www 2].



Rys. 1. Średnia liczba pracowników niepełnosprawnych u danego pracodawcy w latach 2012-2015

Źródło: [www 2].

Wysoki wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w przedsiębiorstwach rynku chronionego oraz posiłkowanie się zaświadczeniami dokumentującymi schorzenia specjalne (ze względu na nieosiągnięcie odpowiedniego

wskaźnika z orzeczeń) (tab. 1) pozwalają na wystawianie obniżen we wpłatach obowiązkowych zakładom zakupującym produkty lub usługi przez nie wytworzone nawet do 100% faktury netto [Ustawa o rehabilitacji zawodowej...]. Z przeprowadzonej analizy wynika, że ich wartość ogółem jest kilkukrotnie wyższa w porównaniu z otwartym rynkiem (tab. 2).

Tabela 2. Wysokość udzielonych ulg we wpłatach na PFRON w latach 2012-2014

Lata	ZPCHR	Udział %	Otwarty rynek	Udział %
2012	73 220 578,02	83,45%	14 515 951,87	16,55%
2013	611 147 095,24	89,32%	73 091 885,75	10,68%
2014	784 425 848,07	87,24%	118 265 854,90	12,76%

Źródło: [www 3].

Jednak wraz z wprowadzeniem do algorytmu ulgi we wpłatach w liczniku zamiast faktycznych wynagrodzeń brutto pracowników z niepełnosprawnością, posiadających orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, minimalnego wynagrodzenia tychże pracowników z roku poprzedzającego wyliczenie obniżenia [Ustawa o zmianie ustawy i rehabilitacji zawodowej..., 2015], ulga ulegnie automatycznie zmniejszeniu.

W chwili obecnej ponad połowa zakładów pracy chronionej to firmy ochroniarskie (PKD 8010Z) [www 4], które stanowią jednocześnie 90% rynku usług ochrony w Polsce [Pajorski, 2015]. Można zatem oczekiwać, iż nakaz posługiwania się wyłącznie orzeczeniami o schorzeniach specjalnych [Ustawa o zmianie ustawy i rehabilitacji zawodowej..., 2015], przy jednoczesnym przestrzeganiu ustawy o ochronie osób i mienia z dnia 22 sierpnia 1997 r. (wymaganie m.in. zdolności psychicznej do wykonywania zawodu pracownika ochrony), wpłynie niekorzystnie na funkcjonowanie tej branży. Zakłady te, tracąc możliwość udzielania ulg we wpłatach obowiązkowych na PFRON swoim usługobiorcom na terenie całego kraju, staną się mniej konkurencyjne na rynku usług ochrony mienia, co w konsekwencji może doprowadzić do upadłości i likwidacji kilkudziesięciu tysięcy miejsc pracy [www 4]. Rozpatrując wyżej opisany stan w podziale terytorialnym, zasadne wydaje się stwierdzenie, iż najwięcej zwolnień osób niepełnosprawnych wystąpi w województwach: wielkopolskim, mazowieckim, dolnośląskim, śląskim (tab. 3).

Tabela 3. ZPCHR i liczba niepełnosprawnych tam zatrudnionych w podziale terytorialnym

Województwo	Liczba ZPCHR	Liczba osób niepełnosprawnych (liczba osób)
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Dolnośląskie	93	21017
Kujawsko-pomorskie	88	8314
Lubelskie	21	2102

cd. tabeli 3

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Lubuskie	65	8363
Łódzkie	95	11519
Małopolskie	82	12617
Mazowieckie	110	21089
Opolskie	17	2448
Podkarpackie	85	14296
Podlaskie	19	1575
Pomorskie	81	9387
Śląskie	129	17200
Świętokrzyskie	42	3514
Warmińsko-mazurskie	49	6080
Wielkopolskie	176	21964
Zachodnio-pomorskie	27	2603
Ogółem	1179	164088

Nota: stan na dzień 31.12.2015 r.

Źródło: [www 5].

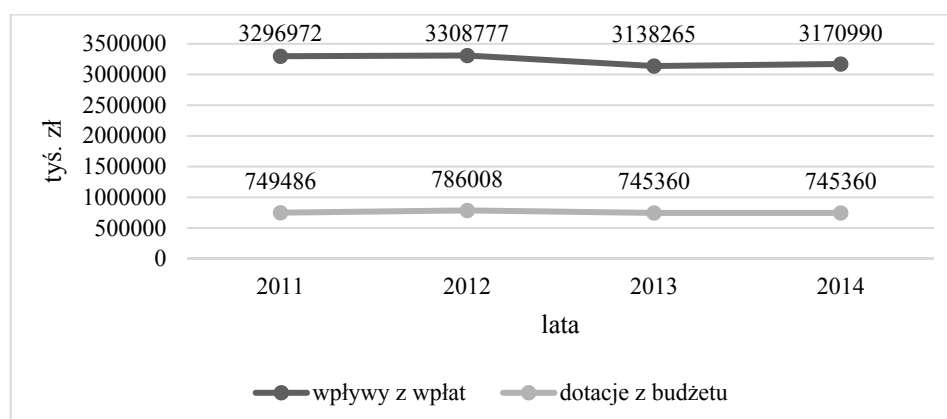
Nowe regulacje prawne wpłyną również negatywnie na przedsiębiorstwa otwartego rynku. Zmniejszenie kwoty obniżenia ulgi do wysokości 50%, a także skrócenie czasu jej wykorzystania [Ustawa o zmianie ustawy i rehabilitacji zawodowej..., 2015] zwiększy koszty ogólne funkcjonowania, a tym samym wpłynie na pogorszenie rentowności tych jednostek.

3. Budżet PFRON

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych powstał w 1991 r. [Ustawa o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej...]. Działa na podstawie ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, a jego podstawowym celem jest gromadzenie i gospodarowanie środkami finansowymi na rehabilitację społeczną oraz zawodową osób z niepełnosprawnością [www 6].

Analizując wpływy funduszu z kilku ostatnich lat, można zauważyć stagnację w wysokości dotacji z budżetu państwa przeznaczonych na rekompensatę dochodów gmin z tytułu zastosowania ustawowych zwolnień i dofinansowania do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnością, a także spadek wartości przychodów wynikających z wpłat obowiązkowych (rys. 2). Z kolei poziom wydatków związanych z subsydiowaniem zatrudnienia wzrasta na skutek zmian w liczbie podmiotów zarejestrowanych w systemie SODiR [www 7].

Opisany powyżej obraz zmian w strukturze finansowej może doprowadzić do zapaści finansowej funduszu, a tym samym zdestabilizować system rehabilitacji i spowodować kolejne redukcje zatrudnienia osób z dysfunkcjami organizmu.



Rys. 2. Wpływy Funduszu z budżetu i DEK-1-0 w latach 2011-2014

Źródło: [www 7].

W wyniku korzystania przez część pracodawców z obniżek wpłat obowiązkowych do PFRON nie wpłynęło w roku 2013 503,6 mln zł, w 2014 r. – 614,2 mln zł, a w 2015 r. – prawie 740 mln zł. Zmiany regulacji prawnych w zakresie obniżenia podstawy wyliczania ulg do poziomu najniższego wynagrodzenia, ograniczenia możliwości pokrywania zobowiązań wobec funduszu ulgami, jak również czasu na ich wykorzystanie [www 8] pozwolą na zwiększenie wpływów PFRON nawet o 280 mln zł rocznie [www 9].

Podsumowanie

Przeprowadzona analiza wykazała, iż system rehabilitacji nie wspiera integracji osób z niepełnosprawnością w środowisku społecznym i zawodowym poprzez przyjazne pracodawcom regulacje prawne. Najbardziej zagrożone w wyniku zmian legislacyjnych wydają się miejsca pracy na rynku chronionym. W wyniku uszczelniania systemu udzielania ulg osoby niepełnosprawne nie tylko tracą zatrudnienie, ale również dostęp do opieki medycznej i rehabilitacji społecznej w ramach zakładowego funduszu rehabilitacji.

Ograniczenie konkurencyjności i wsparcia finansowego na zatrudnienie osób z niepełnosprawnością sprawia, że pracodawcy masowo rezygnują ze statusu zakładu pracy chronionej i przechodzą w strefę wolnego rynku. Można więc przyjąć, iż większość „nowych” pracodawców osób z niepełnosprawnością przybywa głównie w wyniku powyższego procederu. Natomiast pracodawcy, którzy nigdy nie zatrudniali osób niepełnosprawnych, nadal podtrzymują swoje stanowisko w tym zakresie. Winy tego stanu rzeczy poza niskimi korzyściami

finansowymi, które są głównym czynnikiem pobudzenia aktywności w sferze zatrudnienia osób z dysfunkcjami organizmu, należy również szukać w stereotypach funkcjonujących wśród przedsiębiorców, a wynikających z przyjętych norm i wartości etycznych.

Wobec powyższego podwyższenie wysokości wpłat obowiązkowych nie wpłynie pozytywnie na wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy wśród przedsiębiorstw nigdy niezatrudniających tej subpopulacji. Może przyczynić się za to do spadku rentowności przedsiębiorstw pozostających w kooperacji z zakładami pracy chronionej. Z drugiej strony, hipotetyczny wzrost zatrudnienia wśród „nowych” przedsiębiorców sektora otwartego rynku doprowadzi do jeszcze silniejszego obciążenia finansów PFRON na skutek braku wpływów z wpłat obowiązkowych oraz dodatkowo konieczności wypłacania im dotacji do wynagrodzeń na zatrudnianych pracowników niepełnosprawnych.

Aktywizacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy wymaga większego niż dotychczasowe zaangażowania budżetu państwa w działania z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej. Środki finansowe powinny płynąć bezpośrednio z jednostek budżetowych do przedsiębiorstw zajmujących się inkluzją osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Należałoby się również zastanowić nad zasadnością finansowania rehabilitacji społecznej poprzez środki PFRON. Ten rodzaj działalności mógłby w większym stopniu niż dotychczas być finansowany z funduszy strukturalnych – Polska otrzymała na ten cel największą pulę środków ze wszystkich państw członkowskich Unii Europejskiej (łącznie na walkę z ubóstwem prawie 900 mld euro). Równie ważnym celem, który mógłby być realizowany w ramach powyższej pomocy unijnej, jest walka ze stereotypami na temat osób z niepełnosprawnością, funkcjonującymi wśród pracodawców i pełnosprawnych pracowników. Zasadnym w takiej sytuacji jest propagowanie dobrych praktyk, jak np. zarządzanie różnorodnością na wzór państw skandynawskich, aby doprowadzić do sytuacji, w której nie trzeba będzie nakazami systemu kwotowego zmuszać do zatrudniania osób z niepełnosprawnością.

Ważne jest również, aby regulacje prawne sprzyjały funkcjonowaniu zakładów pracy chronionej, gdyż są one podmiotami kluczowymi z punktu widzenia polskiego modelu rehabilitacji. Cięcia dotacji do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych mogą bowiem w perspektywie długookresowej spowodować zanik tego ogniwa systemowego. Należy również wspierać finansowo tworzenie nowych miejsc pracy na otwartym rynku pracy, a system nakazów, obowiązków, kar, ulg i zwolnień dostosować w taki sposób, aby zachęcał potencjalnych pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych. W dobie reformy systemu orzeczniczego, polegającego na przekazaniu uprawnień w tym zakresie wyłącz-

nie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych w ramach systemu POWER, należy zwrócić również uwagę na wnioski płynące z raportu rządu w sprawie wypełniania Karty Praw Podstawowych. Wynika z niego, iż z roku na rok coraz więcej orzeczeń o niepełnosprawności jest odbieranych. W perspektywie długookresowej przy utrzymującym się długoletnim trendzie, polegającym na starzeniu się ludności, czego skutkiem jest wzrost niepełnosprawności biologicznej, może to doprowadzić do jeszcze większego obciążenia systemu socjalnego. Zasadniejszym w takiej sytuacji byłoby przeznaczyć przez okres kilku lat większe nakłady na systemy rehabilitacji medycznej, społecznej, a przede wszystkim zawodowej, aby aktywizować osoby z dysfunkcjami organizmu w celu ich usamodzielnienia finansowego oraz dobrowolnego przejścia na otwarty rynek pracy. Wszak „wydatki finansowe na korzyść osób niepełnosprawnych i inwestycje ekonomiczne w takie osoby są inwestycjami gwarantującymi długoterminowe korzyści w postaci dobrobytu wszystkich osób i zrównoważonych społeczeństw” [European Parliament Resolution of 25 October 2011].

Literatura

- European Parliament Resolution of 25 October 2011 on Mobility and Inclusion of People with Disabilities and the European Disability Strategy 2010-2020, (2010/2272 (INI))2013/C 131 E/02.
- Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 11 maja 2016 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w I kwartale 2016 r., GUS, Warszawa.
- Kryńska E. (2013), *Determinanty aktywności zawodowej z perspektywy pracodawców na otwartym rynku pracy zatrudniających i nie zatrudniających osoby niepełnosprawne – wyniki badań jakościowych*, IPiSS, Warszawa.
- Pajorski P. (2015), *Pracownik ochrony – wzrost czy upadek kultury bezpieczeństwa. Polskie realia. Zarys zagadnienia*, „Kultura Bezpieczeństwa. Nauka – Praktyka – Refleksje”, nr 18, s. 102-127.
- Sieradzka E. (2013), *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Polsce na otwartym i chronionym rynku pracy*, OBPON, Przemysł.
- Ustawa z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych (Dz.U. 1991, nr 46, poz. 201).
- Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia (Dz.U. z 2016, poz. 1432).
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 1997, nr 123, poz. 776 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 7 maja 1999 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 1999, nr 49, poz. 486).

- Ustawa z dnia 20 grudnia 2002 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. 2003, nr 7, poz. 79).
- Ustawa z dnia 19 grudnia 2003 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych oraz ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. 2003, nr 228, poz. 2262).
- Ustawa z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2010, nr 226, poz. 1475).
- Ustawa z dnia 25 września 2015 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2015, poz. 1886).
- [www 1] https://www.nbp.pl/polityka_pieniezna/dokumenty/raport_o_inflacji/raport_mar-zec.pdf (dostęp: 30.05.2016).
- [www 2] <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,83,sodir-pfron> (dostęp: 30.05.2016).
- [www 3] <http://www.pfron.org.pl/pl/informacja-publiczn/2737,Wplaty-obowiazkowe-na-PFRON.html> (dostęp: 30.05.2016).
- [www 4] <http://www.watchdogpfron.pl/list-otwarty-do-prezesa-polskiej-organizacji-pracodawcow-osob-niepelnosprawnych/> (dostęp: 31.05.2016).
- [www 5] <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,84,dane-dotyczace-zakladow-pracy-chronionej> (dostęp: 31.05.2016).
- [www 6] https://www.pfron.org.pl/fileadmin/ftp/prawo/Statut_PFRON.pdf (dostęp: 5.06.2016).
- [www 7] <https://www.pfron.org.pl/bip/budzet-funduszu> (dostęp: 5.06.2016).
- [www 8] http://federacjaprzedsiebiorcow.pl/?page=zmiany_w_systemie_ulg (dostęp: 5.06.2016).
- [www 9] <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/251787;jsessionid=BD1-8CB3EB-BCAE78BCF543E5E7747EB61> (dostęp: 5.06.2016).

CHANGES IN THE LEGISLATION VERSUS SITUATION OF THE DISABLED ON THE POLISH LABOUR MARKET

Summary: Current legislation in force on using reduced contributions for the State Fund for the Rehabilitation of the Disabled allows for a considerable decrease of the costs of cooperation with companies which employ disabled people. It is also a significant factor of competitive advantage for the companies which have got the title to grant such relieves. However it also considerably reduces the liabilities resulting from obligatory payments. The aim of the article was to determine the impact of legislative changes involving tightening up the system of obligatory payments on the employment situation of the disabled in Poland.

Keywords: legislative changes, labour market, disability.