

*Witold Ratajczyk\**

## OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE JAKO ZASOBY PRACY

### 1. WSTĘP

Niepełnosprawność dotyka w Polsce ponad 15% ogółu ludności i jest rzeczywistym problemem społecznym nie tylko z punktu widzenia ludzi niepełnosprawnych lecz i całego społeczeństwa. Pozostawianie znacznej części osób niepełnosprawnych poza rynkiem pracy oznacza marnotrawienie ich wiedzy i umiejętności, potencjalnej produktywności oraz generuje koszty, które można zmniejszyć, stwarzając warunki dla zatrudnienia większej liczby osób niepełnosprawnych. Podjęcie pracy przez osobę niepełnosprawną jest przy tym, powszechnie uznawanym wyznacznikiem powodzenia procesu rehabilitacji oraz najkorzystniejszym kosztowo sposobem zapewnienia bytu takiej osobie w dłuższej perspektywie czasu. Fakt posiadania stałej pracy i wykonywany zawód w znacznym stopniu determinują pozycję społeczną człowieka i umacniają poczucie własnej wartości. Bezrobocie zaś, zwłaszcza długotrwałe, prowadzi do zepchnięcia jednostki na margines życia społecznego oraz ułatwia rozwój zjawisk patologicznych.

### 2. OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE NA POLSKIM RYNKU PRACY

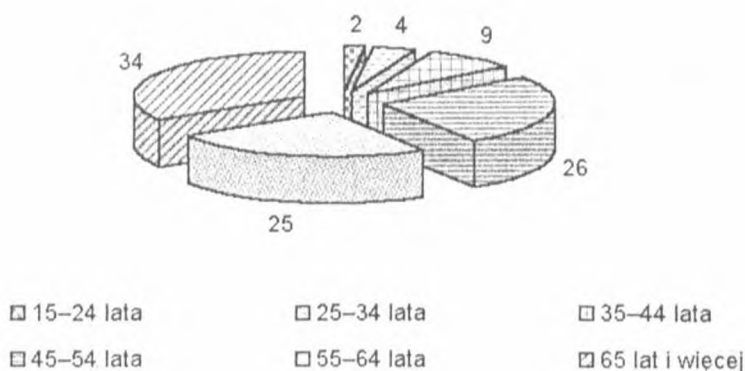
Zbiorowość osób niepełnosprawnych w Polsce jest wewnętrznie znacznie zróżnicowana, dlatego konieczna jest jego krótka charakterystyka statystyczna. Bardzo cennym źródłem informacji jest badanie GUS przeprowadzone w 2000 r. ukierunkowane na zbiorowość osób niepełnosprawnych i ich rolę na rynku pracy.

Zdecydowana większość członków omawianej zbiorowości jest w wieku zdolności do pracy – 72% mężczyzn i 50% kobiet. Istniejące różnice w rozkładach wieku niepełnosprawnych kobiet i mężczyzn przede wszystkim polegają na

---

\* Dr, adiunkt w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej UŁ.

tym, że znacznie wyższy jest wśród kobiet, niż wśród mężczyzn, odsetek osób najstarszych, w wieku 65 lat i więcej. Generalnie zbiorowość osób niepełnosprawnych jest starsza niż zbiorowość Polaków ogółem (wykres 1).

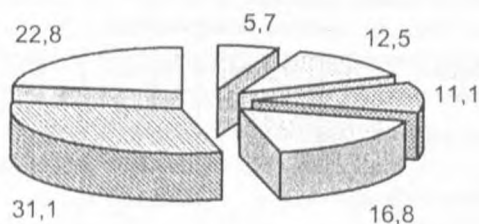


Wykres 1. Struktura osób niepełnosprawnych według wieku w 2000 r. (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie S. Kosturbieć, *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2000 roku*, GUS, Warszawa 2001, s. 23.

Badanie GUS z 2000 r. potwierdziło, istniejącą już wcześniej, niekorzystną sytuację osób niepełnosprawnych w zakresie wykształcenia. Co druga osoba niepełnosprawna w wieku 15 lat i więcej legitymuje się wykształceniem co najwyżej podstawowym (dla ludności ogółem wskaźnik ten wynosi 33%), zaś jedynie 19,2% posiada wykształcenie średnie zawodowe i wyższe (dla ogółu ludności – ponad 31%). Także w odróżnieniu od ludności ogółem, w przypadku osób niepełnosprawnych przeciętny poziom wykształcenia kobiet jest niższy niż mężczyzn. Aż 67% niepełnosprawnych mieszkańców wsi ma co najwyżej podstawowe wykształcenie.

Ze względu na oczekiwania osób niepełnosprawnych wobec rynku pracy, istotnym czynnikiem jest wiek, w jakim osoba taka stała się niepełnosprawna. Przed 15. rokiem życia stała się niepełnosprawna blisko co dwudziesta osoba. Najczęściej jednak niepełnosprawność zaistniała między 40. a 55. rokiem życia – dotyczy to blisko 50% (wykres 2).



□ przed 15 r. życia □ 60 lat i więcej □ 55–59 lat □ 50–54 lat □ 40–49 lat □ 15–39 lat

Wykres 2. Osoby niepełnosprawne według wieku w momencie powstania niesprawności (w %)

Źródło: jak do wykresu 1.

Interesujących spostrzeżeń dostarcza analiza wieku, w którym zaistniała niepełnosprawność, i wykształcenia. Generalnie w zbiorowości osób niepełnosprawnych obserwuje się spadek poziomu wykształcenia wraz ze wzrostem wieku powstania niesprawności. Wśród osób, u których zaistniała ona w wieku powyżej 19 lat, notuje się dość regularny przyrost udziałów odnoszących się do kategorii osób z wykształceniem co najwyżej podstawowym (od ok. 25% w pierwszej grupie wiekowej tego przedziału do ponad 72% w ostatniej: 65 lat i więcej). Natomiast niewielkie jest zróżnicowanie odsetka osób z wykształceniem wyższym i średnim. Wynika z tego, iż w tej grupie osób niepełnosprawnych, moment zaistnienia niesprawności nie determinuje w istotny sposób istnienia braku możliwości zdobycia wykształcenia.

W stosunku do osób, które stały się niepełnosprawne przed 15. rokiem życia, badania dostarczają niepokojących danych. Aż 58% osób z tej grupy posiada co najwyżej wykształcenie podstawowe, zaś jedynie co szosta z tych osób uzyskała co najmniej średnie wykształcenie. W świetle tych danych uzasadniony wydaje się wniosek, iż osoby, które stają się niepełnosprawne w dzieciństwie, mają bardzo ograniczone możliwości zdobywania wykształcenia.

W badaniu GUS z lutego 2000 r. badano także, czy i w jakim stopniu posiadane ograniczenia funkcjonalne powodowały wyłączenie z pracy zawodowej, zgodnie z subiektywnymi odczuciami osób niepełnosprawnych. Ustalono, że stan zdrowia i niepełnosprawność w przypadku ponad 67% ogółu osób niepełnosprawnych powoduje całkowite wyłączenie z pracy zarobkowej. Najczęściej uważają tak kobiety – 71,5%. Drugą co do wielkości grupę stanowią osoby mające duże ograniczenia w wykonywaniu pracy zawodowej, jest to co piąta osoba niepełnosprawna. Szczegółowo dane te prezentuje tab. 1.

Tabela 1

Osoby niepełnosprawne według ograniczeń w wykonywaniu pracy zawodowej, płci i miejsca zamieszkania w 2000 r.

Wyszczególnienie	Ogółem	Miasta	Wieś	Mężczyźni	Kobiety
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Niepełnosprawni całkowicie wyłączeni z pracy	67,1	66,8	67,5	62,5	71,5
Niepełnosprawni mający duże ograniczenia w wykonywaniu pracy	21,3	19,0	24,6	23,9	18,9
Niepełnosprawni mający minimalne ograniczenia w wykonywaniu pracy	8,3	9,8	6,2	9,7	6,9
Niepełnosprawni nie mający ograniczeń w wykonywaniu pracy	3,3	4,4	1,8	3,9	2,7

Źródło: S. Kostrubiec, *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2000 r.*, GUS, Warszawa 2001, s. 51.

Według NSP z 2002 r. na 4315 tys. osób niepełnosprawnych w wieku 16 i więcej lat, pracowało nieco ponad 804 tys. niepełnosprawnych, w tym aż 115 tys. w wieku poprodukcyjnym – wskaźnik zatrudnienia (15,3%) blisko trzykrotnie niższy niż dla ogółu ludności Polski

Tabela 2

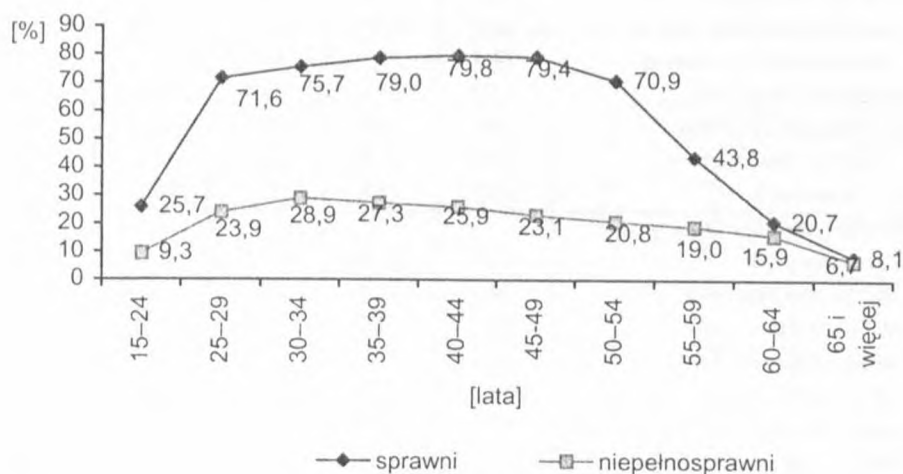
Skala zatrudnienia osób niepełnosprawnych (pracujący inwalidzi prawni)

Wyszczególnienie	1988	1993	1995	1996	1997	1998	2000	2002
	w tys.							
Pracujący ogółem	975	693	741	796	856	838	701	804
Mężczyźni	588	–	455	473	508	506	423	484
Kobiety	387	–	286	323	348	332	277	320
Miasto	356	–	314	339	372	378	474	406
Wieś	619	–	427	457	484	460	353	398
	w %							
Wskaźnik zatrudnienia ogółem	26,1	17,4	16,9	17,7	19,0	18,5	15,9	15,3
Mężczyźni	33,9	–	21,5	21,8	23,7	23,3	19,8	19,7
Kobiety	19,4	–	12,7	13,9	14,8	14,1	12,2	11,4
Miasto	15,7	–	12,5	13,0	14,1	14,0	13,3	13,1
Wieś	42,4	–	22,9	24,2	26,0	25,0	19,8	18,4

Źródło: B. Kolaček, *Rynek pracy osób niepełnosprawnych*, „Rynek Pracy” 1998, nr 4, s. 13.

Istnieje duże zróżnicowanie wskaźnika zatrudnienia w zależności od miejsca zamieszkania. Wyraźnie wyższy jest ten wskaźnik dla niepełnosprawnych zamieszkałych na wsi i zjawisko to istnieje od szeregu lat, choć w ostatnich latach malał on szybciej w stosunku do wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych zamieszkałych w miastach. Także trwale zróżnicowanie można zaobserwować w odniesieniu do płci pracujących osób niepełnosprawnych – wyraźnie wyższy wskaźnik zatrudnienia w stosunku do mężczyzn (tab. 2).

Najwyższe wskaźniki zatrudnienia, przekraczające poziom 25% dotyczą osób niepełnosprawnych w wieku 30–44 lata, natomiast najniższe – osób najstarszych i najmłodszych (wykres 3).



Wykres 3. Wskaźnik zatrudnienia osób sprawnych i niepełnosprawnych według wieku w IV kwartale 2000 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BAEL GUS.

Wskaźnik zatrudnienia dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności wynosił w 2000 roku 3,2% (w roku 1995 – 4,7%), z umiarkowanym – 12,7% (w 1995 – 16,0%) a dla lekkiego stopnia niepełnosprawności 24,7% (w 1995 – 24,9%). Tak więc uległ on istotnemu obniżeniu dla obu grup bardziej poszkodowanych osób niepełnosprawnych.

Tabela 3

Wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych według charakterystyki niepełnosprawności, płci i miejsca zamieszkania w 2000 r.

Wyszczególnienie	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Miasta	Wieś
<b>Ogółem</b>	15,6	20,0	11,4	14,0	17,9
<b>Stopień niepełnosprawności:</b>					
znaczny	3,2	4,3	2,3	1,8	5,3
umiarkowany	12,7	17,6	7,8	11,5	14,9
lekki	24,7	29,5	20,1	22,9	27,0
<b>Grupa schorzenia:</b>					
uszkodzenie narządu ruchu	14,3	18,3	10,7	12,2	16,8
uszkodzenie narządu wzroku	15,5	21,5	10,9	14,0	18,1
uszkodzenie narządu słuchu	10,8	14,3	6,8	9,1	13,4
schorzenia układu krążenia	14,0	18,7	10,1	10,2	19,5
schorzenia psychiczne	10,3	13,1	7,5	9,8	11,0
upośledzenie umysłowe	6,4	4,3	9,1	9,7	3,4
schorzenia neurologiczne	15,9	20,0	12,3	12,1	21,0
inne schorzenia	14,5	19,6	10,7	12,9	17,5
<b>Trwałość niesprawności:</b>					
inwalidztwo stałe	12,7	17,0	8,7	11,0	15,0
inwalidztwo okresowe	24,6	28,4	20,5	21,5	29,4
nie wie, nie pamięta	15,8	13,2	12,3	8,4	16,2
<b>Rodzaj niesprawności:</b>					
ograniczona sprawność fizyczna	16,1	20,9	11,7	14,2	18,9
ograniczona sprawność umysłowa	10,9	13,3	8,4	11,0	10,8
ogranicz. spraw. fiz. i umysł.	13,0	14,9	10,8	9,8	17,4

Źródło: jak w tab. 1, s. 71.

Wyraźnie wyższy niż przeciętny jest wskaźnik zatrudnienia dla wszystkich stopni niepełnosprawności, w stosunku do mężczyzn.

Mieszkańcy wsi także charakteryzują się wyższym od przeciętnego wskaźnikiem zatrudnienia dla wszystkich stopni niepełnosprawności.

Okolo 56% pracujących niepełnosprawnych pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy. I co ciekawe, aż 80% z tych osób pracuje tygodniowo 40 godzin i więcej, czyli więcej niż ustawowy czas pracy osoby niepełnosprawnej (w przypadku znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności jest to 35 godzin). Ma to miejsce głównie w sektorze prywatnym i w wykonywaniu pracy na własny rachunek.

Bardzo krytycznie osoby niepełnosprawne oceniały swoje zarobki. Jako złe i bardzo złe oceniło je aż 50,9% (w 1995 r. 43%) niepełnosprawnych, a 40%

(w 1995 – 48%) jako średnie. W przeciągu pięciu lat nastąpiło wyraźne przesunięcie z grupy oceniających swe zarobki jako średnie do grupy oceniających je jako złe.

Najwyższą aktywność zawodową przejawiają osoby niepełnosprawne w wieku 20–24 lat. Względnie wysoki współczynnik aktywności zawodowej jest dla przedziału wiekowego od 20 do 49 lat. Niepokojący jest spadek aktywności zawodowej najmłodszych osób niepełnosprawnych, choć trudno ocenić czy nie jest to skutek wydłużenia okresu nauki – wtedy byłoby to zjawisko pozytywne, lecz wiadomym jest, że osoby niepełnosprawne nadal napotykały istotne bariery w dostępie do edukacji (wykres 4).

Tabela 4

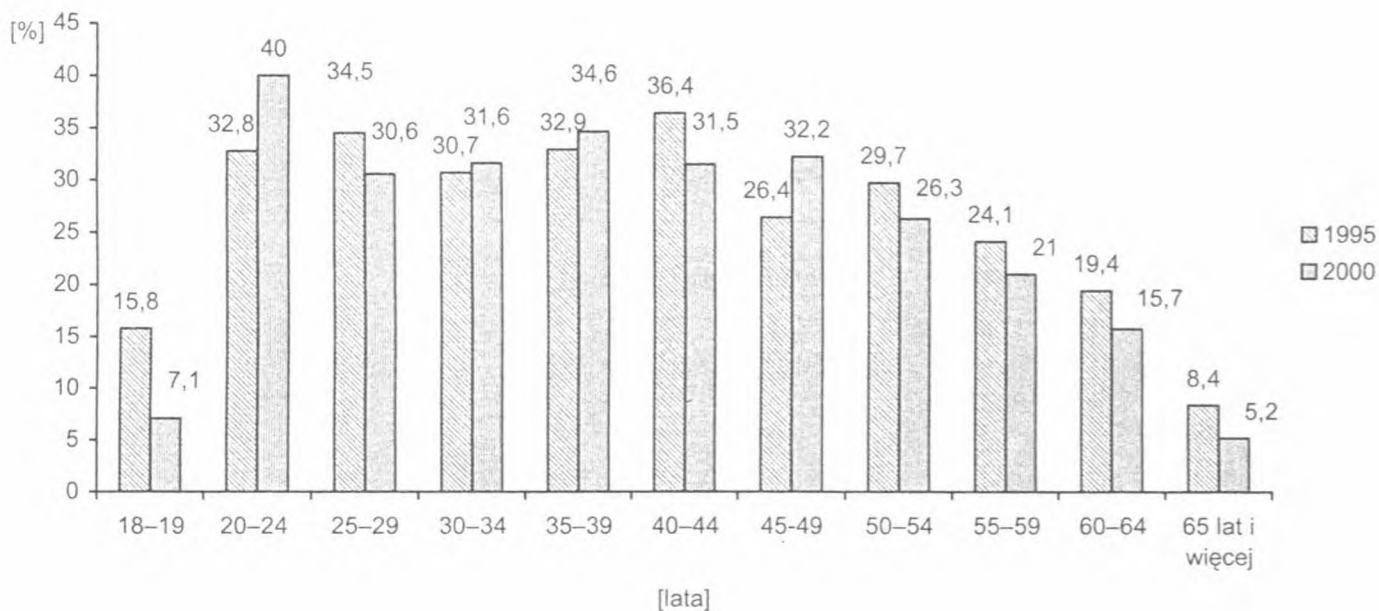
Struktura osób niepełnosprawnych pracujących według wieku i poziomu wykształcenia  
(dane w %)

Wyszczególnienie	Ogółem		Miasta		Wieś	
	1995	2000	1995	2000	1995	2000
<b>Wiek</b>						
20–24 lat	1,7	2,9	2,5	3,8	1,2	1,7
25–29	1,9	2,8	3,5	3,8	,7	1,3
30–34	2,3	3,0	2,5	3,2	1,9	2,7
35–44	14,7	15,1	22,0	18,1	9,4	11,7
45–54	27,4	39,3	34,9	42,9	22,1	35,8
55–59	18,8	15,1	15,9	16,0	21,1	14,0
60–64	16,4	10,5	9,6	7,0	21,4	14,7
65 lat i więcej	16,8	11,3	9,2	5,2	22,2	18,1
<b>Poziom wykształcenia</b>						
Wyższe	5,9	5,3	12,5	9,6	1,2	0,3
Policealne i średnie zawodowe	13,9	19,5	24,9	28,8	5,8	9,3
Średnie ogólne	5,3	4,3	9,9	6,7	1,9	1,7
Zasadnicze zawodowe	23,1	36,5	30,6	40,1	17,6	32,1
Podstawowe	44,1	32,1	20,8	14,0	61,1	51,7
Niepełne podstawowe	7,7	2,3	1,3	–	12,4	4,9

Źródło: jak w tab. 1, s. 74.

Zwraca uwagę bardzo niski poziom wykształcenia pracujących osób niepełnosprawnych ogółem i zupełnie, w tym względzie, zła sytuacja na wsi – blisko 89% ma co najwyżej zasadnicze zawodowe (należy tu pamiętać o ogólnie niskim poziomie wykształcenia tej zbiorowości). W stosunku do roku 1995 zmniejszył się istotnie odsetek pracujących niepełnosprawnych z wykształceniem co najwyżej podstawowym, prawdopodobnie na skutek odejścia wielu takich osób z rynku pracy.

Względnie wysoki jest odsetek pracujących niepełnosprawnych w wieku 65 i więcej lat – głównie za sprawą mieszkańców wsi.



Wykres 4. Współczynniki aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych według wieku w 1995 i 2000 r. (w %)

Źródło: jak do wykresu 1, s. 56.



Odnosnie wielkości przedsiębiorstw, w których pracują osoby niepełnosprawne, badanie z 2000 r. wykazało, że blisko 65% niepełnosprawnych pracuje w małych firmach zatrudniających do 9 osób. Około 22% pracujących niepełnosprawnych pracuje w firmach zatrudniających 51 i więcej osób (tab. 5). Struktura pracujących niepełnosprawnych według wielkości firmy jest wyraźnie zróżnicowana według sektorów własności. W sektorze publicznym większość niepełnosprawnych jest zatrudniona w firmach średnich i dużych, natomiast w sektorze prywatnym przeważająca część niepełnosprawnych pracuje w małych firmach.

Tabela 5

Struktura niepełnosprawnych pracujących według statusu zatrudnienia i wielkości firmy

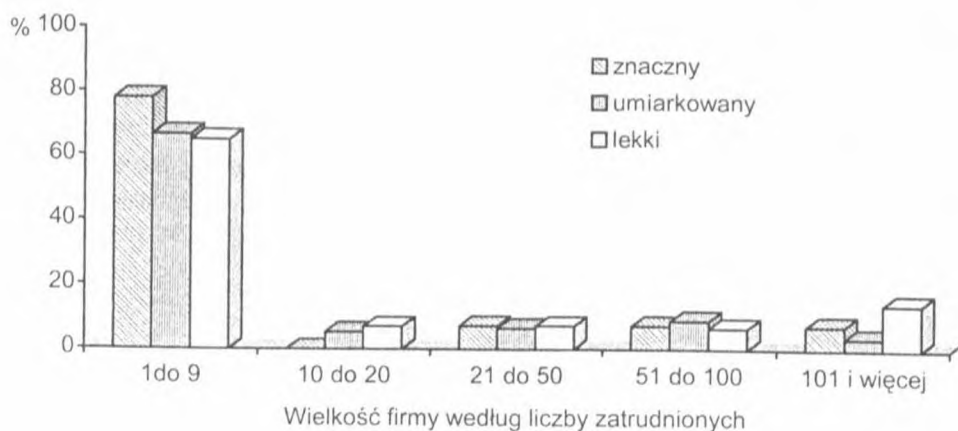
Wyszczególnienie	Ogółem	Pracownicy najemni	Pracujący na własny rachunek	Pomagający członkowie rodzin
Sposób zatrudnienia				
Praca stała	85,6	80,5	91,2	86,3
Praca dorywcza	14,4	19,5	8,8	13,7
Wielkość firmy				
do 9 osób	64,6	20,7	99,2	100
10 do 20	6,2	13,3	0,8	–
21 do 50	7,4	16,6	–	–
51 do 100	8,0	18,1	–	–
101 i więcej osób	13,9	31,3	–	–

Źródło: jak w tab. 1, s. 87.

Gdy weźmiemy pod uwagę stopień niepełnosprawności (grupę inwalidzką), to okazuje się, że w firmach zatrudniających do 9 osób pracuje blisko 78% osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, 66,4% z umiarkowanym i 64,9% z lekkim. Zwraca także uwagę fakt, że w firmach zatrudniających 10 do 20 pracowników praktycznie nie pracują osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

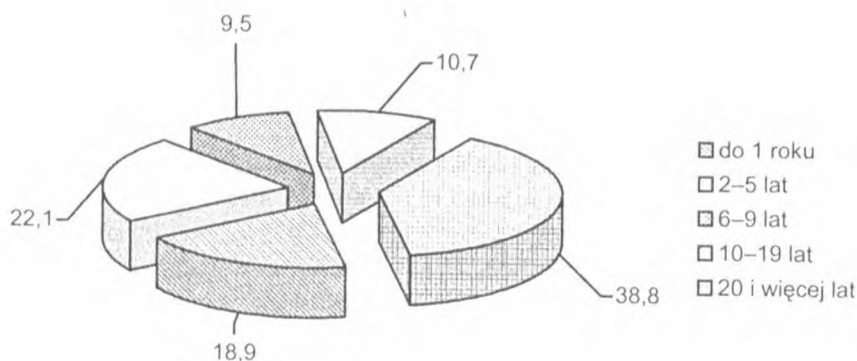
Zależność między stopniem niepełnosprawności pracujących niepełnosprawnych i wielkością firmy prezentuje wykres 5.

Dane statystyczne wykazują także, iż znaczna część pracujących niepełnosprawnych ma za sobą długi staż pracy. 20 i więcej lat przepracowało 38,8% pracujących niepełnosprawnych, a 10,7% 10 do 19 lat (wykres 6). Głównie wynika to z faktu, iż większość osób staje się niepełnosprawna w wieku dojrzałym. Niestety wcześniejsze doświadczenia zawodowe bardzo rzadko stanowią atut osoby niepełnosprawnej na rynku pracy.



Wykres 5. Odsetek pracujących niepełnosprawnych według wielkości firmy oraz stwierdzonego stopnia niepełnosprawności

Źródło: jak do wykresu 1, s. 88.



Wykres 6. Struktura pracujących osób niepełnosprawnych według stażu pracy

Źródło: jak do wykresu 1, s. 89.

Niskie kwalifikacje zawodowe i trudną sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy potwierdza także struktura zawodów wykonywanych. Rolnicy, leśnicy i rybacy stanowią aż 39,8% ogółu pracujących niepełnosprawnych, prace proste wykonuje 15,2% tych osób, a 11% stanowią robotnicy przemysłowi (tab. 6). Zwraca uwagę stosunkowo duża poprawa tej struktury w stosunku do roku 1995.

Tabela 6

Struktura niepełnosprawnych pracujących według zawodu wykonywanego, płci i miejsca zamieszkania w 1995 i 2000 r.

Wyszczególnienie	Ogółem		Mężczyźni		Kobiety		Miasta		Wieś	
	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000
Ogółem	100	<b>100</b>	100	<b>100</b>	100	<b>100</b>	100	<b>100</b>	100	<b>100</b>
Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy	2,7	<b>3,6</b>	3,1	<b>4,0</b>	2,1	<b>2,9</b>	5,4	<b>6,7</b>	0,7	–
Specjaliści	4,1	<b>2,6</b>	3,1	<b>2,2</b>	6,0	<b>2,1</b>	8,9	<b>5,0</b>	0,5	–
Technicy i średni personel	4,9	<b>6,8</b>	5,0	<b>4,7</b>	4,9	<b>8,2</b>	9,9	<b>11,4</b>	1,2	<b>1,7</b>
Pracownicy biurowi	3,2	<b>4,3</b>	2,6	<b>2,5</b>	4,2	<b>4,9</b>	7,1	<b>6,7</b>	0,5	<b>1,7</b>
Pracownicy usług osobistych	6,5	<b>10,1</b>	5,7	<b>7,0</b>	8,1	<b>13,2</b>	13,7	<b>16,3</b>	1,6	<b>2,7</b>
Rolnicy, leśnicy, rybacy	53,1	<b>39,8</b>	51,0	<b>36,2</b>	56,1	<b>45,3</b>	7,1	<b>4,7</b>	86,7	<b>80,0</b>
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	9,9	<b>11,0</b>	12,2	<b>13,5</b>	6,0	<b>5,3</b>	18,5	<b>16,6</b>	3,5	<b>4,7</b>
Operatorzy i monterzy maszyn	3,4	<b>6,5</b>	4,6	<b>9,5</b>	1,4	<b>1,6</b>	6,7	<b>10,2</b>	0,9	<b>2,0</b>
Pracownicy prac prostych	12,2	<b>15,2</b>	12,7	<b>11,0</b>	11,2	<b>16,5</b>	22,7	<b>22,4</b>	4,4	<b>7,3</b>

Źródło: jak w tab. 1, s. 81.

Warto tu także przywołać kilka danych z badania GUS z 2000 r. w części dotyczącej bezrobocia osób niepełnosprawnych. Zwraca uwagę, że stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych z wykształceniem wyższym wynosi aż 12,8%, gdy dla ogółu ludności 4,8%. Okazuje się więc, iż w odniesieniu do osób niepełnosprawnych wysokie kwalifikacje w zdecydowanie mniejszym stopniu chronią przed bezrobociem. Nie można pominąć także faktu, że rejestruje się jedynie 31% poszukujących pracy niepełnosprawnych i tylko 41% poszukuje za ich pośrednictwem pracy. Tak więc zdecydowana większość niepełnosprawnych nie korzysta z państwowego pośrednictwa pracy. Zaś wśród tych, którzy się rejestrują, aż 42% nie otrzymuje ze strony urzędu pracy żadnej pomocy, 1/3 uzyskuje zasiłek lub ofertę pracy i jedynie 3% korzysta ze szkoleń lub kursów.

Przeciętne oczekiwane wynagrodzenie przez bezrobotnych niepełnosprawnych to około 740 zł, nie są to raczej wygórowane oczekiwania. Mimo to aż 78,3% uważa, że będzie im trudno znaleźć pracę, a 13% uznaje to wręcz za niemożliwe w obecnej sytuacji. Ponad 80% bezrobotnych jest skłonna podjąć pracę w innym zawodzie, a ponad 60% gotowa jest obniżyć wcześniejszy prestiż zawodowy.

Wspomnieć także należy o osobach niepełnosprawnych biernych zawodowo. Dla 94% osób niepełnosprawnych biernych zawodowo przyczyną zaprzestania pracy było przejście na emeryturę lub rentę. Względy rodzinne i osobiste

wskazywało ok. 3%, natomiast przyczyny wynikające z warunków pracy czy ze statusu zatrudnienia wymieniane były sporadycznie.

Spośród ogółu osób niepełnosprawnych biernych zawodowo 99,5% nie poszukiwało pracy. Dla 71,1% powodem bierności był stan zdrowia, 24% uważało, że jest już w nieodpowiednim wieku. Wśród innych wymienianych przyczyn uwagę zwracają: przekonanie, że nie znajdą odpowiedniej pracy 0,7% (22 tys. osób), względ na sytuację rodzinną 1,8% (61 tys. osób), nie chce pracować 0,8% (32 tys. osób), uczy się lub uzupełnia kwalifikacje 16 tys. osób, wyczerpane możliwości znalezienia pracy 19 tys. osób. Wynika stąd, że pod pewnymi warunkami nawet kilkadziesiąt tysięcy z tych osób mogłoby zasilić rynek pracy.

Z punktu widzenia osób niepełnosprawnych jako zasobów pracy ta krótka analiza statystyczna zbiorowości osób niepełnosprawnych nasuwa kilka wniosków:

- wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest trzykrotnie niższy niż dla ogółu ludności;

- niepełnosprawność jest ściśle związana z wiekiem, odsetek osób niepełnosprawnych rośnie z wiekiem, jednak większość niepełnosprawnych jest w wieku aktywności zawodowej – 72% mężczyzn i 50% kobiet;

- niepełnosprawni ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności w przeważającej większości (ponad 70%) pracują w firmach zatrudniających od 1 do 9 pracowników, a w znikomym stopniu znajdują zatrudnienie w firmach zatrudniających 10 do 20 pracowników;

- w ostatnich latach uległ istotnemu obniżeniu wskaźnik zatrudnienia osób ze znacznym (z 4,7 do 3,2%) i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (z 16 do 12,7%), co wskazuje na fakt, iż najczęściej poszkodowani napotykają szczególne trudności w znalezieniu i utrzymaniu pracy;

- rzeczywisty poziom bezrobocia osób niepełnosprawnych jest wyższy od tego, który wynika z danych Urzędów Pracy, niepełnosprawni rzadziej się rejestrują, bowiem najczęściej nie mają prawa do zasiłku i nie widzą szans na realną pomoc ze strony UP – rejestruje się ok. 31% rzeczywiście poszukujących pracy, (analiza przyczyn bierności zawodowej osób niepełnosprawnych pozwala twierdzić, iż potencjalnie nawet kilkadziesiąt tysięcy osób pod pewnymi warunkami mogłoby zasilić rynek pracy);

- nieproporcjonalnie duży udział pracujących niepełnosprawnych w rolnictwie i dziedzinach pokrewnych (są to mało rozwojowe rodzaje działalności – generalnie zatrudnienie w nich będzie maleć);

- nasza gospodarka wciąż jest w fazie restrukturyzacji i nieuniknione są znaczne przepływy siły roboczej, zaś osoby niepełnosprawne w przytłaczającej większości wykonują zawody wymagające niskich kwalifikacji, nisko płatne i o słabej atrakcyjności na rynku pracy, w efekcie mają małe szanse na zmianę pracy;

– jakkolwiek osoby niepełnosprawne deklarują dużą mobilność zawodową (nawet łączącą się z obniżeniem prestiżu zawodowego), to jednak ich szanse są ograniczone ze względu na bardzo słabe wykształcenie oraz, dla znacznej ich grupy, ze względu na wiek powyżej 45 lat.

Prawdopodobnie dość często niepełnosprawność („przejście na rentę”) jest sposobem na ucieczkę starzejącego się pracownika z coraz trudniejszego rynku pracy. Istnieją także przesłanki, iż nieraz to pracodawcy, zmuszeni do redukcji zatrudnienia, skłaniają do odejścia z pracy osoby kwalifikujące się do świadczeń rentowych. Tłumacząc, iż w ten sposób zachowują miejsca pracy dla osób bez uprawnień do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Ta krótka charakterystyka statystyczna zbiorowości osób niepełnosprawnych pokazuje jak trudna jest sytuacja takich osób na rynku pracy. W związku z tym konieczne są specjalne instrumenty, które zachęcałyby pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników. Wypracowano w tym zakresie pewne wzorce.

Analiza systemów dotyczących wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych, stosowanych w innych krajach, ujawnia mnogość stosowanych instrumentów oraz rozwiązań szczegółowych. Można jednak mówić o dwóch podstawowych modelach:

– opartym na bodźcach ekonomicznych (Niemcy, Francja i wiele innych krajów UE);

– opartym na prawodawstwie antydyskryminacyjnym (USA, Kanada, Australia)<sup>1</sup>.

Większość krajów europejskich zaliczyć należy do grupy pierwszej i mimo wielu różnic w rozwiązaniach szczegółowych (różnice w systemie orzecznictwa, wielkości przyjmowanych wskaźników, w stosowanej terminologii itp.) można w tym modelu wyróżnić następujące elementy:

– zapisy w prawie pracy odnośnie specjalnej ochrony i uprawnień osób niepełnosprawnych,

– funkcjonujący system kwotowy – z funduszem rehabilitacyjnym i bodźcami ekonomicznymi,

– zakłady pracy chronionej – dla osób niepełnosprawnych niezdolnych do pracy w warunkach otwartego rynku pracy – z bezpośrednim lub pośrednim wsparciem finansowym ze strony państwa,

– warsztaty terapii zajęciowej – dla najciężej poszkodowanych, nie dające statusu pracowniczego, łączące rehabilitację ogólną z terapią poprzez pracę i w miarę możliwości przygotowujące do przejścia do zakładu pracy chronionej lub na otwarty rynek pracy,

---

<sup>1</sup> Por. G. Magnuszewska-Otulak, *Kilka uwag na temat polityki wobec osób niepełnosprawnych na przykładzie wybranych krajów*, „Rynek Pracy” 1999, nr 4.

– wspierany przez państwo system szkolenia zawodowego, doradztwa i pośrednictwa pracy dla osób niepełnosprawnych.

Cechą charakterystyczną drugiego modelu polityki wobec osób niepełnosprawnych jest koncentracja na kwestii przestrzegania praw obywatelskich. Wychodzi się tu z założenia, iż główny problem tkwi w dyskryminacji osób niepełnosprawnych (szeroko pojętej), stąd podstawowym instrumentem tego modelu są ustawy antydyskryminacyjne. Zasadniczo działania na rzecz osób niepełnosprawnych inicjowane powinny być przez nich samych, bądź organizacje ich reprezentujące, a działalność państwa powinna ograniczać się do egzekwowania prawa, eliminowania barier, równości szans. Wszelkiego rodzaju dotacje bądź przywileje finansowe uznaje się tu za sprzeczne z zasadami gospodarki rynkowej i jako takie niepożądane. Wsparcie zatrudniania osób niepełnosprawnych może tu polegać jedynie na niekategorycznych i warunkowych zaleceniach, zachęcaniu i dobrym przykładzie administracji i sektora publicznego.

Zauważyć jednak należy, iż ustawodawstwo antydyskryminacyjne funkcjonuje także w niektórych krajach zaliczonych do pierwszego modelu (np. Francja), a w wielu innych krajach zaliczanych do pierwszego modelu coraz głośniej mówi się o potrzebie takich regulacji (Niemcy, Holandia).

Porównanie sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy w krajach stosujących poszczególne modele nie daje podstaw do uznania wyższości któregoś z nich. W poszukiwaniu rozwiązań optymalnych w konkretnych warunkach społecznych i gospodarczych stale rośnie grupa krajów stosujących systemy mieszane.

Tym co łączy oba modele to fakt, iż w zasadzie można mówić o trzech podstawowych formach (poziomach) organizowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych:

- warsztatach terapii zajęciowej, gdzie praca jest jednym z elementów terapii ukierunkowanej na zwiększenie ogólnej samodzielności i zaradności (tu z reguły uczestnicy nie mają statusu pracowniczego);
- zakładach pracy chronionej – są to przedsiębiorstwa o strukturze specjalnie dostosowanej do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych, w których z reguły zatrudnia się osoby ciężiej poszkodowane, pozbawione szans na znalezienie pracy na otwartym rynku pracy;
- stanowiskach pracy w normalnych przedsiębiorstwach dostosowanych do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych.

Terminy używane na określenie przytoczonych tu form organizowania miejsc pracy dla niepełnosprawnych w poszczególnych krajach różnią się, podobnie rzecz się ma ze szczegółowymi rozwiązaniami dotyczącymi kwalifikowania osób niepełnosprawnych do poszczególnych form jak i stosowanymi instrumentami wsparcia zatrudniania osób niepełnosprawnych. Te trzy podstawowe formy stanowią jednocześnie jak gdyby poziomy, na których swe aspiracje

zawodowe realizować mogą osoby o różnym stopniu niepełnosprawności. Wraz ze wzrostem stopnia ogólnego usamodzielnienia oraz nabyciem kwalifikacji zawodowych możliwe jest, przy takim układzie, stopniowe przechodzenie w kierunku zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Póki co, zjawisko takie pozostaje jedynie w sferze idei. Doniesienia z wielu krajów świadczą niestety o niskiej skali odpływów z zatrudnienia w zakładzie pracy chronionej do pracy na otwartym rynku pracy. Być może działa tu efekt piętna – niepełnosprawny, który pracował w zakładzie pracy chronionej budzi większą nieufność pracodawcy i nie jest chętnie zatrudniany? Problem wymaga odrębnych badań.

W wielu krajach kontrowersje budzą zakłady pracy chronionej, zarówno wśród samych niepełnosprawnych – nazywających je niekiedy gettami, jak i ekonomistów liberalnych niechętnie postrzegających wszelkie formy działalności gospodarczej naruszającej wąsko pojmowane zasady wolnego rynku. Nie sposób jednak nie dostrzegać faktu, iż istnieje znaczna grupa osób niepełnosprawnych, która chce i może pracować lecz na otwartym rynku pracy nigdy takiej szansy nie znajdzie. Problem tkwi więc nie w istnieniu zakładów pracy chronionej jako takich lecz w konkretnych rozwiązaniach. Istotne jest, by zakłady pracy chronionej nie stawały się dominującą formą zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz aby państwowe wsparcie finansowe ich działalności nie naruszało w nadmierny sposób zasad wolnej konkurencji i sprzyjało ekonomicznej efektywności tych przedsiębiorstw.

Z badań i analiz dotyczących pracy osób niepełnosprawnych prowadzonych w wielu krajach wynika kilka wniosków o bardziej uniwersalnym charakterze.

- Niski poziom bezrobocia w ogóle sprzyja także zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
- Stałe kształcenie i doskonalenie zawodowe są istotnymi czynnikami w uzyskaniu zatrudnienia zarówno przez osoby sprawne jak i niepełnosprawne.
- Najczęściej niepełnosprawność powstaje w związku z wykonywaniem pracy (wypadki przy pracy, choroby zawodowe). Doskonalsza prewencja i opieka zdrowotna może to zjawisko ograniczyć.
- Obciążenia systemów ubezpieczeń społecznych z tytułu świadczeń rentowych można znacznie ograniczyć poprzez zachęcanie osób niepełnosprawnych do powrotu do pracy.
- Nazbyt rozbudowana prawna ochrona niepełnosprawnych pracowników zwiększa niechęć pracodawców do ich zatrudniania.
- Stosowane dotychczas zachęty finansowe do zatrudniania osób niepełnosprawnych nie uwzględniają zmian technologicznych i strukturalnych zarówno w przedsiębiorstwach jak i na rynku pracy (w szczególności odnosi się to do elastycznych form świadczenia pracy).
- Silnie utrwalony jest wśród pracodawców stereotyp pracownika niepełnosprawnego jako mało wydajnego i wykazującego większą absencję w pracy.

• W wielu przypadkach czynnikiem decydującym o zatrudnianiu pracownika niepełnosprawnego jest osobisty stosunek pracodawcy do problemu niepełnosprawności (najczęściej na płaszczyźnie segregacja – integracja)<sup>2</sup>.

Wnioski te mają także swe odniesienie do sytuacji w Polsce.

Ciekawych informacji dostarczyło badanie przedsiębiorstw przeprowadzone w pierwszej połowie 2000 r. w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej UŁ ukierunkowane na zatrudnianie osób niepełnosprawnych oraz opinie pracodawców związane z tym zagadnieniem. W badaniu udział wzięło 108 przedsiębiorstw objętych systemem kwotowym (próba ta nie ma cech reprezentatywności – stąd wszelkie wnioski mają ograniczony charakter).

W ciągu lat 1994–2000 odsetek firm, które w ogóle nie zatrudniały niepełnosprawnych pracowników wzrósł ponad dwukrotnie (z 4,6 w 1994 do 12% w 2000 r.). W 2/3 badanych firm poziom wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych nie przekraczał 1%, jedynie 2,8% badanych firm wypełniało swój ustawowy obowiązek i uzyskiwało co najmniej 6% poziom tego wskaźnika, a kolejne 2,8% miało go na poziomie około 4%. Zatem firmy generalnie nie wypełniały swego obowiązku zatrudniania osób niepełnosprawnych na 6% swych etatów, a nawet nie zbliżały się to tego poziomu.

Każdy etat z obowiązkowej 6-procentowej kwoty nieobsadzony przez osobę niepełnosprawną kosztował firmę, w badanym okresie, ponad 800 zł miesięcznie, jednak ponad 94% firm nigdy nie przeprowadzało żadnych analiz dotyczących relacji kosztów zatrudniania bądź niezatrudniania osób niepełnosprawnych. Nie korzystano także z doradztwa i pomocy z zewnątrz. A nawet tak korzystny instrument jak refundowanie kosztów utworzenia lub przystosowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych nie był praktycznie wykorzystywany. Jedynie 2,6% firm przystosowało miejsca pracy, a 5,3% utworzyło nowe miejsca pracy.

Istotnym czynnikiem, który mógł mieć wpływ na taką sytuację, jest fakt, iż badane firmy powszechnie korzystały z możliwości regulowania swych zobowiązań wobec PFRON (Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych) poprzez realizację zamówień w ZPChr-ach (zakładach pracy chronionej). Blisko 66% badanych firm regulowało w ten sposób od połowy do 100% zobowiązań wobec PFRON. W ten sposób instrument teoretycznie skierowany do firm otwartego rynku (karne wpłaty na PFRON) faktycznie wspiera zatrudnienie na chronionym rynku pracy.

Innym, bardzo wymownym, potwierdzeniem braku refleksji kadr zarządzających nad problemem zatrudniania osób niepełnosprawnych są odpowiedzi kilku znanych firm (także notowanych na GPW) uzasadniających odesłanie niewypełnionych ankiet faktem, iż nie są zakładami pracy chronionej i w związku

---

<sup>2</sup> Por. *The Employment of People with Disabilities in Small & Medium – Sized Enterprises*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1999.



z tym nie zatrudniają w ogóle osób niepełnosprawnych. Niekiedy tłumaczono, że wysokie wymogi wobec pracowników oraz specyfika działalności wykluczają zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Mimo iż wspomniane firmy formalnie nie wzięły udziału w badaniu, ich uzasadnienia wskazują na dość znaczne występowanie zachowań dyskryminujących osoby niepełnosprawne oraz siłę stereotypu w niskiej wartości osób niepełnosprawnych jako zasobów pracy.

Wśród firm, które wzięły udział w badaniu, ponad 10% wykluczało zatrudnianie osób niepełnosprawnych i była to w pełni świadoma decyzja kadr zarządzających. Natomiast dla blisko 16% badanych przedsiębiorstw niepełnosprawność nie stanowiła przeszkody w zatrudnieniu, gdy osoba wykazywała się odpowiednimi kwalifikacjami i umiejętnościami, a ponad 31% badanych firm zatrudnienie osoby niepełnosprawnej uzależniało od rodzaju i stopnia niepełnosprawności.

Pośrednio o zakresie zachowań dyskryminacyjnych świadczyć może, że ponad 31% badanych firm wykluczało możliwość świadczenia pracy przez niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy chronionej współpracującym z firmą w ramach *outsourcing'u*.

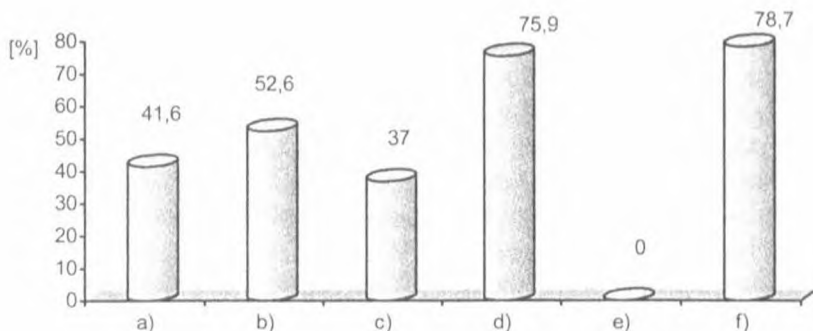
Badanie nie dostarczyło natomiast podstaw do występowania dyskryminacji płacowej osób niepełnosprawnych w badanych firmach. Zarobki niepełnosprawnych pracowników oceniono jako porównywalne z płacami pracowników sprawnych.

Jak można było przypuszczać pozycja zawodowa niepełnosprawnych pracowników w badanych firmach nie była wysoka. W zdecydowanej większości pracowali oni w działach produkcyjnych, w znikomym stopniu w działach księgowości i personalnych. W co piątej firmie zatrudniającej osoby niepełnosprawne w ogóle osoby takie sprawowały funkcje kierownicze. W zdecydowanej większości były to stanowiska związane z produkcją.

Ponad ¼ firm oceniała wydajność pracy niepełnosprawnych pracowników. Oceny te wykazały jednoznacznie, że osoby niepełnosprawne zatrudnione na dostosowanych do ich możliwości stanowiskach uzyskują wydajność porównywalną ze sprawnymi pracownikami.

Siła stereotypu o niskiej wydajności osób niepełnosprawnych jest bardzo duża. A wiele nieporozumień bierze się po prostu z niedostosowania stanowiska. Zbiorowość osób niepełnosprawnych jest bardzo zróżnicowana i rzeczywistym problemem jest spotkanie (znalezienie) osoby niepełnosprawnej odpowiedniej do konkretnej pracy i dostosowanie dla niej stanowiska. To jest rola dla wyspecjalizowanych służb pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego dla osób niepełnosprawnych. Obecnie, z własnej inicjatywy, firmy praktycznie nie poszukują takiego wsparcia. Skutkuje to m.in. tym, że jako główną barierę wewnętrzną w firmie utrudniającą zatrudnianie osób niepełnosprawnych wymieniono najczęściej brak odpowiednich miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych – blisko 79%

wskazań. Zaś drugą, co do częstości wskazań była bariera w polegająca na wysokim tempie pracy, któremu niepełnosprawni mogą nie poddać – blisko 76% (wykres 7). Wymowny jest przy tym fakt, iż żadne przedsiębiorstwo nie wskazało na złe doświadczenia w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych.



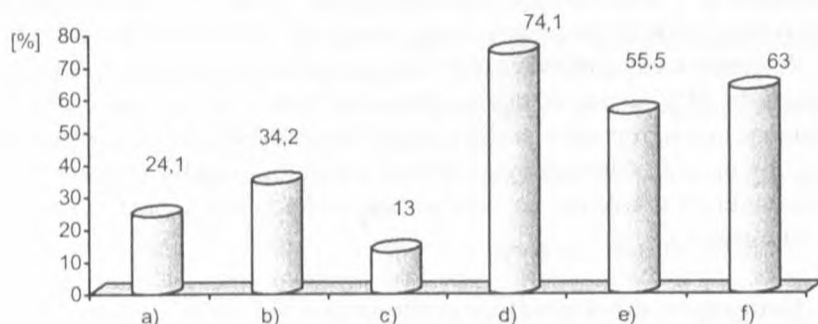
Wykres 7. Częstość wskazań barier wewnątrz przedsiębiorstwa w % badanych przedsiębiorstw

a) bariery architektoniczne, których likwidacja wymaga dużych nakładów, b) wymóg wysokiej mobilności pracowników, c) konieczna dyspozycyjność „24 godziny na dobę”, d) wysokie tempo pracy (niepełnosprawni mogą mu nie sprostać), e) złe doświadczenia z osobami niepełnosprawnymi, f) brak odpowiednich miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych.

Źródło: badania własne.

Najbardziej istotne bariery niezależne od przedsiębiorstwa odczuwane były ustawowe ograniczenia czasu pracy osób niepełnosprawnych (74,1% wskazań) oraz zbyt małe (czyli nie pokrywające dodatkowych kosztów) ulgi finansowe związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych (63% wskazań). Znaczna część firm (55,5%) wśród barier niezależnych od przedsiębiorstwa wymienia odczuwany brak fachowego wsparcia ze strony instytucji państwowych w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych (wykres 8).

Krytyce poddano także zbyt daleko idące normy określające wymogi stawiane stanowiskom pracy dla osób niepełnosprawnych sprawiające, że ich spełnienie jest nadmiernie kosztowne. Dlatego też wskazywano często, że to zakłady pracy chronionej w zasadzie powinny zatrudniać osoby niepełnosprawne, bowiem są największymi beneficjentami systemu.



Wykres 8. Częstość wskazań barier niezależnych od przedsiębiorstwa w % badanych przedsiębiorstw

a) słabe wykształcenie osób niepełnosprawnych, b) niska wydajność, c) zbyt wysokie wymagania płacowe, d) ustawowe ograniczenia dotyczące czasu pracy osób niepełnosprawnych, dodatkowe urlopy itp., e) brak fachowego wsparcia instytucji państwowych dla chcących zatrudnić osoby niepełnosprawne, f) za małe ulgi finansowe związane z zatrudnianiem niepełnosprawnych.

Źródło: badania własne.

Przytoczone powyżej wyniki badań odnoszą się do innej niż obecna sytuacji. W roku 2000 (i wcześniej) rzeczywiście niewiele było instrumentów finansowych zachęcających do zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Szczególnie „nieatrakcyjni” byli pracownicy o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Od 1 stycznia 2004 r. weszło w życie szereg zmian w systemie zatrudniania osób niepełnosprawnych, które istotnie poprawiają pozycję osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy.

### 3. PODSTAWOWE FORMY FINANSOWEGO WSPARCIA ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

#### A. Dofinansowanie kosztów szkolenia

Szkoleniu, które będzie dofinansowywane, mogą podlegać zarówno osoby niepełnosprawne poszukujące pracy i nie pozostające w zatrudnieniu, jak i osoby zatrudnione. Różne są jednak kwoty maksymalnych kwot pomocy. Gdy osoba jest kierowana na szkolenie przez kierownika powiatowego urzędu pracy to koszty tego szkolenia nie mogą przekroczyć 10-krotnego przeciętnego wynagrodzenia (czyli ponad 20 tys. zł) (art. 40 ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej)<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (DzU 1997, nr 123, z późn. zm.).

W przypadku gdy szkolenie jest organizowane na polecenie pracodawcy (art. 41 ustawy o rehabilitacji), po złożeniu odpowiedniego wniosku, możliwe jest uzyskanie dofinansowania (refundowania) kosztów szkolenia niepełnosprawnych pracowników do 75% kosztu szkolenia jednak nie więcej niż do kwoty 2-krotnego przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę (ponad 4000 zł). Warunkiem pomocy jest, aby przeszkolone osoby niepełnosprawne były nadal zatrudnione zgodnie z kierunkiem szkolenia, na innych stanowiskach pracy przez okres co najmniej 24 miesięcy.

### **B. Dofinansowanie kosztów przystosowania stanowisk pracy**

Pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osoby niepełnosprawne skierowane przez urząd pracy<sup>4</sup>, może otrzymać, na wniosek, zwrot kosztów rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb wynikających z niepełnosprawności (kwota ta nie może przekroczyć 15% całości kosztów przystosowywania) oraz kosztów poniesionych w związku z przystosowywaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób stosowanie do ich potrzeb.

Zwrot kosztów maksymalnie może wynieść 20-krotność przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej. Zwrotu dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych umową zawartą z pracodawcą.

### **C. Dofinansowywanie składek na ubezpieczenia społeczne**

Zastosowane w Polsce rozwiązanie różnicuje zakres pomocy w zależności od poziomu zatrudnienia oraz stopnia niepełnosprawności.

I tak, w zakładach pracy zatrudniających mniej niż 25 osób w stosunku do osób zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności część wynagrodzenia odpowiadającą składce należnej od zatrudnianego na ubezpieczenie emerytalne finansuje PFRON, a część kosztów osobowych pracodawcy, odpowiadającą należnej składce na ubezpieczenie emerytalne od pracodawcy, finansuje budżet państwa. Tak więc łącznie kwota dofinansowania wynosi 19,52% wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej (uwaga! kwota składki należna od zatrudnianego jest potrącana i pozostaje w zakładzie). W przypadku pracodawcy zatrudniającego co najmniej 25 pracowników i osiągającego co najmniej 6% wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych PFRON finansuje składki na ubezpieczenie emerytalne osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności oraz składkę na ubezpieczenie wypadkowe w stosunku do osób z lekkim stopniem niepełnosprawności.

---

<sup>4</sup> A także pozostające w zatrudnieniu, jeśli niepełnosprawność powstała w okresie zatrudnienia, z wyjątkiem przypadków, gdy przyczyną niepełnosprawności było zawinione przez pracodawcę lub pracownika naruszenie przepisów.

#### D. Dofinansowywanie wynagrodzeń

W przypadku pracodawców posiadających status zakładu pracy chronionej przysługuje dofinansowanie w następujących wysokościach:

- 1) 130% najniższego wynagrodzenia w stosunku do zatrudnionej osoby zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- 2) 110% najniższego wynagrodzenia w stosunku do osoby zaliczonej do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
- 3) 50% najniższego wynagrodzenia w odniesieniu do osób zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Pracodawca zatrudniający do 25 pracowników może uzyskać dofinansowanie sięgające 70% kwot, o których mowa w odniesieniu do zakładów pracy chronionej lub 90% w przypadku zatrudniania osób niepełnosprawnych, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, epilepsję oraz pracowników niewidomych.

Z dofinansowania wynagrodzeń może także skorzystać pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników i osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%, a kwoty dofinansowania kształtują analogicznie jak w przypadku pracodawców zatrudniających do 25 pracowników.

Zestawienie wysokości dofinansowania wynagrodzeń osób niepełnosprawnych na chronionym i otwartym rynku pracy prezentuje tab. 7.

Tabela 7

Dofinansowanie wynagrodzeń osób niepełnosprawnych

Stopień niepełnosprawności	Kwoty dofinansowania (zł/miesiąc)	
	zakłady pracy chronionej	otwarty rynek pracy
Znaczny	1 071,2	749,8
Umiarkowany	906,4	634,5
Lekki	412,0	288,4

Źródło: opracowanie własne. Obliczeń dokonano dla najniższego wynagrodzenia w kwocie 824 zł.

W przypadku firm otwartego rynku pracy kwota dofinansowania nie może przekraczać wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej, natomiast w odniesieniu do zakładów pracy chronionej ewentualna nadwyżka przekazywana jest na zakładowy fundusz rehabilitacji z przeznaczeniem na indywidualny program rehabilitacji zatrudnionych osób niepełnosprawnych. Warunkiem otrzymania dofinansowania jest zarejestrowanie firmy oraz pracowników niepełnosprawnych w ewidencji prowadzonej przez PFRON, złożenie odpowiednich wniosków, a także brak zaległości w zobowiązaniach wobec PFRON. Dofinansowanie wypłacane jest co dwa miesiące.

W kontekście niniejszych rozważań nie sposób pominąć specjalnych przywilejów w pracy zawodowej, jakimi obdarzył ustawodawca osoby niepełnosprawne. Zgodnie z obowiązującą ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej osobom niepełnosprawnym przysługują przywileje dotyczące czasu pracy, do których należą:

- skrócony czas pracy (7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo w przypadku osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym i znacznym),
- wliczana do czasu pracy dodatkowa przerwa na gimnastykę (15 minut dziennie),
- dodatkowy urlop wypoczynkowy oraz płatne zwolnienie od pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym (łącznie do 21 dni w roku dla osób o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności).

Przywileje te oznaczają dodatkowy koszt dla pracodawcy w wysokości 23% wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz 3% wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej w stopniu lekkim. Należy tu jednak podkreślić, iż badania aktywności ekonomicznej ludności od wielu lat wykazują, że osoby niepełnosprawne w bardzo niewielkim stopniu korzystają z tych przywilejów i pracują dłużej niż wynika to z przywoływanej ustawy. Wiele wskazuje na to, że przywileje odnośnie czasu pracy osób niepełnosprawnych przynoszą niewielkie korzyści osobom niepełnosprawnym, zaś przez pracodawców traktowane są jako istotny czynnik zniechęcający do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

#### 4. ZOBOWIĄZANIA PRACODAWCÓW WYNIKAJĄCE Z FUNKCJONOWANIA SYSTEMU KWOTOWEGO

Zgodnie z ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty ma obowiązek uzyskania 6-procentowego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ogóle załogi. Gdy wymóg ten nie jest spełniony to pracodawca jest zobowiązany do dokonywania wpłat na PFRON, których miesięczną wysokość oblicza się następująco:

$$W = 40,65\% \times wp \times \left( 0,06 - \frac{pn}{po} \right) \times po$$

gdzie:

- $W$  – wysokość wpłaty na PFRON,
- $wp$  – przeciętne wynagrodzenie brutto,
- $pn$  – liczba pracowników niepełnosprawnych,
- $po$  – liczba pracowników ogółem.

W związku z tym, koszt każdego etatu brakującego do osiągnięcia 6-procentowego wskaźnika wynosi 947 zł (płaca przeciętna – 2332 zł). Natomiast zatrudnienie każdej dodatkowej osoby zdrowiej oznacza koszt w wysokości około 57 zł. Wysokość wpłat może zostać obniżona w przypadku dokonywania zakupów w zakładach zatrudniających co najmniej 25 pracowników osiągających co najmniej 10-procentowy wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności. Kwota ulgi jest równa wynagrodzeniu zatrudnionych tam osób niepełnosprawnych z tytułu wytwarzania nabywanych produktów lub usług, pomniejszonych o wynagrodzenia osób niepełnosprawnych, których zatrudnianie jest obowiązkowe, tj. 6% załogi.

#### 5. BILANS KORZYŚCI KOSZTÓW ZWIĄZANYCH Z ZATRUDNIANIEM OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Rozważmy zakład pracy zatrudniający mniej niż 25 pracowników, w którym zatrudnione osoby niepełnosprawne uzyskują wynagrodzenie na poziomie płacy przeciętnej, tj. 2332 zł, a płaca minimalna wynosi 824 zł.

Zestawienie korzyści i kosztów prezentuje tab. 8.

Tabela 8

Bilans korzyści i kosztów związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych

Stopień niepełnosprawności	Korzyści				Koszty	Bilans (A) + (B) – (C) (w zł)
	refinansowanie kosztów dostosowania (w zł)	refinansowanie kosztów szkolenia (w %)	dofinansowanie wynagrodzeń (w zł) (A)	dofinansowanie składek na ubezpiec. społ. (w zł) (B)	koszt skróconego czasu pracy (w zł) (C)	
Znaczny	do 46 640	75 (maks. do 4 664 zł)	750	455	536	669
Umiarkowany	j. w.	j. w.	634	j. w.	j. w.	553
Lekki	brak	j. w.	288	brak	70	218

Źródło: opracowanie własne.

W przypadku pracodawców zatrudniających powyżej 25 pracowników i osiągających wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie 6 procent w bilansie należy uwzględnić jeszcze dofinansowanie składki na ubezpieczenie wypadkowe osób z lekkim stopniem niepełnosprawności (od 0,97 do 3,86% wynagrodzenia, zależnie od branży).

Przedstawione w tab. 8 zestawienie wskazuje, że zatrudnienie osób niepełnosprawnych może być korzystne finansowo. Wsparcie finansowe zatrudniania takich osób na otwartym rynku pracy pokrywa bowiem z nawiązką wyliczalne podwyższone koszty ich zatrudniania. Oczywiście nie można tu pominąć kosztów związanych z ogólną oceną ryzyka zatrudnienia osoby niepełnosprawnej o określonym rodzaju i stopniu niepełnosprawności, które muszą być samodzielnie szacowane przez pracodawców. Można je jednak istotnie zredukować poprzez dołożenie należytej staranności w odpowiednim dostosowaniu stanowiska pracy do psychofizycznych potrzeb niepełnosprawnego pracownika, a koszt takiego dostosowania zostanie zrefundowany przez PFRON.

Osoby niepełnosprawne jako zbiorowość posiadają cechy, które sprawiają, że wydają się mało atrakcyjne jako zasoby pracy i tak postrzega ich wielu pracodawców. Nie należy jednak popadać w pułapkę uśredniania, niepełnosprawnych bowiem należy postrzegać poprzez pewne subzbiorowości. Przykładowo, innych problemów doświadczają niewidomi, a innych niepełnosprawni ruchowo czy mentalnie. Podobnie rzecz ma się co do ich walorów jako zasobów pracy. Dobrze przygotowany zawodowo niepełnosprawny pracownik na odpowiednio dostosowanym stanowisku może uzyskiwać wyniki porównywalne ze sprawnymi, jest w stanie wręcz z nimi konkurować. Potwierdzają to wyniki przytoczonego badania przedsiębiorstw. Możliwość uzyskiwania dofinansowania wynagrodzeń i ubezpieczeń społecznych dla osób niepełnosprawnych w wielu przypadkach może sprawić, że ich zatrudnianie będzie korzystne finansowo dla pracodawcy w kategoriach bezwzględnych, tj. kwota dofinansowania z istotną nawiązką pokrywać będzie zwiększone koszty pracy osoby niepełnosprawnej i w efekcie obniży ogólne koszty pracy. Tak więc nie ma racjonalnych przesłanek by unikać zatrudniania osób niepełnosprawnych. Podejmowane decyzje powinny być wolne od uprzedzeń oraz oparte na rzetelnej analizie ekonomicznej konkretnych stanowisk pracy i ewentualnych kosztów zatrudnienia na nich osób niepełnosprawnych.

Pewnym problemem, w polskich warunkach, pozostaje uzyskanie przez pracodawcę realnej pomocy w zakresie przeglądu stanowisk pracy pod kątem zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz pośrednictwa w znalezieniu osoby posiadającej odpowiednie kwalifikacje. Pracodawcy winni bardziej zdecydowanie domagać się pomocy w tym względzie. Trudne do przezwyciężenia będzie, dla wielu pracodawców, dość mocno zakorzenione podejście do zatrudniania osób niepełnosprawnych oparte na segregacji i nierzadkie przejawy dyskryminacji. Dobrym sposobem na zmianę takich postaw może być promowanie i nagradzanie dobrych wzorów. Szkoda, że dziś w Polsce bardzo niewielu rozumie, iż istotnym elementem publicznego wizerunku pracodawcy jest jego stosunek do niepełnosprawności. Niestety problemy te dotyczą także polskiego sektora publicznego, który w wielu innych krajach daje dobry przykład w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.



W niedługiej perspektywie wydaje się nieuniknione przyjęcie regulacji prawnych skutecznie karzących przejawy dyskryminacji z tytułu niepełnosprawności (swoją drogą takie będą od 2006 r. standardy w UE). Warto także rozważyć rezygnację z przywilejów odnośnie czasu pracy osób niepełnosprawnych, bowiem w praktyce są one czynnikiem zniechęcającym do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Konieczne także będzie uwzględnienie faktu, że rośnie rola elastycznych form świadczenia pracy i należy także te formy uczynić dostępnymi dla osób niepełnosprawnych.

## 6. PODSUMOWANIE

Dążenie do podniesienia ekonomicznej aktywności osób niepełnosprawnych stanowi obecnie ważny problem polskiego rynku pracy.

Analiza zbiorowości osób niepełnosprawnych pod kątem ich pozycji na rynku pracy ukazuje ich trudną, lecz możliwą do poprawy sytuację. Rozważania nad dwoma głównymi modelami systemów wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych, z których jeden bazuje na bodźcach ekonomicznych, a drugi jest oparty na ustawodawstwie antydyskryminacyjnym, wskazują na rosnące znaczenie rozwiązań pośrednich, wykorzystujących pewne elementy obu modeli. Wyniki prezentowanych w artykule badań empirycznych przeprowadzonych w przedsiębiorstwach objętych tzw. systemem kwotowym wskazują na jego małą skuteczność, a w konsekwencji na potrzebę modyfikacji tego rozwiązania w oparciu o zidentyfikowane w badaniu bariery utrudniające zatrudnianie osób niepełnosprawnych.

Analiza bilansu korzyści i kosztów związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych pokazuje, że przy dołożeniu należytej staranności w dostosowaniu stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej jej zatrudnienie może być dla przedsiębiorstwa korzystne finansowo.

Istotnym i zapewne jeszcze długo aktualnym problemem pozostanie mocno zakorzeniony negatywny stereotyp pracownika niepełnosprawnego. Z takim stereotypem należy walczyć, m. in. za pomocą prawa antydyskryminacyjnego.

*Witold Ratajczyk*

## DISABLED PERSONS AS HUMAN RESOURCE

The drive for stimulating economic activity of disabled persons is a serious challenge in our times.

The starting point in the article is statistical analysis of the population of disabled workers in the context of their labour market position and conclusions indicating their difficult, yet improvable situation. An insight into two main models of systems supporting employment of the disabled,

one based on economic incentives and the other arising from anti-discriminatory laws, allows to conclude that intermediate solutions combining elements of the two approaches are becoming more and more important. The article presents results of empirical research conducted in enterprises covered by the quota system. They highlight the system's low effectiveness and the need for its modification, taking into account barriers to employment of the disabled persons that were identified in the course of the research.

The last section of the article describes forms of financial support available for enterprises employing disabled workers and assesses the costs and benefits arising from their employment. The assessment suggests that when workstations are carefully adapted to such workers, then their employment may turn out financially profitable.

The deep-rooted negative stereotype of a disabled worker will remain a significant and probably persistent problem. This stereotype should be combated by means of anti-discrimination laws and other measures.