

PRACE NAUKOWE

Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

Nr 395

**Finanse i rachunkowość
na rzecz zrównoważonego rozwoju –
odpowiedzialność, etyka, stabilność finansowa
Tom 1. Finanse**

Redaktorzy naukowci
Grażyna Borys
Robert Kurek



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2015

Redakcja wydawnicza: Elżbieta Kozuchowska
Redakcja techniczna: Barbara Łopusiewicz
Korekta: Magdalena Kot
Łamanie: Małgorzata Czupryńska
Projekt okładki: Beata Dębska

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

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



© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2015

ISSN 1899-3192
e-ISSN 2392-0041

ISBN 978-83-7695-519-3

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

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

Spis treści

Wstęp	9
Joanna Antczak: Wpływ opłat środowiskowych na wyniki przedsiębiorstwa.....	11
Bartosz Bartniczak: Możliwości wykorzystania instrumentów zwrotnych w projektach z zakresu gospodarki odpadami.....	21
Sylwia Bożek, Beata Dubiel: Realizacja ryzyka nadzwyczajnego a kompensata jego skutków przez ubezpieczenie.....	30
Dorota Burzyńska: Zrównoważona gospodarka wodna na przykładzie metropolii paryskiej.....	42
Iwona Dorota Czechowska: Poszukiwanie rzetelności w kontekście kodeksów zawodowych na przykładzie sektora bankowego.....	53
Karolina Daszyńska-Żygadło, Bożena Ryszawska: Rola społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw w <i>sustainability transition</i>	62
Anna Dąbkowska: Udział kredytu bankowego w finansowaniu małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce i w Niemczech.....	73
Leszek Dziawgo, Danuta Dziawgo: Wybrane aspekty CSR na rynku finansowym. Wyniki badań na reprezentatywnej próbie polskiego społeczeństwa.....	84
Małgorzata Gorzalczyńska-Koczkodaj: Dysfunkcje systemu sprawozdawczości w jednostkach sektora finansów publicznych.....	94
Renata J. Jedlińska: Wpływ gospodarki wirtualnej na gospodarkę realną – wybrane zagadnienia.....	104
Szymon Kasproski: Kontrola zasadności pobierania świadczeń w razie choroby i macierzyństwa w polskim systemie ubezpieczeń społecznych w latach 2005–2013.....	117
Lidia Kłos: Źródła finansowania ochrony środowiska w Polsce.....	129
Magdalena Kogut-Jaworska: Problem nadmiernego zadłużania się jednostek samorządu terytorialnego w Polsce wobec wyzwań rozwojowych w nowej perspektywie finansowej Unii Europejskiej 2014–2020.....	139
Jan Koleśnik: Postkryzysowe narzędzia analizy nadzorczej a poziom bezpieczeństwa europejskiego systemu bankowego.....	149
Bożena Kołosowska, Agnieszka Huterska: Wykupy obligacji korporacyjnych na rynku Catalyst w latach 2013–2014 – na przykładzie obligacji deweloperskich.....	158
Jolanta Korkosz-Gębska: Wspieranie i promocja innowacji ekologicznych na przykładzie województwa lubelskiego.....	168

Andrzej Koza: System kwotowy a zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Czechach i w Polsce	178
Wojciech Krawiec: Inwestowanie zaangażowane społecznie jako forma realizacji koncepcji SRI	190
Danuta Król: Wybrane instrumenty wspierania rozwoju lokalnego	201
Barbara Kryk: ERES jako wyraz rangi środowiska naturalnego w statystyce publicznej	210
Robert Kurek: Bitcoin a ekonomiczne funkcje pieniądza	219
Elwira Leśna-Wierszółowicz: Istota nadzoru nad otwartymi funduszami emerytalnymi w Polsce	229
Irena Łącka: Problemy oceny efektywności podmiotów ekonomii społecznej	241
Ewa Mazur-Wierzbicka: Nakłady inwestycyjne w ochronie środowiska w Polsce	252
Jarosław Pawłowski: Ekorating telefonów komórkowych	263
Tomasz Potocki: Instytucjonalne uwarunkowania i mechanizmy podnoszenia świadomości finansowej	274
Adriana Przybyszewska: Zagrożenia i grupy ryzyka współczesnych mikro-finansów	286
Ewa Spigarska: Opłata za gospodarowanie odpadami jako dochód gminy....	297
Błażej Suproń: Wpływ elektronicznego systemu poboru opłat drogowych na inwestycje przedsiębiorstw na przykładzie województwa zachodniopomorskiego	307
Magdalena Swacha-Lech: Problem świadomości finansowej w kontekście gromadzenia oszczędności emerytalnych	317
Marta Szaja: Realizacja koncepcji zrównoważonego rozwoju a planowanie przestrzenne na szczeblu lokalnym	331
Marek W. Szewczyk: Przestrzenne zróżnicowanie rozwoju ekonomicznego powiatów województwa lubelskiego	342
Magdalena Ślebocka: Finansowy aspekt koncepcji rewitalizacji miast w świetle założeń do projektu ustawy o rewitalizacji	355
Aneta Tylman: Rewitalizacja jako kluczowy aspekt polityki finansowania i rozwoju zrównoważonego miast	364
Stanisław Wieteska: Emisja dwutlenku węgla przez pojazdy mechaniczne jako element zewnętrznych kosztów transportu drogowego w Polsce.....	372
Rafał Wilczyński: Znaczenie struktury właścicielskiej spółek publicznych dla rozwoju polskiego rynku kapitałowego w latach 2008–2012	386
Andrzej Wołoszyn, Romana Głowicka-Wołoszyn: Nierówności dochodowe gospodarstw domowych w Polsce w kontekście zrównoważonego rozwoju	396
Justyna Zabawa: Ekologiczne wyzwania współczesnej bankowości – przypadek grupy Deutsche Bank	408
Agnieszka Żołądkiewicz: Ekogospodarka w działalności banków jako przejaw koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu	418

Summaries

Joanna Antczak: Impact of environmental fees on company's financial results	11
Bartosz Bartniczak: The ability to use repayable instruments in projects relating to waste management.....	21
Sylwia Bożek, Beata Dubiel: Materialization of the exceptional risk vs. compensation of its effects by insurance.....	30
Dorota Burzyńska: Sustainable water management on the example of Paris Metropolis.....	42
Iwona Dorota Czechowska: The search for fairness in the context of professional codes on the example of the banking sector.....	53
Karolina Daszyński-Żygadlo, Bożena Ryszawska: The role of corporate social responsibility in <i>sustainability transition</i>	62
Anna Dąbkowska: The share of bank credit as sources of SMEs financing in Poland and in Germany	73
Leszek Dziawgo, Danuta Dziawgo: Selected aspects of CSR in the financial market – survey results on a representative sample of Polish society.....	84
Małgorzata Gorzalczyńska-Koczkodaj: Dysfunctions of the reporting system in public finance sector units	94
Renata J. Jedlińska: The effect of virtual economy on the real economy – selected issues.....	104
Szymon Kasprowski: The inspection of legitimate receiving of benefits in case of sickness and maternity in the Polish social insurance system in the years 2005–2013.....	117
Lidia Klos: Sources of financing the environmental protection in Poland.....	129
Magdalena Kogut-Jaworska: Problems of excessive indebtedness of self-government units in Poland in the context of rising challenges for development in the European Union's financial perspective for 2014–2020.....	139
Jan Koleśnik: Post-crisis tools of the supervisory review process vs. the level of safety of the European banking system.....	149
Bożena Kołosowska, Agnieszka Huterska: Corporate bond redemption on the Catalyst market in the years 2013–2014 – the example of the property developers bonds	158
Jolanta Korkosz-Gębska: Supporting and promotion of eco-innovations based on The Lubelskie Voivodeship	168
Andrzej Koza: Quota scheme vs. employment of people with disabilities in The Czech Republic and Poland.....	178
Wojciech Krawiec: Impact investing as a form of the realization of SRI conception.....	190
Danuta Król: Some local development support tools	201

Barbara Kryk: EEEA as evidence for the importance of the natural environment in public statistics	210
Robert Kurek: Bitcoin vs. economic functions of money	219
Elwira Leśna-Wierszółowicz: The essence of supervision of open pension funds in Poland	229
Irena Łącka: Problems of effectiveness evaluation of social economy entities	241
Ewa Mazur-Wierzbicka: Investment outlays in the environmental protection in Poland	252
Jarosław Pawłowski: Eco rating of mobile phones	263
Tomasz Potocki: Institutional conditions and mechanisms which improve the level of financial capabilities	274
Adriana Przybyszewska: Hazards and risk groups of modern microfinance	286
Ewa Spigarska: Fee for waste management as an income of a commune	297
Błażej Suproń: Influence of electronic road toll collection system on business investments on the example of The West Pomeranian Voivodeship	307
Magdalena Swacha-Lech: The problem of financial awareness in the context of gathering of retirement savings	317
Marta Szaja: The realisation of sustainable development concept vs. local-level spatial planning	331
Marek W. Szewczyk: Spatial diversity of economic development of poviats of The Lubelskie Voivodeship	342
Magdalena Ślebocka: Financial aspect of the concept of urban renewal in the light of the objectives of the project of Revitalization Act	355
Aneta Tylman: Revitalization as the key aspect of the financing and urban sustainable development policy	364
Stanisław Wieteska: Carbon dioxide emissions by motor vehicles as part of the external costs of road transport in Poland	372
Rafał Wilczyński: Significance of public companies ownership structure for Polish capital market development in the years 2008–2012	386
Andrzej Wołoszyn, Romana Głowicka-Wołoszyn: Income inequality of Polish households in the context of sustainable development	396
Justyna Zabawa: Environmental challenges of contemporary banking – the case of Deutsche Bank Group	408
Agnieszka Żołądkiewicz: Ecomanagement in the activities of banks as a manifestation of the concept of corporate social responsibility	418

Andrzej Koza

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
e-mail: aakoza@gmail.pl

SYSTEM KWOTOWY A ZATRUDNIENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W CZECHACH I W POLSCE

QUOTA SCHEME VS. EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE CZECH REPUBLIC AND POLAND

DOI: 10.15611/pn.2015.395.17

Streszczenie: Celem niniejszego opracowania jest prezentacja systemu kwotowego oraz krytyczna analiza stosowanych w jego ramach rozwiązań instytucjonalnych i finansowych w zakresie stymulacji pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych w Czechach oraz w Polsce. Osoby niepełnosprawne są mniej konkurencyjne na rynku pracy niż osoby pełnosprawne i ich zatrudnianie wymaga różnorodnych instrumentów wsparcia. Pracodawcy często nie są wystarczająco zmotywowani do ich zatrudniania, obawiając się wzrostu kosztów i problemów organizacyjnych. W celu zwiększenia zainteresowania pracodawców osobami niepełnosprawnymi nakłada się obowiązek zatrudniania takich osób pod rygorem kar finansowych. Taki system nazywa się kwotowym i stosowany jest w wielu krajach, m.in. w Polsce i w Czechach. Jak wskazują wyniki badań zawarte w niniejszym opracowaniu, w przypadku Polski jest on bardziej skuteczny niż w Czechach. Główną przyczyną jest większa dolegliwość finansowa i nieuchronność wpłat, niż to ma miejsce w Czechach. Polscy pracodawcy za jedną niezatrudnianą osobę niepełnosprawną muszą wpłacać na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych karę dwukrotnie większą niż ciążąca na czeskich pracodawcach.

Słowa kluczowe: osoby niepełnosprawne, system kwotowy, zatrudnienie osób niepełnosprawnych.

Summary: People with disabilities are less competitive in the labor market than non-disabled people. Employers are reluctant to hire them because they are a source of additional costs. In order to increase the interest of employers in disability an obligation is imposed to employ such persons under pain of financial penalties. Such a system is called a quota scheme and is used in many countries, including Poland and the Czech Republic. In Poland quota scheme is more effective than in the Czech Republic. This is due to higher fees and the inevitability of payments, than is in the Czech Republic. Polish employers who do not employ disabled persons have to pay much higher fees to the State Fund for Rehabilitation of the Disabled People than employers in the Czech Republic.

Keywords: people with disabilities, quota scheme, employment of people with disabilities.

1. Wstęp

Osoby niepełnosprawne stanowią od 10 do 15% populacji ludności świata i w każdym jego zakątku problem ich bezrobocia i niewielkiej aktywności na rynku pracy jest podobny. Wynika to z wielu przyczyn, do których zaliczyć można: niskie wykształcenie i małe doświadczenie zawodowe, problemy zdrowotne, różnego typu dysfunkcje oraz trudności w pokonaniu wszechobecnych barier architektonicznych i w komunikowaniu się. Ponadto przysługujące tym osobom dodatkowe przywileje pracownicze, stanowiące źródło zwiększonych kosztów zatrudnienia, oraz generalnie mniejsza ich wydajność w wielu przypadkach stanowią skuteczną barierę wejścia na rynek pracy i skutecznego poszukiwania zatrudnienia.

Powszechnie, w celu zmotywowania pracodawców do zatrudnienia osób niepełnosprawnych, stosuje się zachęty finansowe mające zrekompensować im ponoszenie zwiększonych kosztów zatrudniania takich osób. Ponadto, w celu zwiększenia efektywności instrumentów finansowego wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych, prawnie gwarantuje się miejsca pracy takim osobom w niektórych instytucjach lub przedsiębiorstwach oraz nakłada się obowiązek zatrudniania określonego odsetka osób niepełnosprawnych, co jest określane jako system kwotowy.

System kwotowy ma za zadanie wzmocnienie pozycji osób niepełnosprawnych na rynku pracy [Greve 2009]. System występuje w wielu krajach na całym świecie. Obecny jest m.in. w: Niemczech, Holandii, Wielkiej Brytanii, Czechach i w Polsce [International Labour Organization 2014]. Stosowanie tego systemu nie stanowi jednak gwarancji pełnego zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Pomimo obowiązku zatrudniania osób niepełnosprawnych znaczna część pracodawców woli płacić kary finansowe i nie zatrudniać takich osób. Zdarza się też, że przepisy nakazujące pracodawcom zatrudnianie osób niepełnosprawnych nie są respektowane, bądź sankcje za niezatrudnianie osób niepełnosprawnych są zbyt mało dotkliwe i nie stymulują pracodawców wystarczająco do podjęcia trudu zatrudniania osób niepełnosprawnych, pomimo ciężącego na nich takiego obowiązku.

Celem niniejszego opracowania jest prezentacja systemu kwotowego oraz krytyczna analiza stosowanych w jego ramach rozwiązań instytucjonalnych i finansowych w zakresie stymulacji pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych w Czechach oraz w Polsce.

Autor sformułował następującą hipotezę badawczą: stosowane rozwiązania instytucjonalne i finansowe w ramach systemu kwotowego w Czechach wydają się w mniejszym stopniu stymulować pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych, niż to ma miejsce w Polsce.

Zakres czasowy badań autor ustalił na lata 2011–2013. Studia literaturowe i prawne obejmują również aktualnie obowiązujące akty prawne w obu krajach.

2. System kwotowy i jego geneza

Koncepcja zatrudnienia na zasadzie „kontyngentu” pracowników niepełnosprawnych ma długą historię i została opracowana przy akceptacji przez społeczeństwa krajów Europy Zachodniej obowiązku zatrudniania osób niepełnosprawnych [Thornton 1998].

System kwotowy jest jednym z rodzajów afirmatywnej strategii działania, która ma na celu promowanie integracji osób niepełnosprawnych na rynku pracy. W ramach systemów kwotowych pracodawcy są zobowiązani zatrudniać określoną minimalną liczbę osób niepełnosprawnych w relacji do całej załogi.

W celu zwiększenia skuteczności systemów kwotowych stosuje się równocześnie finansowe wsparcie pracodawców, mające zrekompensować wzrost kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych i konieczność dostosowania warunków pracy do ich możliwości i potrzeb [Zelderloo, Reynaert 2007].

Początki systemu kwotowego sięgają I wojny światowej i wywodzą się ze stosowanego w Niemczech i Austrii prawa gwarantującego prawo do pracy i integrację inwalidom wojennym [Razlin, Roose 2010]. System kwotowy szybko znalazł uznanie w innych krajach, zwłaszcza po II wojnie światowej. W Unii Europejskiej występuje w kilku wariantach w zdecydowanej większości krajów członkowskich, m.in. w Austrii, Czechach, Francji, Niemczech, Grecji, na Węgrzech, we Włoszech, na Słowacji, w Wielkiej Brytanii oraz w Polsce. Systemu kwotowego nie stosuje się w Danii, Estonii, Finlandii, na Łotwie oraz w Szwecji [Shima, Zólyomi, Zaidi 2008].

W praktyce można wskazać na wykształcenie się w przepisach krajowych przynajmniej trzech wariantów systemów kwotowych zatrudniania osób niepełnosprawnych. Pierwszy wariant oparty jest na rozwiązaniach prawnych nakładających obowiązek zatrudniania określonego odsetka osób niepełnosprawnych pod rygorem nałożenia kar finansowych i przy ich skutecznym egzekwowaniu przez organy skarbowe lub inne instytucje, na rzecz których pracodawca zobligowany jest uiszczać karę pieniężną. Z reguły środki finansowe z tytułu kar za niezatrudnianie wymaganego odsetka osób niepełnosprawnych trafiają do wyspecjalizowanych państwowych lub regionalnych funduszy celowych, budżetów samorządowych, czy też innych instytucji zajmujących się finansowaniem i realizacją programów zatrudnienia i rehabilitacji zawodowej oraz społecznej osób niepełnosprawnych. Taki wariant stosowany jest m.in. we Francji, w Niemczech, Czechach, Japonii, Chinach czy też w Polsce.

Drugi wariant systemu kwotowego jest zbliżony do przedstawionego powyżej w zakresie nałożenia prawnego obowiązku zatrudniania określonego odsetka osób niepełnosprawnych. Różnica polega na braku sankcji lub ich nieegzekwowaniu, w przypadku stwierdzenia niewywiązywania się z takiego obowiązku przez zobowiązanego pracodawcę, bądź też braku skutecznego systemu monitorowania stosowania obowiązku w praktyce. Takie przypadki występują m.in. w Hiszpanii, Portugalii, Wielkiej Brytanii, Tajlandii oraz do niedawna we Włoszech.

Trzeci wariant oparty jest na braku przymusu prawnego do zachowania parytetu zatrudnienia osób niepełnosprawnych w stosunku do całej załogi, bądź prawo nie określa jednoznacznie minimalnych wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych lub też nie określa okresu, w którym zatrudnienie osób niepełnosprawnych do wymaganego wskaźnika powinno być uzupełnione. Przykładem stosowania takiego rozwiązania jest Holandia [International Labour Organization 2014].

Można również wskazać na zróżnicowanie w systemie kwotowym w zakresie podmiotowym. W niektórych krajach obowiązek zatrudniania osób niepełnosprawnych zawężono wyłącznie do przedsiębiorstw państwowych i/lub instytucji publicznych. W innych krajach system kwotowy obejmuje wszystkich pracodawców, a jedynym warunkiem jest kryterium liczby zatrudnionych pracowników ogółem. Taki system stosowany jest m.in. w Polsce i w Czechach.

3. Podstawowe założenia systemu kwotowego stosowanego w Czechach i w Polsce

W Czechach obowiązek zatrudniania określonego odsetka osób niepełnosprawnych – czyli stosowania systemu kwotowego, regulują zapisy [Ustawa z dnia 13 kwietnia o zatrudnieniu]. W świetle zapisów zawartych w paragrafie 81 tejże ustawy pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników, w przeliczeniu na pełny etat, jest zobowiązany do zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wymiarze odzwierciedlającym 4% w stosunku do całej załogi¹. Jeżeli nie spełni tego warunku, jest zobowiązany do wpłat do budżetu państwa odszkodowania (kary) za niezatrudnianie wymaganego odsetka takich osób. Wysokość wpłaty ustalana jest jako dwuipółkrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej² i podlega obowiązkowi wpłaty do 15 lutego następnego roku³.

Pracodawca może obniżyć kwoty wpłaty za niezatrudnianie osób niepełnosprawnych lub w pełni uniknąć takich wpłat do budżetu państwa w przypadku, gdy dokonuje zakupu towarów lub usług u pracodawcy działającego w warunkach chronionych (czyli zatrudniającego co najmniej 50% osób niepełnosprawnych w stosunku do ogółu pracowników w przeliczeniu na pełny etat)⁴. Przy czym maksymalny pułap możliwej do udzielenia przez pracodawcę działającego w warunkach chronionych ulgi we wpłatach zobowiązanemu do wpłat pracodawcy nie może przekroczyć kwoty stanowiącej równowartość 36-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodze-

¹ Pewnym ułatwieniem spełnienia wymogu zatrudnienia 4% osób niepełnosprawnych jest możliwość wykazywania osoby niepełnosprawnej w stopniu znacznym jako trzy osoby niepełnosprawne.

² W 2013 r. roczna wysokość kary za niezatrudnianie wynosiła więc 61 555 CZK, czyli 9313,27 zł.

³ Co przy średnim kursie CZK w grudniu 2013 r. w NBP wyniosło w złotych równowartość około 9313 zł, czyli 776 zł na miesiąc.

⁴ Do końca 2011 r. określanego jako „chraneny dilny”, co stanowiło odpowiednik polskiego zakładu pracy chronionej.

nia w gospodarce narodowej, liczonego jako średnia z pierwszych trzech kwartałów poprzedniego r., za każdą zatrudnianą osobę niepełnosprawną w pełnym wymiarze (w 2013 r. było to 886 329 CZK, czyli 134 101,58 zł)⁵. „Dawcą” takiej ulgi, oprócz pracodawcy działającego w warunkach chronionych, może być też niepełnosprawny przedsiębiorca prowadzący działalność gospodarczą na własny rachunek.

W przypadku gdy pracodawca zobowiązany do wpłat do budżetu kwot za niezatrudnianie wymaganego odsetka osób niepełnosprawnych wybierze wariant obniżki wpłat z tytułu kooperacji z pracodawcą z chronionego rynku pracy, jego zobowiązanie budżetowe stanowi równowartość siedmiokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za każdą brakującą do ustalonego minimalnego stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych (w 2013 r. było to 172 354 CZK, czyli 22 406,02 zł). Zatem aby w pełni uniknąć wpłat do budżetu, zobowiązany pracodawca musiałby uzyskać ulgę od pracodawcy działającego w warunkach chronionych, poprzez zakup u niego produktów, towarów lub usług na sumę nie mniejszą niż 172 354 CZK, czyli 22 406,02 zł (bez podatku VAT) za każdą brakującą osobę niepełnosprawną do wymaganego 4% minimalnego poziomu zatrudnienia takich osób [Rozporządzenie Ministra Pracy i Spraw Socjalnych Czeskiej Republiki z 23 września 2004].

W Polsce system kwotowy wydaje się bardziej restrykcyjny pod względem finansowym. Wynika to z wyższego niż w Czechach wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W Polsce pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy jest zobowiązany do osiągnięcia 6% wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W przypadku niewywiązania się z takiego obowiązku jest zobligowany do dokonywania comiesięcznych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) [Ustawa z 27 sierpnia 1997 r.]. Wysokość wpłat stanowi iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia (rozumianego jako przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale obowiązujące od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w formie komunikatu w Monitorze Polskim) i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych [BIFRON 2014, nr 1]. W końcu 2013 r. była to kwota 1484,42 zł za każdą brakującą do osiągnięcia wymaganego wskaźnika osobę niepełnosprawną.

Podobnie jak to ma miejsce w Czechach, polski ustawodawca przewidział możliwość zmniejszenia obowiązkowych wpłat na Fundusz z tytułu niezatrudniania osób niepełnosprawnych. Jest to możliwe dzięki zmniejszeniu wymaganego ustawowo wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, poprzez zatrudnianie osób ze schorzeniami szczególnymi, czyli z chorobą Parkinsona, stwardnieniem rozsianym, paraplegią, tetraplegią, hemiplegią, znacznym upośledzeniem widzenia

⁵ W 2013 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie wyniosło 24 622 CZK, zatem kwota odszkodowania nie może przekroczyć 886 329 CZK.

(w tym ze ślepotą) oraz niedowidzeniem, głuchotą i głuchoniemotą, nosicielstwem wirusa HIV oraz chorobą AIDS, epilepsją, przewlekłymi chorobami psychicznymi, upośledzeniem umysłowym, miastenią i późnymi powikłaniami cukrzycy. Pracodawca zatrudniający osoby ze schorzeniami szczególnymi ma prawo do obniżenia wskaźnika ustawowego o wskaźnik obniżający. Wskaźnik obniżający ustala się jako iloraz sumy trzykrotności stanu zatrudnienia osób o znacznym stopniu niepełnosprawności, u których stwierdzono szczególne schorzenia, i dwukrotności zatrudnienia osób o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, u których stwierdzono szczególne schorzenia, oraz stanu zatrudnienia ogółem. Zatem pracodawca, który zatrudnia osobę niepełnosprawną legitymującą się którymkolwiek schorzeniem specjalnym, będzie porównywał rzeczywiste zatrudnienie osób niepełnosprawnych do obniżonego wymaganego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, a nie do ustawowego wskaźnika 6%.

Inną formą obniżania obowiązkowych wpłat na PFRON za niezatrudnianie wymaganego odsetka osób niepełnosprawnych jest uzyskanie ulgi we wpłatach od uprawnionego do tego pracodawcy. Zgodnie z art. 22 ust. 1 [Ustawa z 27 sierpnia 1997 r.] podmiotem uprawnionym do ich udzielania jest pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągnięty wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności (bez względu na rodzaj schorzenia), lub osób niewidomych, psychicznie chorych, upośledzonych umysłowo lub osób z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi oraz z epilepsją – zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w wysokości co najmniej 30% w stosunku do ogółu załogi.

Uprawnieni pracodawcy mogą udzielać ulgi we wpłatach, jeżeli przedmiot kooperacji ze zobowiązanym do wpłat pracodawcą dotyczy sprzedaży produkcji i usług zgodnie z zapisami rozporządzeń [Rozporządzenie Rady Ministrów z 24 grudnia 2007 r.; Rozporządzenie Rady Ministrów z 29 października 2008 r.]. Ustawodawca zastrzegł, że o przyznanie ulgi mogą ubiegać się pracodawcy, którzy uregulowali płatności na rzecz przyznającego ulgę uprawnionego podmiotu.

Kwota ulgi ustalana jest jako iloczyn wskaźnika wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników uprawnionego do jej udzielania podmiotu, zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, i wskaźnika udziału przychodów⁶. Natomiast wskaźnik wynagrodzeń to iloczyn współczynnika wynagrodzeń⁷ tych pracowników oraz liczby etatów odpowiadającej różnicy między rzeczywistym

⁶ Wskaźnik udziału przychodów ustala się jako iloraz przychodu ze sprzedaży własnych usług lub produkcji sprzedającego, zrealizowanych w danym miesiącu na rzecz pracodawcy zobowiązanego do wpłat na PFRON, i przychodu ogółem uzyskanego w tym miesiącu ze sprzedaży własnej produkcji lub usług, z wyłączeniem handlu.

⁷ Współczynnik wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych u udzielającego ulgi to iloraz sumy wynagrodzeń pracowników ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (bez składek na ubezpieczenia społeczne) oraz liczby pracowników niepełnosprawnych ogółem w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

zatrudnieniem wszystkich pracowników niepełnosprawnych a zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6%.

Ustawodawca przewidział sytuację, w której kwota obniżenia przewyższa wartość zrealizowanej produkcji lub usługi. Wówczas obniżenie wpłaty przysługuje tylko do wysokości kwoty określonej na fakturze. W przypadku natomiast gdy kwota obniżenia będzie przewyższała 80% wpłaty na Fundusz, do której obowiązany jest nabywca w danym miesiącu, różnicę zalicza się na obniżenie wpłaty z tego tytułu w następnych miesiącach. Niewykorzystana kwota obniżenia może być uwzględniana we wpłatach na PFRON przez okres nie dłuższy niż 12 miesięcy, licząc od dnia uzyskania informacji o jej wysokości⁸.

4. Realizacja systemu kwotowego a sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Czechach i w Polsce

W świetle wyników badań Głównego Urzędu Statystycznego w Czechach w 2012 r. żyły 1 077 673 osoby niepełnosprawne, co w skali ogółu ludności tego kraju stanowiło 10,2% (z tego 46,7% to mężczyźni, a 53,3% to kobiety). Według stopnia niepełnosprawności najliczniejszy odsetek stanowiły osoby z umiarkowaną niepełnosprawnością – 41,4%, ze znacznym stopniem niepełnosprawności było 28%, z lekką niepełnosprawnością 19,7% i z bardzo wysokim stopniem niepełnosprawności 5,8%⁹.

Według wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań z 2011 r. w Polsce liczba osób niepełnosprawnych ogółem wynosiła na koniec marca 2011 r. 4697,0 tys., co stanowiło 12,2% ogółu ludności Polski. Udział mężczyzn wśród osób niepełnosprawnych wynosił 46,1% wobec 53,9% w przypadku kobiet. Prawne potwierdzenie faktu niepełnosprawności posiadało w tym roku 3133,5 tys. osób. Wśród osób niepełnosprawnych prawnie 21,7% osób miało orzeczone znaczny stopień niepełnosprawności, 43,7% – umiarkowany, a 34,6% legitymowało się lekkim stopniem niepełnosprawności.

Ogólna sytuacja na czeskim rynku pracy w latach 2011–2013 była wyraźnie lepsza niż w Polsce (tab. 1).

W Czechach zarówno współczynnik aktywności zawodowej, jak i wskaźnik zatrudnienia były w tym okresie wyraźnie większe niż w Polsce. Również w porównaniu ze średnią w Unii Europejskiej plasowały ten kraj znacznie wyżej niż Polskę.

⁸ Ubezpieczenia i Prawo Pracy nr 14, z 10.07.2013, GOFIN Portal Podatkowo-Księgowy, <http://www.gofin.pl/17,1,101,164125,obnizenie-wysokosci-wplat-na-pfron.html>.

⁹ Výsledky šetření o zdravotně postižených osobách v České republice za rok 2013. Są to podstawowe pełne wyniki badań na temat osób niepełnosprawnych. W 2013 r. przeprowadzono je po raz drugi (pierwsze badanie przeprowadzono w 2007 r. Za ich realizację odpowiada Czeski Urząd Statystyczny wraz z Instytutem Zdrowia Informacji i Statystyki, http://www.czso.cz/csu/2014ediciplan.nsf/publ/260006-14-n_2014.

Tabela 1. Wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku 15–64 lat w Unii Europejskiej w IV kwartale w latach 2011–2013

Kraj	Lata					
	Współczynnik aktywności	Wskaźnik zatrudnienia	Współczynnik aktywności	Wskaźnik zatrudnienia	Współczynnik aktywności	Wskaźnik zatrudnienia
	2011		2012		2013	
UE 28	71,3	64,1	71,9	64,1	72,1	64,3
Czechy	70,7	66,1	72,3	67,0	73,3	68,3
Polska	66,1	59,5	66,8	60,0	67,4	60,8

Źródło: [Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>].

Lepsza sytuacja na czeskim rynku pracy ogółu ludności tego kraju nie przekładała się na lepszą sytuację osób niepełnosprawnych na tym rynku. Osoby niepełnosprawne w Czechach na tle ogółu zarejestrowanych osób w urzędach pracy stanowiły zdecydowanie większy odsetek, niż to miało miejsce w Polsce (tab. 2).

Tabela 2. Bezrobocie rejestrowane w Czechach i Polsce w latach 2011–2013

Wyszczególnienie	Lata					
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
	Czechy			Polska		
Osoby bezrobotne ogółem:	508 451	545 311	596 833	2 022 377	2 177 563	2 199 278
w tym:						
bezrobotne osoby niepełnosprawne	63 092	62 038	62 789	124 238	131 254	135 675
Stopa bezrobocia ogółem (%)	8,6	9,4	8,4	12,5	13,4	13,4
Odsetek bezrobotnych osób niepełnosprawnych w liczbie zarejestrowanych bezrobotnych ogółem	12,4	11,4	10,5	6,1	6,0	6,2

Źródło: [Statistická Ročenka z oblasti práce a socialních vecí 2011; Statistická Ročenka z oblasti práce a socialních vecí 2012; Statistická Ročenka z oblasti práce a socialních vecí 2013; Czeski Urząd Statystyczny, http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?childsel0=1&cislotab=TPR6010UC&voa=tabulka&go_zobraz=1&childsel0=1&pro_2_63=4101; Biura Pełnomocnika ds. Osób Niepełnosprawnych, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach-/rynek-pracy>; oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/bezrobocie-rejestrowane-w-polsce/rok-2013/>].

Stopa bezrobocia ogółu społeczeństwa wahała się w przedziale od 9,4% do 8,4%, natomiast odsetek osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w urzędach pracy jako bezrobotne lub poszukujące pracy przekraczał w całym okresie analitycznym 10%. Sytuacja osób niepełnosprawnych w Polsce pod tym względem była wyraźnie lepsza. Odsetek zarejestrowanych osób niepełnosprawnych w urzędach pracy był średnio ponaddwukrotnie mniejszy niż ogółu społeczeństwa.

W Czechach w urzędach pracy dla osób niepełnosprawnych przypadało około 2% ofert pracy spośród ogółu zgłoszonych przez pracodawców. W Polsce ponad trzy razy więcej (tab. 3). W 2011 r. do urzędów pracy w Czechach pracodawcy zgłosili 769 ofert zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych. Zatem na jedną ofertę przypadały 82 bezrobotne osoby niepełnosprawne. Dwa lata później takich ofert dla osób niepełnosprawnych było 706, co powodowało, że o jedno miejsce pracy ubiegało się prawie 89 takich osób.

Tabela 3. Oferty pracy dla osób bezrobotnych w Czechach i w Polsce w latach 2011–2013

Wyszczególnienie	2011		2012		2013	
	Łącznie nowe miejsca pracy	w tym dla niepełnosprawnych	Łącznie nowe miejsca pracy	w tym dla niepełnosprawnych	Łącznie nowe miejsca pracy	w tym dla niepełnosprawnych
Czechy	34 835	769	25 176	644	46 929	706
udział %	100	2,2	100	2,6	100	1,5
Polska	743 065	41 492	787 010	54 639	874 126	59 303
udział %	100	5,6	100	6,9	100	6,8

Źródło: obliczenia własne na podstawie [Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Warszawa, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach-/bezrobocie-rejestrowane/>; Statistická ročenka trhu práce v České republice 2011; Statistická ročenka trhu práce v České republice 2012; Statistická ročenka trhu práce v České republice 2013].

Zdecydowanie lepsze relacje pod tym względem wystąpiły w latach 2011–2013 w Polsce. W roku 2011 do urzędów pracy pracodawcy zgłosili prawie 41,5 tys. ofert pracy dla osób niepełnosprawnych.

Zatem o jedno miejsce pracy ubiegały się trzy osoby niepełnosprawne. Dwa lata później niewiele ponad dwie osoby. Można zatem przyjąć, że pracodawcy w Polsce zdecydowanie chętniej zatrudniali bezrobotne osoby niepełnosprawne, niż to miało miejsce w Czechach.

5. Zakończenie

System kwotowy zatrudniania osób niepełnosprawnych nakłada na pracodawców obowiązek zatrudniania określonego odsetka osób niepełnosprawnych. Funkcjonuje

w zdecydowanej większości krajów wysoko rozwiniętych i przynosi dość zróżnicowane efekty w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

System kwotowy z powodzeniem stosują kraje o najwyższym wskaźniku zatrudnienia osób niepełnosprawnych, takie jak Austria i Niemcy. Również można wskazać na kraje, które stosując system kwotowy, osiągają znacznie gorsze efekty w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Do nich zaliczają się m.in. Czechy i Polska [Lalive, Wuellrich, Zweimüller 2007; Pons, Nielsen, Nielsen 2010].

W poszczególnych krajach stosujących ten system stymulacji pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych wykształciły się jego warianty, różniące się nie tylko odsetkiem zatrudnianych osób, lecz także skutecznością jego egzekwowania w praktyce, oraz skutkami finansowymi dla pracodawców unikających zatrudniania osób niepełnosprawnych.

W Polsce, podobnie jak w Czechach, Francji, Niemczech czy też w kilkudziesięciu innych krajach świata, system kwotowy przewiduje nakładanie określonych kar finansowych na pracodawcę w przypadku niewypełnienia przez niego ustawowego obowiązku zatrudniania określonego odsetka osób niepełnosprawnych. Stosowany w Polsce system kar finansowych przewiduje miesięczne wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w kwocie sięgającej obecnie ponad 1600 zł za każdą brakującą osobę niepełnosprawną do osiągnięcia wymaganego w Polsce 6% wskaźnika zatrudnienia. W skali roku jest to kwota ponad 19,2 tys. zł za każdą brakującą do ustawowego limitu osobę niepełnosprawną. W przypadku Czech zobowiązany ustawowo pracodawca musi zatrudniać 4% osób niepełnosprawnych. W przypadku gdy zrezygnuje z zatrudniania osoby niepełnosprawnej, musi wpłacać do budżetu państwa równowartość dwuipółkrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za każdą brakującą do ustawowego limitu 4% osobę niepełnosprawną. Przy czym rozlicza swoje zobowiązanie z tego tytułu raz do roku, tj. do 15 lutego następnego roku. Obecnie pracodawcy w Czechach muszą wpłacać około 62 tys. koron, co daje równowartość blisko 9,5 tys. zł. W skali miesięcznej jest to wydatek rządu 790 zł na jedną brakującą do limitu osobę niepełnosprawną w przeliczeniu na pełny etat.

Jak wynika z tego zestawienia, opłaty za niezatrudnianie osób niepełnosprawnych w Czechach są znacznie mniej dotkliwe finansowo, niż to ma miejsce w Polsce. W opinii autora niniejszego opracowania nie stanowią odpowiedniej motywacji do podejmowania trudu zatrudniania osób z różnego rodzaju dysfunkcjami przez czeskich pracodawców.

Pewnym elementem demotywującym pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych (zarówno w Czechach, jak i w Polsce) są także inne formy obniżania obowiązkowego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz kwoty kar za niezatrudnianie osób niepełnosprawnych. W Polsce i w Czechach kooperacja z pracodawcami umożliwia uzyskanie kwoty obniżenia – „ulgi” we wpłatach – jeżeli zakupią towary i usługi u uprawnionych do tego pracodawców. W Czechach ta forma uzyskania częściowych obniżek wpłat kar za niezatrudnianie osób niepeł-

nosprawnych stwarzała możliwość wielu nadużyć finansowych i sprzyjała pracodawcom, którzy skutecznie unikali zatrudnienia osób niepełnosprawnych i płacenia kar [*Informace z kontrolní akce č. 10/03*, 2010]. Należy jednak dodać, że niektórzy pracodawcy celowo zwiększają zatrudnienie osób niepełnosprawnych do poziomu umożliwiającego nabycie prawa do udzielania takich ulg. Ma im to zagwarantować zbyt na ich produkty i usługi oraz zrekompensować zwiększone koszty zatrudniania osób niepełnosprawnych.

W Polsce system obniżania wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jak też możliwości obniżenia wpłat na PFRON za nieosiągnięcie wymaganego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, pomimo swoich niedoskonałości¹⁰ w większym stopniu służy stymulowaniu pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych, niż to ma miejsce w Czechach. Jest to widoczne m.in. w strukturze zarejestrowanych w urzędach pracy osób bezrobotnych. W Polsce odsetek bezrobotnych osób niepełnosprawnych wśród ogółu osób bezrobotnych jest ponaddwukrotnie mniejszy niż w Czechach. Pracodawcy zdecydowanie chętniej kierują oferty pracy dla osób niepełnosprawnych, niż to ma miejsce w Czechach. W Polsce na jedną ofertę pracy przypadało w latach 2011–2013 od 2 do 3 osób niepełnosprawnych. W Czechach w tym samym okresie ponad 80. Zatem wyjście z bezrobocia jest dla osób niepełnosprawnych w Czechach wielokrotnie trudniejsze niż w Polsce. Sprzyja temu mało skuteczny system stymulowania pracodawców do ich zatrudniania. Mała dotkliwość kar za ich niezatrudnianie oraz nieskuteczne ich egzekwowanie sprzyja niewielkiemu zainteresowaniu ze strony pracodawców zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością. Często zdarza się, że pracodawcy w Czechach zatrudniają osoby niepełnosprawne nie wskutek istnienia systemu kwotowego, lecz jako element promocji w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu (zob. [Sokolovský 2013]). Wskazuje to, iż stosowany system kwotowy wymaga istotnych zmian. Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych takie działania już poniekąd podejmuje, jednakże na ich efekty trzeba będzie poczekać. Jednym z takich działań było ograniczenie przedmiotu kooperacji pomiędzy udzielającym ulgi a nabywającym do produktów i usług, które stanowią podstawowy zakres działania udzielającego ulgi. Zmian ta, wprowadzona w 2013 r., wynikała z nagminnego wykorzystywania luk w prawie przez czeskich pracodawców, zobowiązanych do wpłat do budżetu kar za niezatrudnianie osób niepełnosprawnych.

Reasumując, w wyniku przeprowadzonych badań i studiów literaturowych autorowi niniejszego opracowania udało się pozytywnie zweryfikować postawioną we wstępie artykułu hipotezę badawczą.

¹⁰ Problemem jest bardzo skomplikowany sposób ustalania kwot możliwych do udzielania upustów dla kupujących towary i usługi, co w wielu wypadkach zniechęca pracodawców do ich ustalania i udzielania, a także samych odbiorców do korzystania z tych przywilejów, w obawie przed ich zakwestionowaniem przez organy kontrolujące.

Literatura

- BIFRON 2014, nr 1, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa.
- Greve B., 2009, *The Labour Market Situation of Disabled People in European Countries and Implementation of Employment Policies: A Summary of Evidence from Country Reports and Research Studies*, University of Leeds, Leeds.
- Informace z kontrolní akce č. 10/03 Peněžní prostředky státu určené na podporu a integraci občanů se zdravotním postižením*, Nejvyšší kontrolní úřad (NKÚ), Praga 2010.
- International Labour Organization (ILO), 2014, *Achieving Equal Employment Opportunities for People with Disabilities through Legislation Guidelines*, Geneva.
- Lalive R., Wuellrich J.P., Zweimüller J., 2007, *Do Financial Incentives for Firms Promote Employment of Disabled Workers?*, Universities of Lausanne and Zurich.
- Pons G., Nielsen J., Nielsen R., 2010, *The Effect of a Wage Subsidy on Employment in the Subsidised Firm*, AKF, Danish Institute of Governmental Research, Copenhagen.
- Razlin A., Roose M., 2010, *Comparison of Affirmative Action in Employment for People with Disabilities in Malaysia and United States*, University of Arkansas.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Spraw Socjalnych Czeskiej Republiki z dnia 23 września 2004 r., nr 518/2004 Sb.
- Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), DzU nr 251, poz. 1885, ze zm.
- Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 29 października 2008 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Wytworów i Usług (PKWiU), DzU nr 207, poz. 1293, z późn. zm.
- Shima I., Zólyomi E., Zaidi A., 2008, *The Labour Market Situation of People with Disabilities in EU25*, European Centre for Social Welfare Policy and Research, Vienna, Policy Brief February (1).
- Sokolovský T., 2013, *Sociální pilíř konceptu společenské odpovědnosti firem (CSR), ve vztahu k zaměstnanosti OZP na volném trhu práce*, CVIV, Ostrava.
- Statistická Ročenka trhu práce v České republice 2011, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praga 2012.
- Statistická Ročenka trhu práce v České republice 2012, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praga 2013.
- Statistická Ročenka trhu práce v České republice 2013, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praga 2014.
- Statistická Ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2011, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praga 2012.
- Statistická Ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2012, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praga 2013.
- Statistická Ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2013, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praga 2014.
- Thornton P., 1998, *Employment Quotas, Levies and National Rehabilitation Funds for Persons With Disabilities*, University of York.
- Ustawa z dnia 13 kwietnia o zatrudnieniu, DzU 2004, nr 435, z późn. zm.
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, DzU 1997, DzU 2011, nr 127, poz. 721, z późn. zm.
- Ubezpieczenia i Prawo Pracy nr 14, z 10.07.2013, GOFIN Portal Podatkowo-Księgowy.
- Výsledky šetření o zdravotně postižených osobách v České republice za rok 2013*, Czeski Urząd Statystyczny wraz z Instytutem Zdrowia Informacji i Statystyki.
- Zelderloo L., Reynaert J., 2007, *An international comparison of methods of financing employment for disadvantaged people*, EASPD, Brussels.