

Andrzej Koza

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
e-mail: andrzej.koza@ue.wroc.pl

**USTAWOWY WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA
A SYTUACJA SEKTORA
ZAKŁADÓW PRACY CHRONIONEJ**

**STATUTORY RATIO OF EMPLOYMENT
VS. A SITUATION OF THE SECTOR
OF SHELTERED WORKSHOPS**

DOI: 10.15611/pn.2017.489.14

JEL Classification: I38, J20, J21, K29

Streszczenie: Niniejszy artykuł dotyczy zmian zachodzących na rynku pracy osób niepełnosprawnych i sytuacji sektora zakładów pracy chronionej na tym rynku w kontekście zmian ustawowych wskaźników zatrudnienia, warunkujących uzyskanie bądź utrzymanie statusu zakładu pracy chronionej. W latach 2011-2016 dokonały się najistotniejsze zmiany ustawowe regulujące minimalny wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, warunkujący posiadanie lub nadanie pracodawcy statusu zakładu pracy chronionej. Powodowało to konieczność podwyższenia odsetka osób niepełnosprawnych w stosunku do ogółu załogi z 40% do 50%, a osób niepełnosprawnych znacznie z 10% do 20%. Zmiany te okazały się na tyle niekorzystne, że ponad 600 tego typu pracodawców w latach 2011-2012 zrezygnowało lub utraciło status zpch. Dodatkowo w kolejnych latach wyraźnie zmniejszyło się zainteresowanie pracodawców ubieganiem się o przyznanie takiego statusu.

Słowa kluczowe: zakłady pracy chronionej, wskaźnik zatrudnienia, osoby niepełnosprawne.

Summary: This article concerns the changes on the labor market of people with disabilities and a situation of the sheltered workshops in the context of changes of the low employment ratios determining the status of the sheltered workshops. In 2011-2016, the most recent law proved to be unfavorable for over 600 of these types of employers who resigned or lost their status in 2011-2012. In addition, in the following years, the interest of employers to apply for such status has considerably reduced.

Keywords: sheltered workshops, employment rate, disabled people.

1. Wstęp

Osoby niepełnosprawne występują w każdym społeczeństwie, i to bez względu na stopień rozwoju gospodarczego oraz poziom i jakość życia. Stanowią w skali globu około 15% ludności [Mitra i in. 2011]. Około 785 milionów kobiet i mężczyzn niepełnosprawnych jest w wieku produkcyjnym, ale większość z nich nie ma stałej pracy. To wyłączenie z rynku pracy powoduje straty w PKB od 3% do 7% [Buckup 2009]. Jednakże kiedy osoby niepełnosprawne pracują, zarabiają mniej niż osoby pełnosprawne i częściej cierpią biedę lub niedostatek niż osoby pełnosprawne [ILO 2010].

Osoby niepełnosprawne na rynku pracy stanowią szczególnie trudną grupę społeczną i z reguły objęte są zindywidualizowanymi programami rynku pracy. Wynika to z faktu, że są przeciętnie gorzej wykształcone, częściej chorują, mają trudności w poruszaniu się i w komunikacji, są zdecydowanie mniej aktywne zawodowo i rzadziej przystępują do programów rynku pracy niż osoby bez niepełnosprawności [NIDRR-Funded Center 2010; Priestley, Roulstone 2009].

Kobiety i mężczyźni z niepełnosprawnością pracują we wszystkich sektorach gospodarki i zajmują różne stanowiska [OECD 2006, 2010]. Wielu z nich udowodniło, że w odpowiednich warunkach stworzonych w miejscu pracy oraz przy aktywnym wsparciu państwa mogą stanowić dla pracodawcy cenny personel wszystkich szczebli [ILO 2017].

W sposób naturalny wytworzyło się szereg modeli rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Szczególne doświadczenia i osiągnięcia w zakresie rehabilitacji zawodowej posiadają europejskie kraje wysoko rozwinięte. Na przykład w Szwecji i Wielkiej Brytanii główną rolę w rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych odgrywa grupa zakładów, które organizacyjnie należą do specjalnego przedsiębiorstwa państwowego i są subwencjonowane z budżetu państwa. We wszystkich krajach Unii Europejskiej przywiązuje się szczególną wagę do zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, zaś zakłady pracy chronionej służą do rehabilitacji osób najczęściej poszkodowanych [Politaj 2004]. Stopniowe odchodzenie od zatrudniania osób niepełnosprawnych w warunkach chronionych na rzecz zatrudniania na tzw. otwartym (niechronionym) rynku, czyli u pozostałych pracodawców, staje się już ogólnosiątkowym standardem, który obserwuje się od pewnego czasu także w Polsce.

W Polsce do niedawna główny ciężar rehabilitacji zawodowej i społecznej spoczywał na zakładach pracy chronionej (zpch), które stanowiły podstawowe miejsce pracy dla osób niepełnosprawnych. Ten sektor pracodawców, rozwijający się w przeszłości bardzo dynamicznie dzięki obdarowaniu go wieloma ulgami i preferencjami podatkowymi, obecnie przeżywa głęboki kryzys. Coraz częściej pojawiają się też opinie, iż pracodawcy działający w formie zpch nie są w stanie sprostać coraz większym wymaganiom w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych w kontekście systematycznego pozbawiania ich przywilejów podatkowych i wsparcia finansowego z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Pracodawcy ci wskazują nierzadko, iż posiadanie statusu zpch jest coraz mniej korzystne finansowo, stąd w ostatnich latach nagminnie rezygnują z tego statusu.

Celem niniejszego artykułu jest próba ustalenia konsekwencji zmian przepisów ustawowych w zakresie minimalnego zatrudnienia osób niepełnosprawnych dla sytuacji sektora zakładów pracy chronionej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych w warunkach chronionych w latach 2011-2016.

Na potrzeby niniejszego artykułu sformułowano następującą hipotezę badawczą: dynamiczny spadek liczby pracodawców działających jako zakłady pracy chronionej w latach 2011-2016 nastąpił głównie wskutek podwyższania ustawowych wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Podstawowy zakres czasowy badań ustalono na lata 2011-2016.

2. Zakłady pracy chronionej jako pracodawcy osób niepełnosprawnych

Cechą wyróżniającą osoby niepełnosprawne na tle innych subpopulacji jest ich mała aktywność zawodowa i społeczna oraz duże problemy z przełamywaniem barier w kontaktach społecznych. Osoby niepełnosprawne stanowią grupę bardzo zróżnicowaną pod względem stopnia, rodzaju niepełnosprawności oraz cech wyznaczających ich potrzeby i ograniczających możliwości samodzielnego zaspokojenia tych potrzeb [United Nations 2007]. Na podstawie dostępnych danych, a także w oparciu o szacunki wskazuje się, że osoby niepełnosprawne mają gorsze efekty, jeśli chodzi o zatrudnienie niż osoby bez niepełnosprawności. W krajach rozwijających się 80-90% osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym jest poza rynkiem pracy (są bierne zawodowo). W krajach uprzemysłowionych sytuacja pod tym względem jest nieco lepsza, bowiem odsetek takich osób waha się w przedziale od 50% do 70% [IDN 2005; Gittlieb i in. 2015]. Bezrobocie wśród tej subpopulacji jest o przynajmniej kilka punktów procentowych większe niż wśród ogółu społeczeństwa [ILO 2015; Eurostat 2017]. Jeżeli osoby niepełnosprawne pracują, to z reguły zarabiają mniej od osób pełnosprawnych. Zajmują też od nich gorsze stanowiska pomimo podobnych kwalifikacji [Powers 2008].

W wielu krajach głównymi pracodawcami osób niepełnosprawnych są przedsiębiorstwa i instytucje oferujące specjalne warunki pracy i rehabilitacji. Działają jako pojedyncze duże przedsiębiorstwa (Szwecja, Wielka Brytania) lub jako mniejsze przedsiębiorstwa prywatne (Irlandia, Południowa Afryka, Portugalia), a nawet w formie warsztatów dla ciężiej niepełnosprawnych (Niemcy) [Najmiec 2007; ILO 2015; Majewski 2002; Visier 1998].

W Polsce do roku 1990 osoby niepełnosprawne zatrudniano w spółdzielniach inwalidów, a od 1991 r. przez pracodawców działających w warunkach chronionych w formie zakładów pracy chronionej¹. Do końca lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku obserwowano niezwykle dynamiczny rozwój sektora zpch [Sobczak 2003].

¹ Zpch były następcami działających w poprzednim ustroju spółdzielni inwalidów, które w znacznej mierze po 1989 r. upadły lub zostały przekształcone w zpch. Sektor spółdzielni inwalidów liczył w lutym 1990 r. 452 spółdzielnie zatrudniające około 250 tys. osób niepełnosprawnych oraz osiąga-

Natomiast od 2000 r. widoczny jest systematyczny regres znaczenia tego typu pracodawców dla zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Źródłem początkowego dynamicznego rozwoju tego sektora (lata 1991-2000) była pomoc finansowa płynąca z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) oraz szereg przywilejów podatkowych, którymi obdarowano ten sektor przedsiębiorstw [szerzej: Koza 2008]. Miało to stanowić zachętę dla pracodawców do ubiegania się o status zakładu pracy chronionej oraz zrekompensować im zwiększone koszty zatrudniania osób niepełnosprawnych, zwłaszcza tych najciężej [Koza 2014].

Początkowo wymogi stawiane pracodawcom ubiegającym się o uzyskanie statusu zpch nie były rygorystyczne. Wystarczyło założyć przedsiębiorstwo i osiągać wskaźnik zatrudnienia ogółem 20 osób w przeliczeniu na pełny etat, w tym 40% musieli stanowić niepełnosprawni, z których 10% musiało legitymować się niepełnosprawnością w stopniu znacznym lub umiarkowanym (tab. 1). Możliwe było również uzyskanie statusu pracy chronionej, jeśli pracodawca zatrudniał 30% osób niewidomych w stopniu znacznym lub umiarkowanym². Ten ostatni wymóg był niejako odpowiedzią na postulaty składane przez funkcjonujące przez lata spółdzielnie niewidomych, które w ten sposób automatycznie nabywały status zakładu pracy chronionej.

Tabela 1. Wymogi w zakresie zatrudnienia ogółem i osób niepełnosprawnych stawiane pracodawcom ubiegającym się o przyznanie statusu pracy chronionej w Polsce w latach 1991-2016

Okres obowiązywania przepisów	Limit zatrudnienia ogółem w przeliczeniu na pełny etat	Minimalny limit zatrudnienia osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny etat	Podstawa prawna
1991-2002	minimum 20 osób	40%, w tym 10% w stopniu znacznym lub umiarkowanym lub 30% niewidomych w stopniu znacznym lub umiarkowanym	[Ustawa z dnia 9 maja 1991]
2003 i nadal	minimum 25 osób	40%, w tym 10% w stopniu znacznym lub umiarkowanym* lub 30% niewidomych, psychicznie chorych albo upośledzonych umysłowo w stopniu znacznym lub umiarkowanym.	[Ustawa z dnia 20 grudnia 2002]
2012 i nadal	minimum 25 osób	50%, w tym 20% w stopniu znacznym lub umiarkowanym lub 30% niewidomych lub psychicznie chorych w stopniu znacznym lub umiarkowanym	[Ustawa z dnia 29 października 2010]

*Limit obowiązywał do końca 2011 r.

Źródło: opracowanie własne.

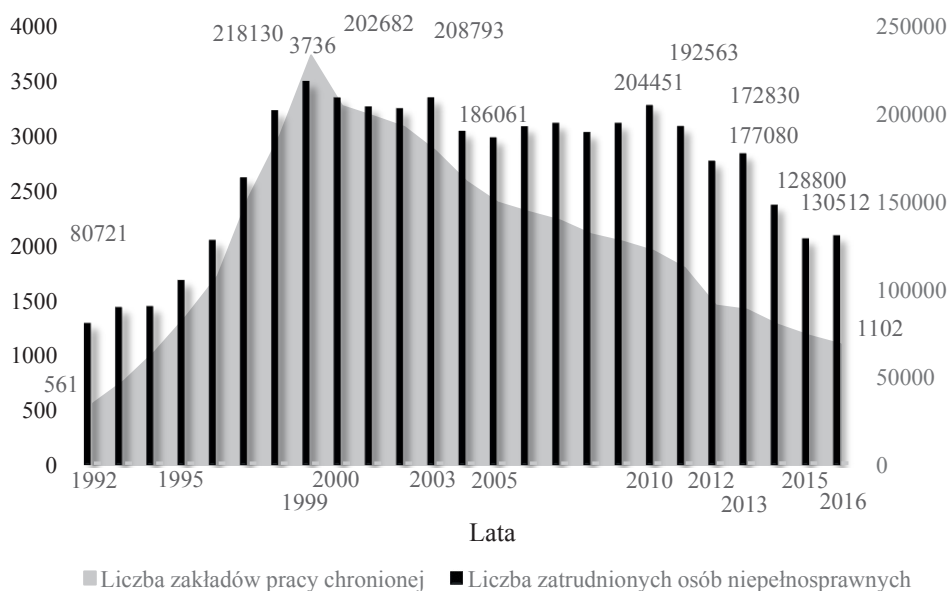
jące wskaźnik zatrudnienia tych osób w stosunku do ogółu pracowników na poziomie ponad 70% [PFRON 1999].

² Do roku 1997 stopnie niepełnosprawności określano jako grupy inwalidztwa, tj. I grupa – obecnie stopień znaczny, II grupa – stopień umiarkowany, III grupa – stopień lekki.

Od 2003 r. obowiązywał już podwyższony do 25 osób ustawowy wymóg zatrudnienia ogółem. Spowodowało to konieczność uzupełnienia zatrudnienia przez tę część pracodawców, którzy w sposób minimalny spełniali wymogi ustawowe w zakresie zatrudnienia. W przeciwnym wypadku pracodawcy tracili status zakładu pracy chronionej.

Najistotniejsze zmiany ustawowe dotyczące wymogów w zakresie zatrudnienia nastąpiły w 2012 r. Od 1 stycznia tego roku obowiązuje pracodawców ubiegających się o przyznanie statusu zpch zwiększony do 50% odsetek zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Pracodawcy, którzy uzyskali status zpch przed 31 grudnia 2010 r., mieli czas na zwiększenie ww. wskaźników do końca czerwca 2012 r. (w przeciwnym razie tracili status zpch).

Zmiany wymogów dotyczących zatrudnienia ogółem oraz osób niepełnosprawnych miały określony wpływ na sytuację sektora zpch i zatrudnienie osób niepełnosprawnych przez tych pracodawców. W latach 1992-1999 liczba tego typu jednostek gwałtownie wzrosła (rys. 1).



Rys. 1. Liczba zpch i zatrudnienie osób niepełnosprawnych przez zpch w Polsce w latach 1992-2016 (stan w końcu roku)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PFRON.

W końcu 1992 r. funkcjonowało 561 zpch (wraz ze spółdzielniami inwalidów), które zatrudniały prawie 81 tys. niepełnosprawnych³. W końcu 1999 r. (to jest

³ Należy brać pod uwagę fakt, iż znaczna część z tych osób niepełnosprawnych była zatrudniona na część etatu.

w szczytowym okresie rozwoju tego sektora pracodawców) działało 3736 zpch, w których zatrudnienie miało ponad 218,1 tys. pracowników niepełnosprawnych, czyli w ciągu ośmiu lat liczba pracodawców wzrosła ponad sześćiopakrotnie, a liczba zatrudnionych przez tych pracodawców ponad dwuopakrotnie. Od 2000 r. obserwuje się systematyczny spadek liczby pracodawców działających jako zpch. W latach 2000-2016 ich liczba zmniejszyła się ponad trzykrotnie, jednakże zatrudnienie osób niepełnosprawnych przez pracodawców posiadających status zpch zmalało w zdecydowanie mniejszym stopniu, tj. o 40%.

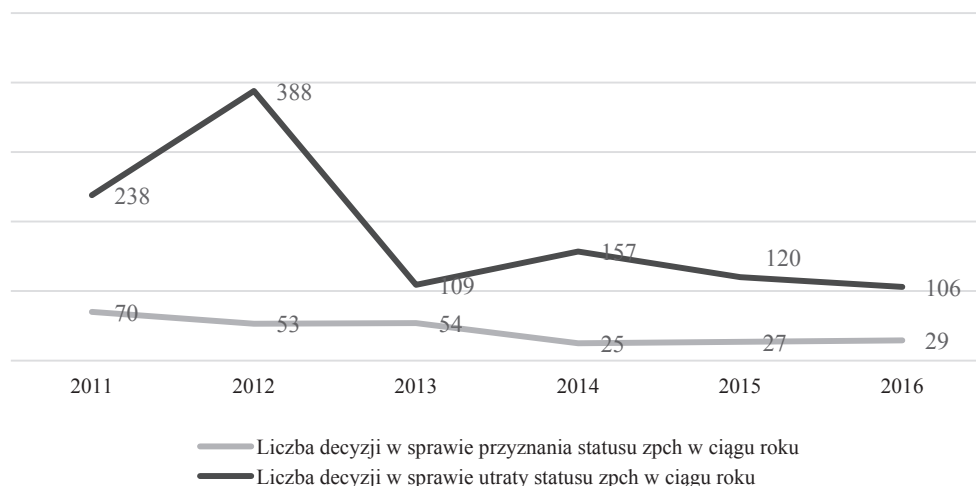
Zauważa się pewną zależność pomiędzy sytuacją w sektorze zpch a zmianami ustawowych wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych, uprawniających do legitymowania się statusem zpch. W okresie, w którym minimalny poziom zatrudnienia ogółem wynosił 20 etatów, tj. w latach 1992-2002 liczba zpch oraz zatrudnienie wzrosły do poziomu najwyższego w historii (rok 1999)⁴. Podwyższenie minimalnych wskaźników zatrudnienia ogółem do 25 etatów skutkowało koniecznością zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych i pogorszeniem opłacalności posiadania statusu zpch. Przykładowo, jeśli poprzednio pracodawca zatrudniał 20 pracowników pełnoetatowych, musiał legitymować się 8 pracownikami niepełnosprawnymi, w tym 0,8 etatu zajmować powinien pracownik ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Po podwyższeniu minimalnego wskaźnika zatrudnienia o 5 etatów, uzyskanie i utrzymanie statusu zpch gwarantowało co najmniej 10 niepełnosprawnych, w tym 1 niepełnosprawny w stopniu znacznym lub umiarkowanym. Z kolei podwyższenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych z 40% do 50% ogółu etatów, w tym z 10% do 20%, jeśli chodzi o pracowników z umiarkowanym lub ciężkim upośledzeniem, wywołało kolejny raz konieczność zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Minimalny poziom zatrudnienia dawał bowiem 12,5 etatu dla niepełnosprawnych, w tym 3 z najcięższymi lub umiarkowanie ciężkimi schorzeniami.

3. Zmiany wskaźników ustawowych zatrudnienia osób niepełnosprawnych a sytuacja sektora zakładów pracy chronionej w latach 2011-2016

Zmiany w zakresie minimalnych wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych, pozwalających uzyskać status zpch i go utrzymać, miały szczególnie istotne konsekwencje dla sytuacji sektora zakładów pracy chronionej w latach 2011-2016. Podwyższenie minimalnego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych z 40% do 50% oraz z 10% do 20% w przypadku osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym lub umiarkowanym wywołało istotne zmiany sytuacji zakładów pracy chronionej. W szczególności widoczne to było w okresie tuż przed wprowadzeniem podwyższonych limitów i w początkowym okresie ich obowiązywania, tj. w latach 2011-2012.

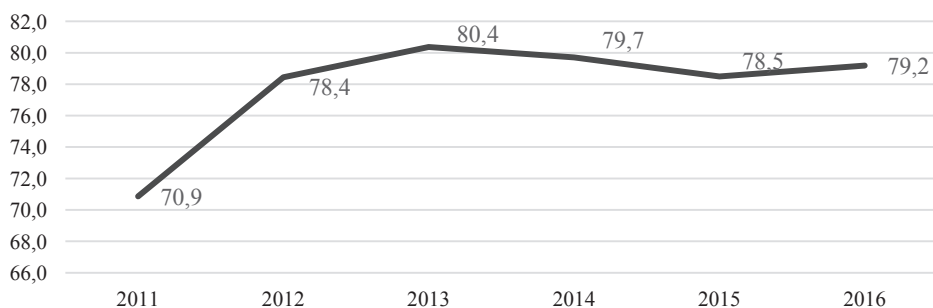
⁴ Co prawda w latach 2000-2002 liczba zpch zmniejszyła się, jednakże utrzymał się bardzo wysoki poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych w warunkach chronionych.

W tym okresie drastycznie wzrosła liczba pracodawców, którzy zrezygnowali ze statusu zakładu pracy chronionej lub tego statusu na mocy decyzji wojewodów zostali pozbawieni z powodu nieosiągnięcia podwyższonego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych (rys. 2).



Rys. 2. Decyzje w sprawie przyznania i utraty statusu zakładu pracy chronionej w Polsce w latach 2011-2016

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PFRON.



Rys. 3. Przeciętne zatrudnienie osób niepełnosprawnych w zpch w latach 2011-2016

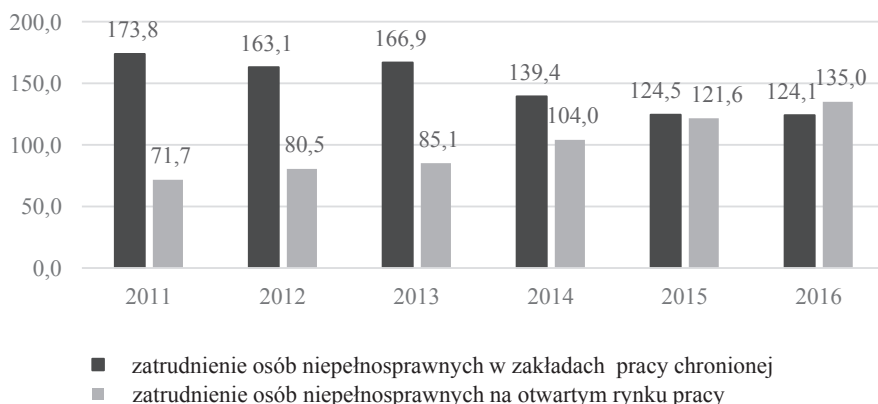
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PFRON.

W latach 2011-2012 wydano łącznie 626 decyzji o utracie statusu zpch, czyli o 134 jednostki więcej niż w latach 2013-2016. Co gorsza, zmalało równocześnie zainteresowanie ze strony pracodawców uzyskaniem statusu zpch. W latach 2011-2012 status

zpch uzyskało łącznie 123 pracodawców, a w kolejnych czterech latach zaledwie 135 pracodawców. Wprowadzenie powyższych zmian w zakresie wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zpch przyniosło też nieco inny skutek, jakim był wzrost przeciętnego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych (rys. 3).

W 2011 r. przeciętny zpch zatrudniał prawie 71 osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny etat. W kolejnych dwóch latach wskaźnik ten zwiększył się do 80,4 etatu. Zatem w ciągu dwóch lat przeciętny zpch zwiększył zatrudnienie osób niepełnosprawnych o prawie dziesięć etatów, czyli o ponad 13%, i do końca 2016 r. wskaźnik ten utrzymywał się na podobnym poziomie.

Sektor zakładów pracy chronionej przestał pełnić rolę podstawowego pracodawcy osób niepełnosprawnych (rys. 4).



Rys. 4. Średnioroczne zatrudnienie osób niepełnosprawnych w zpch i u pozostałych pracodawców w latach 2011-2016 (dane w tys. osób)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PFRON.

Do 2015 r. pracodawcy posiadający status zakładu pracy chronionej zatrudniali więcej osób niepełnosprawnych niż pozostali pracodawcy (działający na tzw. otwartym rynku). W 2016 r. sytuacja po raz pierwszy od 1991 r. się zmieniła. W tymże roku zpch zatrudniały średnio o prawie 11 tys. osób niepełnosprawnych mniej niż pozostali pracodawcy i obserwując zachodzące zmiany na rynku pracy osób niepełnosprawnych, można stwierdzić, że w najbliższej przyszłości tendencja ta się jedynie pogłębi.

4. Zakończenie

W niniejszym opracowaniu podjęto próbę podsumowania zmian zachodzących w sektorze pracodawców osób niepełnosprawnych, działających jako zpch w okresie minionego ćwierćwiecza. Szczególną uwagę w badaniach skupiono na zmianach zachodzących w latach 2011-2016, czyli w okresie wprowadzania podwyższonych

wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W tym okresie nie dokonywano już praktycznie żadnych ograniczeń przywilejów podatkowych, mogących mieć wpływ na opłacalność utrzymywania statusu zpch, a zatem i na wyniki badań. Stąd można przyjąć, iż główną determinantą zmian w sektorze zpch były zmiany ustawowych wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Sektor zakładów pracy chronionej, powołany do życia w 1991 r. w miejsce archaicznych spółdzielni inwalidów, przeżywał prawdziwy rozkwit w dobie, w której zakłady te mogły korzystać ze szczególnych preferencji podatkowych, szerokiej pomocy finansowej z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz ulg i zwolnień w opłatach. Poza tym obowiązujące w początkowym okresie wymogi ustawowe co do minimalnego zatrudnienia ogółem i osób niepełnosprawnych nie stanowiły szczególnego problemu dla pracodawców ubiegających się o przyznanie takiego statusu. Przysługujące pracodawcom korzyści finansowe z tytułu posiadania statusu zpch były zdecydowanie większe niż ponoszone nakłady finansowe i organizacyjne. Stąd w latach 1991-2000 sektor ten rozwijał się niezwykle dynamicznie, osiągając swoje apogeum w rozwoju na przełomie XX i XXI wieku. Na początku XXI w. rozpoczął się proces zmniejszania przywilejów podatkowych, a w szczególności w zakresie pozostawiania w zpch podatku VAT. Działania te wyraźnie wpłynęły na sytuację sektora zakładów pracy chronionej. O ile w 1999 r. działało ponad 3700 zpch, które zatrudniały prawie 220 tys. osób niepełnosprawnych, o tyle w końcu pierwszej dekady XXI w. ich liczba sięgała mniej niż 2000 tego typu jednostek, zatrudniających niecałe 205 tys. osób niepełnosprawnych.

Po 2010 r., to jest po zakończeniu procesu odbierania przywilejów podatkowych pracodawcom działającym jako zpch, obserwuje się kolejny wyraźny regres w rozwoju sektora zpch. W tym okresie wprowadzono podwyższone wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych, co wymusiło wzrost zatrudnienia ogółem osób niepełnosprawnych oraz tych ze schorzeniami umiarkowanymi i ciężkimi. Pracownicy z takimi schorzeniami wymagają stworzenia szczególnych warunków pracy. Przysługują im też dodatkowe przywileje w postaci: obniżonego do 35 godzin tygodniowego czasu pracy, dodatkowej przerwy w pracy i dodatkowego pełnopłatnego urlopu rehabilitacyjnego. Zatem konieczność zwiększenia wskaźnika zatrudnienia takich osób w zpch była szczególnie niekorzystną zmianą przepisów dla tych pracodawców osób niepełnosprawnych w ostatnich latach. Wprowadzenie podwyższonych wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych stało się źródłem rezygnacji z posiadania statusu zakładu pracy chronionej przez ponad 1100 pracodawców. Przy czym w okresie wprowadzania tych zmian, tj. w latach 2011-2012, z tego statusu zrezygnowała ponad połowa z nich. Z drugiej strony zwiększone wymogi co do zatrudnienia osób niepełnosprawnych skutecznie zniechęcały innych pracodawców do ubiegania się o przyznanie statusu zpch.

Spadek atrakcyjności ekonomicznej statusu zpch jako skutek podwyższenia wskaźników zatrudnienia ogółem i osób niepełnosprawnych stał się też źródłem utraty dominującej pozycji tego sektora na rynku pracy osób niepełnosprawnych. W 2016 r.

sektor ten zatrudniał mniej osób niepełnosprawnych niż pracodawcy z otwartego (niechronionego) rynku pracy, którzy nie muszą oferować szczególnych warunków zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych, a korzystają z takich samych dopłat do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych jak zpch. Stąd coraz więcej pracodawców rezygnuje ze statusu zpch i oferuje zatrudnienie osobom niepełnosprawnym jako pracodawca z otwartego rynku pracy. Trend ten wydaje się już nieodwracalny i wpisuje się niejako w ogólnoswiatową krytykę systemu zatrudniania osób w specjalnych jednostkach, określanych jako zakłady pracy chronionej, i potwierdza zdecydowane przyśpieszenie procesu odchodzenia w Polsce od dominującej roli sektora zpch w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Biorąc powyższe pod uwagę, udało się zweryfikować pozytywnie postawioną we wstępie hipotezę badawczą.

Literatura

- Buckup S., 2009, *The price of exclusion: the economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work*, Employment Working Paper, no. 43.
- Eurostat, 2017, http://ec.europa.eu/eurostat/data/database?p_p_id=NavTreeportletprod_WAR_NavTreeportletprod_INSTANCE_nPqeVbPXRmWQ&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=1 (12.07.2017).
- Gittlieb A., Myhill W. N., Blanck P., 2015, *Employment of People with Disabilities, International Encyclopedia of Rehabilitation*, Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange (CIRRIE), New York.
- IDN, 2005, International Disability Rights Monitor. 2004. Regional report of the Americas, International Disability Network/Center for International Rehabilitation, Washington.
- ILO, 2010, Media Guidelines For The Portrayal Of Disability. International Labour Organization, Geneva.
- ILO, 2015, Decent work for persons with disabilities: promoting rights in the global development agenda, International Labour Biuro, Geneva.
- ILO, 2017, Disability: Facts, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_421676.pdf.
- Koza A., 2008, *Zakłady pracy chronionej jako główni pracodawcy osób niepełnosprawnych w Polsce*, [w:] Sokołowski J. (red.), *Problemy ekonomii polityki ekonomicznej i finansów publicznych*, Tom II, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu Katedra Ekonomii i Polityki Ekonomicznej, Jelenia Góra.
- Koza A., 2014, *Payments to the state fund for the rehabilitation of disabled persons and grants for salaries as an instrument stimulating the employment of people with disabilities in Poland*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 351.
- Majewski T., 2002, *Systemy zatrudnienia osób niepełnosprawnych w państwach członkowskich Unii Europejskiej*, Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Warszawa.
- Mitra S., Posarac A., Vick B., 2011, *Disability and Poverty in Developing Countries: A snapshot from the World Health Survey*, SP Discussion Paper, World Bank, Washington.
- Najmiec A., 2007, *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w państwach Unii Europejskiej*, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa.
- NIDRR-Funded Center, 2010, Annual Disability Statistics Compendium: 2009 Rehabilitation Research and Training Center on Disability Statistics and Demographics, New York.

- OECD, 2006, *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*, vol. 1: Norway, Poland and Switzerland, OECD Publishing, Paris.
- OECD, 2010, *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. A Synthesis of Findings across OECD Countries*, OECD, Paris.
- PFRON, 1999, Wydział Analiz i Programów Celowych PFRON, Raport Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych w spółdzielczych zakładach pracy chronionej w perspektywie historycznej oraz ostatnich lat (synteza na podstawie dostępnych informacji), PFRON, Warszawa, listopad.
- Politaj A., 2004, *Podstawy prawne i zasady gospodarki finansowej Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w latach 1999-2003*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu. Finanse i Rachunkowość – Teoria i Praktyka, nr 1040.
- Powers T., 2008, *Recognizing Ability: The Skills and Productivity of Persons with Disabilities, Employment Sector*, Employment Working Paper, No. 3, ILO, <http://www.ilo.org/public/english/employment/download/wpaper/wp3.pdf> (14.07.2017).
- Priestley M., Roulstone A., 2009, *Targeting and mainstreaming disability in the 2008-2010 National Reform Programmes for Growth and Jobs*, Academic Network of European Disability Experts, University of Leeds.
- Sobczak W., 2003, *Ewolucja systemu rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce w latach 1991-2003. Polskie doświadczenia w rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Materiały z Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej*, Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Warszawa.
- United Nations, 2007, *Employment of persons with disabilities*, Published by the United Nations Department of Public Information – DPI/2486 – November, <http://www.un.org/disabilities/documents/toolaction/employmentfs.pdf> (1.07.2017).
- Ustawa z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, Dz.U z 1991, nr 46, poz. 20.
- Ustawa z dnia 20 grudnia 2002 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2003, nr 7, poz. 79.
- Ustawa z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych ustaw, Dz. U. z 2010, nr 226, poz. 1475.
- Visier L., 1998, *Sheltered employment for persons with disabilities*, International Labour Review, vol. 137, no. 3.