



Andrzej Koza

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wydział Ekonomii, Zarządzania i Turystyki
Katedra Finansów i Rachunkowości
aakoza@gmail.com

NIEPEŁNOSPRAWNI I ICH KONKURENCYJNOŚĆ NA RYNKU PRACY

Streszczenie: Niniejsze opracowanie porusza problematykę konkurencyjności osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Osoby niepełnosprawne, wskutek swoich ułomności psychofizycznych, bez odpowiedniego wsparcia finansowego i instytucjonalnego nie są w stanie skutecznie konkurować z osobami pełnosprawnymi na rynku pracy. Jak pokazują wyniki badań, sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest ciągle zdecydowanie gorsza niż osób pełnosprawnych i to pomimo udzielanej pomocy finansowej. W przypadku Polski finansowanie z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych osobom niepełnosprawnym samozatrudnienia, pracodawcom zaś kosztów tworzenia stanowisk pracy i dofinansowania płac ciągle nie jest wystarczającym wsparciem, aby sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy uległa znaczącej poprawie.

Słowa kluczowe: osoby niepełnosprawne, zatrudnienie, bezrobocie.

Wprowadzenie

Na świecie według szacunków Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) żyje ponad miliard osób niepełnosprawnych, czyli ok. 15% całej populacji globu [www 1]. Według Światowego Badania Zdrowia (ang. World Health Survey) ok. 785 mln (15,6%) osób w wieku 15 lat i więcej żyje z niepełnosprawnością, podczas gdy badanie Global Burden of Disease szacuje, że jest to ok. 975 mln (19,4%) osób. Według tych szacunków od 110 mln do 190 mln osób w wieku 15 lat i więcej ma problemy z samodzielną egzystencją wskutek niepełnosprawności, a odsetek takich ludzi wzrasta wraz z wiekiem [*World Report on Disability 2011*, s. 28-30].

Niepełnosprawność w sposób nieproporcjonalny dotyczy różnych podatnych populacji. Wyniki Światowego Badania Zdrowia wskazują na częstsze występowanie niepełnosprawności w krajach o niższych dochodach niż w państwach o dochodach wyższych. Większa częstość występowania niepełnosprawności dotyczy również osób najbiedniejszych i osób starszych. Osoby, które mają niskie dochody, bezrobotne lub z niższym wykształceniem objęte są zwiększonym ryzykiem wystąpienia niepełnosprawności [www 2].

Osoby niepełnosprawne muszą borykać się z wieloma utrudnieniami w życiu codziennym, głównie z wszechobecnymi barierami architektonicznymi i w komunikowaniu się [Koza, 2010, s. 132-140]. Generalnie częściej chorują, są gorzej wykształcone i mają mniejsze doświadczenie zawodowe, są mniej aktywne i mniej konkurencyjne na rynku pracy [Allen i Cohen, 2010, s. 6-8].

Powszechnie spotyka się różnego rodzaju instrumenty prawne i finansowe mające zwiększyć atrakcyjność osób niepełnosprawnych na rynku pracy. W szczególności dotyczy to osób z ciężkimi schorzeniami, które bez odpowiedniego wsparcia nie są w stanie skutecznie konkurować na rynku pracy [Graffam i in., 2002, s. 251-263]. Jednym z przykładów stosowania wsparcia takich osób na rynku pracy jest stosowanie przymusu wobec pracodawców w zakresie zatrudniania określonego odsetka osób niepełnosprawnych w relacji do ogółu zatrudnionych pod rygorem kar pieniężnych [Shima i in., 2008, s. 3; Thornton, 1998 s. 3-5].

Celem niniejszego opracowania jest prezentacja najpopularniejszych instrumentów zwiększających konkurencyjność osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz próba oceny ich efektywności w przypadku Polski.

Jako hipotezę badawczą przyjęto, że: osoby niepełnosprawne mogą skutecznie konkurować z osobami pełnosprawnymi na rynku pracy przy odpowiednim wysokim wsparciu finansowym ich zatrudnienia.

Zakres czasowy opracowania ustalono na lata 2009-2014.

W opracowaniu wykorzystano następujące metody badawcze: metodę analizy i krytyki piśmiennictwa oraz aktów prawnych, metodę indukcyjną oraz metodę analizy statystycznej.

1. Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w Polsce i w innych krajach

Funkcjonująca powszechnie w polskim prawie definicja określa, że niepełnosprawność jest to stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudniający, ograniczający bądź uniemożliwiający wypełnianie ról społecznych,

a w szczególności ograniczający zdolność do wykonywania pracy zawodowej [Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej]. Definicja ta jest zbliżona do prezentowanej przez Światową Organizację Zdrowia (WHO), według której osoba niepełnosprawna to osoba, u której istotne uszkodzenia i obniżenie sprawności funkcjonowania organizmu powodują uniemożliwienie, utrudnienie lub ograniczenie sprawnego funkcjonowania w społeczeństwie, biorąc pod uwagę takie czynniki jak płeć, wiek oraz czynniki zewnętrzne [www 3].

Cechą charakterystyczną osób niepełnosprawnych jest ich relatywnie niewielka aktywność zawodowa i społeczna, znaczne bezrobocie i trudności w przełamywaniu 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 [www 4].

Trudno jest znaleźć wiarygodne dane na temat zatrudnienia osób niepełnosprawnych na całym świecie¹. Według szacunków i dostępnych danych wskazuje się, że osoby niepełnosprawne mają gorsze wyniki, jeśli chodzi o zatrudnienie, niż osoby bez niepełnosprawności. Co najmniej 650 mln osób niepełnosprawnych na całym świecie ma trudności ze znalezieniem pracy, to jest ok. 15-20% ludności poszczególnych krajów dotkniętych niepełnosprawnością. W krajach rozwijających się 80-90% osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym jest bezrobotnych. W krajach uprzemysłowionych sytuacja jest nieco lepsza. Jednakże osoby w wieku produkcyjnym z niepełnosprawnością stanowią wciąż od 50% do 70% ogółu bezrobotnych [*International Disability Rights Monitor 2004, 2005*; Gottlieb, Myhill i Blanck, 2015].

W Europie stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych jest dość zróżnicowana. W niektórych krajach bezrobocie wśród tych osób jest na poziomie niewiele większym, niż bezrobocie wśród osób pełnosprawnych (tabela 1).

W Szwajcarii, Turcji, Austrii czy też w Luksemburgu oraz Rumunii i Holandii stopa bezrobocia nie przekraczała w 2011 r. 10%, przy stopie bezrobocia wśród ogółu ludności tych krajów sięgającej maksymalnie 8,9%. Na drugim biegunie pod tym względem były takie kraje jak: Węgry, Litwa, Estonia, Hiszpania, w których stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych wynosiła ponad 25%.

¹ Problemem jest m.in. odmienny sposób definiowania niepełnosprawności i jej pomiaru, doboru populacji do badań.

Tabela 1. Stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych z uwzględnieniem ograniczeń w podejmowaniu pracy i realizacji podstawowych czynności życiowych w wybranych krajach europejskich w 2011 r.

Kraj	Osoby z ograniczeniami w możliwościach podejmowania zatrudnienia lub w realizacji podstawowych czynności ze względu na stan zdrowia	Osoby pełnosprawne
Szwajcaria	6	3,7
Turcja	7,4	8,9
Austria	7,9	3,8
Luksemburg	8	4,8
Rumunia	9,1	7,4
Holandia	9,5	4
Finlandia	10,9	7,4
Cypr	11,3	7,1
Szwecja	11,4	7
Włochy	11,4	7,8
Słowenia	11,7	7,1
Islandia	12,2	7,4
Dania	13,2	6,8
Belgia	13,8	5,8
Polska	14,9	9,3
Zjednoczone Królestwo W. Brytanii i Irl. Pn.	15	7,6
Grecja	15,5	16,6
Portugalia	16,4	12,2
Unia Europejska (28 krajów)	17,4	9,4
Chorwacja	17,6	13,6
Francja	20,1	7,9
Czechy	21	5,9
Łotwa	21,5	17,1
Słowacja	21,6	12,7
Bułgaria	21,7	11,1
Niemcy	21,7	6,1
Irlandia	22,9	14,6
Węgry	25	10,2
Litwa	26,9	15
Estonia	27,2	11,1
Hiszpania	28,2	21,6

Źródło: [www 5].

Największe dysproporcje pomiędzy stopą bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych występowały w Czechach oraz w Niemczech. W tych krajach bezrobocie osób niepełnosprawnych było ponadtrzyipółkrotnie większe, niż wśród ogółu społeczeństwa. W Grecji i Turcji bezrobocie osób niepełnosprawnych było natomiast mniejsze, niż w przypadku ogółu ludności tych krajów. W przypadku Polski relacja stopy bezrobocia osób niepełnosprawnych do stopy bezrobocia ogółu społeczeństwa wyniosła 160%, czyli mniej niż np. w Szwecji.

Zupełnie odmiennie przedstawiała się w 2011 r. sytuacja osób niepełnosprawnych na tle osób pełnosprawnych, biorąc pod uwagę wskaźnik zatrudnienia (tabela 2).

Tabela 2. Wskaźnik zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych w wybranych krajach europejskich w 2011 r.

Kraj	Osoby z ograniczeniami w możliwościach podejmowania zatrudnienia lub w realizacji podstawowych czynności ze względu na stan zdrowia	Osoby pełnosprawne
1	2	3
Bułgaria	17,8	62,1
Węgry	18,1	60,9
Irlandia	21,6	62,2
Rumunia	23,9	64,8
Polska	26,2	63,9
Słowacja	29,2	63,4
Grecja	29,8	58,9
Malta	29,9	60,5
Chorwacja	31,6	55,0
Litwa	32,5	63,9
Belgia	33,4	67,3
Estonia	33,6	70,4
Hiszpania	33,8	62,0
Czechy	34,5	69,3
Niemcy	35,8	72,4
Zjednoczone Królestwo W. Brytanii i Irl. Pn.	36,0	76,0
Włochy	37,0	59,4
Unia Europejska (28krajów)	38,1	67,7
Holandia	39,4	80,4
Turcja	40,1	51,1
Łotwa	40,7	63,1

cd. tabeli 2

1	2	3
Dania	41,4	80,0
Cypr	41,4	71,7
Słowenia	43,9	70,3
Portugalia	44,0	69,6
Austria	48,2	76,4
Luksemburg	48,3	67,2
Finlandia	50,6	74,8
Francja	59,6	68,0
Szwecja	61,5	76,6
Szwajcaria	65,0	82,5
Islandia	66,8	85,2

Źródło: [www 5].

Najniższy wskaźnik zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych wystąpił w Bułgarii i na Węgrzech – poniżej 20%. Niski poziom zatrudnienia takich osób wystąpił również w Irlandii, Rumunii, Polsce, na Słowacji, w Grecji i na Malcie. W tych krajach odsetek osób niepełnosprawnych spośród ogółu aktywnych zawodowo w wieku 15-64 lata wyniósł od 21,6% do 29,9%. We wszystkich tych krajach wskaźnik ten był kilkakrotnie mniejszy niż wśród osób pełnosprawnych.

Największym wskaźnikiem zatrudnienia osób niepełnosprawnych legitymują się: Szwecja, Szwajcaria oraz Islandia (od 61,5% do 66,8%). W tych krajach wystąpiły również relatywnie małe dysproporcje pomiędzy zatrudnieniem osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych. Na przykład w Szwecji wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosił 61,5%, a osób pełnosprawnych 76,6%.

2. Instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce

W celu podniesienia atrakcyjności osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy objęto te osoby, jak też ich pracodawców wsparciem instytucjonalnym i finansowym. W celu podniesienia konkurencyjności osób niepełnosprawnych na rynku pracy przyjęto na początku lat 90. ubiegłego wieku system kwotowy zatrudnienia osób niepełnosprawnych [Thornton, 1998, s. 33-35].

Instrumenty te można podzielić na stymulujące osoby niepełnosprawne do aktywnego poszukiwania zatrudnienia (głównie poprzez samozatrudnienie) oraz wspierające pracodawców osób niepełnosprawnych (tabela 3).

Tabela 3. Instrumenty wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych

Lp.	Nazwa instrumentu	Przeznaczenie	Beneficjent
Osoby niepełnosprawne i pracodawcy osób niepełnosprawnych			
I	Bezpośrednia pomoc finansowa		
1	Dofinansowanie samozatrudnienia	Rozpoczęcie działalności gospodarczej, rolniczej lub wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej	Bezrobotna osoba niepełnosprawna
2	Finansowanie składek na ubezpieczenia społeczne	Opłata części składek na ubezpieczenia społeczne prowadzących działalność gospodarczą, rolniczą lub będących członkami spółdzielni socjalnej	Osoba niepełnosprawna prowadząca działalność gospodarczą, rolniczą lub będąca członkiem spółdzielni socjalnej
3	Dotacja na utworzenie stanowiska pracy	Dofinansowanie kosztów utworzenia lub doposażenia stanowiska pracy	Pracodawca na otwartym lub chronionym rynku pracy
4	Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych	Dofinansowanie kosztów wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych	1. Pracodawcy zatrudniający mniej niż 25 osób w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy; 2. Pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych ogółem w wysokości co najmniej 6%; 3. Pracodawcy prowadzący zakład pracy chronionej
II	Pomoc pośrednia (zwolnienia z wpłat na PFRON i z opłat oraz podatków lokalnych)		
1	Wpłaty na PFRON	Obowiązkowa wpłata na PFRON za nieosiągnięcie ustawowego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych	Pracodawca zatrudniający powyżej 20 pracowników w przeliczeniu na pełny etat i osiągający wymagany wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych
2	Zwolnienia z opłat	Zwolnienie z opłat, z wyjątkiem opłaty skarbowej i opłat o charakterze sankcyjnym	Zakład pracy chronionej, zakład aktywności zawodowej
3	Zwolnienia podatkowe	Zwolnienia z niektórych podatków lokalnych (od nieruchomości, rolnego i leśnego, od czynności cywilnoprawnych)	Zakład pracy chronionej, zakład aktywności zawodowej
III	Osoby bezrobotne ogółem ich pracodawcy (finansowanie z Funduszu Pracy)		
1	Dofinansowanie samozatrudnienia	Rozpoczęcie działalności gospodarczej, rolniczej lub wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej	Osoba bezrobotna
2	Dotacja na utworzenie stanowiska pracy	Dofinansowanie kosztów utworzenia lub doposażenia stanowiska pracy	Pracodawca zatrudniający osobę bezrobotną

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ustaw [Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych] oraz [Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy].

Niektóre instrumenty wspierające osoby niepełnosprawne są podobne do tych, które są stosowane w przypadku wszystkich osób bezrobotnych. Różnice

dotyczą źródła ich finansowania i kwot udzielanego wsparcia. Generalnie osoby niepełnosprawne finansowane z PFRON mogą liczyć na większe kwotowe wsparcie, niż osoby pełnosprawne finansowane ze środków Funduszu Pracy (tabela 4).

Tabela 4. Finansowanie samozatrudnienia i tworzenia nowych miejsc pracy z PFRON i FP w latach 2009-2014

Wyszczególnienie	Lata					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Finansowanie z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych						
Dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej (w tys. zł)	34 408	29 749	24 743	38 539	21 757	23 173
Liczba dofinansowań	1338	1080	973	1222	713	711
Średnia kwota dofinansowania (w tys. zł)	25,7	27,5	25,4	31,5	30,5	32,6
Dotacji na tworzenie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych (w tys. zł)	39 163	28 355	23 187	60 992	30 372	35 823
Liczba dofinansowań	1264	982	845	1783	909	1060
Średnia kwota dofinansowania (w tys. zł)	31,0	28,9	27,4	34,2	33,4	33,8
Finansowanie z Funduszu Pracy						
Rozpoczęcia działalności gospodarczej (w tys. zł)	1 093 887	1 389 124	419 865	686 038	880 191	983 364
Liczba dofinansowań	63 964	77 017	26 108	39 410	45 157	49 999
Średnia kwota dofinansowania (w tys. zł)	17,1	18,0	16,1	17,4	19,5	19,7
Dotacji na tworzenie miejsc pracy dla osób bezrobotnych (w tys. zł)	311 797	209 723	172 214	389 771	455 208	595 061
Liczba dofinansowań	18 013	11 511	10 657	22 458	23 579	30212
Średnia kwota dofinansowania (w tys. zł)	17,3	18,2	16,2	17,4	19,3	19,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [www 6; MPiPS, 2010; MPiPS, 2011; MPiPS, 2012; MPiPS, 2013; MPiPS, 2014; MPiPS, 2015].

Osoba niepełnosprawna średnio otrzymywała dwukrotnie większą kwotę wsparcia na rozpoczęcie działalności niż osoba pełnosprawna. Podobnie sytuacja wyglądała w przypadku dotacji kierowanej do pracodawcy tworzącego miejsce pracy dla osób bezrobotnych.

W opinii autora najatrakcyjniejszym dla pracodawców i najskuteczniejszym narzędziem podnoszącym atrakcyjność osób niepełnosprawnych na rynku pracy są

dotacje na pokrycie kosztów płacowych pracowników niepełnosprawnych. Takiej pomocy nie otrzymują bowiem pracodawcy zatrudniający osoby pełnosprawne.

W przypadku pomocy finansowej kierowanej do pracodawców osób niepełnosprawnych na dotacje do zatrudnienia szczególne znaczenie ma stopień niepełnosprawności oraz występowanie specjalnych schorzeń. Ponadto na rozmiary tej pomocy do niedawna miał wpływ również status pracodawcy. Do marca 2014 r. większe kwoty dofinansowania wynagrodzeń dla pracowników niepełnosprawnych przysługiwały pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne w tzw. warunkach chronionych² (tabela 5).

Tabela 5. Wysokość dofinansowania wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych z PFRON w zależności od stopnia niepełnosprawności, rodzaju upośledzenia i miejsca zatrudnienia w latach 2009-2014 (w zł)

Wyszczególnienie	Okres obowiązywania					
	2009-2011	I-VI 2012	VII-VII 2012	IX-XII 2012	I 2013--III 2014	IV-XII 2014
Chroniony rynek pracy						
Stopień znaczny, w tym:	2041,60	2169,20	2296,80	2494,80	2700,00	1800,00
ze schorzeniami specjalnymi	2552,00	2679,60	2807,20	3049,20	3300,00	2400,00
stopień umiarkowany	1786,40	1595,00	1467,40	1593,90	1500,00	1125,00
ze schorzeniami specjalnymi	2296,80	2105,40	1977,80	2148,30	2100,00	1725,00
stopień lekki, w tym:	765,60	638,00	574,20	623,70	600,00	450,00
ze schorzeniami specjalnymi	1276,00	1148,40	1084,60	1178,10	1200,00	1025,00
Otwarty rynek pracy						
Stopień znaczny, w tym:	1429,12	1518,44	1607,76	1746,36	1890,00	1800,00
ze schorzeniami specjalnymi	2296,80	2411,64	2526,48	2744,28	2970,00	2400,00
stopień umiarkowany	1250,48	1116,50	1027,18	1115,73	1050,00	1125,00
ze schorzeniami specjalnymi	2067,12	1894,86	1780,02	1933,47	1890,00	1725,00
stopień lekki, w tym:	535,92	446,60	401,94	436,59	420,00	450,00
ze schorzeniami specjalnymi	1148,40	1033,56	976,14	1060,29	1080,00	1025,00

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ustawy [Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych] oraz [www 6].

² Od kwietnia 2014 r. zrównano kwoty dofinansowania wynagrodzeń pomiędzy pracodawcami zatrudniającymi w warunkach chronionych (zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej) i niechronionych (tj. z otwartego rynku pracy).

W latach 2009-2014 ustawodawca wielokrotnie zmieniał maksymalne kwoty dofinansowania wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych. Wyraźnie preferowane były osoby najciężej niepełnosprawne, a w szczególności legitymujące się schorzeniami specjalnymi. W 2009 r. na takiego pracownika pracodawca mógł otrzymać nawet ponad 2,5 tys. zł miesięcznie. Jeżeli był to pracodawca z otwartego rynku pracy, to kwota ta była nieco niższa, sięgała niecałe 2,3 tys. zł. W 2014 r. kwoty zostały zrównane i maksymalne dofinansowanie wyniosło do 2,4 tys. zł.

3. Osoby niepełnosprawne a osoby pełnosprawne na rynku pracy w Polsce

Skuteczność w zakresie wsparcia konkurencyjności osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce, podobnie jak w wielu innych krajach, jest stosunkowo niewielka. Jak pokazują wyniki badań aktywności ekonomicznej ludności Polski, aktywność ekonomiczna tej subpopulacji jest ciągle znacznie mniejsza, niż w przypadku osób pełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej (tabela 6).

Tabela 6. Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych w Polsce w wieku 15 lat i więcej w latach 2009-2014

Rok	Zestawienie średnioroczne							
	Ogółem	Aktywni zawodowo			Bierni zawodowo	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
		razem	pracujący	bezrobotni				
	w tysiącach					w %		
Osoby niepełnosprawne								
2009	3506	552	485	67	2954	15,7	13,8	12,1
2010	3359	566	485	81	2793	16,8	14,4	14,4
2011	3341	569	486	83	2773	17,0	14,5	14,6
2012	3361	585	495	91	2782	17,4	14,7	15,5
2013	3320	575	478	97	2746	17,3	14,4	16,9
2014	3272	568	484	84	2705	17,4	14,8	14,8
Osoby pełnosprawne								
2009	27 954	16 728	15 383	1344	11 226	59,8	55,0	8,0
2010	27 596	16 557	14 989	1569	11 039	60,0	54,3	9,5
2011	27 662	16 652	15 077	1575	11 009	60,2	54,5	9,5
2012	27 678	16 755	15 096	1659	10 916	60,5	54,5	9,9
2013	27 717	16 786	15 091	1696	10 930	60,6	54,4	10,1
2014	27 713	16 861	15 378	1483	10 852	60,8	55,5	8,8

Źródło: [www 7].

Pomimo znacznie większych nakładów na aktywizację osób niepełnosprawnych niż osób pełnosprawnych, ich efekty nie są zadowalające. W latach 2009-2014 stopa bezrobocia wśród tych osób wahała się w przedziale od 12,1% do 16,9%. W tym samym okresie bezrobocie wśród osób pełnosprawnych było od 4 do prawie 7 pkt. proc. mniejsze. Jeszcze większe dysproporcje występują pomiędzy osobami niepełnosprawnymi i pełnosprawnymi, biorąc pod uwagę wskaźnik zatrudnienia i współczynnika aktywności zawodowej. W obu przypadkach osoby niepełnosprawne ponadtrzykrotnie rzadziej są aktywne zawodowo oraz podejmują zatrudnienie niż osoby pełnosprawne. Należy przy tym wskazać na niewielką poprawę w zakresie tych dwóch parametrów rynku pracy. Jednakże dystans dzielący sytuację na rynku pracy osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych trudno będzie zniwelować w najbliższym czasie.

Podsumowanie

Polityka państwa na rynku pracy wobec osób niepełnosprawnych jest spójna z polityką realizowaną w wielu państwach wysoko rozwiniętych. Dystans dzielący Polskę i wiodące kraje w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest jednak olbrzymi. W borykającej się do niedawna z kryzysem finansowym Islandii wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest na poziomie blisko 80% wskaźnika zatrudnienia osób pełnosprawnych. Podobnie jest na przykład w Szwecji, Szwajcarii czy Francji.

Niewielkie dysproporcje pomiędzy wskaźnikami zatrudnienia osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych sugerują, że stosowane instrumenty wsparcia zatrudnienia są zdecydowanie bardziej skuteczne niż w krajach, w których występuje znaczne zróżnicowanie pomiędzy tymi wskaźnikami. Do krajów o dużych dysproporcjach w zakresie odsetka pracujących osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych spośród ogółu ludności w wieku aktywności zawodowej zaliczana jest m.in. Polska. W 2014 r. średnio jedynie co siódma osoba niepełnosprawna w wieku 15 lat i więcej miała w naszym kraju pracę, natomiast w przypadku osób pełnosprawnych co druga. Niepokojącym zjawiskiem w przypadku Polski jest obserwowana w ostatnich latach stagnacja w zakresie liczby biernych zawodowo osób niepełnosprawnych. Stosowane finansowe i prawne instrumenty, mające stymulować te osoby do powrotu na rynek pracy, nie przynoszą oczekiwanych efektów. Ciągłe bowiem liczba osób wyłączonych z rynku pracy przekracza ponad 80% subpopulacji osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej. W pewnym stopniu jest to spowodowane systemem świadczeń pięt-

nych. Widmo ich utraty – w przypadku podjęcia pracy przez osoby niepełnosprawne – skutecznie je przed powrotem na rynek pracy zniechęca.

W opinii autora znaczna część osób niepełnosprawnych mogłaby pracować przy odpowiednim wsparciu organizacyjnym i finansowym. Osoby niepełnosprawne ciągle mają problemy z pokonywaniem powszechnie je otaczających barier architektonicznych i w komunikowaniu się. Jedną z przyczyn unikania wejścia lub powrotu na rynek pracy przez te osoby jest również ciągle powszechny brak akceptacji osób z ich niepełnosprawnością. Pracodawcy obawiają się, że osoby te nie podołają ich wymaganiom, a przyznane pracownikom niepełnosprawnym przywileje pracownicze będą źródłem konfliktów wśród załogi.

Reorganizacja systemu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych obserwowana w ostatnich kilkunastu latach pozwala na sformułowanie pierwszych ocen jej skuteczności. Przenoszenie ciężaru zatrudnienia osób niepełnosprawnych z pracodawców działających w warunkach pracy chronionej na rzecz pracodawców z otwartego rynku pracy i zrównanie kwot dotacji do zatrudnienia pomiędzy tymi grupami pracodawców spowodowały lawinowy spadek zatrudnienia osób niepełnosprawnych w warunkach chronionych i rezygnację z utrzymania kosztownego statusu zakładu pracy chronionej przez wielu pracodawców. Część pracowników z likwidowanych zakładów pracy chronionej przejęli pracodawcy z otwartego rynku pracy, część zasilila rejestry bezrobocia lub skorzystała z dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej na własny rachunek. W dłuższej perspektywie czasu grozi jednak całkowity upadek sektora zakładów pracy chronionej i pojawi się istotny problem z zatrudnieniem osób najciężiej dotkniętych kalectwem, dla których zakłady pracy chronionej lub zakłady aktywności zawodowej były najwłaściwszym miejscem pracy. Likwidacja takich miejsc pracy grozi gwałtownym wzrostem bezrobocia wśród osób najciężiej niepełnosprawnych bądź zachowaniami patologicznymi pracodawców z otwartego rynku pracy, którzy, nie posiadając odpowiednich warunków pracy dla takich osób, będą fikcyjnie wykazywać takie osoby celem uzyskania najwyższych dopłat do zatrudnienia. Pierwsze tego symptomy są już widoczne na rynku pracy. Największą dynamikę wzrostu zatrudnienia na otwartym rynku pracy obserwuje się już od kilku lat w grupie osób najciężiej niepełnosprawnych i to ze schorzeniami specjalnymi, wymagającymi stworzenia specjalnych warunków zatrudnienia, z czym nawet zakłady pracy chronionej miały problemy [Koza, 2013, s. 70-78].

Biorąc powyższe pod uwagę stwierdza się, że postawiona we wstępie hipoteza badawcza została zweryfikowana negatywnie.

Literatura

- Allen J., Cohen N. (2010), *The Road to Inclusion. Integrating People with Disabilities into the Workplace. Summary of Deloitte's Dialogue on Diversity Roundtables*, Deloitte & Touche LLP, Ontario, July.
- Graffam J., Smith K., Shinkfield A., Polzin U. (2002), *Employer Benefits and Costs of Employing a Person with a Disability*, „Journal of Vocational Rehabilitation”, No. 17(4).
- Gottlieb A., Myhill W.N., Blanck P. (2015), *Employment of People with Disabilities* [w:] *International Encyclopedia of Rehabilitation*, Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange (CIRRIE), New York.
- International Disability Rights Monitor 2004* (2005), Regional Report of the Americas, International Disability Network/Center for International Rehabilitation, Washington.
- Koza A. (2010), *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w dobie zmian zasad dofinansowania ich zatrudnienia*, Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, Polityki Europejskie, Finanse i Marketing, nr 4(53), Warszawa.
- Koza A. (2013), *Zakłady pracy chronionej jako główni pracodawcy osób niepełnosprawnych* [w:] *Uwarunkowania rynkowe rozwoju mikro, małych i średnich przedsiębiorstw*, Mikrofirma 2013, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 752. Ekonomiczne Problemy Usług, nr 102.
- MPiPS (2010), *Efektywność działań aktywizujących realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2009 roku*, Warszawa.
- MPiPS (2011), *Efektywność działań aktywizujących realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2010 roku*, Warszawa.
- MPiPS (2012), *Efektywność działań aktywizujących realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2011 roku*, Warszawa.
- MPiPS (2013), *Efektywność działań aktywizujących realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2012 roku*, Warszawa.
- MPiPS (2014), *Efektywność działań aktywizujących realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2013 roku*, Warszawa.
- MPiPS (2015), *Efektywność działań aktywizujących realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2014 roku*, Warszawa.
- Shima I., Zólyomi E., Zaidi A. (2008), *The Labour Market Situation of People with Disabilities in EU25*, Policy Brief, February, European Centre for Social Welfare Policy and Research, Vienna.
- Thornton P. (1998), *Employment Quotas, Levies and National Rehabilitation Funds for Persons with Disabilities*, University of York.

- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Dz.U. 2011, nr 127, poz. 721 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Tekst jednolity Dz.U. 2015, poz. 149 z późn.zm.
- World Report on Disability 2011*, Światowa Organizacja Zdrowia, Genewa.
- [www 1] Raport Światowej Organizacji Zdrowia (WHO), <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/en/> (dostęp: 29.09.2015).
- [www 2] *World Health Survey*, World Health Organization, 2002-2004 <http://www.who.int/healthinfo/survey/en/info/survey/en/> (dostęp: 30.10.2015).
- [www 3] *Disability and Health*, Fact sheet No. 352, Reviewed December 2014, <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/en/> (dostęp: 29.09.2015).
- [www 4] *Employment of persons with disabilities*, United Nations, Published by the United Nations Department of Public Information – DPI/2486 – November 2007, <http://www.un.org/disabilities/documents/toolaction/employmentfs.pdf> (dostęp: 1.10.2015).
- [www 5] Eurostat, 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.
- [www 6] Dane Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, <http://www.pfron.org.pl/pl/samorzady/2649,Realizacja-zadan-samorzadow-powiatowych-dofinansowanych-ze-srodkow-PFRON-w-2014-.html> (dostęp: 20.10.2015).
- [www 7] Dane Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach-/bael/>.

DISABILITY AS A SOURCE OF COMPETITIVE ADVANTAGE ON THE LABOUR MARKET

Summary: This study raises issues of competitiveness of persons with disabilities on the labour market. People with disabilities due to their mental and physical handicaps without adequate financial and institutional support are not able to effectively compete with non-disabled people. Studies show the situation of people with disabilities in the labour market is still worse than the non-disabled in spite of the financial assistance provided.

Keywords: persons with disabilities, employment, unemployment.