

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach województwa małopolskiego**

Wstęp

Specyfiką współczesnych organizacji gospodarczych w Polsce jest występowanie Zakładów Pracy Chronionej (ZPChr). Rachunek ekonomiczny tego typu podmiotów gospodarczych oparty jest w dużej mierze na przychodach zmniejszających wysokość kosztów pracy oraz ulgach podatkowych zmniejszających koszty działalności operacyjnej. Dodatkowo ten typ podmiotów uzyskał prawnie zdefiniowane korzystne regulacje w zakresie własnej płynności finansowej.

Funkcjonowanie ZPChr-ów wzbudza jednak wiele kontrowersji zwłaszcza w świetle: kapitalistycznej koncepcji „równości gospodarczej podmiotów”, faktu małej skuteczności rehabilitacji osób niepełnosprawnych w tych podmiotach oraz wysokich kosztów ponoszonych przez agencje państwowe (Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – PFRON).

W artykule poddano analizie poglądy reprezentowane przez osoby kierujące podmiotami „konkurencyjnego rynku” na zasadność funkcjonowania ZPChr i możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych poza tą strukturą. Badania przeprowadzono w stosunku do podmiotów zlokalizowanych w województwie małopolskim.

Kluczowe aspekty problemu

Toczona od co najmniej kilku lat dyskusja dotycząca funkcjonowania przedsiębiorstw „specjalizujących się” w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych obejmuje kilka wątków. Dominują tutaj kwestie zarówno ogólnogospodarcze, jak i ogólnospołeczne. Pierwsze z nich związane są przede wszystkim z poszukiwaniem takich rozwiązań, które w najmniejszym z możliwych stopni obciążałyby budżet państwa bądź „organizacje okołobudżetowe” (tu: fundusze, PFRON – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych). Drugi

* Autor jest doktorantem na Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie, e-mail: sanantoniospurs1@wp.pl. Artykuł wpłynął do redakcji w grudniu 2010 r.

** Autor pragnie podziękować Redakcji Miesięcznika „Gospodarka Narodowa” (Panu Dr. T. Smudze) oraz Recenzentom za wskazówki merytoryczne, które w istotny sposób przyczyniły się do nadania ostatecznego kształtu niniejszemu artykułowi.

to realizacja celów społecznych, które nawet w gospodarce kapitalistycznej są artykułowane jako istotne.

Działania związane z aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych w Polsce związane są z promowaniem ich zatrudnienia w oparciu o 6% parytet¹ w stosunku do ogółu zatrudnionych. Przedsiębiorstwa przekraczające ten pułap mogą uzyskać dofinansowanie do zatrudnienia osób niepełnosprawnych od wielkości przekraczanej. Jeśli osiągają wskaźnik minimum 40% mogą uzyskać status zakładu pracy chronionej.

Status ZPChr daje szereg przywilejów zwłaszcza natury podatkowej (zwolnienie od podatku od nieruchomości, gruntowego i leśnego, opłat cywilnoprawnych, ulgi w zaliczkach na podatek dochodowy od osób fizycznych²) oraz dofinansowanie do wszystkich zatrudnionych osób niepełnosprawnych³.

Posiadanie tych uprawnień wpłynęło na wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ostatnich kilku latach. W latach 2008-2010 przybyło ponad 60 tys. miejsc pracy dla niepełnosprawnych i ich liczba na dzień 30.09.2010 osiągnęła ok. 260 tys. osób, przy czym 194 tys. zatrudnionych jest z ZPChr-ach (łącznie ponad 2,3 tys.⁴ przedsiębiorstw), a 66 tys. na otwartym rynku pracy⁵ [źródło: www.zpchr.info.pl na dzień 04.11.2010].

Pod wpływem obawy o utratę płynności przez PFRON, od połowy 2010 r., podjęto działania legislacyjne zmierzające do zmian w obowiązującym prawie związanym z promowaniem zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Zmiany dotyczyć mają m.in.:

- 1) zrównania w przywilejach związanych z dofinansowaniem ZPChr-ów i przedsiębiorstw funkcjonujących na otwartym rynku,
- 2) zmian w wysokości dofinansowania do poszczególnych grup osób niepełnosprawnych – odpowiednio: 0%, 100%, 180% dla lekkiego, umiarkowanego i ciężkiego stopnia niepełnosprawności,
- 3) zniesienia zwolnień podmiotowych w zakresie podatków lokalnych oraz opłat od czynności cywilnoprawnych,

¹ Wynika z zapisów art. 21 i 22 *Ustawy z dn. 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (Dz.U., Nr 123 z 1997 r., poz. 776 z późn. zm.). Faktycznie ich liczba może być mniejsza co wynika z zastosowania przeliczników stopnia i charakteru niepełnosprawności.

² Pozostawienie 90% wartości pobranej zaliczki na rzecz ZFRON (zakładowych funduszy rehabilitacji osób niepełnosprawnych) i odprowadzenie 10% na rzecz PFRON.

³ Dofinansowanie odbywa się w ramach tzw. SOD – Systemu Obsługi Dofinansowań PFRON. Wg stanu prawnego na dzień 30.09.2010 obejmuje ono dofinansowanie uzależnione od stopnia niepełnosprawności: (1) w stopniu lekkim – 60%; (2) umiarkowanym – 140%; (3) ciężkim – 160% najniższego wynagrodzenia. Jeśli kwota dofinansowania jest wyższa od całkowitej kwoty kosztów pracy związanej z konkretnym zatrudnionym niepełnosprawnym jej różnica jest odprowadzana na ZFRON.

⁴ Na dzień 04.11.2010. Dokładne dane: *Baza Pracodawców Osób Niepełnosprawnych*, www.zpchr.info.pl

⁵ Wg danych PFRON dotyczy to osób o niepełnosprawności lekkiej (ok. 135 tys.), umiarkowanej (ok. 116 tys.), ciężkiej (ok. 10 tys.) – [źródło: www.pfron.gov.pl, na dzień 30.09.2010].

- 4) zmian w proporcjach zaliczki na podatek dochodowy „od pracowników” pozostawionych w ZFRON i odprowadzanych do PFRON z obecnej: 90% do 10% na 50% do 50%.

Ze zrozumiałych względów wzbudzają one wiele kontrowersji wśród osób prowadzących ZPChr-y. Artykułują oni szereg uwag, w tym przede wszystkim związanych z:

- 1) faktycznym kosztem zatrudnienia osób niepełnosprawnych związanym z wyższą wadliwością wykonywanych prac i mniejszą wydajnością, wyższymi wskaźnikami zachorowań i przywilejami związanymi z czasem pracy osób niepełnosprawnych oraz możliwym zakresem wykonywanych przez nich prac,
- 2) kosztem związanym z zatrudnianiem zakładowych służb „socjalnych” (pielęgniarka/i, osoby pomagające niepełnosprawnym pracownikom),
- 3) ogólnospołecznymi aspektami związanymi z możliwością znalezienia zatrudnienia przez osoby z grupy tzw. schorzeń specjalnych (epilepsja, choroby psychiczne, osoby niewidome i upośledzone umysłowo) na otwartym (niechronionym) rynku pracy,
- 4) analizami jakości stanowionego prawa⁶.

Należy jednak zaznaczyć że wzmiankowane wyżej (p. 2) koszty ponoszone są z zakładowych funduszy rehabilitacji osób niepełnosprawnych niebędących własnością przedsiębiorcy a uwzględnione w p. 1 są w znacznym stopniu przedmiotem dofinansowania przez PFRON. Pracodawca uzyskuje więc nierzadko pracę pracownika, za którą nie musi ponosić kosztów, a to do jakiej pracy wyznaczy pracownika niepełnosprawnego wynika wyłącznie z zawartych z nim umów, w których to – mimo prawnej zasady równości stron – to pracodawca, *in definicio* ma „głos” decydujący.

Funkcjonowanie a także prawne usytuowanie Zakładów Pracy Chronionej wzbudza wiele kontrowersji. Trudno nie przyznać racji osobom krytykującym tę formę działalności gospodarczej w oparciu o zasady gry wolnorynkowej i wolności gospodarczej, w ramach których uprzywilejowuje się część podmiotów udzielając im nie tylko preferencji podatkowych w postaci zwolnień z części obciążeń dotyczących podatków od nieruchomości czy też opłat cywilnoprawnych, ale też przekazuje środki pieniężne na pokrycie części ponoszonych przez nie kosztów pracy. Środki te pochodzą przede wszystkim ze składek przedsiębiorstw nierzadko konkurujących na rynku z poszczególnymi ZPChr-ami. Ponadto wpłaty na rzecz PFRON z tego tytułu są przez prawo podatkowe traktowane analogicznie do opłat karnych – nie stanowią więc podatkowych kosztów uzyskania przychodów. Z punktu widzenia tych przedsiębiorstw, nierzadko borykających się z poważnymi kłopotami ekonomicznymi, oznacza to dotowanie własnej konkurencji.

Równocześnie obowiązuje parytet, z reguły 6% zatrudniania osób niepełnosprawnych. Fakt ten wzbudza kontrowersje wśród pełnosprawnych bezrobot-

⁶ Ten ostatni element ze względu na zakres problemowy niniejszego artykułu jest mniej istotny.

nych, którzy postrzegają osoby niepełnosprawne jako konkurentów w uzyskaniu zatrudnienia. Jeśli więc, jak chce tego hasło reklamowe: „niepełnosprawni – pełnosprawni w pracy” taka jest rzeczywistość, to preferencje dla osób niepełnosprawnych mają charakter niezgodny z zasadami kapitalizmu. Ustroju, którego artykułowanym celem jest „równość możliwości, równość szans”. Charakter polskiego ustawodawstwa związanego z rehabilitacją osób niepełnosprawnych⁷ powoduje też powstanie tendencji patologicznych gdzie osoby pełnosprawne podejmują działania zmierzające do uzyskania „uprawnień inwalidzkich”, jeśli ich pozyskanie miałyby być warunkiem uzyskania zatrudnienia.

Z drugiej jednak strony wiele osób uznawanych za autorytety w medycynie twierdzi, że praca jest w wypadku szeregu schorzeń (zwłaszcza tzw. specjalnych) formą terapii. Idąc drogą takiego rozumowania nie można podważać opinii osób prowadzących ZPChr-y, że ponieważ obowiązek opieki nad osobami niepełnosprawnymi spoczywa na strukturach (organizacjach) państwowych, to państwo winno gratyfikować przedsiębiorców zatrudniających (tj. organizujących formy terapii) osoby niepełnosprawne. Powstają jednak pytania natury etycznej wynikające z uznania jako nadrzędny systemu kapitalistycznego, a mianowicie:

- 1) czym kosztem ma się to odbywać, czy właściwym jest, by koszty takich działań ponosiły przedsiębiorstwa konkurencyjne w stosunku do przedsiębiorstw dotowanych – oraz
- 2) jak zniwelować problem dysfunkcji ZPChr-ów w kategoriach neutralności (nieuprzywilejowania) podmiotów gospodarczych przez państwo.

Zdaniem autora jednak argumenty o wyższej (bo: ogólnospołecznej) wadze przemawiają za utrzymaniem analogicznej struktury do ZPChr-ów. Należy jednak obciążyć je dodatkowymi obowiązkami. W obecnej sytuacji ekonomicznej są one bowiem nadal sposobem na łatwe, tańsze „robienie biznesu” przez prywatnych „przedsiębiorców” w Polsce. Wspomniane obowiązki winny być analogiczne do tych, jakie na zbliżone struktury nakładają rządy innych państw europejskich. Skoro praca ma charakter terapeutyczny i rehabilitacyjny należy dążyć przede wszystkim do zdefiniowania mierników efektywności takich działań. Jako skuteczny miernik mogłoby być przyjęcie, na wzór Szwecji czy Holandii – wskaźnika powrotu osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy.

Funkcjonująca w Szwecji organizacja SAMHALL nadzoruje faktyczną aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych. Aktywizacja w „wydaniu szwedzkim” nakłada na prywatne przedsiębiorstwa (uczestniczące w systemie), w zamian za uzyskane ulgi i świadczenia od państwa, obowiązek „wprowadzania” (lub ponownego wprowadzenia) na otwarty rynek pracy osób niepełnosprawnych. Tylko wtedy też możemy mówić o faktycznym oddziaływaniu pracy w ZPChr-

⁷ To przede wszystkim: (1) *Ustawa z dn. 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (Dz.U., Nr 123 z 1997 r., poz. 776 z późn. zm.), (2) *Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dn. 15 września 2004 r. w sprawie zwrotu kosztów przystosowania stanowisk pracy, adaptacji pomieszczeń i urządzeń do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu* (Dz.U., Nr 215, poz. 2186, z późn. zm.).

-ach jako efektywnego czynnika rehabilitacyjno-terapeutycznego⁸. Jeśli jednak ZPChr-y takim czynnikiem nie są – winny być zlikwidowane. Ich działanie bowiem blokuje swobodę gospodarczą i rozwój przedsiębiorstw funkcjonujących zgodnie z zasadami rachunku ekonomicznego, w których to przedmiotowy, operacyjny zakres działalności, a nie wysokość dotacji państwowych, funkcjonowanie na koszt podatnika, stanowi o wyniku finansowym. Kwestia relacji społecznych osób pełnosprawnych do niepełnosprawnych stanowi jeden z lepszych przykładów rozdzwień między powierzchownością oglądu *politycznej poprawności* a wyrafinowaniem naukowym. Jej zmystyfikowanie służy przede wszystkim banalnej poprawie samopoczucia odbiorcy.

Tak więc, z ogólnospołecznego punktu widzenia, problem nie tkwi w fakcie występowania ulg lub ich wysokości czy świadczeń na rzecz ZPChr-ów, ale w faktycznym, rehabilitacyjnym, oddziaływaniu pracy w tych przedsiębiorstwach. Jeśli jest ono identyczne jak w przedsiębiorstwach funkcjonujących na otwartym rynku – istnienie ZPChr-ów jest zbędne, a stosowanie preferencji w stosunku do tych przedsiębiorstw jest niezgodne z zasadami i logiką kapitalizmu.

Istnieje więc istotna potrzeba zdefiniowania nowego, interdyscyplinarnego (ekonomiczno-medycznego) kręgu badań nad problematyką związaną z pracą osób niepełnosprawnych i z zasadnością funkcjonowania ZPChr-ów. Niniejszy artykuł stanowi analizę pierwszego etapu tych badań, w którym definiuje się zgodność funkcjonowania ZPChr-ów w oparciu o logikę równości podmiotów w kapitalizmie. Z tej logiki wynika, że preferencje dla części populacji są równoznaczne z dyskryminacją pozostałej jej części. O tym, czy dyskryminacja taka ma miejsce często decydują aspekty psychologiczne – przeświadczenie dyskryminowanego. Dlatego też jako element badań zastosowano narzędzie ankiety w stosunku do zdefiniowanej celowo populacji.

Analiza problemu we współczesnych badaniach naukowych

Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych wzbudza zainteresowanie rządów europejskich od co najmniej kilkadziesiąt lat. Problem jest tym bardziej nurtujący, że w UE dotyczy on co najmniej 10% populacji (ok. 50 mln osób). Źródłem problemu szuka się w ogólnych tendencjach demograficznych związanych ze starzeniem się społeczeństwa⁹, wpływach pogarszania się warun-

⁸ W Szwecji minimalny współczynnik powrotu na otwarty rynek pracy, jaki muszą osiągać zakłady aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych wynosi 5%. Podobne zasady przyjęto w Holandii (1,5% osób zatrudnionych w tzw. przedsiębiorstwach socjalnych) za: [Majewski, 2007, s. 8-9]. Oczywiście wskaźniki obligatoryjne w innych krajach nie muszą być obowiązkowe w Polsce, niemniej ich przyjęcie spowodowałoby wykluczenie z grupy przedsiębiorców-właścicieli ZPChr-ów osób liczących na łatwe prowadzenie biznesu. Należałoby uwzględnić tu rodzaje schorzeń, trudno bowiem założyć, że osoba trwale kaleka, pozbawiona kończyn czy wzroku będzie równie skutecznie wracać na rynek pracy jak osoba, która „stała się” niepełnosprawną w związku z poszukiwaniem zatrudnienia w zakładach pracy chronionej.

⁹ Ekspozycja tego elementu, przynajmniej na gruncie polskim, jest jednak wysoce dyskusyjna (nieologiczna) co najmniej z dwóch powodów: (1) średni wiek życia osób niepełnosprawnych

ków ekologicznych i tendencji żywieniowych [Głąbicka, 2007, s. 94 i n.]. Ostatni z wymienionych elementów wynika z uznawania w Unii Europejskiej za osoby niepełnosprawne osób stosujących niewłaściwe proporcje diety do wysiłku fizycznego – trudno jednak inaczej niż żartobliwie podchodzić do faktu uznawania za przejaw niepełnosprawności efektów obżarstwa, fizycznej gnuśności i lenistwa. Przy czym poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych jest znacząco niższy niż osób pełnosprawnych i wynosi w poszczególnych państwach Unii między 22 a 70%¹⁰.

Liczba osób niepełnosprawnych w Polsce od spisu z 1988 r. wykazuje stan przekraczający 10% populacji¹¹. Jej wzrost związany był ze zmianami ustrojowymi, w tym przede wszystkim związanymi ze zmniejszeniem dostępu do miejsc pracy (bezrobocie) i możliwością utrzymywania się na koszt podatników (system zabezpieczenia społecznego) dla osób niepełnosprawnych posiadających „ZUS-owskie uprawnienia rentowe”. Nałożenie się tych dwóch czynników spowodowało, że liczba osób niepełnosprawnych przekroczyła w Polsce 5,5 mln (2002 r.) i od tego czasu utrzymuje się na poziomie 14-15% populacji. Należy też zauważyć, że czynniki ekologiczne mają mniej istotne znaczenie w wypadku ubiegania się o uzyskanie „uprawnień niepełnosprawności” w polskich warunkowaniach społeczno-ekonomicznych¹². Autor niniejszego artykułu jest też zwolennikiem przyjęcia tezy, że nie istnieją istotne różnice genetyczno-społeczne (poza ekonomicznymi), które pozwalałyby twierdzić, że „zapadalność na niepełnosprawność” Polaków może wynosić ok.150% średniej europejskiej. Wręcz przeciwnie, środowisko w Polsce, dbałość o normy jakościowe żywności jest nie mniejsza niż „przeciętna” dla UE, zwłaszcza na terenach wiejskich i małomiasteczkowych. Powodem muszą być więc czynniki ekonomiczne.

jest niższy niż osób pełnosprawnych – oznacza to, że właśnie fakt starzenia się społeczeństwa powinien skutkować zmniejszaniem się procentowego udziału osób niepełnosprawnych w ogólnej liczbie populacji, chyba że proces starzenia się osób niepełnosprawnych jest szybszy niż osób pełnosprawnych (założenie takie jest jednak wątpliwe), (2) klasyfikacja „rodzajowa” zakłada „pierwszeństwo” uznawania osób w podeszłym wieku za emerytów (po przejściu na emeryturę) a nie za osoby niepełnosprawne, nawet jeśli taką niepełnosprawność wykazują. Ponadto, np. w Polsce, z reguły wyższą kwotę stanowi emerytura niż renta liczona od identycznego pułapu wynagrodzeń – osobom w podeszłym wieku bardziej finansowo opłaca się być uznawanymi za emerytów niż rencistów.

¹⁰ Średni poziom dla całej UE w 2007 r. wynosił ok. 42%. Tendencja ta utrzymuje się na zbliżonym poziomie (jej wahania nie przekraczają 5%) od ostatniego poszerzenia Unii (por.: [Pancer-Cybulska, 2008, s. 8-9]). W Polsce w analogicznym okresie wynosił 26,1% (źródło: BAEL GUS, www.mpips.gov.pl).

¹¹ W okresie PRL-u liczba niepełnosprawnych (poza okresem lat 1945-60, będących następstwem II wojny św.) nie przekraczała 5% ogółu populacji.

¹² Zjawisko to można zaobserwować analizując przestrzenne zróżnicowanie w rozmieszczeniu osób niepełnosprawnych w Polsce. Najmniejsza ich liczba występowała na terenach najlepiej rozwiniętych gospodarczo (i bardziej zanieczyszczonych, niekiedy zdegradowanych ekologicznie), gdzie dostępność miejsc pracy jest stosunkowo wysoka – np. 8% populacji (w poszczególnych regionach województw mazowieckiego, śląskiego i opolskiego) do powyżej 40% (na niektórych terenach województw warmińsko-mazurskiego, lubelskiego, podlaskiego i małopolskiego) za: [Śleszyński, 2006, s. 24].

Od bez mała 50 lat w Polsce analizuje się zjawisko niepełnosprawności w trzech jej aspektach:

- 1) relacjach społecznych obejmujących:
 - sytuację rodzinną osób niepełnosprawnych,
 - postawy ogólnospołeczne w stosunku do osób niepełnosprawnych,
- 2) analizie medycznej obejmującej ocenę systemów i efektów przeprowadzanej rehabilitacji [Ostrowska, Sikorska, 1996, s. 15-16],
- 3) aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.

Przy czym zaledwie dla kilku procent osób niepełnosprawnych podstawowym źródłem utrzymania są dochody z tytułu świadczenia pracy bądź prowadzenia działalności gospodarczej, natomiast od kilku lat dla ponad 80% niepełnosprawnych źródłem utrzymania są świadczenia społeczne [Osoby..., www.mpips.gov.pl, 19.07.2010]. Równocześnie koszt świadczeń społecznych w znaczący sposób obciąża budżet ubezpieczeń społecznych i pośrednio (drogą dotacji) – budżet państwa.

Opracowania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wskazują na fakt zatrudniania osób niepełnosprawnych głównie przy wykonywaniu czynności niewymagających wysokich kwalifikacji.

Charakterystyka próby

Badania ankietowe prowadzono w lipcu 2010. Badania przeprowadzono w oparciu o dobór celowy próby uwzględniając połączone kryteria:

- 1) geograficzne – zlokalizowanie na terenie województwa małopolskiego,
- 2) rodzajowe – przedsiębiorstwa prywatne (wyłączono jednostki budżetowe i gospodarstwa pomocnicze).

Na podstawie danych pozyskanych z poszczególnych gmin województwa małopolskiego jako grupę potencjalnych respondentów określono 426 podmiotów – obejmujących tylko te podmioty, które posiadały ogólnie dostępny adres e-mail oraz zatrudniały pracowników najemnych. Podmiotom tym przesłano drogą e-mailową propozycję poddania się ankiecie. Pozytywną odpowiedź uzyskano od 147 podmiotów. Poprawnie wypełnionych ankiet uzyskano 101. W ankiecie uczestniczyły też 3 przedsiębiorstwa o statusie Zakładów Pracy Chronionej. Ankietę oparto na zasadach wielokrotnego wyboru.

Wyniki badań

Przedstawiona respondentom ankieta zawierała następujące segmenty pytań:

- 1) organizacyjne respondenta – charakter podmiotu (osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą, spółka prawa cywilnego, sp. z o.o., sp. s.a.),
- 2) wielkości podmiotu (mikro, małe, średnie, duże). Przy czym, dla celów niniejszej analizy, do grupy średnich lub dużych zaliczono tylko te podmioty, które osiągają przeciętne zatrudnienie co najmniej 25-osoboetatów,

- 3) geograficznej lokalizacji podmiotu (poszczególne gminy województwa),
- 4) wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych w przedsiębiorstwie z uwzględnieniem struktury organizacyjnej przedsiębiorstw,
- 5) znajomości procedur i możliwości pozyskania środków dofinansowujących zatrudnienie osób niepełnosprawnych,
- 6) stosunku do ich zatrudniania (zwiększania poziomu, redukcji),
- 7) opinii na temat funkcjonowania ZPChr-ów (wyłącznie przedsiębiorstwom nieposiadającym statusu ZPChr).

Przeprowadzone badania potwierdziły dominującą opinię o niskim stopniu zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Zdaniem 91% respondentów (92 podmioty) – ich zatrudnienie jest szczególnie niskie w tych pionach przedsiębiorstw, w których większą rolę przywiązuje się do jakości i wydajności pracy. Podawanymi przez respondentów powodami takiej sytuacji były:

- 1) niższa wydajność osób niepełnosprawnych – 78% odpowiedzi (72), przy czym 49% (45) respondentów stwierdziło, że zatrudnione osoby niepełnosprawne nie są w stanie „zarobić na siebie” nawet jeśli ich wynagrodzenie nie przekracza minimalnej stawki ustawowej,
- 2) potrzeba zapewnienia dodatkowych udogodnień, których brak źle wpływałby na postrzeganie przedsiębiorstwa w jego otoczeniu – 30% (28),
- 3) wyższy wskaźnik zachorowań i wynikający stąd wzrost kosztów pracy oraz problemy w utrzymaniu ciągłości produkcji (szerzej: działalności operacyjnej) – 28% (26),
- 4) pozostałe elementy wskazane respondentom nie osiągnęły 10% pozytywnych wskazań.

Kolejnym aspektem analizowanym była świadomość przedsiębiorców co do ich uprawnień i obciążeń związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Wskazania respondentów objęły:

- 1) świadomość kosztów (niebędących kosztami podatkowymi) wynikających z obciążeń na rzecz PFRON a będących pochodną braku osiągnięcia wymaganego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych – 81% (58 w tym: 47 przypadków z grup średnich i dużych przedsiębiorstw),
- 2) świadomość kosztów wynikających z zatrudniania osób niepełnosprawnych a związanych z koniecznością dostosowywania miejsc pracy – 48% (48) przypadków,
- 3) świadomość dodatkowych uprawnień dla osób niepełnosprawnych wynikających z unormowań prawa pracy – 39% (39) przypadków,
- 4) świadomość możliwości pomniejszenia obciążeń z tytułu kosztów pracy (składek na ubezpieczenia społeczne) – 22% (22) respondentów. Z tej grupy (uznanej jako 100%) 73% (16) stwierdziło, że nie korzysta z tych udogodnień ze względu na ich niską wysokość, obawę kontroli i wynikającej z niej dezorganizacji pracy przedsiębiorstwa.

Ten zakres ankiety podważa, przynajmniej w stosunku do przedsiębiorstw w małopolskich, wyniki badań K. Gilgi dotyczące niepełnej wiedzy pracodawców w zakresie możliwości pozyskania dofinansowań lub pokrycia części kosztów pracy pracowników niepełnosprawnych [Gilga, 2009, s. 150-153]. Pracodawcy

zatrudniają pracowników działów księgowości i kadr m.in. po to, by zostać wyręczonym w tym segmencie działań gospodarczych. W świetle przeprowadzonych badań można też stwierdzić, że przyczynami braku zainteresowania korzystaniem z powyższych udogodnień jest ich zbyt niska kwota w stosunku do obawy narażenia się na zewnętrzną kontrolę, która może zdeorganizować funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Fakt ten jest zgodny z dociekaniem Majewskiego [op. cit.].

W kolejnej części ankiety analizowano działania działów (sekcji) kadr (personalnych) lub właściciela przedsiębiorstwa. W tym zakresie:

- 1) 75% (76) badanych podmiotów stwierdziło, że w ostatnich kilku latach poszukiwało na konkretne stanowiska wyłącznie osób niepełnosprawnych, przy czym wszystkie podmioty stwierdziły, że mają świadomość, iż wskazywanie niepełnosprawności jako czynnika warunkującego przyjęcie do pracy jest tak samo niezgodne z przepisami prawa pracy jak wskazywanie „czynnika sprawności”. Równocześnie respondenci zdają sobie sprawę, że zgodnie z „poprawnością polityczną” nikt nie będzie ich za to pociągał do odpowiedzialności,
- 2) 67% (68) badanych stwierdziło, że znalezienie osób niepełnosprawnych chętnych do pracy na analogicznych warunkach co osoby pełnosprawne jest trudniejsze niż znalezienie osób pełnosprawnych jako przyczyny podawano (poziom 100% wskazań – odpowiedzi pozytywne w tej kategorii):
 - brak zainteresowania oferowanym wynagrodzeniem – 67% (46) wskazań,
 - brak zainteresowania dojazdem do pracy – 46% (31) wskazań,
 - brak zainteresowania podjęciem (w domniemaniu: jakiegokolwiek) pracy – 40% (27),
 - brak możliwości znalezienia osób o odpowiednich kwalifikacjach nawet przy oferowanych przez przedsiębiorstwo szkoleniach – 34% (23),
- 3) 55% (56) badanych stwierdziło, że osoby niepełnosprawne (analizie nie poddawano rodzajów schorzeń¹³) są bardziej konfliktowe niż osoby pełnosprawne (biorąc pod uwagę wielkość ich zatrudnienia) i mniej skłonne poddać się rygorom otwartego rynku pracy.

Wyniki badań objętych tym segmentem ankiety potwierdziły uwagi Radeckiego [2007], Paliwoczek [2007] i Łassej [2007]. Jednocześnie daje się zauważyć nie tylko niższy poziom wykształcenia i przygotowania do pracy osób niepełnosprawnych, ale także mniejsza chęć do dokształcania się celem przygotowania do wymogów współczesnego otwartego rynku pracy. Obok postaw roszczeniowych wykraczających poza produktywność tej grupy społecznej, mała operatywność jest najistotniejszą cechą jej postaw na rynku pracy.

Wyniki badań stosunku pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych różnią się od zbliżonych badań prowadzonych przez Kubów i zespół dla obszaru województwa dolnośląskiego [2008]. Pomijając „polityczną popraw-

¹³ Autor zgadza się z możliwym zarzutem w tej kwestii, jednak przyjął *a priori*, że ze względu na obowiązujące przepisy dotyczące ochrony danych osobowych oraz związane z zakresem obowiązków działów kadr – takich informacji nie otrzyma.

ność”, przedsiębiorcy kierujący się własnym interesem ekonomiczno-finansowym zwracają uwagę na cztery aspekty zatrudniania osób niepełnosprawnych w porównaniu z osobami sprawnymi (analizie nie poddawano ZPChr-y):

- 1) niższą wydajność – 81% (80)¹⁴,
- 2) wyższą wadliwość wykonywanej pracy – 70% (69),
- 3) wyższy koszt zatrudnienia wynikający z wyższej zachorowalności i korzystania z dodatkowych uprawnień wynikających z kodeksu pracy przez osoby niepełnosprawne – 90% (89),
- 4) mniejszą mobilność wewnętrzną (możliwości przesunięć między działami przedsiębiorstwa uzależnionych od aktualnych trendów koniunkturalnych i potrzeb zakładu pracy) – 44% (43),

Kolejny segment pytań zawierał stosunek przedsiębiorców do zatrudniania osób niepełnosprawnych:

- 1) 82% (83) stwierdziło, że nie przewiduje żadnych zmian w wielkości zatrudnienia we własnych podmiotach w najbliższym okresie. Fluktuację zakładają wyłącznie wynikającą z „wymiany” już zatrudnionych pracowników,
- 2) 60% (61) uznało, że byłoby skłonne stosować „pozytywną dyskryminację” przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych,
- 3) 94% (92) respondentów (po wyłączeniu ZPChr-ów z grupy respondentów) stwierdziło fakt mało atrakcyjnych finansowo bodźców stosowanych przez państwo przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych,
- 4) 68% (69) respondentów (w tym wszystkie przedsiębiorstwa budowlane) stwierdziło brak możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w innych strukturach niż administracja biurowa.

Ostatni segment pytań dotyczył wyłącznie przedsiębiorstw nieposiadających statusu ZPChr-ów (98 podmiotów) i był związany z ich reakcją na funkcjonowanie systemu chronionego rynku pracy. W tym aspekcie zadane pytania pozwoliły na uzyskanie następujących odpowiedzi:

- 1) dla 87% (85) respondentów funkcjonowanie ZPChr-ów jest przejawem nierówności w traktowaniu przez państwo podmiotów na wolnym rynku,
- 2) 78% (76) wskazało na niesprawiedliwe ujęcie w zakresie obciążeń podatkowych,

¹⁴ Podobne wnioski można sformułować na podstawie badań funkcjonowania zakładów pracy chronionej przeprowadzonych przez Gasińską. Stwierdziła ona m.in., że przy braku wzrostu produkcji (względnie przychodów z handlu) znacząco (ilościowo) wzrastało zatrudnienie w przedsiębiorstwach po uzyskaniu przez nie statusu zakładów pracy chronionej [Gasińska, 1999, s. 186 i n.]. Jednakże badania te przeprowadzono w 1997 r., gdy opłacalnym, ze względu na obowiązujące wtedy przepisy, dla przedsiębiorstw było utrzymanie osób niepełnosprawnych w ewidencji pracowników nawet bez dopuszczania ich do wykonywanej pracy. Tego typu patologiczne zachowania stosowała np. myślenicka Telefonica. Dzięki uzyskiwanym kwotom wynoszących miesięcznie od 1-krotności (osoby z lekką niepełnosprawnością) do 3-krotności (osoby ze znaczną niepełnosprawnością) „rozwiły się” zakłady „pracy chronionej” i prywatny majątek ich właścicieli.

3) 58% (57) wskazało na brak relacji przyczyna-skutek w uprawnieniach ZPChr-ów w zakresie prawnych uregulowań poprawy płynności finansowej. Wskazania te odnoszą się do przepisów dotyczących możliwości obniżenia obciążeń na rzecz PFRON w związku z terminowym regulowaniem zobowiązań na rzecz ZPChr-ów i uzyskaniem właściwej informacji o wysokości tego pomniejszenia)¹⁵.

Równocześnie o pozytywnym stosunku do osób niepełnosprawnych świadczyć może fakt, że zaledwie 8% (8) badanej populacji wskazało na niewłaściwość dofinansowywania wynagrodzeń pracowników w ZPChr-ach. Oznacza to też, że ta forma działań, bezpośrednio dotyczących pracowników a nie osób ich zatrudniających (przedsiębiorców), ma społeczne „przyzwolenie” wśród konkurujących z ZPChr-ami przedsiębiorstw.

Analiza odpowiedzi respondentów potwierdziła fakt mniejszego dostosowania zarówno intelektualno-fizycznego, jak i mentalnego osób niepełnosprawnych do rygorów otwartego rynku pracy. Osoby te, w uznaniu większości respondentów, mają podejście roszczeniowe, realizacja którego to może doprowadzić do konfliktów wewnętrznych i narazić przedsiębiorstwa na konsekwencje prawne wynikające z zakazu dyskryminacji definiowanej w prawie pracy jako *obligum* równego traktowania pracowników wykonujących identyczne czynności – ze strony pracowników pełnosprawnych. Ponadto logika oraz prawnie zdefiniowane ujęcie mobbingu wymaga również równego traktowania wszystkich pracowników. Trudno podważyć fakt, że jednym z psychologicznych źródeł oceny przez pracownika konkretnych działań jako mobbingu jest jego przekonanie o gorszym traktowaniu w stosunku do innych pracowników lub o wymaganiach pracodawcy (ew. osoby reprezentującej pracodawcę) rozbieżnych w stosunku do wymagań artykułowanych w kierunku innych pracowników.

Zakończenie

Przeprowadzone badania wskazały na przewagę negatywnego odbioru podmiotowych przywilejów jakimi w prawie podatkowym cieszą się Zakłady Pracy Chronionej. Istnieje więc (przynajmniej wśród analizowanej populacji) przyzwolenie na zmiany zmierzające do równego traktowania wszystkich podmiotów gospodarczych w naszym kraju. Stoi ono więc w sprzeczności z zamieszczoną na stronach Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych (www.zpchr.info.pl) informacją o powszechnym sprzeciwie organizacji Pracodawcy RP dotyczących zmian w [Ustawie...]¹⁶.

Ze względu na wysoki koszt funkcjonowania tych podmiotów, ale i na ogólnospołeczny charakter, potrzeby zatrudniania osób niepełnosprawnych

¹⁵ Przepisy te obniżają koszty funkcjonowania ZPChr-ów a równocześnie nie wymagają tworzenia struktur windykacyjnych. Ze względu na charakter pracy do tych działań mogą być zatrudniane osoby niepełnosprawne (np. ruchowo). Te uprawnienia umożliwiły więc zmniejszenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ZPChr-ach.

¹⁶ Źródło: [www.zpchr.info.pl na dzień 19.09.2010].

nie jest wykluczone, że zasadne byłoby, by w ten typ działalności bezpośrednio zaangażowało się państwo. Zdaniem autora wskazane byłoby połączenie „wydatków rehabilitacyjnych” NFZ z obecnymi wydatkami PFRON. Nie można też wykluczyć, że działania takie byłyby *per saldo* korzystniejsze dla budżetu państwa, a i ich efektywność mierzona stopniem realizacji celu (rehabilitacji osób niepełnosprawnych) – wyższa. Równocześnie też większa kwota mogłaby trafiać bezpośrednio na rzecz osób niepełnosprawnych (z ominięciem „prywatnych liderów polskiego biznesu”). Bezpośrednim pracodawcą takiej struktury mogłby zostać PFRON. Celem działalności przedsiębiorstw PFRON-owskich winna być faktyczna aktywizacja osób niepełnosprawnych przez stymulowanie możliwości ich powrotu na otwarty rynek pracy. Taka struktura pozwoliłaby też na dodatkową weryfikację medycznej słuszności przyznania poszczególnym obywatelom „uprawnień niepełnosprawności” i rent. Oznaczałoby to więc i zmniejszenie patologicznej grupy „rencistów ekonomicznych” żyjących na koszt społeczeństwa.

Z kolei wszystkie, bez względu na wielkość, podmioty gospodarcze winny być obciążone drobną kwotą związaną z liczbą zatrudnionych pracowników bądź ogólnym wolumenem ich wynagrodzeń w danym przedsiębiorstwie w relacji np. do średniego wynagrodzenia w kraju czy w danym regionie. W tym wypadku uzyskać można też dodatkowy efekt, jakim byłoby wykluczenie z rynku (przez obciążenie dodatkowymi kosztami), będących patologią, firm jednoosobowych tworzonych w celu wykorzystania niedociągnięć i niuansów polskiego systemu ubezpieczeń społecznych i polskiego prawa podatkowego. Obecnie obowiązujące w tym zakresie przepisy definiują pułap 25-osoboetatów jako graniczny do objęcia obowiązkiem wpłat (rozliczeń) z PFRON. Wystarczy więc, że przedsiębiorca założy kilka podmiotów gospodarczych i będzie umiejętnie „żonglował” etatami zatrudnionych u siebie pracowników, by nie ponosić opłat na rzecz PFRON i nie być zobowiązany do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Pomijając fakt nierównego traktowania podmiotów gospodarczych przez ustawodawcę, z tego przepisu wynikać mogą kolejne patologiczne działania „pionierów polskiego kapitalizmu”.

Bibliografia

- Gasińska M., [1999], *Zakłady pracy chronionej*, [w:] (red.) L. Frąckiewicz, *Niepełnosprawni w środowisku społecznym*, Wyd.: AE Katowice.
- Gilga K., [2009], *Polityka rynku pracy*, [w:] (red.) O. Kowalczyk, S. Kamiński, *Wymiary polityki społecznej*, Wyd. UE Wrocław, Wrocław.
- Głębicka K., [2007], *Europejski plan działania na rzecz osób niepełnosprawnych*, „Niepełnosprawność i Rehabilitacja”, nr 1.
- Kubów A., Radkowska J., Radkowski K., [2008], *Badanie mobilności edukacyjno-zawodowej osób niepełnosprawnych w województwie dolnośląskim. Diagnoza zapotrzebowania na pracę. Raport z badań*, Wyd.: Wspólnota Akademicka, Legnica.
- Łassa D., [2007], *Adaptacja do życia osób z nabytą niepełnosprawnością ruchową*, „Niepełnosprawność i Rehabilitacja”, 2007, nr 4.

- Majewski T., [2007], *Przechodzenie pracowników niepełnosprawnych z chronionego na otwarty rynek pracy – doświadczenia europejskie*, „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych”, nr 4.
- Ostrowska A., Sikorska J., [1996], *Syndrom niepełnosprawności w Polsce. Bariery integracji*, Wyd.: IFiS PAN, Warszawa.
- Paliwoczek F., [2007], *Ocena sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy w oczach ich samych*, „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych”, nr 2-3.
- Pancer-Cybulska E., [2008], *Integracja zawodowa osób niepełnosprawnych w świetle standardów europejskich*, [w:] (red.) E. Pancer-Cybulska, *Diagnoza zapotrzebowania i możliwości pracy niepełnosprawnych mieszkańców powiatu złotoryjskiego*, Wyd.: Starostwo Powiatowe w Złotorzy, Złotoryja-Wrocław.
- Radecki P., [2007], *Preferencje osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej – wnioski z badań*, „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych”, nr 4.
- Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dn. 15 września 2004 r. w sprawie zwrotu kosztów przystosowania stanowisk pracy, adaptacji pomieszczeń i urzędzeń do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu* (Dz.U., Nr 215, poz. 2186, z późn. zm.).
- Śleszyński P., [2006], *Niepełnosprawność w Polsce w świetle wyników ostatniego Spisu Powszechnego*, „Polityka Społeczna”, nr 9.
- Ustawa z dn. 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (Dz.U., Nr 123 z 1997 r., poz. 776 z późn. zm.).

Strony internetowe:

www.pfron.gov.pl, (na dzień 30.09.2010),

Osoby niepełnosprawne, www.mpips.gov.pl (na dzień 19.07.2010),

www.zpchr.info.pl (dn.: 19.09.2010; 04.11.2010).

THE EMPLOYMENT OF DISABLED WORKERS IN POLAND'S MAŁOPOLSKA PROVINCE

Summary

The author discusses the findings of surveys conducted among businesspeople hiring disabled workers in Poland's southern Małopolska province. The surveys also examine the attitude of private businesses to companies that employ disabled workers and are thus eligible for "Supported Employment Enterprise" status. According to critics, such companies enjoy tax and organizational privileges that contradict the need for equal treatment of all businesses in the marketplace. The preferential treatment of companies hiring disabled workers—regardless of their professional skills, as long as they are officially classified as disabled—is against the logic of equal opportunities, Michalczyk says. Preferential treatment of one group of businesses means discrimination against other groups. The surveys were carried out using methods including literature studies. The sample of respondents was selected taking into account geographic and business criteria. The surveys testify to the prevalence of a negative perception of "Supported Employment Enterprises" in their role as competitors and business partners on the market, Michalczyk concludes. At the same time, the surveys showed that disabled workers are often hired against economic logic, the author notes. "Supported

Employment Enterprises” are in fact subsidized by their competitors, Michalczyk says, which is against the principles of a free market economy and the basic purpose of their existence, which is to help disabled people enter or return to the labor market.

Keywords: economic policy, labor market, Małopolska province, supported employment, disabled workers