



Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae
Rok 21, Nr 1/2017, tom I
Wydział Prawa, Administracji i Zarządzania
Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach

Efektywność i bezpieczeństwo gospodarowania

Cezary Strojny¹

KONDYCJA ZAKŁADÓW PRACY CHRONIONEJ JAKO JEDNEJ Z FORM WSPIERANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH NA RYNKU PRACY W POLSCE

Streszczenie: Celem artykułu jest próba odpowiedzi na pytania: jaka jest obecna sytuacja zakładów pracy chronionej w Polsce? Wprowadzenie ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych uregulowało prawne uwarunkowania funkcjonowania zakładów pracy chronionej. Autor dokonał analizy ustawy pod względem prawnych i ekonomicznych uwarunkowań funkcjonowania zakładów pracy chronionej. Studium tego przypadku ma na celu przytoczenie teoretycznych i praktycznych zasad funkcjonowania zakładów pracy chronionej, które są jedną z form wspierania osób niepełnosprawnych na rynku pracy. W niniejszej analizie autor dokonał próby przedstawienia obecnej kondycji sektora chronionego biorąc pod uwagę liczbę funkcjonujących zakładów pracy chronionej i pracujących w nich osób.

Słowa kluczowe: zakład pracy chronionej, niepełnosprawność, osoba niepełnosprawna, rynek pracy, ekonomia społeczna

1. Wprowadzenie

Zapoczątkowanie idei zakładów pracy chronionej datuje się na 1991 r., kiedy to została wydana pierwsza ustawa o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych uchwalona w wolnej Polsce 9 maja 1991 r. Od tego czasu zakłady pracy chronionej zaczęły się prężnie rozwijać, ponieważ zagwarantowały miejsca pracy osobom niepełnosprawnym z najcięższymi stopniami. Jednak po około 10

¹ Strojny Cezary, student II roku II stopnia, kierunek ekonomia, Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach.

latach istnienia liczba zakładów pracy chronionej zaczęła spadać. Należy, zatem zbadać jaki jest obecny stan zatrudniania chronionego w Polsce.

2. Istota zakładów pracy chronionej

Zakłady pracy chronionej uregulowane są w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych². Zakłady pracy chronionej są to przedsiębiorstwa, które przystosowane są do zatrudniania osób legitymujących się umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności. Podstawowym celem funkcjonowania tego typu zakładów jest osiągnięcie nie tylko zysku, ale przede wszystkim aktywizacja, poprzez zatrudnianie, osób niepełnosprawnych, które są w pewnym stopniu wykluczone z otwartego rynku pracy, ale także z życia społecznego³. Zgodnie z ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, do grona osób niepełnosprawnych są zakwalifikowywane osoby, których stan psychiczny, fizyczny lub umysłowy w trwały bądź okresowy sposób utrudnia, ogranicza albo uniemożliwia prawidłowe wypełnianie ról społecznych, a przede wszystkim ogranicza zdolność do wykonywania pracy zawodowej.

W zakładach pracy chronionej zatrudniane są przede wszystkim osoby z „wyższymi” stopniami niepełnosprawności, jakimi są stopień umiarkowany i znaczny. Według ustawy określa się trzy stopnie niepełnosprawności: lekki, umiarkowany i znaczny. Znaczny stopień niepełnosprawności uzyskują osoby, które mają naruszoną sprawność organizmu, są niezdolne do pracy lub zdolne do pracy tylko w warunkach pracy chronionej, a także wymagają, w celu realizacji ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji. Umiarkowany stopień niepełnosprawności przysługuje osobom, które mają naruszoną sprawność organizmu, są niezdolne do pracy, albo zdolne do wykonywania pracy jedynie w warunkach pracy chronionej, lub wymagają czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych⁴.

Jednak nadanie przedsiębiorstwu statusu zakładu pracy chronionej wiąże się z realizacją kilku prawnych warunków zawartych w Ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

3. Prawne uwarunkowania funkcjonowania zakładów pracy chronionej

Przywołana ustawa jednoznacznie wskazuje obowiązki pracodawcy, który prowadzi działalność gospodarczą, w celu uzyskania statusu zakładu pracy chronionej.

² Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, (Dz.U. z 2011 r., nr 127, poz. 721, z późn. zm.)

³ <http://www.watchdogpfron.pl/co-to-jest-zaklad-pracy-chronionej-zpchr/>, (dostęp: 29.12.2016).

⁴ Art. 4, ust. 1-3, Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, (Dz.U. z 2011 r., nr 127, poz. 721, z późn. zm.).

Przedsiębiorca prowadzący działalność gospodarczą może ubiegać się o nadanie statutu zakładu pracy chronionej po spełnieniu kilku warunków⁵:

- 1) musi prowadzić działalność gospodarczą co najmniej 12 miesięcy,
- 2) musi zatrudniać minimum 25 pracowników w przeliczeniu na etaty,
- 3) musi przez minimum 6 miesięcy osiągać odpowiednie wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych:
 - a) co najmniej 50%, w tym co najmniej 20% ogółu zatrudnionych to osoby ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, albo
 - b) co najmniej 30% pracowników stanowią osoby niewidome, psychicznie chore lub upośledzone umysłowo, zaliczone do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.
- 4) musi posiadać obiekty i pomieszczenia, które odpowiadają przepisom i zasadom BHP, spełniają wymogi dostępności do nich i uwzględniają potrzeby niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych,
- 5) musi zapewnić doraźną i specjalistyczną opiekę medyczną, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne.

Pracodawca, który wypełni wyżej wymienione warunki, po złożeniu odpowiedniego wniosku, otrzymuje od wojewody status zakładu pracy chronionej. Pracodawca, który otrzymał status zakładu pracy chronionej musi w sposób ciągły utrzymywać wyżej wymienione warunki pod rygorem utraty statusu. Ponadto ZPChr tworzy Zakładowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (ZFRON) głównie ze środków pochodzących ze zwolnień z podatków i opłat⁶.

Przedsiębiorca prowadzący zakład pracy chronionej oprócz obowiązków wynikających z tego tytułu ma także wiele przywilejów w szczególności o charakterze ekonomicznym.

4. Ekonomiczne aspekty funkcjonowania zakładów pracy chronionej

Prowadzenie zakładu pracy chronionej wiąże się z wieloma wymiernymi korzyściami dla przedsiębiorcy. Przedsiębiorca, który prowadzi zakład pracy chronionej może ubiegać się o zwolnienia z podatków lokalnych: podatku od nieruchomości, podatku rolnego, podatku leśnego, podatku od czynności cywilnoprawnych. W przypadku podatku od nieruchomości zwolnione są tylko te przedmioty opodatkowania, które są wykorzystywane na prowadzenie zakładu pracy chronionej. Zwolnienie od podatku rolnego przysługuje tylko na grunty wykorzystywane na prowadzenie przedmiotowego zakładu. Analogicznie jest w przypadku podatku leśnego, którego zwolnienie odnosi się do gruntów leśnych pozostających w posiadaniu przez pracodawcę. Wszystkie przedmioty opodatkowania, które są wykorzystywane na prowadzenie

⁵ I. Sierpowska, A. Kogut, *Status osoby niepełnosprawnej w polskim systemie prawa*, Gaskor, Wrocław 2010, s. 131-132; Art. 28, ust.1, 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.)

⁶ <http://www.watchdogpfron.pl/co-to-jest-zaklad-pracy-chronionej-zpchr/>, (29.12.2016).

zakładu pracy chronionej powinny zostać wcześniej zgłoszone wojewodzie. Natomiast zwolnienie od podatku od czynności cywilnoprawnych przysługuje w przypadku, gdy dana czynność jest bezpośrednio związana z prowadzeniem zakładu pracy chronionej. W przypadku podatku dochodowego zwolnienie, a ściślej ujmując ulgi przysługują nie pracodawcom prowadzącym zakład, a osobom niepełnosprawnym, które tam pracują. Osoby te mogą odliczać od dochodu z tytułu swej niepełnosprawności różnego ulgi, m.in. ulgę rehabilitacyjną. Warto zauważyć, że od 2004 r. zakładom pracy chronionej nie przysługuje zwolnienie z podatku VAT, ponieważ zostało ono zastąpione dofinansowaniem do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych. W przypadku opłat, to zakłady pracy chronionej są zwolnione z uiszczania opłat administracyjnych z wyjątkiem opłat o charakterze sankcyjnym i opłaty skarbowej⁷.

Pracodawca, który prowadzi zakład pracy chronionej przysługuje dofinansowanie składek osób niepełnosprawnych w zakresie ubezpieczeń: emerytalnym (po stronie pracodawcy i pracownika), chorobowym (po stronie pracownika) oraz rentowe i wypadkowe (po stronie pracodawcy). Składki na ubezpieczenie, które są po stronie pracownika są finansowane przez PFRON. Składka na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pozostająca po stronie pracodawcy jest finansowana z budżetu państwa, a składka na ubezpieczenie rentowe jest finansowana przez PFRON⁸.

Istnieje również wiele form wsparcia, z których mogą skorzystać pracodawcy prowadzący zakład pracy chronionej. Mogą ubiegać się o zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy osobie niepełnosprawnej, aby miejsce wykonywania pracy było dostosowane do niepełnosprawności, którą posiada. Ma to na celu zlikwidowanie głównie barier technicznych. Pracodawca może również zaopatrzyć osobę niepełnosprawną w konieczne urządzenie potrzebne do pracy i skorzystać z dofinansowania z tytułu wyposażenia stanowiska pracy. Jeśli osoba niepełnosprawna w celu wykonywania pracy musi korzystać z pomocy drugiej osoby, to pracodawca może starać się o zwrot kosztów zatrudnienia asystenta osoby niepełnosprawnej. Ważnym prawem, jakie posiadają pracodawcy osób niepełnosprawnych jest możliwość skorzystania z dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych. Wszystkie wymienione wyżej zwroty kosztów czy dofinansowania są każdorazowo szczegółowo omówione i uregulowane w osobnych rozporządzeniach Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Warto zaznaczyć, że z tych form wsparcia mogą skorzystać nie tylko pracodawcy zakładów pracy chronionej, ale również inni pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne⁹.

Poprzez formy wsparcia o charakterze ekonomicznym można wnioskować, że zakład pracy chronionej powinien być przejściową formą zatrudniania osób

⁷ M. Rotkiewicz, *Zatrudnianie niepełnosprawnych – poradnik dla pracodawcy i pracownika*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2008, s. 82-87.

⁸ M. Rotkiewicz, *Zatrudnianie niepełnosprawnych – poradnik dla pracodawcy i pracownika*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2008, s. 88-89.

⁹ E. Sieradzka, *Ekonomiczne aspekty zatrudniania osób niepełnosprawnych w Polsce w świetle aktualnych uregulowań prawnych dotyczących pomocy publicznej ze szczególnym uwzględnieniem wpływów dofinansowań do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych na sytuację finansową jednostki*, OBPON, Przemysł 2008, s. 80-88.

niepełnosprawnych w celu ich aktywizacji zawodowej i możliwości odnalezienia swojej pozycji na otwartym rynku pracy. Jednocześnie można wskazać wiele form wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy, z czego zakład pracy chronionej jest jedną z wielu.

5. Zakłady pracy chronionej jako jedna z form wspierania osób niepełnosprawnych na rynku pracy

Osoby niepełnosprawne niewątpliwie potrzebują pomocy, by znaleźć pracę i utrzymać uzyskane zatrudnienie. W tym celu powstało wiele form wsparcia, które tworzą nowe warunki dla pracodawców, aby tworzyli nowe miejsca pracy oraz zwiększali mobilność i przygotowanie nowych pracowników. Systemy wsparcia mają pomóc osobom niepełnosprawnym, aby nie zostali wykluczeni z życia społecznego oraz zawodowego. W tym celu powstało wiele form wsparcia, a na szczególną uwagę zasługują: warsztaty terapii zajęciowej, centra i kluby integracji, zakłady aktywności zawodowej oraz zakłady pracy chronionej.

W ogólnym systemie form wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych pierwszym etapem na drodze do znalezienia, a także utrzymania pracy są warsztaty terapii zajęciowej. Są one powoływane przez organizacje pozarządowe, w tym stowarzyszenia i fundacje, które korzystają ze wsparcia finansowego Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Warsztaty terapii zajęciowej są to wyodrębnione organizacyjnie i finansowo placówki, które stwarzają osobom niepełnosprawnym, które są niezdolne do podjęcia pracy, możliwość rehabilitacji społecznej i zawodowej, aby uzyskać lub przywrócić umiejętności konieczne do podjęcia zatrudnienia. Wszelkie kwestie prawne dotyczące utworzenia, prowadzenia i funkcjonowania warsztatów terapii zajęciowej reguluje rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej^{10,11}. Warsztat jest placówką pobytu dziennego. Dla każdego uczestnika warsztatów musi być utworzony przez radę programową warsztatu indywidualny program rehabilitacji. Program zawiera formy i metody rehabilitacji, przysze planowane efekty. Uczestnicy takich warsztatów mają zorganizowane różne zajęcia w pracowniach np. kulinarne, ceramiczne. Zajęcia są wspomagane poprzez rehabilitację ruchową, terapię muzyczną i psychologiczną. Dzięki tego typu zajęciom uczestnicy warsztatów mają możliwość sprawdzenia się w codziennych sytuacjach, a także rozwijanie osobistej zaradności. Zadaniem warsztatów jest zdobywanie i pogłębianie sprawności oraz umiejętności koniecznych w procesie zdobywania pracy¹².

Centra integracji społecznej funkcjonują w ramach zatrudniania socjalnego. Mogą być one tworzone zarówno przez jednostki samorządu terytorialnego oraz

¹⁰ Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej, (Dz.U. z 2004r, nr 63, poz. 587 z późn. zm.).

¹¹ M. Rotkiewicz, *Zatrudnianie niepełnosprawnych – poradnik dla pracodawcy i pracowników*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o. o., Gdańsk 2006, s. 15.

¹² <http://www.praca.ffm.pl/index.php?mod=1&p=2&srw=1&text=/2008/02/140208mg>, (02.05.2016); §8,12 Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej, (Dz.U. z 2004 r, nr 63, poz. 587 z późn. zm.).

organizacje pozarządowe. Centra zajmują się prowadzeniem zajęć, które mają na celu ułatwić potencjalnym pracownikom zdobycie umiejętności zawodowych, nauki zaspokajania potrzeb. W trakcie zajęć osoby niepełnosprawne zdobywają umiejętności, które pozwalają na podejmowanie ról społecznych (zwłaszcza zawodowych). Działalność centrów nastawiona jest na przełamywanie barier wykluczenia społecznego. Osoby, które korzystają z centrów mogą próbować aktywnie uczestniczyć w życiu zawodowym¹³. Szczegółowe zasady tworzenia, utrzymania i funkcjonowania centrów integracji społecznej określa Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym¹⁴.

Kluby integracji społecznej podobnie jak kluby integracji działają w zakresie zatrudniania socjalnego. Są tworzone przez gminy i organizacje pozarządowe. Prowadzone zajęcia mają charakter terapeutyczny i zatrudnieniowy. Kluby integracji mają za zadanie realizację programów zatrudnienia tymczasowego. Ma to na celu pomóc osobom znajdujących się grupie osób najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne, w znalezieniu pracy. Świadczona praca może być w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy oraz na czas określony lub nieokreślony. Ponadto kluby organizują poradnictwo prawne, pomoc w załatwianiu spraw bytowych, prace społecznie użyteczne, roboty publiczne oraz staże. Uczęszczanie w zajęciach w klubach integracji społecznej jest dobrowolne, a czas trwania jest każdorazowo ustalany indywidualnie z danym uczestnikiem¹⁵. Szczegółowe kwestie dotyczące tworzenia, utrzymania i funkcjonowania klubów integracji społecznej określa Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym¹⁶.

Zakład aktywności zawodowej jest tworzony, aby zatrudniać osoby niepełnosprawne zaliczane do znacznego stopnia niepełnosprawności, a także celem przyszłego przygotowania tych osób do życia w otwartym środowisku oraz pomocy w realizacji pełnego, niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia w granicach możliwości każdej z tych osób. Zakład aktywności zawodowej może utworzyć gmina, powiat oraz fundacja lub inna organizacja społeczna, która jako statutowy cel zakłada rehabilitację społeczną oraz zawodową osób niepełnosprawnych. Zakłady aktywności zawodowej nie są firmami, które są nastawione na zysk. Celem tego typu zakładów jest zatrudnianie osób niepełnosprawnych o znacznym stopniu niepełnosprawności oraz przez rehabilitację społeczną oraz zawodową przygotowanie ich, w miarę osobistych możliwości do aktywnego życia zawodowego¹⁷. Szcze-

¹³ <http://www.praca.ffm.pl/index.php?mod=1&p=2&srw=1&text=/2008/02/140208mg>, (02.05.2016).

¹⁴ Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, (Dz.U. z 2011 r, nr 43, poz. 225 z późn. zm.).

¹⁵ <http://www.praca.ffm.pl/index.php?mod=1&p=2&srw=1&text=/2008/02/140208mg>, (02.05.2016); Art. 18, Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, (Dz.U. z 2011 r, nr 43, poz. 225 z późn. zm.).

¹⁶ Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, (Dz.U. z 2011 r, nr 43, poz. 225 z późn. zm.).

¹⁷ <http://www.praca.ffm.pl/index.php?mod=1&p=2&srw=1&text=/2008/02/140208mg>, (02.05.2016); M. Rotkiewicz, *Zatrudnianie niepełnosprawnych-poradnik dla pracodawcy i pracowników*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o., Gdańsk 2006, s. 77.

główne warunki utworzenia i utrzymania zakładów aktywności zawodowej są określone w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 stycznia 2000 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej¹⁸.

Kolejną formą wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy, która różni się od wyżej opisanych są zakłady pracy chronionej. Zakłady pracy chronionej to przedsiębiorstwa zatrudniające osoby z wyższymi stopniami niepełnosprawności (umiarkowanym i znacznym). Różnica wynika z faktu, iż zakłady pracy chronionej są przedsiębiorstwem i działają w celu osiągania zysków. Jednak zgodnie z ustawodawstwem europejskim zakłady pracy chronionej powinny być tylko przejściowym sposobem do zatrudniania w przedsiębiorstwach na otwartym rynku pracy. Ponadto celem zakładów pracy chronionej jest aktywizacja zawodowa osób, które nie poradziłyby sobie same na otwartym rynku pracy. Zakłady pracy chronionej można traktować jako uzupełnienie form wspierania osób niepełnosprawnych przed rozpoczęciem przez nich zarówno integracji społecznej jak i zawodowej¹⁹. Podstawowym aktem prawnym regulującym kwestie tworzenia, prowadzenia przysługujące z tego tytułu obowiązki i prawa są zawarte w Ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r.²⁰

Jednak, aby dokładnie przybliżyć formułę zakładu pracy chronionej konieczna jest analiza obecnego ich stanu w Polsce w latach 2000-2015.

6. Obecny stan zakładów pracy chronionej w Polsce

W Polsce dane dotyczące osób niepełnosprawnych zbierane są w ramach narodowych spisów powszechnych. W 2011 r. został przeprowadzony ostatni taki spis, a zebrane dane zostały umieszczone w publikacji Głównego Urzędu Statystycznego (GUS). Również w ramach BAEL – Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności są zbierane dane odnośnie osób niepełnosprawnych na rynku pracy, które przeprowadzane są kwartalnie i publikowane również przez GUS.

Analizując dane zawarte w tabeli nr 1 można jednoznacznie stwierdzić, że liczba zakładów pracy chronionej w Polsce w latach 2000-2015 z roku na rok się zmniejszała. W 2000 roku było ich 3274, a w roku 2015 – 1179. Ogólna liczba zmniejszyła się o 2095 zakładów (o około 64%). Najwięcej zakładów pracy chronionej funkcjonowało w roku 2000 r. i było ich 3274, a najmniej w roku 2015 – 1179 zakładów. Opisaną tendencję spadkową liczby zakładów pracy chronionej obrazuje wykres 1.

Liczba zatrudnionych osób w zakładach pracy chronionej jest sumą wszystkich osób pełnosprawnych i niepełnosprawnych tam pracujących²¹. Najwięcej osób pracowało w zakładach pracy chronionej w roku 2000 i było ich 358480 osób, a najmniej w 2015 r. – 164088 osoby. Jest to zjawisko niekorzystne, ponieważ zatrudnienie w

¹⁸ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 stycznia 2000 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz.U. z 2011 r., nr 6, poz.77 z późn. zm.).

¹⁹ <http://www.praca.ffm.pl/index.php?mod=1&p=2&srw=1&text=/2008/02/140208mg>, (dostęp: 02.05.2016).

²⁰ 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.).

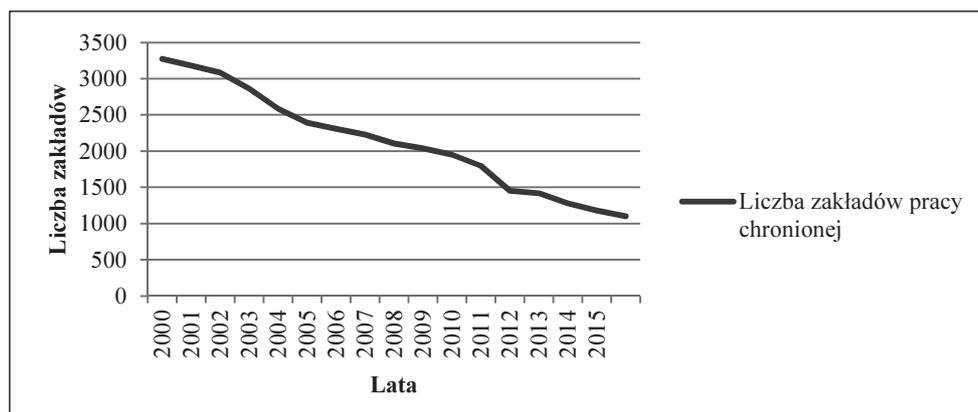
²¹ <http://www.niepełnosprawni.gov.pl/p,84,dane-dotyczace-zakladow-pracy-chronionej>, (dostęp: 30.11.2016).

przeciągu 15 lat straciło 194392 osoby, a związane jest to z między innymi z likwidacją zakładów pracy chronionej. Spadkową tendencję zatrudnienia osób w zakładach pracy chronionej w latach 2000-2015 obrazuje wykres 2.

Tabela 1. Liczba zakładów pracy chronionej i liczba osób niepełnosprawnych w nich pracujących w latach 2000-2015

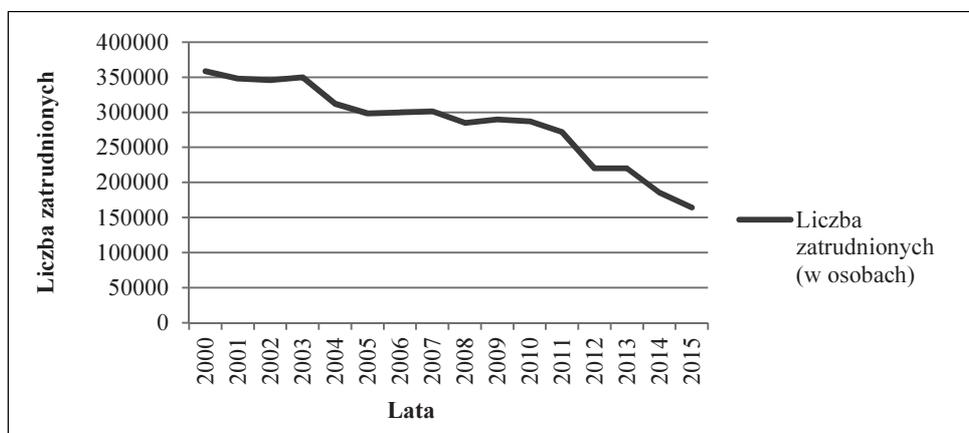
Lata	Liczba zakładów pracy chronionej	Liczba zatrudnionych (w osobach)	Liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych (w osobach)	Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych (w osobach)	Liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych przypadających na 1 zakład pracy chronionej
2000	3274	358480	208680	58,21	63,74
2001	3181	348279	203609	58,46	64,01
2002	3082	345604	202682	58,65	65,76
2003	2864	349810	208793	59,69	72,90
2004	2584	312077	189769	60,81	73,44
2005	2393	298389	186061	62,36	77,75
2006	2307	299988	192379	64,13	83,39
2007	2230	301055	194359	64,56	87,16
2008	2104	284984	189141	66,37	89,90
2009	2038	289856	194282	67,03	95,33
2010	1952	286867	204451	71,27	104,74
2011	1797	271760	192563	70,86	107,16
2012	1454	220332	172830	78,44	118,87
2013	1416	220343	177080	80,37	125,06
2014	1278	185410	147790	79,71	115,64
2015	1179	164088	128800	78,49	109,25

Źródło: Opracowanie własne na podstawie <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,84,dane-dotyczace-zakladow-pracy-chronionej>, (30.11.2016).



Wykres 1. Liczba zakładów pracy chronionej w latach 2000-2015

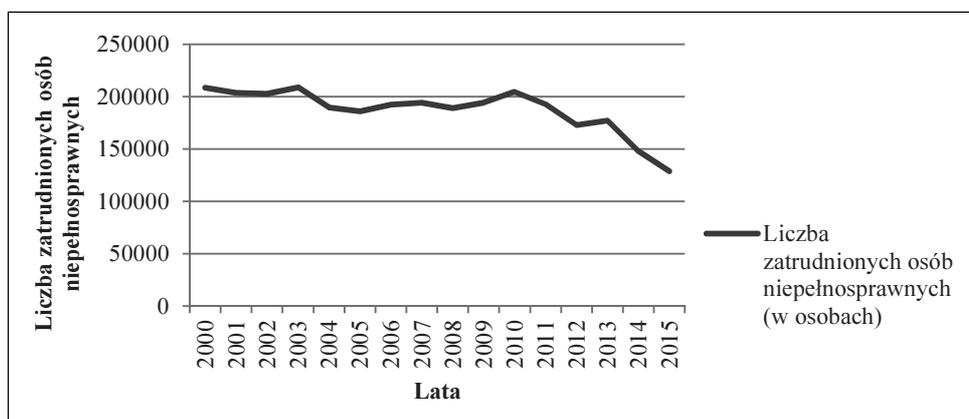
Źródło: Opracowanie własne na podstawie <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,84,dane-dotyczace-zakladow-pracy-chronionej>, (30.11.2016).



Wykres 2. Liczba zatrudnionych ogółem w latach 2000-2015 (w osobach)

Źródło: opracowanie własne na podstawie <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,84,dane-dotyczace-zakladow-pracy-chronionej>, (30.11.2016).

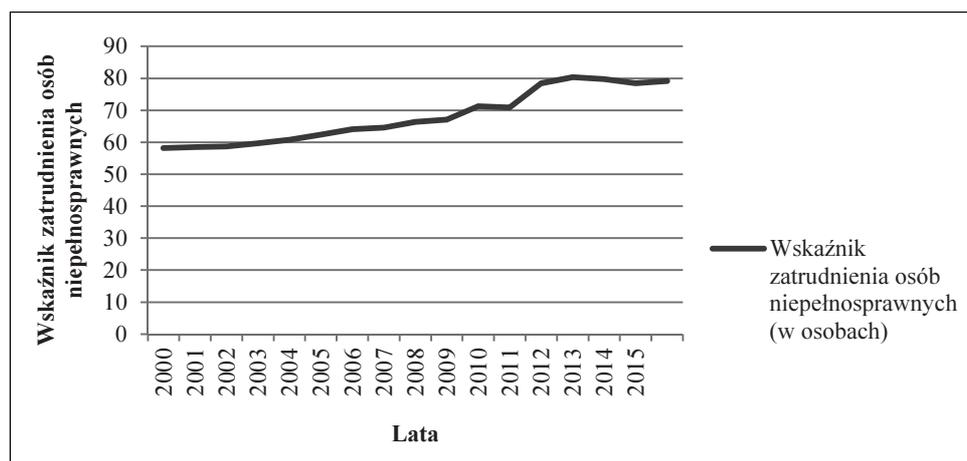
Liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych w latach 2000-2015 ulegała ciągłym zmianom. Najwięcej niepełnosprawnych osób pracowało w 2003 r. i było ich 208793 osoby, a najmniej w 2015 r. – 128800 osób. Liczba osób niepełnosprawnych spadła o 79993 w porównaniu do 2003 r. Również w przypadku zatrudniania osób niepełnosprawnych jest widoczna tendencja spadkowa, co oznacza, że z roku na roku w latach 2000-2015 odnotowywano coraz mniejszą liczbę pracujących osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej, co przedstawia wykres 3.



Wykres 3. Liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych w latach 2000-2015 (w osobach)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,84,dane-dotyczace-zakladow-pracy-chronionej>, (30.11.2016).

Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych to iloraz zatrudnionych osób niepełnosprawnych do ogólnej liczby zatrudnionych²². Zależy od dwóch czynników: liczby pracujących osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej oraz ogólnej liczby pracujących tam osób (sumy osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych). Najniższą wartość wskaźnik ten osiągnął w 2000 r. i wynosił około 58 osób niepełnosprawnych przypadających na 100 zatrudnionych. Natomiast najwyższą wartość tego wskaźnika odnotowano w 2013 roku i wynosiła około 80 pracujących osób niepełnosprawnych przypadających na 100 zatrudnionych. Wzrostowa tendencja wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w latach 2000-2015 (wykres 3) jest pozytywnie postrzegana, ponieważ oznacza, że coraz większą częścią wszystkich pracujących osób w zakładach pracy chronionej są osoby niepełnosprawne. Pracodawcy coraz chętniej zatrudniali osoby niepełnosprawne. Pracujące osoby niepełnosprawne stanowiły w latach 2000-2015 zawsze powyżej połowy wszystkich osób zatrudnionych. Pozostałe osoby to osoby pełnosprawne pracujące w przedmiotowych zakładach.



Wykres 4. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w latach 2000-2015 (w osobach)

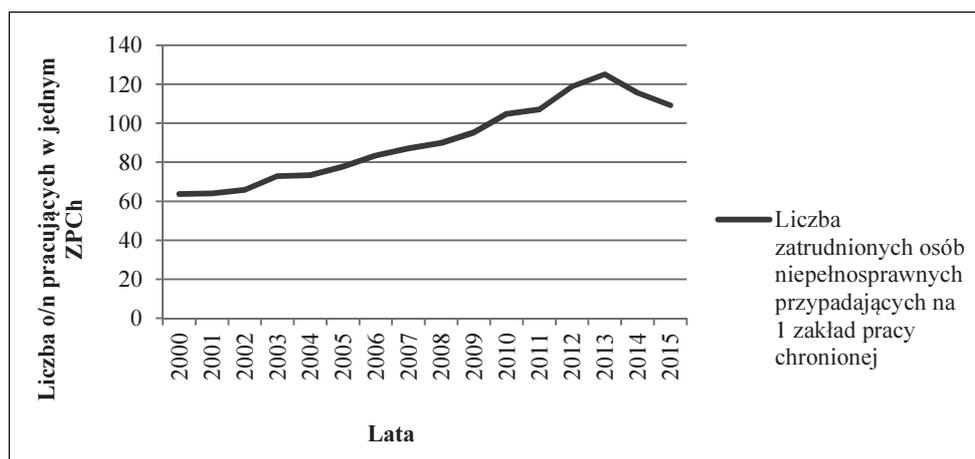
Źródło: Opracowanie własne na podstawie <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,84,dane-dotyczace-zakladow-pracy-chronionej>, (30.11.2016).

Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych przypadających na jeden zakład pracy chronionej to iloraz pracujących osób niepełnosprawnych w danym roku do liczby zakładów pracy chronionej funkcjonujących w badanym roku²³. Informuje o tym, ile osób niepełnosprawnych pracowało średnio w jednym zakładzie pracy

²² <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,84,dane-dotyczace-zakladow-pracy-chronionej>, (30.11.2016).

²³ *Ibidem*.

chronionej. Im mniejsza ilość zakładów pracy chronionej i wyższa liczba pracujących osób niepełnosprawnych, tym wyższa wartość wskaźnika, co skutkuje wnioskiem, że większa liczba osób niepełnosprawnych pracuje średnio w jednym zakładzie. Analizując dane z tabeli nr 1 można wnioskować, że wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w latach 2000-2015 wzrastał. Spowodowane to jest zmniejszającą się liczbą zakładów pracy chronionej. Najniższą wartość odnotowano w 2000 roku, gdzie średnio w jednym zakładzie pracy chronionej pracowały 64 osoby niepełnosprawne. Najwyższą wartość wskaźnik osiągnął w 2013 r., gdzie w jednym zakładzie pracy chronionej pracowało średnio 125 osób. Wartość wskaźnika zależy od ilości zakładów pracy chronionej i liczby pracujących tam osób niepełnosprawnych. Wzrostowa tendencja wskaźnika jest zjawiskiem korzystnym, ponieważ coraz więcej osób niepełnosprawnych znajduje zatrudnienie w zakładach pracy chronionej. Wykres nr 4 ilustruje tendencję zmian wartości wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych przypadających na jeden zakład pracy chronionej w latach 2000-2015.



Wykres 5. Liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych przypadających na jeden zakład pracy chronionej w latach 2000-2015

Źródło: Opracowanie własne na podstawie <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,84,dane-dotyczace-zakladow-pracy-chronionej>, (30.11.2016).

Ważną kwestią jest analiza zakładów pracy chronionej funkcjonujących w poszczególnych województwach na koniec czerwca 2016 r. Aktualny stan zatrudnienia osób niepełnosprawnych z podziałem na województwa przedstawia tabela 2.

Ogólna liczba zakładów pracy chronionej na koniec czerwca 2016 r. wynosiła 1120 zakładów. Najwięcej funkcjonowało w województwie wielkopolskim i było ich 171, a najmniej w województwie podlaskim – 16 zakładów.

Tabela 2: Zatrudnienie w zakładach pracy chronionej na koniec czerwca 2016 r.

Województwo	Liczba ZPCh	Zatrudnienie ogółem (w osobach)	Zatrudnienie ogółem niepełnosprawnych (w osobach)	Osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności	Osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności	Osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności	Liczba pracujących osób niepełnosprawnych na jeden ZPCh
dolnośląskie	88	21804	17752	1358	12809	3585	201,73
kujawsko-pomorskie	83	7617	5907	368	3983	1556	71,17
lubelskie	21	2100	1484	110	669	705	70,67
lubuskie	61	7933	6699	611	4891	1197	109,82
łódzkie	89	11871	9892	552	7375	1965	111,15
małopolskie	78	11978	9463	366	6311	2786	121,32
mazowieckie	101	23135	17902	1569	13008	3325	177,25
opolskie	17	2389	1674	56	1164	454	98,47
podkarpackie	82	13898	11278	983	7137	3158	137,54
podlaskie	16	1431	1116	149	654	313	69,75
pomorskie	79	9411	7937	846	5838	1253	100,47
śląskie	122	16888	13174	1049	9158	2967	107,98
świętokrzyskie	39	3672	3050	206	2320	524	78,21
warmińsko-mazurskie	49	6002	4949	353	3326	1270	101,00
wielkopolskie	171	21028	15283	812	10333	4138	89,37
zachodnio-pomorskie	24	2298	1742	162	1125	455	72,58
Suma	1120	163455	129302	9550	90101	29651	115,45

Źródło: Opracowanie własne na podstawie <http://www.niepełnosprawni.gov.pl/p,84,dane-dotyczace-zakladow-pracy-chronionej>, (30.11.2016).

Ogólna liczba osób zatrudnionych w zakładach pracy chronionej na koniec czerwca 2016 r. wynosiła 163455 osób. Najwięcej osób było zatrudnionych w zakładach pracy na terenie województwa mazowieckiego – 23135 osób, a najmniej w zakładach na terenie województwa podlaskiego – 1431 osób.

Łączna suma osób niepełnosprawnych zatrudnionych w zakładach pracy chronionej na koniec czerwca 2016 r. wynosiła 129302 osoby. Najwięcej osób niepełnosprawnych było zatrudnionych w zakładach pracy chronionej w województwie mazowieckim – 17902 osoby, a najmniej w województwie podlaskim – 1116 osób. Rozkład ten jest analogiczny z rozkładem w przypadku ogólnej liczby zatrudnionych. W przypadku województwa mazowieckiego 77,38% ogółu zatrudnionych stanowiły osoby niepełnosprawne. Jednak największy wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych odnotowano w województwie lubelskim i wynosił on ponad 84,4% co oznacza, że na 100 osób pracujących około 84 osoby to osoby niepełnosprawne, co jest zjawiskiem bardzo korzystnym, ponieważ coraz więcej osób niepełnosprawnych znajdowało zatrudnienie i stawało się aktywnymi zawodowo.

Analizując zatrudnienie w zakładach pracy chronionej warto wyszczególnić zatrudnienie osób z poszczególnymi stopniami niepełnosprawności: lekkim, umiarkowanym i znacznym. W kontekście badania zatrudnienia trzech stopni niepełnosprawności, najmniej było zatrudnionych osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Osób niepełnosprawnych ze znacznym stopniem niepełnosprawności pracowało 9550, najwięcej w zakładach pracy w województwie mazowieckim – 1569 osób, a najmniej w województwie opolskim – 56 osób. Jednak najwięcej w zakładach pracy chronionej było zatrudnionych osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności i było ich 90101 osób. W województwie mazowieckim odnotowano największą ilość osób zatrudnionych w zakładach pracy chronionej z tym stopniem niepełnosprawności i było ich na koniec czerwca 2016 r. – 13008 osób. Najmniej osób zatrudnionych z tym stopniem było w województwie podlaskim – 654 osoby. Łączna liczba osób niepełnosprawnych z lekkim stopniem niepełnosprawności pracujących w zakładach pracy chronionej na koniec czerwca 2016 r. wynosiła 29651 osób. Najwięcej było zatrudnionych w województwie dolnośląskim – 3585 osób, a najmniej w województwie podlaskim – 313 osób.

Wskaźnik liczby pracujących przypadających na jeden zakład pracy chronionej na koniec czerwca 2016 r. wyniósł 115,45 osób. Największe skupisko osób niepełnosprawnych przypadających na jeden zakład pracy chronionej odnotowano w województwie mazowieckim – około 202 osoby, a najmniejszy wskaźnik w województwie podlaskim – około 70 pracujących osób niepełnosprawnych przypadających na jeden zakład pracy chronionej.

7. Wnioski

Analizując sytuację zakładów pracy chronionej w latach 2000-2015 można twierdzić, że formuła zakładów pracy chronionej wygasa. Świadczy o tym liczba zakładów pracy chronionej, która z roku na rok jest coraz mniejsza. Pod względem liczby zakłady pracy chronionej osiągnęły apogeum w 2000 roku – w tamtym czasie tego

rodzaju przedsiębiorstw było 3274. W grudniu 2013 r. funkcjonowało ich już tylko 1416, a w 2015 r. – 1 179. W ciągu 15 lat ogólna liczba zakładów pracy chronionej spadła o ponad dwa tysiące, co daje spadek o ponad 64%. Można zauważyć, że spada także ogólna liczba osób niepełnosprawnych pracujących w zakładach pracy chronionej, co jest skutkiem zmniejszającej się liczby zakładów pracy chronionej. Zmniejszająca się liczba zakładów pracy chronionej (likwidacja obecnych, brak nowopowstałych) może być spowodowana brakiem chęci przez pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych z obawy o niski stopień efektywności ich pracy, brak dodatkowych ulg i zwolnień, nowych dofinansowań i poziomu już istniejących. Należy także przypuszczać, że część z zakładów pracy chronionej przeszła na otwarty rynek, a część uległa likwidacji wraz z miejscami pracy osób niepełnosprawnych. Jednoznacznie i bezsprzecznie można stwierdzić, że obecnie zakłady pracy chronionej wymagają ożywienia, aby ich formuła za kilka lat całkowicie nie wygasła.

Bibliografia

Druki zwarte i ciągłe:

- Radziszewska M. (red.), *Informator – przewodnik osoby niepełnosprawnej*, PFRON, Warszawa 2007.
- Rotkiewicz M., *Zatrudnianie niepełnosprawnych – poradnik dla pracodawcy i pracownika*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2008.
- Sieradzka E., *Ekonomiczne aspekty zatrudniania osób niepełnosprawnych w Polsce w świetle aktualnych uregulowań prawnych dotyczących pomocy publicznej ze szczególnym uwzględnieniem wpływów dofinansowań do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych na sytuację finansową jednostki*, OBPON, Przemyśl 2008.
- Sierpowska I., Kogut A., *Status osoby niepełnosprawnej w polskim systemie prawa*, Gaskor, Wrocław 2010.

Akty prawne

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 stycznia 2000 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz.U. z 2011 r, nr 6, poz.77 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej, (Dz.U. z 2004 r, nr 63, poz. 587 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, (Dz.U. z 2011 r., nr 127, poz. 721, z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, (Dz.U. z 2011 r, nr 43, poz. 225 z późn. zm.).

Netografia

- <http://www.niepelnosprawni.gov.pl> Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych
- <http://www.praca.ffm.pl>- Agencja Zatrudnienia Fundacji Fuga Mundi
- <http://www.watchdogpfron.pl>- Forum Wymiany Opinii i Informacji

Abstract

The condition of supported employment enterprises of support for people with disabilities in the labor market in Poland

This article attempts to answer the question: what is the current situation of supported employment enterprises in Poland? The introduction of the Act of 27 August 1997 about vocational and social rehabilitation and employment of persons with disabilities have established legal conditions for the functioning of supported employment enterprises. The author of this article has analysed the law in terms of legal and economic condition of functioning of supported employment enterprises. The analysis of this case is to cite the theoretical and practical principles of the functioning of supported employment enterprises, which are one of the forms of support for persons with disabilities in the labour market. In this analysis, the author will attempt to present the current condition of the protected sector taking into account the number of protected workplaces and persons working there.

Keywords: supported employment enterprise, disability, disabled person, labour market