



Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej



polska pomoc



Biuro Pełnomocnika Rządu
ds. Osób Niepełnosprawnych

Praktyczne aspekty funkcjonowania chronionego rynku pracy

Polskie doświadczenia

Gruzja, Tbilisi, październik 2014 r.



Prawa osoby niepełnosprawnej są gwarantowane w konstytucji tak jak prawa każdego obywatela. Rola państwa to usuwanie przeszkód które napotyka osoba niepełnosprawna pragnąca skorzystać z przysługujących jej praw. Dotyczy to także prawa do pracy. Osoba niepełnosprawna wymaga dostosowania stanowiska pracy, dodatkowego przeszkolenia, a niekiedy może też być mniej wydajna w związku z np. krótszym czasem pracy , czy dodatkowym urlopem . Oznacza to dla pracodawcy dodatkowe koszty.

Jeżeli państwo chce prowadzić aktywną politykę społeczną wspierającą zatrudnienie osób niepełnosprawnych musi rozważyć szereg wariantów wzmocnienia pozycji osoby niepełnosprawnej na rynku pracy, niezależnie od systemu świadczeń rentowych chroniących osoby niepełnosprawne przed ubóstwem. Wybór w tym zakresie zależy od szeregu czynników takich jak np. aktualny stan prawodawstwa w tym zakresie, uwarunkowania kulturowe, tradycje czy też stopień wdrożenia podstawowych reguł rynkowych i dominujące formy własności wśród pracodawców.



Polskie rozwiązania w tym zakresie sięgają jeszcze do okresu gospodarki planowej, kiedy spółdzielczość inwalidów była głównym instrumentem rozwiązywania problemów zatrudnienia osób niepełnosprawnych, ale dziś po 25 latach transformacji uwzględniają już całkiem inne realia gospodarki rynkowej i wymogi Unii Europejskiej.

Zasadnicze pytanie z tego obszaru to kwestia kogo wspierać czy pracodawcę zatrudniającego taką osobę czy też bezpośrednio docierać do osoby niepełnosprawnej. W P R L było to wsparcie adresowane do spółdzielni inwalidów, czyli do ówczesnego głównego pracodawcy, realizowane za pomocą instrumentów stosownych dla gospodarki planowanej centralnie. W okresie transformacji zmieniono wiele instrumentów tego wsparcia, ale zasadniczy adresat-pracodawca choć już nie koniecznie spółdzielczy – pozostał nie zmieniony. Większość instrumentów polityki wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych podlegało jednak bardzo istotnym zmianom, a zgromadzone doświadczenia pozwalają nam ocenić zalety i wady dokonywanych wyborów.

Tymi doświadczeniami pragnę się z Państwem podzielić i mam nadzieję że będą one przydatne w Waszych pracach nad doskonaleniem i polityki społecznej wobec osób niepełnosprawnych.



Praktyczne aspekty chronionego rynku pracy

wady		zalety
Dodatkowe przywileje osób niepełnosprawnych zniechęcające pracodawców do zatrudniania ON	Przyznawanie przez państwo ON dodatkowych przywilejów pracowniczych jak: krótszy czas pracy, dodatkowe urlopy itp..	Ułatwienia ON podejmowania pracy zawodowej bowiem często ich schorzenia utrudniają jej wykonywanie w normalnym czasie lub wymagają przerw na rehabilitację
Część środowisk ON również domaga się zmniejszenia tych przywilejów jako utrudnienia w dobrym ulokowaniu się na rynku pracy		



Praktyczne aspekty chronionego rynku pracy

wady		zalety
Nie wspierają podmiotów mniej efektywnych w związku z realizacją celów socjalnych i rehabilitacyjnych	Ulgi podatkowe	Stymulacja efektywności działania podmiotu niezbędna do skorzystania z ulgi podatkowej
Bywają wykorzystywane do aferogennych kombinacji podatkowych		Środki finansowe nie opuszczają podmiotu, który je wypracował
Są kwestionowane w Unii Europejskiej jako niezgodne z obowiązującymi regułami dopuszczalności pomocy publicznej		Możliwość sterowania sposobem wydatkowania tych środków (w Polsce – ZFRON)



Praktyczne aspekty chronionego rynku pracy

wady		zalety
Niepewna trwałość stanowiska pracy, które bywa likwidowane po kilku latach	Wsparcie dla pracodawcy zatrudniającego nową ON przeznaczone na pokrycie kosztów dostosowania stanowiska pracy, szkolenia ON czy nawet asystenta w okresie początkowym. Wygaszanie tego wsparcia po określonym czasie (1 lub 2 lata)	Większa intensywność pomocy w krótkim czasie pozwala skupić działanie na większej liczbie ON najciężej poszkodowanych
Brak przyrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych	Trwałe dofinansowanie dla pracodawcy za każdego zatrudnionego niepełnosprawnego	Zainteresowanie pracodawców utrzymaniem w zatrudnieniu jak największej liczby ON



Praktyczne aspekty chronionego rynku pracy

wady		zalety
Mało skuteczne jako narzędzie motywowania pracodawców otwartego rynku pracy do realnego zatrudniania ON. Wobec administracji państwowej ten mechanizm nie działa. Potrzebny jest zestaw innych instrumentów	System kwotowy czyli obowiązek zatrudniania 6% niepełnosprawnych z sankcją wnoszenia opłat na PFRON za niewywiązywanie się z tego obowiązku	Dobre narzędzie do gromadzenia środków finansowych nie pochodzących wprost z budżetu państwa, a niezbędnych do realizacji polityki wspierania zatrudnienia na chronionym i otwartym rynku pracy
Wysoki poziom ogólnego bezrobocia nie sprzyja efektywności systemu	Niezależnie od działania tego systemu niezbędne jest kształtowanie postaw odpowiedzialności społecznej pracodawców wyrażające się między innymi zatrudnianiem ON	Możliwość zaangażowania pracodawców płacących na PFRON oraz przedstawicieli organizacji osób niepełnosprawnych do funkcji nadzorujących działalność tego Funduszu.



Praktyczne aspekty chronionego rynku pracy

wady	Działalność finansowana ze środków publicznych	zalety
Niska, do 5% skuteczność wprowadzania na rynek pracy. Wobec braku stosunku pracy uczestnicy nie nabywają praw emerytalnych	Warsztaty Terapii Zajęciowej – placówki dla ON z ciężkimi dysfunkcjami, niezdolnymi do pracy, przysposabiające do samodzielnej egzystencji i pracy	Koncentracja działania na ON i ich rodzinach najbardziej potrzebujących pomocy. Nie podlegają rygorom dopuszczalności pomocy publicznej
Bardzo wysokie koszty ograniczające możliwość stosowania tej formy na większą skalę	Zakłady Aktywności Zawodowej – zakłady chronionego rynku pracy, zatrudniające min 75% ON ze znacznym stopniem niepełnosprawności, przysposabiające do zatrudnienia na chronionym i otwartym rynku pracy	Pozostawanie zatrudnionych ON w stosunku pracy i nabywanie przez nich praw socjalnych i emerytalnych.



Praktyczne aspekty chronionego rynku pracy

wady	Działania częściowo dofinansowywane przez państwo	zalety
Trudność zatrudniania niepełnosprawnych z najgłębszymi dysfunkcjami	Otwarty rynek pracy	Zatrudnienie ON na otwartym rynku pracy najpełniejszą formą integracji w normalnym środowisku pracy
	W Polsce od 2014 roku System Dofinansowania Wynagrodzeń traktuje ON identycznie na otwartym i chronionym rynku pracy	
Duża koncentracja ON nie sprzyja tworzeniu warunków do integracji w normalnym środowisku pracy	Zakłady pracy chronionej skupiające co najmniej 50% pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności	Wobec znacznej koncentracji ON całość zakładu jest dostosowana do potrzeb ON. Możliwość opieki lekarskiej i rehabilitacji w środowisku pracy



Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej



polska pomoc



Biuro Pełnomocnika Rządu
ds. Osób Niepełnosprawnych

Dziękuję za uwagę

Jerzy Szreter