

Beata GRANOSIK*

Malwina CZUPRYNIAK**

ASPEKTY FUNKCJONOWANIA ZAKŁADU PRACY CHRONIONEJ

Zarys treści: W artykule zaprezentowano warunki zdobycia statusu zakładu pracy chronionej wraz z jego uprawnieniami i obowiązkami jak również zakład pracy chronionej w roli podatnika, dofinansowania do wynagrodzeń pracowników, zwolnienia z opłat. Jego celem jest zobrazowanie warunków funkcjonowania zakładu pracy chronionej. Artykuł przygotowano na podstawie literatury fachowej, ustaw oraz analizy ekonomicznej.

Słowa kluczowe: osoba niepełnosprawna, stopnie niepełnosprawności, zakład pracy chronionej, przywileje ustawowe, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, efektywność ekonomiczna.

Wprowadzenie

Współczesny rynek pracy zmienia się bardzo dynamicznie. Prowadzone są liczne czynności mające na celu wspieranie osób niepełnosprawnych, którym ciężko jest znaleźć zatrudnienie. Osobom zaliczanym do jednej z trzech grup niepełnosprawności należy stworzyć odpowiednie warunki pracy dostosowane do ich dysfunkcji. W Polsce blisko 16% społeczeństwa to osoby niepełnosprawne, dlatego tak ważne są zakłady pracy chronionej¹. Kwestie zatrudnienia owej grupy społecznej od 20 lat regulowane są przez ustawę z dnia 27 sierpnia 1997 roku *o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych*.

* Katedra Ekonomii, Wydział Nauk Ekonomicznych, Politechnika Koszalińska

** Absolwentka kierunku Ekonomia, Wydział Nauk Ekonomicznych, Politechnika Koszalińska

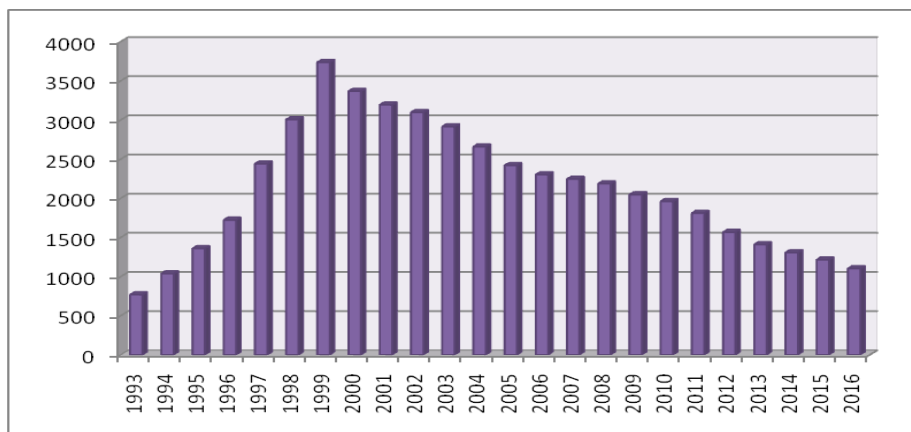
¹ <http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/wpis.822>, (21.10.2016).

Warunki zdobycia statusu zakładu pracy chronionej

Pierwszy zakład pracy chronionej w Polsce powstał w 1991 roku. Jego głównym zadaniem była ochrona inwalidów, wspierany był przez państwo. Rozpoczęcie działalności oraz funkcjonowanie na rynku dla zakładów pracy chronionej w pierwszej fazie było bardzo korzystne i zachęcało przedsiębiorców do prowadzenia działalności gospodarczej. Dnia 27 sierpnia 1997 roku została uchwalona *ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych*, która reguluje powstawanie i funkcjonowanie zakładów pracy chronionej w Polsce. Liczne zmiany w ustawie wprowadzono po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej, ponieważ zaczęło obowiązywać rozporządzenie Komisji Europejskiej z 12 grudnia 2002 roku w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu Wspólnoty Europejskiej do pomocy publicznej w zatrudnieniu. Reguluje on powstawanie nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych oraz ich finansowanie ze środków publicznych².

Na rysunku 1 została przedstawiona liczba zakładów pracy chronionej funkcjonująca na terenie Polski w latach 1993-2016.

Rysunek 1. Liczba zakładów pracy chronionej w Polsce w latach 1993-2016



Źródło: opracowanie własne na podstawie: <http://www.niepełnosprawni.gov.pl/p,84,dane-dotyczace-zakladow-pracy-chronionej>, (10.05.2017).

Pracodawca starający się o bycie zakładem pracy chronionej ma możliwość zatrudnienia osób niepełnosprawnych ze znacznym i umiarkowanym stopniem

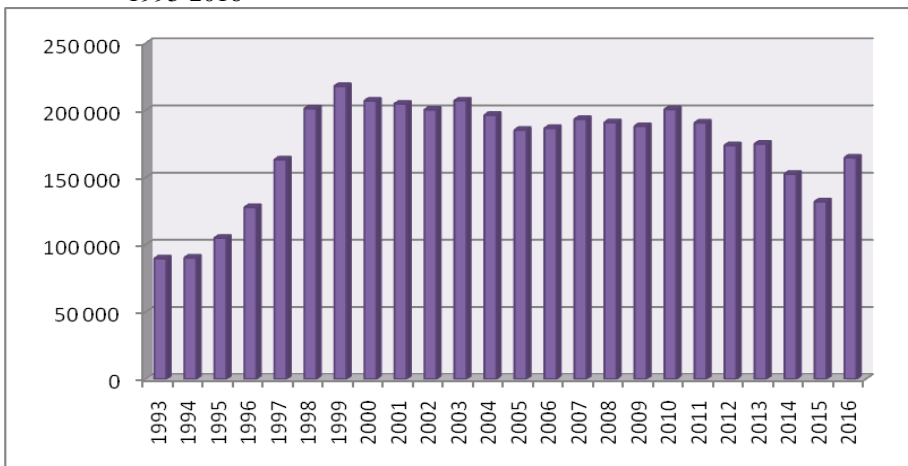
² <http://www.niepełnosprawni.pl/ledge/x/5131>, (29.12.2015).

niepełnosprawności bez pozwolenia Państwowej Inspekcji Pracy, jeżeli spełni 6 warunków³:

1. Przedsiębiorstwo prowadzi działalność przez co najmniej 12 miesięcy.
2. Przedsiębiorstwo musi posiadać odpowiednią liczbę zatrudnionych osób niepełnosprawnych.
3. W przedsiębiorstwie musi być zatrudnionych co najmniej 25 osób w pełnym wymiarze czasowym.
4. Przystosowanie obiektów oraz miejsc pracy.
5. Pracodawca ma obowiązek zapewnić specjalistyczną oraz doraźną opiekę medyczną, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne.
6. Pracodawca ma obowiązek złożenia wniosku na podstawie, którego zostanie mu nadany status zakładu pracy chronionej.

Rysunek 2 przedstawia liczbę osób niepełnosprawnych zatrudnionych w Polsce w latach 1993-2016.

Rysunek 2. Liczba zatrudnionych niepełnosprawnych w Polsce w osobach w latach 1993-2016



Źródło: opracowanie własne na podstawie: <http://www.niepełnosprawni.gov.pl/p,84,dane-dotyczace-zakladow-pracy-chronionej>, (10.05.2017).

Przedsiębiorca, aby uzyskać status zakładu pracy chronionej musi uzyskać dokumenty potwierdzające spełnienie powyższych warunków, a także złożyć wniosek do Pełnomocnika do Spraw Osób Niepełnosprawnych. Wniosek powinien zawierać:

³ L. Grzonka, *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych*, C.H. Beck, Warszawa 2010, s. 29-31.

- liczbę wszystkich zatrudnionych pracowników w przedsiębiorstwie;
- liczbę osób niepełnosprawnych zatrudnionych w przedsiębiorstwie wraz z rodzajem schorzenia;
- liczbę zatrudnionych inwalidów z I bądź II grupą inwalidzką;
- liczbę osób kwalifikowanych do umiarkowanego bądź znacznego stopnia niepełnosprawności;
- wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych;
- wskaźnik zatrudnienia osób kwalifikowanych do umiarkowanego bądź znacznego stopnia niepełnosprawności.

Do wniosku należy dołączyć oświadczenie, w jaki sposób zakład pracy chronionej zapewni pracownikom opiekę medyczną oraz poradnictwo i usługi rehabilitacyjne. W przypadku umowy pomiędzy zakładem pracy chronionej, a przychodnią lekarską o sprawowanie opieki medycznej oraz poradnictwo i usługi rehabilitacyjne należy dołączyć kopie danej umowy⁴.

Zakład pracy chronionej, który nie spełnia powyższych warunków może utracić swój status. Decyzję o jego utracie wydaje wojewoda z dniem, w którym którykolwiek z warunków został niespełniony. Wojewoda może wydać decyzję o ponownym nadaniu statusu zakładu pracy chronionej, jeżeli przedsiębiorstwo spełni poniższe warunki⁵:

- złoży wniosek do wojewody;
- spełnia wszystkie warunki;
- zwróci wszystkie niesłusznie pobrane świadczenia otrzymane w związku ze statusem zakładu pracy chronionej oraz odsetki naliczone od dnia utraty statusu do dnia jego ponownego uzyskania;
- okres, w którym nie spełniało warunków nie przekracza 3 miesięcy;
- wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w okresie, gdy przedsiębiorstwo nie było zakładem pracy chronionej nie spadł o więcej niż 20%;
- naruszenie pozostałych warunków nie było rażące.

Decyzja oparta jest na informacjach przekazanych przez pracodawcę lub na podstawie informacji zdobytych w wyniku kontroli. Pracodawca może zwrócić się do wojewody o ponowne nadanie statusu zakładu pracy chronionej z datą spełnienia warunków⁶.

⁴ J. Patyk, *Status prawa osób niepełnosprawnych*, Wydawnictwo Prawne, Warszawa, 1999 s. 75-76.

⁵ L. Grzonka, op. cit., s. 31-32.

⁶ Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 maja 2003 roku w sprawie określenia wzorów informacji przedstawionych przez prowadzącego zakład pracy chronionej lub zakład aktywizacji zawodowej oraz sposób ich przedstawiania, Dz. U., Nr 104, poz. 968.

Uprawnienia oraz obowiązki zakładu pracy chronionej

Obowiązki, uprawnienia a także przywileje zakładów pracy chronionej regulowane są przez ustawę z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Pracodawca, który zatrudnia 25 osób, przeliczając na pełne etaty, zobowiązany jest comiesięcznie wpłacać na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) kwotę, która stanowi iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników, która odpowiada różnicy zatrudnionych zapewniając osiągnięcie wskaźnika zatrudnionych osób niepełnosprawnych na poziomie 6%, a rzeczywistym wskaźnikiem zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Zwolnione z wpłat na Fundusz są zakłady pracy chronionej, które osiągnęły wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie niemniejszym niż 6%⁷.

Z wpłat na fundusz zwolnione są także przedsiębiorstwa, która nie działają w celu osiągnięcia zysku⁸:

- domy pomocy społecznej, które działają na podstawie przepisów o pomocy społecznej;
- hospicja, które działają na podstawie przepisów o działalności leczniczej;
- publiczne i niepubliczne jednostki organizacyjne, które prowadzą działalność rehabilitacyjną, edukację czy też sprawują opiekę nad osobami niepełnosprawnymi.

Do obliczenia wskaźnika na podstawie, którego pracodawca zobowiązuje się do comiesięcznej wpłaty na Fundusz nie wlicza się osób niepełnosprawnych, które przebywają na bezpłatnym urlopie a także osób, które nie są osobami niepełnosprawnymi zatrudnionymi⁹:

- na umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego,
- przebywających na urlopie rodzicielskim,
- przebywających na urlopie wychowawczym,
- niepracujących z powodu odbywania służby wojskowej bądź zasadniczej,
- uczestnicy Ochotniczych Hufców Pracy,
- niepracujących z powodu świadczenia rehabilitacyjnego,
- osoby będące na urlopiach bezpłatnych.

⁷ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, Dz.U. 1997, Nr 123, poz. 776, Art. 21 ust.1.

⁸ Ibidem, Art. 21 ust. 2e.

⁹ Ibidem, Art. 21 ust. 5.

Środki zgromadzone przez PFRON nie pochodzą tylko od przedsiębiorstw. Na działalność składają się także środki z¹⁰:

- darowizn, spadków oraz zapisów;
- dochodów pochodzących z działalności gospodarczej;
- dochodów z pożyczek, bonów skarbowych, lokat terminowych, obligacji emitowanych bądź gwarantowanych przez Narodowy Bank Polski lub Skarb Państwa;
- dotacji;
- dywidend;
- pożyczek i ich oprocentowania;
- subwencji;
- wpłat dobrowolnych pracodawców.

Wpłaty na PFRON przeznaczane są na bieżącą działalność oraz na realizowanie zadań¹¹:

- dofinansowania do imprez sportowych, rekreacyjnych i kulturowych dla osób niepełnosprawnych;
- dofinansowywanie projektów, które wspierane są środkami z Unii Europejskiej;
- dotacje na rozpoczęcie działalności rolniczej, gospodarczej;
- programy PFRON;
- refundowanie ubezpieczeń społecznych dla osób niepełnosprawnych, które prowadzą działalność gospodarczą a także dla niepełnosprawnych rolników;
- rekompensowanie pracodawcom podwyższone koszty zatrudnienia osób niepełnosprawnych;
- turnusy rehabilitacyjne;
- wspieranie edukacji osób niepełnosprawnych poprzez np. szkolenia czy doskonalenie zawodowe;
- wspieranie organizacji pozarządowych, które działają w interesie osób niepełnosprawnych;
- wyposażenie i przystosowanie istniejących oraz powstających miejsc pracy osób niepełnosprawnych.

Do obowiązków pracodawcy należy zapewnienie osobie niepełnosprawnej odpowiedniego czasu pracy. Osoba niepełnosprawna z lekkim stopniem niepełnosprawności może wykonywać pracę, której czas nie przekracza 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. Osoby posiadające umiarkowany bądź znaczny stopień niepełnosprawności mogą w ciągu dnia przepracować 7 godzin, czyli

¹⁰ R. Garbiec, *Zabezpieczenia społeczne. Istota i elementy systemu*, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa, 2008, s. 155.

¹¹ <http://pfron.org.pl/pl/pfron/1,dok.html>, (2.01.2016).

w tygodniu 35 godzin. Gdy osoba zatrudniona jest na część etatu wówczas czas pracy zmniejsza się proporcjonalnie. Ograniczenia te dotyczą jednego miejsca pracy. Gdy osoba niepełnosprawna pracuje w większej liczbie miejsc wówczas jej tygodniowy czas pracy będzie dłuższy¹².

Kolejnym ważnym aspektem jest urlop. Osobie niepełnosprawnej przysługuje urlop w wysokości takiej samej jak innym osobom. Osoba ma do wykorzystania 20 lub 26 dni roboczych w zależności od stażu pracy. Dodatkowo osoby z umiarkowanym bądź znacznym stopniem niepełnosprawności na mocy ustawy dostają 10 dodatkowych dni urlopu rocznie. Osoba uzyskuje prawo do dodatkowego urlopu po przepracowaniu roku liczonego od dnia przyznania stopnia umiarkowanego bądź znacznego niepełnosprawności. Trzeba podkreślić, iż urlop dodatkowy nie jest naliczany proporcjonalnie tzn., jeżeli osoba nabywa np. w kwietniu prawo do dodatkowego urlopu to przysługuje jej pełnych 10 dni, a nie tyle ile proporcjonalnie przypada do końca roku kalendarzowego. Zasada ta dotyczy tylko i wyłącznie pierwszego urlopu dodatkowego. Kolejne urlopy dodatkowe liczone są proporcjonalnie.

Osobom niepełnosprawnym ze stopniem niepełnosprawności umiarkowanym bądź znacznym przysługują także inne zwolnienia od pracy. Zaliczyć można do nich¹³:

- do 21 dni roboczych wolnych, które niepełnosprawny spędza na turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku;
- wykonanie specjalistycznych badań, zabiegów, zaopatrzenie się w niezbędny sprzęt ortopedyczny bądź jego naprawa, jeżeli działania te nie są możliwe do wykonania poza godzinami pracy.

Pracownik za czas, który spędził na turnusie rehabilitacyjnym otrzymuje wynagrodzenie liczone, jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Warunkiem otrzymania owego wynagrodzenia są dokumenty wystawione przez organizatora turnusu rehabilitacyjnego. Dodatkowo osoba powinna udać się na turnus ze skierowania lekarskiego, w którym określa się rodzaj turnusu oraz czas jego trwania. Urlop dodatkowy przysługujący osobom niepełnosprawnym na wyżej wymienionych warunkach nie może być dłuższy niż 21 dni w ciągu roku kalendarzowego¹⁴.

Zakład pracy chronionej na mocy ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych ma obowiązek tworzenia Zakładowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Środki zgromadzone w Funduszu wykorzystywane są na finansowanie rehabilitacji leczniczej, społecznej oraz zawodowej, a także na ubezpieczenie niepełno-

¹² L. Grzonka, op. cit., s. 17-20.

¹³ Ibidem, s. 20-21.

¹⁴ Ibidem, s. 21-22.

sprawnych. Wykorzystanie środków regulowane jest przez regulamin zakładowy. Osoby pracujące w zakładach pracy chronionej mają możliwość ubiegać się o dofinansowanie na¹⁵:

- dojazdy, pobyt a także leczenia w szpitalach, sanatoriach, placówkach rehabilitacyjno-szkoleniowych;
- dostosowanie otoczenia osoby niepełnosprawnej oraz likwidację barier związanych z jej niepełnosprawnością;
- indywidualne ubezpieczenie osoby niepełnosprawnej;
- leki;
- opiekę pielęgnacyjną;
- przebywanie w zakładach pielęgnacyjno-opiekuńczych oraz opiekuńczo-leczniczych;
- psa przewodnika dla osoby niewidomej;
- tłumacza języka migowego;
- turnusów rehabilitacyjnych;
- zakup lub naprawę niezbędnych sprzętów służących do rehabilitacji bądź wspomagających życie codzienne.

Osoba niepełnosprawna pomoc indywidualną, która została opisana wyżej może otrzymać na wniosek. Wniosek powinien zawierać:

- dane osobowe;
- datę zatrudnienia oraz rodzaj umowy o pracę;
- rodzaj zajmowanego stanowiska;
- cel, formę a także kwotę pomocy;
- uzasadnienie pomocy;
- informacje o wcześniejszych uzyskanych pomocach;
- oświadczenie o dochodach oraz liczbie członków rodziny, które tworzą gospodarstwo domowe.

Wysokość dofinansowania zależna jest od sytuacji materialnej osoby i może być przyznana bezzwrotnie lub jako oprocentowana pożyczka.

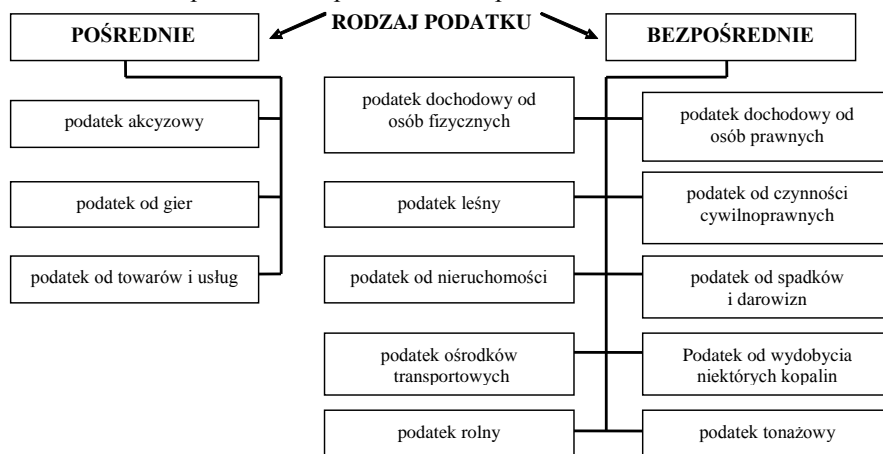
Ekonomiczny wymiar zakładów pracy chronionej

W Polsce obecnie występuje 13 rodzajów podatków, które definiowane są przez ustawę z dnia 29 sierpnia 1997 roku – *Ordynacja podatkowa*. Dotyczą one zadań gospodarki i społeczeństwa oraz potrzeb finansowych. W celu lepszego ich wykorzystania zostały one podzielone na podatki pośrednie i bezpo-

¹⁵http://www.turnusyrehabilitacyjne.org/?p=p_32&sName=uprawnienia-niepelno-sprawnych-pracownikow, (2.01.2016).

średnie. Podział ten jest jednym z najważniejszych i najczęściej spotykanych podziałów w literaturze. Kategoryzacja ta została ukazana na rysunku 3.

Rysunek 3. Podział podatków na pośrednie i bezpośrednie



Źródło: opracowanie własne na podstawie: P. Łukasiewicz, *System bilansowy, podatkowy i ubezpieczeń społecznych w Zakładach Pracy Chronionej*, Difin, Warszawa, 2003, s. 61.

Podatek pośredni jest to opłata wliczona przez producenta bądź sprzedawcę do ceny sprzedawanego towaru lub oferowanej usługi. Pośredniość podatku związana jest z faktem, iż podatek naliczany jest przez wytwórców lub sprzedających towar bądź usługę, a tak naprawdę obciążony danym podatkiem jest konsument. Do owej grupy zaliczamy 3 rodzaje podatków: podatek akcyzowy, podatek od gier oraz podatek od towarów i usług¹⁶.

Podatkami stanowiącymi koszt są podatki bezpośrednie, które nakładane są na podatnika. Owych podatków nie można ujmować w cenach towarów czy usług¹⁷. Do grupy podatków bezpośrednich zalicza się 10 rodzajów podatków: podatek dochodowy od osób fizycznych, podatek dochodowy od osób prawnych, podatek od spadków i darowizn, podatek od czynności cywilnoprawnych, podatek rolny, podatek leśny, podatek od nieruchomości, podatek od środków transportowych, podatek tonażowy oraz podatek od wydobycia niektórych kopalin.

Zakłady pracy chronionej zwolnione są z części podatków. Szczególne warunki dotyczą: podatku leśnego, podatku od czynności cywilnoprawnej, podatku

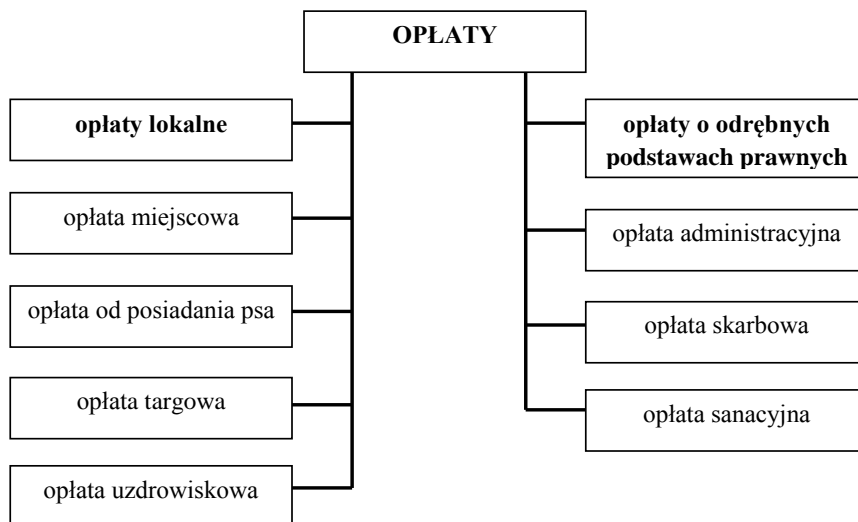
¹⁶ B. Guziejewska, *Dysfunkcje systemu podatków bezpośrednich i pośrednich w Polsce*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego”, Nr 10, 2011.

¹⁷ J. Sokołowski, *Zarządzanie przez podatki*, PWN, Warszawa, 1995, s. 46.

od nieruchomości oraz podatku rolnego¹⁸. Pieniądze uzyskane ze zwolnień podatkowych prowadzący zakład pracy chronionej ma obowiązek na mocy ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku *o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych* przekazać w wysokości 10% na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, a 90% na Zakładowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych¹⁹.

Kolejnym przywilejem zakładów pracy chronionej są zwolnienia z opłat, które pobierane są w związku z konkretnym działaniem organów samorządowych. Opłaty lokalne regulowane są przez ustawę z dnia 12 stycznia 1991 roku *o podatkach i opłatach lokalnych*, natomiast reszta opłat regulowana jest przez przepisy odrębne. Na rysunku 4 został przedstawiony podział opłat na lokalne oraz regulowane przez odrębne przepisy.

Rysunek 4. Podział opłat na opłaty lokalne i opłaty regulowane odrębnymi przepisami



Źródło: opracowanie własne na podstawie: P. Łukaszewicz, *System bilansowy, podatkowy i ubezpieczeń społecznych w Zakładach Pracy Chronionej*, Difin, Warszawa, 2003, s. 61.

Zakłady pracy chronionej w Polsce zwolnione w całości z następujących opłat: administracyjnej, miejscowej, od posiadania psa, targowej oraz uzdrowi-

¹⁸ <http://www.pfron.org.pl/ebi/popzednie-wydania/numer-22012-abc-ryнку/chroniony-rynek-pracy/79,ZakladyPracyChronionej.html>, (24.10.2016).

¹⁹ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997r. *o rehabilitacji...*, op. cit., Art. 31 ust. 3.

skowej, natomiast częściowo zwolnione są także z opłaty skarbowej. Owe zwolnienie ma charakter publicznoprawny i obejmuje m.in.²⁰:

- opłatę administracyjną i targową,
- opłatę drogową,
- opłatę sądową,
- opłatę związaną z wydawaniem koncesji,
- opłatę produkcyjną.

Zakłady pracy chronionej poza brakiem zwolnień z opłat skarbowych nie są także zwolnione z opłat sanacyjnych. Postępowanie sanacyjne polega na zawarciu układu z wierzycielami, co ma doprowadzić do poprawienia sytuacji ekonomicznej, a także przywrócić dłużnikowi zdolność wykonywania swoich zobowiązań. Postępowanie to ma charakter restrukturyzacyjny. Głównym jego zadaniem jest ochrona dłużnika przed egzekucją²¹. Zakład pracy chronionej, który spełnia wszystkie warunki zawarte w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 roku *o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych* otrzymuje z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych comiesięczne dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych. Owy dodatek do wynagrodzenia jest rekompensatą dla pracodawcy, ponieważ zatrudnienie osób zaliczanych do jednej z trzech grup niepełnosprawności wiąże się z dodatkowymi kosztami np. koszty dostosowania stanowiska pracy²².

Wysokość dofinansowań do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych często ulega zmianie. Obecnie obowiązują stawki z dnia 1 kwietnia 2014 roku. Dofinansowania wynoszą odpowiednio²³:

- dla osób niepełnosprawnych zaliczanych do znacznego stopnia niepełnosprawności – 1800 zł,
- dla osób niepełnosprawnych zaliczanych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – 1125 zł,
- dla osób niepełnosprawnych zaliczanych do lekkiego stopnia niepełnosprawności – 450 zł.

Zakładowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych jest tworzony obligatoryjnie przez pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej.

²⁰ Ibidem, Art. 31.

²¹ P. Wcisło, *Postępowanie sanacyjne*, z dnia 30 grudnia 2015, <http://www.codozasady.pl/postepowanie-sanacyjne/>, (24.10.2016).

²² <http://www.pfron.org.pl/ebi/popzednie-wydania/numer-22012-abc-rynu/uprawnieniapracodawco/18,Miesiecznedofinansowaniedowynagrodzeniapracownikaniepelnosprawnego.html>, (25.10.2016).

²³ <http://www.pfron.org.pl/ebi/popzednie-wydania/numer-12014-abc-osoby-n/244,Zadania-realizowane-przez-PFRON-w-ramach-rehabilitacji-zawodowej-wsparcie-indywi.html?search=5848476>, (25.10.2016).

Środki na nim zgromadzone przeznaczane są na rehabilitację leczniczą, społeczno-zdrowotną a także na rehabilitację indywidualną osób niepełnosprawnych oraz ubezpieczenia zgodne z regulaminem przeznaczania środków²⁴. Nadzór nad kierunkiem wydatkowania środków z ZFRON wykonuje właściwy terytorialnie urząd skarbowy²⁵.

Zakończenie

Pracodawcy zatrudnienie osoby niepełnosprawnej bardzo często utożsamiają z korzyściami, takimi jak np. niższe podatki, mniejsze koszty pracy, tworzone fundusze na zatrudnienie osób niepełnosprawnych, na tworzenie miejsc pracy oraz ich wyposażenie. Nie należy zapominać, że osoby niepełnosprawne to osoby z różnego rodzaju dysfunkcjami, zakwalifikowane do jednej z trzech grup niepełnosprawności. Profity wynikające z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej nie są tylko i wyłącznie przeznaczone dla pracodawcy. Ich głównym celem jest społeczna i zawodowa rehabilitacja osób niepełnosprawnych.

Od pewnego czasu można zauważyć duże zainteresowanie zakładami pracy chronionej. Polscy przedsiębiorcy chętnie tworzą nowe zakłady pracy chronionej lub przekształcają istniejące zakłady w zakłady pracy chronionej. Głównym czynnikiem wpływającym na ich tworzenie jest system ulg, zwolnienia podatkowe, subwencje z PFRON, a także pomoc publiczna.

Przeprowadzona analiza ekonomicznych czynników, które wpływają na funkcjonowanie zakładu pracy chronionej pokazuje, iż wymienione wcześniej czynniki w dużym stopniu wpływają na prowadzenie zakładów zatrudniających osoby niepełnosprawne. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych odgrywa istotną rolę. Otrzymywane środki z danego funduszu, zakłady najczęściej przeznaczają na cele inwestycyjne oraz modernizację i restrukturyzację. Z PFRON dofinansowywane są także wynagrodzenia oraz składki na ubezpieczenia społeczne pracowników niepełnosprawnych. Zakłady pracy chronionej nie tylko otrzymują środki z danego funduszu, ale także wpłacają środki na jego konto. Niektóre przedsiębiorstwa z danego obowiązku są zwolnione, gdy osiągnięty poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych w badanych latach był wyższy niż ustalony minimalny poziom przez ustawodawcę, który uprawnia do danego zwolnienia.

²⁴ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o *rehabilitacji*..., op. cit., Art. 33, ust. 7b.

²⁵ *Ibidem*, Art. 33, ust. 6.

Bibliografia

1. Garbiec R., *Zabezpieczenia społeczne. Istota i elementy systemu*, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa, 2008.
2. Grzonka L., *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych*, C.H. Beck, Warszawa, 2010.
3. Guziejewska B., *Dysfunkcje systemu podatków bezpośrednich i pośrednich w Polsce*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego”, Nr 10, 2011.
4. <http://pfron.org.pl/pl/pfron/1,dok.html>, (2.01.2016).
5. <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/5131>, (29.12.2015).
6. <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,84,dane-dotyczace-zakladow-pracy-chronionej>, (10.05.2017).
7. <http://www.pfron.org.pl/ebi/popzednie-wydania/numer-12014-abc-osoby-n/244,Zadania-realizowane-przez-PFRON-w-ramach-rehabilitacji-zawodowej-wsparcie-indywi.html?search=5848476>, (25.10.2016).
8. <http://www.pfron.org.pl/ebi/popzednie-wydania/numer-22012-abc-ryнку/chroniony-rynek-pracy/79,ZakladyPracyChronionej.html>, (24.10.2016).
9. <http://www.pfron.org.pl/ebi/popzednie-wydania/numer-22012-abc-ryнку/uprawnienia-pracodawco/18,Miesiecznedofinansowaniedowynagrodzeniapracownikaniepelnosprawnego.html>, (25.10.2016).
10. <http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/wpis.822>, (21.10.2016).
11. http://www.turnusyrehabilitacyjne.org/?p=p_32&sName=uprawnieni-a-niepelno-sprawnych-pracownikow, (2.01.2016).
12. Patyk J., *Status prawa osób niepełnosprawnych*, Wydawnictwo Prawne, Warszawa, 1999.
13. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 maja 2003 roku w sprawie określenia wzorów informacji przedstawionych przez prowadzącego zakład pracy chronionej lub zakład aktywizacji zawodowej oraz sposób ich przedstawiania, Dz. U. Nr 104, poz. 968.
14. Sokołowski J., *Zarządzanie przez podatki*, PWN, Warszawa, 1995.
15. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, Dz.U. 1997, Nr 123, poz. 776.
16. Wcisło P., *Postępowanie sanacyjne*, z dnia 30 grudnia 2015, <http://www.codozasady.pl/postepow>.

ASPECTS OF THE FUNCTIONING OF SHELTERED WORKSHOP

The article presents the conditions needed for gaining the status of the Supported Employment Enterprise, including its powers and duties, as well as the Supported Employment Enterprise as a taxpayer, co-financing salaries, and exemption from fees. Its purpose is to assess the impact of economic aspects on the functioning of the Supported Employment Enterprise. The article was prepared on the basis of professional literature, numerous enactments and economic analysis.

Key words: disabled person, level of disability, Supported Employment Enterprise, statutory privileges, State Fund for Rehabilitation of Disabled People, economic efficiency.