

dr WOJCIECH BĄBA

Katedra Europejskiej Integracji Gospodarczej
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Kontakt: babaw@uek.krakow.pl

DOI: DOI: 10.5604/01.3001.0012.6472

Sytuacja osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy i jej determinanty

Fot. Elnur / Bigstockphoto



Celem artykułu jest dokonanie analizy sytuacji osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy oraz identyfikacja kluczowych czynników ją determinujących. Analiza prowadzona jest w dwóch aspektach: prawnym (stan przepisów prawnych, regulujących status osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy w dniu 31 marca 2018 r.) oraz empirycznym (wartości wskaźników, mogących służyć opisowi sytuacji osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy w okresie 2007-2017). Analiza koncentruje się na populacji osób mających orzeczenie o niepełnosprawności do celów związanych z zatrudnieniem, gdyż tylko takie osoby są uprawnione do specjalnego traktowania na polskim rynku pracy.

Słowa kluczowe: osoby niepełnosprawne, rynek pracy, nierówności, Polska

The situation of persons with disabilities on Poland's labor market and its determinants

This article analyses the situation of persons with disabilities on Poland's labor market and identifies key factors which determine this situation. The analysis considers two aspects: legal (legislation regulating the status of persons with disabilities on Poland's labor market as of March 31, 2018) and empirical (values of indicators, which could be used to describe the situation of persons with disabilities on Polish labor market in 2007-2017). The analysis focuses on the population of persons with an employment-related disability certificate, since only such persons are entitled to special treatment on Polish labor market.

Keywords: persons with disabilities, labor market, inequalities, Poland

Wstęp

Problem niepełnosprawności jest jednym z częściej analizowanych w kontekście bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia człowieka w środowisku pracy. Rozważania takie są generalnie prowadzone na dwóch poziomach: mikro i makro. Na pierwszym z nich nacisk kładzie się na przeciwdziałanie

urazom w środowisku pracy lub minimalizowanie ich skutków. Natomiast rozważania na temat niepełnosprawności, prowadzone na poziomie makro, koncentrują się na analizie sytuacji populacji osób niepełnosprawnych (ON) na rynku pracy, zwłaszcza pod kątem zidentyfikowania różnic między ich sytuacją a sytuacją osób pełnosprawnych. Analiza położenia ON na rynku pracy może być

zatem przykładem badania nierówności na rynku pracy, w różnych ujęciach (np. ekonomicznym czy społecznym).

Celem artykułu jest analiza sytuacji ON na polskim rynku pracy oraz próba identyfikacji determinant tej sytuacji. Zostanie ona przeprowadzona w dwóch aspektach: prawnym oraz empirycznym. W pierwszym będzie mieć charakter przeglądu przepisów prawnych, regulujących status ON na polskim rynku pracy (wg stanu na 31 marca 2018 r.). Natomiast w drugim za podstawę przyjęto ostatnie dostępne wartości wskaźników opisujących sytuację ON na polskim rynku pracy, bądź też wartości tychże wskaźników z lat 2007-2017.

Sytuacja ON na polskim rynku pracy – aspekt prawny

W celu dokonania analizy sytuacji ON na polskim rynku pracy kluczową kwestią jest określenie osób przynależących do tej grupy. W artykule rozpatrywane są jedynie tzw. osoby niepełnosprawne prawnie, tj. mające orzeczenie o niepełnosprawności do celów związanych z zatrudnieniem¹. Orzeczenie to może być o znacznym, umiarkowanym lub lekkim stopniu [1], a posiadanie go wiąże się ze specjalnym traktowaniem na rynku pracy, przez co należy rozumieć m.in. takie kwestie, jak [2]:

a) objęcie przepisami dotyczącymi zakazu dyskryminacji ON w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu,

b) objęcie specyficznymi regulacjami dotyczącymi czasu pracy oraz wymiaru urlopu,

c) umożliwienie pracodawcy, zatrudniającemu taką osobę, korzystania ze specjalnych instrumentów wsparcia dla pracodawców zatrudniających ON,

d) możliwość podjęcia zatrudnienia w ramach kwotowego systemu zatrudnienia ON na otwartym rynku pracy,

e) możliwość podjęcia zatrudnienia w warunkach chronionych jako pracująca osoba niepełnosprawna w zakładzie pracy chronionej lub zakładzie aktywności zawodowej,

f) prawo do korzystania ze specjalnych instrumentów wsparcia finansowego i rzeczowego dla ON podejmujących i prowadzących własną działalność gospodarczą,

¹ Pominięto kwestię orzekania o niezdolności do pracy rolników oraz przedstawicieli służb mundurowych, a także problem równoważności orzeczeń do celów rentowych i celów związanych z zatrudnieniem.

g) prawo do korzystania z rehabilitacji zawodowej, medycznej i społecznej,
 h) prawo do korzystania ze świadczeń społecznych na specjalnych warunkach,
 i) prawo do korzystania ze specyficznych ulg w podatku dochodowym od osób fizycznych.

Szczegółowa analiza tych rozwiązań prawnych wykracza znacznie poza ramy artykułu, m.in. ze względu na fakt, że są one rozproszone w wielu aktach prawnych. Informacje te można jednak znaleźć w innych źródłach [2,3]. Niewątpliwie trzeba jednak przywołać w tym miejscu najważniejsze akty prawa międzynarodowego, dotyczące ON, czyli przyjętą w 2006 r. przez ONZ Konwencję o prawach osób niepełnosprawnych (określa tzw. minimalne wymagania w zakresie praw ON i wskazuje cele, do których należy dążyć) oraz dyrektywę Rady UE 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (art. 5. tej dyrektywy reguluje problem dostosowania warunków pracy do potrzeb ON).

Należy też pamiętać, że wymienione akty prawne w istotny sposób wpływają na sytuację ON na polskim rynku pracy, stanowiąc zarówno stymulanty, ale i destymulanty w kontekście ich zatrudnialności. Naturalnie ową sytuację determinują również inne czynniki: ekonomiczne, społeczne, kulturowe itp.

Sytuacja ON na polskim rynku pracy – aspekt empiryczny

Analizę sytuacji ON na polskim rynku pracy należałoby rozpocząć od kwestii podstawowej, tj. liczebności ich populacji. Zgodnie z danymi uzyskanymi przez GUS w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), liczebność populacji ON w wieku produkcyjnym (18-59/64) sukcesywnie spadała w latach 2001-2017. W 2001 r. w Polsce mieszkało ponad 2,5 mln ON, natomiast w 2017 – niecałe 1,7 mln [4].

Zjawisko to można tłumaczyć na różne sposoby. Zdaniem wielu badaczy najważniejszym powodem było zaostrzenie kryteriów orzekania, połączone ze stopniowym wymierzaniem starszych roczników ON, które otrzymały orzeczenie w okresie przed 1997 r., (tj. datą kluczowej reformy systemu orzecznictwa), [5,6].

Podstawową kwestią, która zwraca uwagę w analizie sytuacji ON na polskim rynku pracy, jest generalnie bardzo niski poziom aktywności zawodowej w tej grupie, oraz występowanie znaczącej tzw. luki niepełnosprawności (ang. *disability gap*), tj. różnicy między wartością wskaźników opisujących sytuację w populacjach osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych. Oba wspomniane zjawiska zostały zilustrowane za pomocą danych, które zaprezentowano na rys. 1.

Na ich podstawie można stwierdzić, że chociaż wartość wskaźnika aktywności zawodowej (WAZ) w populacji ON ulegała w badanym okresie pewnym wahaniom, nie przekroczyła jednak nigdy 30%. Natomiast luka niepełnosprawności między poziomem aktywności zawodowej w populacji osób niepełnosprawnych oraz pełnosprawnych w całym badanym okresie wahała się w okolicach 50 p.p.

W artykule poddano także analizie szczegółowe kwestie, dotyczące sytuacji ON na polskim rynku pracy, które można powiązać ze specjalnymi

formami traktowania tych osób na tymże rynku, wymienionymi we wcześniejszym zestawieniu (a-i). Analizę ograniczono do kluczowych zdaniem autora kwestii, odpowiadających formom: (b-e) oraz (h). Pozostałe odgrywają w Polsce niewielką rolę, co przejawia się niskim poziomem wydatków na nie lub niewielką grupą beneficjentów.

Wpływ istnienia specyficznych regulacji dotyczących czasu pracy oraz wymiaru urlopu ON (b) na sytuację tych osób na polskim rynku pracy wydaje się niewielki. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, czas pracy² ON nie może przekroczyć 8 h na dobę i 40 h tygodniowo (7 h/35 h w przypadku pracownika o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności). Normy te nie obowiązują w przypadku osób zatrudnionych przy pilnowaniu, a także mogą zostać zawieszane na wniosek osoby zatrudnionej, za zgodą lekarza [8]. Tymczasem, zgodnie z wynikami BAEL, w drugim kwartale 2017 r. większość (65%) ON zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, przepracowała w badanym tygodniu pomiędzy 40 a 49 godzin, natomiast 7% tych osób – ponad 50 godzin [9]. Tym samym ponad 70% pracujących ON nie korzystało z przysługującej im specyficznej formy traktowania na rynku pracy.

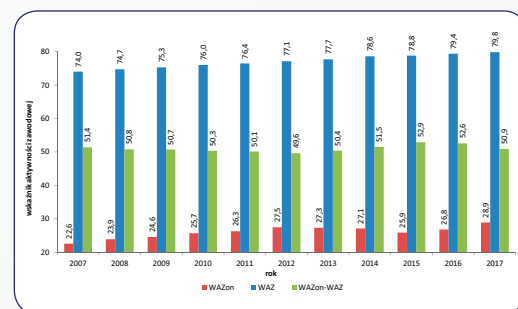
Bardzo duży wpływ na sytuację ON na polskim rynku pracy ma natomiast możliwość korzystania przez pracodawców zatrudniających te osoby ze specjalnych instrumentów wsparcia (c). Instrumenty te determinują zatrudnienie ON zarówno na otwartym rynku pracy (d), jak i w warunkach chronionych (e).

Kluczowym podmiotem, zajmującym się zarządzaniem instrumentami wspierającymi pracodawców zatrudniających ON³, jest w Polsce Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). W 2016 r. jego przychody wyniosły ponad 4,70 mld złotych, a największy w nich udział miały wpłaty pracodawców (80%) oraz dotacje z budżetu państwa (16%). Natomiast koszty Funduszu wyniosły około 4,72 mld złotych, a składały się na nie w największym stopniu wydatki na dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami (63%) oraz wydatki dla jednostek samorządu terytorialnego dotyczące rehabilitacji zawodowej i społecznej ON (19%), [10].

Kluczowa jest rola PFRON jako podmiotu gromadzącego środki pochodzące od jednego pracodawców (głównie w ramach systemu kwotowego) i przekazującego je innym pracodawcom (uprawnionym do otrzymywania dopłat z PFRON). Specyficzna konstrukcja polskiego systemu wspierania zatrudnienia ON powoduje, że w rolę PFRON wbudowana jest wewnętrzna sprzeczność: zadaniem Funduszu jest (między innymi, a w praktyce – przede wszystkim) wspieranie zatrudnienia ON, jednak czym wyższa byłaby skuteczność Funduszu w tym zakresie (wzrost zatrudnienia ON), tym mniejszymi środkami by dysponował. Warto również przypomnieć, że wydatki na dofinansowanie do wynagrodzeń ON (prawie 3 mld złotych

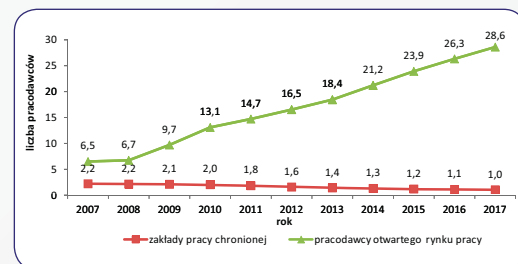
² Pominięto kwestie: dodatkowej przerwy w pracy; zwolnień z pracy w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym lub wykonania badań specjalistycznych; dodatkowego urlopu wypoczynkowego.

³ Do instrumentów tych zaliczamy: dofinansowanie do wynagrodzenia niepełnosprawnego pracownika, zwrot kosztów przystosowania lub wyposażenia jego stanowiska pracy oraz zwrot kosztów zatrudnienia asystenta zawodowego.



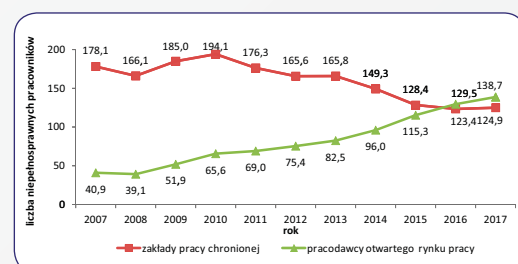
Rys. 1. Wartości wskaźnika aktywności zawodowej w populacji osób niepełnosprawnych (WAZon) oraz pełnosprawnych w wieku produkcyjnym (18-59/64), mieszkających w Polsce w latach 2007-2017 (w % oraz punktach proc.), a także wartość luki niepełnosprawności (WAZon - WAZ), [7]

Fig. 1. Activity rates in populations of working-age (18-59/64) persons with disabilities (ON) and without disabilities living in Poland in 2007-2017 (% and percentage points), and disability gap rates (WAZon - WAZ) [7]



Rys. 2. Liczba pracodawców zarejestrowanych w Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODIR) PFRON w latach 2007-2017 (średnia za dany rok, w tys.), [11]

Fig. 2. Number of employers registered in the SODIR-PFRON database in 2007-2017 (yearly means, in thousands) [11]



Rys. 3. Liczba pracujących osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w SODIR PFRON w latach 2007-2017 (średnia za dany rok, w tys.), [11]

Fig. 3. Number of employees with disabilities registered in the SODIR-PFRON database in 2007-2017 (yearly means, in thousands) [11]

w 2016 r.) dotyczą grupy stanowiącej jedynie około 1/3 populacji tych osób w Polsce (ze względu na niski poziom WAZ). Szczegółowe dane dotyczące funkcjonowania systemu wspierania pracodawców zatrudniających ON zaprezentowano na rys. 2 i 3.

Analizując te dane, zidentyfikować można dwa podstawowe zjawiska: odnośnie do liczebności podmiotów zarejestrowanych w SODIR (Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji) w okresie 2007-2017 zauważalny jest stały spadek liczby zakładów pracy chronionej (ZPC), połączone ze stałym wzrostem liczby pracodawców otwartego rynku pracy. Analogiczne zjawisko występuje w odniesieniu do liczby pracujących osób niepełnosprawnych (PON), zarejestrowanych w SODIR.

W 2016 r., po raz pierwszy w historii, liczba PON, zatrudnionych na otwartym rynku pracy, przekroczyła liczbę tychże pracowników, zatrudnionych

w ZPC. Różnica między oboma typami zatrudnienia ON była jednak znacznie mniejsza w przypadku liczby pracowników (53% zatrudnieni na otwartym rynku, 47% w ZPC), niż liczby pracodawców (96,5% pracodawcy otwartego rynku, 3,5% ZPC).

Warto jednak podkreślić, że mimo widocznego spadku znaczenia ZPC w polskim systemie wspierania pracodawców zatrudniających ON, zakłady te wciąż pozostają głównym beneficjentem tegoż systemu. W 2016 r. na podmioty chronionego rynku pracy (głównie ZPC⁴) przypadało 52% wydatków PFRON na dofinansowania do wynagrodzeń, natomiast na podmioty otwartego rynku pracy 48% tychże wydatków [12]. Zjawisko stopniowego zmniejszania się roli ZPC w zatrudnieniu ON w Polsce jest zdaniem autora wynikiem stopniowego odchodzenia przez ustawodawcę od ich preferencyjnego traktowania⁵.

Jeżeli chodzi o ocenę funkcjonowania w Polsce kwotowego systemu zatrudnienia ON na otwartym rynku pracy (d), za kluczową kwestię należy uznać jego niską skuteczność jeśli chodzi o zwiększanie zatrudnienia. Pierwszym tego powodem jest niski poziom aktywności zawodowej w grupie ON, a drugim opisana wcześniej wewnętrzna sprzeczność dwóch podstawowych zadań PFRON. W praktyce sprzeczność tę należy uznać za zamierzoną, ponieważ większość pracodawców objętych systemem kwotowym nie wypełnia kwoty (w 2017 r. było to około 67%), [13]. Wydaje się to wynikać przede wszystkim ze zbyt wysokiej, tj. niemożliwej do osiągnięcia w praktyce kwoty [14] oraz generalnej niechęci do zatrudniania ON.

Trzeci powód negatywnej oceny funkcjonowania systemu kwotowego w Polsce, wynika z samej jego konstrukcji. Otóż pracodawcy otwartego rynku pracy, objęci systemem kwotowym (tj. zatrudniający co najmniej 25 pracowników), ale nieosiągający obowiązkowej kwoty zatrudnienia ON (generalnie 6% zatrudnionych), są jedyną grupą zainteresowaną zwiększeniem zatrudnienia ON. Tylko w ich przypadku zwiększenie zatrudnienia ON skutkuje zmniejszeniem „kary” odprowadzanej do PFRON. Pracodawcy zatrudniający poniżej 25 osób nie są zainteresowani zwiększaniem zatrudnienia ON, ponieważ w momencie osiągnięcia tego pułapu zostaną objęci systemem kwotowym. Natomiast pracodawcy objęci systemem, wypełniający obowiązkową kwotę, nie otrzymują żadnych dodatkowych korzyści z tytułu zwiększenia poziomu zatrudnienia ON ponad kwotę (poza samym dofinansowaniem z SODIR).

Analizując funkcjonowanie polskiego systemu zatrudnienia chronionego (e), za najważniejszy należy uznać fakt, że polski wariant zdecydowanie odbiega od wizji zawartej w literaturze oraz dokumentach międzynarodowych. Zgodnie z nimi, zatrudnienie chronione powinno dotyczyć wyłącznie osób o znacznie obniżonej zdolności do pracy, a jednym z jego kluczowych zadań powinno być przygotowywanie do pracy na otwartym rynku [15].

⁴ Zakłady aktywności zawodowej pominięto w analizie ze względu na ich niewielką liczbę (106) oraz niewielką liczbę zatrudnianych przez nie ON (około 4,4 tys.; dane za czerwiec 2017 r.)

⁵ W przeszłości ZPC mogły korzystać z ulg w podatku VAT, refundacji składek na ubezpieczenie społeczne, a także były jedynymi podmiotami, mogącymi korzystać z dofinansowania do wynagrodzeń w pełnej wysokości.

Polski model nie spełnia żadnego z tych warunków. W grudniu 2017 r. osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności stanowiły 7,8% ON zatrudnionych w ZPC, podczas gdy w przypadku ON zatrudnionych przez pracodawców otwartego rynku pracy było to 8,7%, co należy uznać za kuriozum. Natomiast osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności stanowiły w grudniu 2017 r. aż 21,8% ON zatrudnionych w ZPC (33,4% ON zatrudnionych na otwartym rynku), [16].

Struktura zatrudnienia w polskich ZPC z punktu widzenia stopnia niepełnosprawności pracowników nie odbiega zatem wyraźnie od struktury tegoż zatrudnienia na otwartym rynku. Pozytywnie natomiast należy ocenić fakt, że w czerwcu 2017 r. ON stanowiły 83% pracowników polskich ZPC (najwyższa wartość w historii; 10 lat wcześniej wskaźnik ten wynosił 64%). Ze względu na fakt, że wysokość wsparcia dla ZPC jest zależna jedynie od udziału ON w całości załogi, nie zaś od liczby zatrudnianych PON, czy też stopnia ich niepełnosprawności, zakłady nie są w żaden sposób motywowane do zwiększania udziału osób o znacznym stopniu niepełnosprawności w ogólnej liczbie zatrudnionych⁶. ZPC nie są również w żaden sposób zobligowane ustawowo do koncentrowania się na kwestii przygotowywania swoich PON do pracy na otwartym rynku, a jedynie ogólnie zobowiązane do prowadzenia rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej. Poziom realizację tychże zobowiązań jest jednak często krytykowany, m.in. przez NIK [17].

Bardzo ważnym czynnikiem wpływającym na sytuację ON na polskim rynku pracy są świadczenia społeczne (h), w tym zwłaszcza renty z tytułu niezdolności do pracy. Teoretyczna analiza tego wpływu wykracza poza ramy artykułu, można ją znaleźć w innych pracach [2]. Wyniki badań wskazują, że renty są jednym z kluczowych czynników obniżających poziom aktywności zawodowej ON w Polsce. Wynika to po pierwsze ze skali wydatków na te świadczenia (w 2016 r. było to prawie 41 mld zł [18], tj. prawie dziesięć razy więcej, niż całkowite koszty PFRON); po drugie, ze stosowania przez ZUS mechanizmu zmniejszania lub zawieszania rent w sytuacji łączenia przez ON dochodów z renty i pracy (tzw. dorabianie). W momencie, gdy dochód rencisty z pracy przekroczy 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, renta z tytułu niezdolności do pracy jest obniżana, natomiast gdy przekroczy 130% – jest zawieszana⁷.

Wzmacnia to tzw. pułapkę świadczeń, tj. zjawisko polegające na tym, że osoba pobierająca świadczenie może stracić zainteresowanie podjęciem pracy, jeżeli miałoby to się wiązać z utratą prawa do części lub całości świadczenia, bądź też dochód z pracy byłby jedynie niewiele wyższy od dochodu ze świadczenia.

Podsumowanie

Sytuację osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy charakteryzują dwa podstawowe zjawiska: bardzo niski poziom aktywności zawodowej oraz powiązana z nim duża luka niepełnospraw-

ności, utrzymująca się ze względu na omówione w tekście problemy w funkcjonowaniu systemu kwotowego. Zmiany otoczenia ekonomicznego, społecznego i prawnego, które nastąpiły w Polsce w ostatnich kilkunastu latach, nie miały niestety na tę sytuację istotnego wpływu.

Za istotne determinanty tego faktu należy uznać należy istniejące w Polsce przepisy prawne. Wszystkie przeanalizowane w artykule rozwiązania, mające zdaniem autora kluczowy wpływ na sytuację ON na polskim rynku pracy, mają ewidentne słabości. Natomiast rozwiązania, które mają silny pozytywny wpływ na tę sytuację w innych krajach (np. faktycznie egzekwowany zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu, czy też skuteczna rehabilitacja zawodowa), odgrywają w Polsce mało znaczącą rolę.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. T. jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 511
- [2] Bąba W. *Analiza i ocena polskiego systemu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami*. Wyd. UEK, Kraków 2015
- [3] Kołaczek B. *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Polsce. Uwarunkowania i skutki*. IPiSS, Warszawa 2006
- [4] *Kwartalne i roczne dane z BAEL GUS 1993-IV kw. 2017*. Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2018
- [5] *Zabezpieczenie społeczne osób niepełnosprawnych*. Frąckiewicz L., Koczur W. (red.). Wyd. AE w Katowicach, Katowice 2006
- [6] Poznańska D. *Polityka wobec osób prawnie niepełnosprawnych w Polsce. Wpływ na finanse publiczne i aktywność zawodową ludności*. NBP, Warszawa 2005
- [7] Oprac. własne na podstawie: *Kwartalne i roczne dane z BAEL GUS*, op. cit.
- [8] Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. T. jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 511
- [9] *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, III kwartał 2017. Osoby niepełnosprawne*. GUS, Warszawa 2018
- [10] *Sprawozdanie z wykonania budżetu państwa za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2016 r. – Omówienie*. Rada Ministrów, Warszawa 2017
- [11] *Dane pochodzące z SODIR PFRON na dzień 5 marca 2018 r.* Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2018
- [12] *Sprawozdanie z wykonania budżetu państwa za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2016 r. – Omówienie*. Rada Ministrów, Warszawa 2017
- [13] *Sprawozdanie z realizacji planu rzeczowo-finansowego z działalności PFRON w 2017 roku*. PFRON, Warszawa 2018
- [14] Chłoń-Domińczak A., Poznańska D. *Promocja zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Proponowane działania w Polsce*. MOP, Budapeszt 2007
- [15] Gałęziak J. *Sprawni w pracy. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w politykach Unii Europejskiej i wybranych państw członkowskich*. Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2005
- [16] *Dane pochodzące z SODIR PFRON na dzień 5 marca 2018 r.* Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2018
- [17] *Wykorzystanie przez samorządy powiatowe środków PFRON*. Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa 2015
- [18] *Sprawozdanie z wykonania budżetu państwa za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2016 r. – Omówienie*. Rada Ministrów, Warszawa 2017

⁶ Zakład musi jedynie spełniać warunek, iż co najmniej 20% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

⁷ Renta socjalna jest zawieszana już w momencie przekroczenia progu 70% PMW.