

PRZEGLĄD PRAWA ADMINISTRACYJNEGO

(2)2019 • DOI: 10.17951/ppa.2019.2.95-111

* UNIWERSYTET JANA KOCHANOWSKIEGO W KIELCACH

** KATOLICKI UNIWERSYTET LUBELSKI JANA PAWŁA II

BEATA ŁUBIANKA*

blubianka@ujk.edu.pl

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3255-7260>

KATARZYNA MARIAŃCZYK**

katarzyna.marianczyk@kul.pl

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5807-5978>

Aktywizacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych na współczesnym rynku pracy – zakłady aktywności zawodowej

*Vocational and Social Activation of People with Disabilities in the
Modern Labor Market – Vocational Development Centers*

Wprowadzenie

Niepełnosprawność nie skazuje ludzi na bezradność i bierność zawodową. Niejednokrotnie jednak trudności, jakie wiążą się z wyborem zawodu, przygotowaniem do pracy zawodowej, jej uzyskaniem i utrzymaniem, skutecznie potrafią zniechęcić osoby niepełnosprawne do aktywności w obszarze zawodowym. Tym samym osoby niepełnosprawne w porównaniu z osobami sprawnymi nie zawsze

są równorzędnymi uczestnikami rynku pracy. Co więcej, mają na swojej ścieżce zawodowej więcej barier do pokonania¹. Często z uwagi na rodzaj dysfunkcji wymagają też specjalnego dostosowania miejsca pracy. Są również adresatami specjalistycznych działań, których celem jest udzielenie im wsparcia we wchodzeniu na rynek pracy i utrzymaniu się na nim², np. poprzez usługi poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy, szkolenia czy przekwalifikowania³.

Przemiany gospodarczo-polityczne po 1989 r. spowodowały dynamiczne przeobrażenia na rynku pracy w Polsce. Czas transformacji ustrojowej przyniósł ze sobą uregulowanie ze strony ustawodawcy sytuacji osób z niepełnosprawnością na rynku pracy. Obecnie głównymi instytucjami uczestniczącymi w procesie rehabilitacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnością są zakłady pracy chronionej, zakłady aktywności zawodowej oraz warsztaty terapii zajęciowej. Tworzą one chroniony rynek pracy oraz stanowią miejsca procesu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych w polskim systemie rehabilitacji⁴.

Rozwiązanie prawne, jakim jest zakład aktywności zawodowej (ZAZ), zostało wprowadzone ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁵. O status zakładu aktywności zawodowej mogą ubiegać się te jednostki i organizacje, których statutowym zadaniem jest rehabilitacja społeczna i zawodowa osób niepełnosprawnych. Zakłady aktywności zawodowej służą celom społecznym, a nie rynkowej maksymalizacji zysku. Cel działalności jest realizowany poprzez tworzenie miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnością w stopniu znacznym i umiarkowanym, udzielanie pomocy w nabyciu lub podniesieniu kwalifikacji zawodowych, a także zapewnienie integracji społecznej i zawodowej dzięki prowadzonej działalności gospodarczej. Zakłady aktywności zawodowej mają stanowić dla osób niepełnosprawnych swego rodzaju bezpieczną zawodową „trampolinę”, jaką jest zdobycie umiejętności i doświadczenia, docelowo mających pozwolić im zaistnieć na otwartym rynku pracy⁶.

¹ A. Politaj, *Zakłady aktywności zawodowej oraz zakłady pracy chronionej jako pracodawcy osób niepełnosprawnych w Polsce*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Polityka Ekonomiczna” 2016, nr 450, DOI: <https://doi.org/10.15611/pn.2016.450.39>, s. 446.

² D. Kobus-Ostrowska, *Instrumenty aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce – stan i potrzeby*, „Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Pragmata tes Oikonomias” 2013, t. 7, s. 99.

³ PFRON, *Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych. Raport*, Warszawa 2017.

⁴ A. Barczyński, *Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych w przekroju terytorialnym*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2013, nr 134; idem, *Skuteczność systemu zatrudniania i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, „Niepełnosprawność – Zagadnienia, Problemy, Rozwiązania” 2016, nr 4(21).

⁵ Dz.U. 2019, poz. 1172.

⁶ A. Politaj, *op. cit.*, s. 446.

Osoby niepełnosprawne na rynku pracy

Podjęcie pracy zawodowej jest ważnym wyznacznikiem dorosłego życia i wpływa na funkcjonowanie psychospołeczne osoby bez względu na to, czy jest ona sprawna czy też doświadcza niepełnosprawności. Zadania związane z przygotowaniem się do pracy zawodowej, jej zdobyciem i utrzymaniem psychologia rozwojowa stawia na równi z innymi istotnymi zadaniami, jak np. zbudowanie relacji, założenie rodziny itp.⁷ Nie ma żadnej racjonalnej przesłanki, która pozwalałaby przypuszczać, że dla dorosłego niepełnosprawnego człowieka praca zawodowa może być mniej ważna i mieć mniejsze znaczenie niż dla osób sprawnych.

Tymczasem dane dotyczące funkcjonowania rynku pracy pokazują dobitnie, że osobom niepełnosprawnym w tym obszarze odnaleźć się jest trudniej niż osobom sprawnym⁸.

Samo oszacowanie wielkości populacji osób niepełnosprawnych w Polsce jest zadaniem bardzo trudnym. Głównym problemem statystyki niepełnosprawności jest różne definiowanie tego zjawiska (niepełnosprawność biologiczna i prawna) oraz fakt, że badania społeczne nie mają na celu oszacowania liczby ani dokonania charakterystyki osób niepełnosprawnych, tzn. niektóre badania uwzględniają niepełnosprawność, ale w kontekście innego celu głównego, np. BAEL (Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności) określa populację osób pracujących i bezrobotnych w Polsce (w tym także niepełnosprawnych)⁹. Trudności te nie zmieniają faktu, że populacja osób niepełnosprawnych jest bardzo liczna – według danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) pod koniec 2018 r. w Polsce było 2,5 mln osób pobierających świadczenia emerytalno-rentowe i/lub ubezpieczonych przez płatników składek, które posiadały orzeczenie o niepełnosprawności (wydane przez zespół ds. orzekania o niepełnosprawności) lub orzeczenie o niezdolności do pracy (wydane przez ZUS)¹⁰. Biorąc pod uwagę nie tylko prawne orzeczenia o niepełnosprawności, lecz także fakt deklarowania przez osoby posiadania różnych ograniczeń w swoim funkcjonowaniu – szczególnie wśród osób starszych – liczba osób, które można byłoby określić mianem niepełnosprawnych, wzrosłaby – według danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) – do ponad 7,5 mln¹¹.

⁷ J. Trempała, *Psychologia rozwoju człowieka*, Warszawa 2011, s. 297, 318.

⁸ Dane Biura Pełnomocnika Rządu ds. osób Niepełnosprawnych, www.niepelnosprawni.gov.pl [dostęp: 27.11.2019].

⁹ R. Antczak, I. Grabowska, Z. Polańska, *Statystyka w praktyce*, „Wiadomości Statystyczne” 2018, nr 2(681), s. 38.

¹⁰ Osoby niepełnosprawne w 2018 r. Informacje sygnałowe z dnia 3 grudnia 2019 r., Główny Urząd Statystyczny.

¹¹ Dane Biura Pełnomocnika Rządu ds. osób Niepełnosprawnych, www.niepelnosprawni.gov.pl [dostęp: 27.11.2019].

W porównaniu do populacji ogólnej w grupie niepełnosprawnych pracuje znacznie mniej osób, a większość to bierni zawodowo¹². W 2018 r. wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym ekonomicznym (tj. 18–59/64 lat) wynosił 16,2%, współczynnik aktywności zawodowej – 17,3%, a stopa bezrobocia – 6,5%¹³. Dla populacji ogólnej wartości tych wskaźników w pierwszym kwartale 2019 r. wynosiły odpowiednio: 62,2%, 53,7% oraz 3,9%¹⁴. Warto w tym kontekście zaznaczyć, że pracownicy niepełnosprawni wciąż są postrzegani stereotypowo i oceniani często jako kandydaci drugorzędni w stosunku do sprawnych. Jak pokazują badania, w zróżnicowanej i bardzo dużej grupie osób niepełnosprawnych znajdują się osoby, którym na rynku pracy odnaleźć się będzie łatwiej (np. osoby z niepełnosprawnością ruchu), ale są też takie, które z racji swojej niepełnosprawności rzadko są zatrudniane. W takiej sytuacji znajdują się przede wszystkim osoby z niepełnosprawnością intelektualną oraz osoby, których niepełnosprawność wynika z choroby psychicznej. Zróżnicowanie poziomu zainteresowania rynku pracownikami niepełnosprawnymi zależy także od stopnia posiadanej niepełnosprawności i jej wpływu na funkcjonowanie zawodowe i psychospołeczne.

Nie bez znaczenia dla sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy są wciąż powszechne zachowania dyskryminujące wobec nich. Powodują one poczucie marginalizacji i wzbudzają lęk przed negatywnym nastawieniem potencjalnych pracodawców i współpracowników. Dyskryminacja może przybierać różne formy, tworząc rodzaj kontinuum: od dystansowania się, przez dewaluowanie i delegitymizację, aż do segregacji wyrażającej się w izolowaniu osób niepełnosprawnych od środowiska społecznego. Dyskryminacja może również przyjąć skrajną formę (nazywaną „eksterminacją”), przejawiającą się brakiem troski i zainteresowania, pomijaniem osób niepełnosprawnych we wszystkich obszarach życia społecznego¹⁵. W tym kontekście ważne jest, by na rynku pracy osoby niepełnosprawne mogły korzystać z rozwiązań, które stanowiłyby wyraz realnego wsparcia, troski i zainteresowania rehabilitacją zawodową tych osób. Stanowisko takie spójne jest z podstawowymi zapisami Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych¹⁶, w której Polska uznaje prawo osób niepełnospraw-

¹² Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Raport*, Warszawa 2014.

¹³ BAEL, *Dane na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności*, www.niepelnosprawni.gov.pl/p,80,rynek-pracy [dostęp: 27.11.2019].

¹⁴ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-i-kwartal-2019-roku,4,33.html> [dostęp: 27.11.2019].

¹⁵ S. Kowalik, *Psychospołeczne podstawy rehabilitacji osób niepełnosprawnych*, Warszawa 1996, s. 162.

¹⁶ Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz.U. 2012, poz. 1169).

nych do pracy na równych zasadach z innymi obywatelami, w tym prawo do utrzymywania się z pracy wybranej przez siebie i w środowisku pracy o charakterze otwartym i niewykluczającym, a także zobowiązuje się do promowania szans zatrudnienia oraz awansu zawodowego osób niepełnosprawnych na rynku pracy (art. 27 Konwencji).

Bezsprzeczna potrzeba działań włączających osoby niepełnosprawne w główny nurt rynku pracy wiąże się bezpośrednio z zagadnieniem ich rehabilitacji zawodowej i społecznej. Polska szkoła rehabilitacji, zapoczątkowana przez profesora Wiktora Dege, otworzyła ścieżkę postrzegania funkcjonowania i rehabilitacji osoby niepełnosprawnej w sposób kompleksowy i całościowy¹⁷. Co ważne, dziś efektywność rehabilitacji mierzy się m.in. stopniem możliwości uczestnictwa osoby niepełnosprawnej w społeczeństwie, podejmowania przez nią adekwatnych do wieku ról społecznych, w tym także tych zawodowych¹⁸.

Analizując kwestie rehabilitacji społecznej i zawodowej w polskim systemie prawnym, należy odwołać się do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.¹⁹, Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy²⁰ oraz ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Konstytucja RP w art. 32 podkreśla równość wszystkich wobec prawa oraz to, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych zawiera przepisy zakazujące dyskryminowania osób niepełnosprawnych, nakazujące tworzenie warunków korzystania z praw na zasadzie równości z innymi osobami oraz nakazujące wprowadzenie rozwiązań specjalnie adresowanych do osób niepełnosprawnych, odpowiednio do rodzaju niepełnosprawności. Art. 19 Konwencji podkreśla prawo wszystkich osób niepełnosprawnych do życia w społeczeństwie, wraz z prawem dokonywania wyborów, na równi z innymi osobami. W art. 27 ustala się, że osoby niepełnosprawne mają prawo do pracy, w tym prawo do możliwości zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną, w otwartym, integracyjnym i dostępnym środowisku pracy, wprowadzanie racjonalnych usprawnień w miejscu pracy, zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność we wszystkich sprawach dotyczących za-

¹⁷ W. Dega, *Drogi rozwoju i stan obecny rehabilitacji leczniczej w Polsce*, [w:] *Rehabilitacja inwalidów w PRL*, red. A. Hulek, Warszawa 1973, s. 18; idem, *Koncepcja rehabilitacji w Polsce*, [w:] *Rehabilitacja medyczna*, red. W. Dega, K. Milanowska, Warszawa 1983, s. 10.

¹⁸ Por. *Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia*, Warszawa 2013.

¹⁹ Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483 z późn. zm.

²⁰ Dz.U. 2017, poz. 1065 ze zm.

trudnienia, warunków pracy, praw związkowych, usług instytucji rynku pracy, szkolenia zawodowego. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy poprzez treść art. 2a wymaga przestrzegania zasady równego traktowania w dostępie i korzystaniu z usług rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Równość ta ma się odnosić do wszelkich działań oferowanych przez Urzędy Pracy oraz instytucje zajmujące się pośrednictwem pracy, poradnictwem zawodowym i szkoleniami (art. 35, 36, 40). Dokumentem szczególnie dedykowanym osobom niepełnosprawnym i ich rehabilitacji jest ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Dookreśla ona m.in. zagadnienia orzekania o niepełnosprawności i niezdolności do pracy (rozdział 2), o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, w tym o poszczególnych formach wspierających proces rehabilitacji (rozdział 3), a także o uprawnieniach osób niepełnosprawnych (rozdział 4).

Rehabilitacja osób niepełnosprawnych stanowi duże wyzwanie dla społeczeństwa. Różne dziedziny nauk społecznych wciąż poszukują sposobów, które mogłyby się przyczynić do realizacji rehabilitacji na różnych jej płaszczyznach. W myśl ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych rehabilitację osób niepełnosprawnych rozumie się jako zespół działań, w szczególności organizacyjnych, leczniczych, psychologicznych, technicznych, szkoleniowych, edukacyjnych i społecznych, zmierzających do osiągnięcia, przy aktywnym uczestnictwie tych osób, możliwie najwyższego poziomu ich funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej (art. 7). Art. 8 tej ustawy dookreśla, że rehabilitacja zawodowa ma na celu ułatwienie osobie niepełnosprawnej uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy, a rehabilitacja społeczna – zgodnie z art. 9 ustawy – ma umożliwić osobom niepełnosprawnym uczestnictwo w życiu społecznym.

Zakłady aktywności zawodowej – aspekty organizacyjno-prawne

Aktami prawnymi regulującymi obszar zatrudniania osób z niepełnosprawnością są ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 lipca 2012 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej²¹.

²¹ Dz.U. 2012, poz. 850.

Zakłady aktywności zawodowej są wyodrębnionymi organizacyjnie i finansowo jednostkami chronionego rynku pracy w Polsce. Stały się swoistym novum na rynku pracy skierowanym do osób z niepełnosprawnością, szczególnie biorąc pod uwagę, że przed 1997 r. nie działały w Polsce podmioty na zasadach podobnych do ZAZ-ów. Warto zauważyć, że ich powstanie wypełniło lukę w systemie rehabilitacji zawodowej i społecznej dla osób z niepełnosprawnością, istniejącą pomiędzy warsztatem terapii zajęciowej a chronionym i otwartym rynkiem pracy²².

Powstanie zakładów aktywności zawodowej poszerza ofertę rynku pracy dla osób z niepełnosprawnością, a umożliwiając realizację wartości pracy, pełni też funkcję prewencyjną przed wykluczeniem społecznym. Należy zaznaczyć, że w krajach Unii Europejskiej ZAZ-y stanowią przeważającą formę rehabilitacji zawodowej. Powołanie ich do życia w Polsce stanowiło zatem krok w kierunku dostosowywania zarówno przepisów prawa, jak i obszarów rehabilitacji zawodowej do standardów europejskich²³.

Głównym celem zakładów aktywności zawodowej nie jest maksymalizacja zysku z danej działalności, lecz rehabilitacja osób z niepełnosprawnością. Działalność ZAZ-ów jest działalnością non-profit. Konsekwencją zatrudnienia w ZAZ-ach osób z niepełnosprawnością powinno być zwiększanie ich kwalifikacji zawodowych i społecznych, a rezultatem pracy – przygotowanie osób z niepełnosprawnością do przejścia na otwarty rynek pracy i funkcjonowania na nim²⁴. Zatrudnienie w ZAZ-ach daje tym samym możliwość nabycia podstawowych umiejętności zawodowych niezbędnych w miejscu pracy oraz czynności dnia codziennego umożliwiających samodzielność i zaradność życiową²⁵. Pośrednio ZAZ-y uczestniczą także we wsparciu osób z niepełnosprawnością w adaptacji do życia w otaczającym środowisku społecznym zgodnie z indywidualnymi możliwościami i potrzebami osoby. Miernikiem efektywności działania ZAZ-ów jest liczba osób, które go opuszczają i wyjdą z chronionego rynku pracy na otwarty rynek pracy.

Z uwagi na cel, jaki przyświeca oddziaływaniu zakładów aktywności zawodowej na rehabilitację w sferze zawodowej osób z niepełnosprawnością, ich powstanie i prowadzenie określają przepisy prawa. Zgodnie z art. 29 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej zakład aktywności zawodowej może powstać z inicjatywy gminy, powiatu, fundacji, stowarzyszenia lub organizacji, w statucie której są zapisane zadania dotyczące rehabilitacji zawodowej i spo-

²² B. Nieradko-Iwanicka, J. Iwanicki, *Zakłady aktywności zawodowej: rola w systemie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych i perspektywy dalszego rozwoju*, „Problemy Higieny i Epidemiologii” 2010, nr 2(91), s. 330.

²³ Ł. Grochowski, *Zakłady aktywności zawodowej w Polsce*, [w:] *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych*, red. A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szablowska-Juckiewicz, Warszawa 2014, s. 176.

²⁴ B. Nieradko-Iwanicka, J. Iwanicki, *op. cit.*, s. 330.

²⁵ A. Politaj, *op. cit.*, s. 455.

łecznej osób z niepełnosprawnością. ZAZ nie jest samodzielną formą prawną, nie ma osobowości prawnej, tym samym nie może samodzielnie nabywać praw i zaciągać zobowiązań. Umowy i zobowiązania muszą być podpisywane przez osoby uprawnione do reprezentowania instytucji lub organizacji, która utworzyła zakład aktywności zawodowej. ZAZ to wyodrębniona organizacyjnie i finansowo jednostka, która ma możliwość uzyskać status zakładu aktywności zawodowej po spełnieniu szeregu wymagań, określonych we wspomnianym wyżej rozporządzeniu z 2012 r.²⁶

Status zakładu aktywności zawodowej przyznaje wojewoda (art. 30 ust. 1 ustawy), dlatego wymagania względem ZAZ-ów związane są ze złożeniem przez organizatora wniosku do marszałka województwa o dofinansowanie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) kosztów utworzenia i działania zakładu oraz wniosku do Państwowej Inspekcji Pracy o stwierdzenie spełniania przez obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład warunków odpowiadających przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz uwzględniających potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych. Dodatkowo w przypadku, gdy organizatorem ubiegającym się o przyznanie statusu zakładu aktywności zawodowej nie jest powiat, musi on uzyskać pozytywną opinię starosty o potrzebie utworzenia nowej lub kolejnej tego typu jednostki na lokalnym rynku pracy. Decyzję o przyznaniu statusu zakładu aktywności zawodowej, potwierdzającą spełnianie wszystkich warunków, wydaje wojewoda²⁷.

Przedmiot działalności zakładów aktywności zawodowej jest ograniczony przez ustawodawcę. Zgodnie z ustawą przedmiotem działalności zakładów aktywności zawodowej nie może być wytwarzanie wyrobów przemysłu paliwowego, tytoniowego, spirytusowego, winiarskiego, piwowarskiego oraz wyrobów alkoholowych o zawartości alkoholu powyżej 1,5% oraz wyrobów z metali szlachetnych lub handlu tymi wyrobami (art. 29 ust. 3 pkt 1 ustawy).

Ponadto zakład aktywności zawodowej posiada szczególne uprawnienia i obowiązki względem zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Co najmniej 70% ogółu zatrudnionych muszą stanowić osoby z niepełnosprawnością, w szczególności skierowane do pracy przez powiatowe urzędy pracy. Osoby te muszą posiadać orzeczony znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności. Ustawodawca wymaga także, by wśród nich znajdowały się osoby cierpiące na autyzm, z niepełnosprawnością intelektualną lub chorobą psychiczną (art. 29 ust. 1 pkt b

²⁶ Ł. Grochowski, *op. cit.*, s. 178; J. Kluczyńska, A. Sienicka, *Zakład Aktywności Zawodowej jako przedsiębiorstwo społeczne*, „Ekonomia Społeczna. Teksty” 2008, nr 1, s. 4–5.

²⁷ www.niepelnospawni.gov.pl/p,73,zaklady-aktywnosci-zawodowej [dostęp: 9.09.2019].

ustawy), przy czym nie mogą stanowić one więcej niż 35% ogółu zatrudnionych oraz muszą posiadać pozytywną opinię rady programowej warsztatów terapii zajęciowej dotyczącą kontynuacji zatrudnienia i rehabilitacji zawodowej. Biorąc pod uwagę, że ZAZ jest szczególnym miejscem pracy, pracodawca musi zapewnić pracownikom z niepełnosprawnością dodatkowo doraźną i specjalistyczną opiekę medyczną, poradnictwo psychologiczne oraz usługi rehabilitacyjne²⁸. Tym samym grono pracowników zakładu aktywności zawodowej tworzy zarówno personel szczebla kierowniczego, administracyjnego, rehabilitacyjnego i obsługowego, jak i osoby niepełnosprawne niebędące personelem zakładu, a zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności²⁹.

Koszty utworzenia zakładu aktywności zawodowej oraz koszty działalności obsługowo-rehabilitacyjnej zakładu mogą być finansowane ze środków PFRON-u oraz samorządu terytorialnego. Do 2006 r. PFRON pokrywał wszystkie koszty utworzenia i funkcjonowania nowego zakładu aktywności zawodowej. Od 2007 r. udział PFRON-u w tworzeniu ZAZ-ów wynosił maksymalnie: w 2007 r. – 85% kosztów, a w 2008 r. – 75%³⁰. Od 2009 r. PFRON może maksymalnie do 65% dofinansować koszty utworzenia zakładu aktywności zawodowej (art. 68c ust. 1 pkt 2). Pozostała kwota powinna być finansowana z osiąganego zysku lub z innych źródeł, w tym z dotacji samorządu w ramach środków przeznaczonych na rehabilitację i aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością. Odnośnie do pokrycia kosztów działania zakładu, współfinansowanie pochodzi z dotacji z PFRON-u w wysokości maksymalnie do 90% kosztów oraz co najmniej 10% ze środków samorządu województwa. Środki pochodzące z PFRON-u są przekazywane na rachunek bankowy zakładu przez samorząd województwa, w którym funkcjonuje ZAZ. Warunki dotacji określa umowa pomiędzy założycielem zakładu aktywności zawodowej a właściwym miejscowo wojewodą.

Utworzenie oraz prowadzenie zakładu aktywności zawodowej wiąże się nie tylko z możliwościami uzyskania znacznych dotacji, ponieważ zgodnie z art. 31 ustawy ZAZ jest uprzywilejowany w postaci zwolnienia z podatków i innych danin publicznych, z wyłączeniem podatku od gier, od towarów i usług, od środków transportowych, podatku akcyzowego, cła i podatku dochodowego. W praktyce zwolnienie to najczęściej obejmuje podatek od nieruchomości, rolny, leśny oraz od czynności cywilnoprawnych. Zwolnienie obejmuje także opłaty, ale z wyłączeniem opłaty skarbowej oraz opłat o charakterze sankcyjnym³¹. Nie obejmuje ono

²⁸ Ł. Grochowski, *op. cit.*, s. 178–179.

²⁹ A. Politaj, *op. cit.*, s. 449.

³⁰ Ł. Grochowski, *op. cit.*, s. 179; B. Nieradko-Iwanicka, J. Iwanicki, *op. cit.*, s. 331.

³¹ Zob. rozporządzenie z dnia 7 lipca 2004 r. w sprawie wykazu opłat o charakterze sankcyjnym (Dz.U. nr 161, poz. 1682).

kosztów sądowych³² i opłat o charakterze prywatnoprawnym. Wolą ustawodawcy było bowiem „zwolnienie zakładów pracy chronionej od ponoszenia określonych w ustawie kategorii podatków oraz opłat innych niż skarbowe i sankcyjne”³³, tzn. danin publicznych. Dlatego w orzecznictwie rozważano status publicznoprawny opłaty za licencję na wykonywanie międzynarodowego zarobkowego przewozu drogowego oraz opłaty za zezwolenie na wyłączenie gruntów z produkcji rolnej – w pierwszym przypadku sądy wypowiedziały się twierdząco, w drugim zaś odmownie³⁴.

Środki pozyskane z tytułu zwolnień oraz dochód związany z profilem prowadzonej działalności gospodarczej organizator zakładu aktywności zawodowej jest zobligowany do przekazania na zakładowy fundusz aktywności (art. 31 ust. 3 pkt 1 ustawy). Środki te są gromadzone na wyodrębnionym rachunku bankowym z obowiązkiem ich ewidencjonowania (§ 14 ust. 2 rozporządzenia). W praktyce pojawiły się trudności w doprecyzowaniu, w jakim terminie, od momentu pozyskania środków, zakład aktywności zawodowej powinien przekazać je na rachunek funduszu. Dotyczyło to szczególnie nadwyżek z zaliczek na podatek dochodowy. Zgodnie z interpretacjami podatkowymi obowiązującą w tej mierze przepisy ogólne ustawy z dnia 7 grudnia 2016 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych³⁵, zgodnie z którymi (art. 38 ust. 2 pkt 2 w zw. z ust. 1) następuje to w terminie do 20. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pobrano zaliczki³⁶.

Fundusz ten przeznaczony jest na zaspokajanie potrzeb osób niepełnosprawnych. Wydatki, które mogą być finansowane z zakładowego funduszu aktywności, reguluje § 15 ust. 1 rozporządzenia z 2012 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej. Do tych wydatków należą głównie koszty związane z: usprawnieniem i dodatkowym oprzyrządowaniem stanowisk pracy; zakupem sprzętu i wyposażenia pomagającego pracownikowi w samodzielnym życiu; doksztalcaniem i szkoleniem pracowników; pomocą w budowie, remoncie, wyposażeniu form mieszkalnictwa chronionego; rekreacją i uczestnictwem w życiu kulturalnym pracowników; zakupem i naprawą sprzętu rehabilitacyjnego oraz leków i środków medycznych dla pracowników.

Środki publiczne otrzymane na utworzenie zakładu aktywności zawodowej oraz środki zgromadzone na koncie zakładowego funduszu aktywności podlegają niezwłocznej wpłacie do PFRON-u w przypadku zaistnienia następujących

³² Por. postanowienie SN z dnia 2 kwietnia 2004 r., III CZ 14/04.

³³ Tak wyrok NSA z dnia 21 stycznia 2011 r., II OSK 94/10.

³⁴ Por. wyrok WSA w Warszawie z dnia 24 czerwca 2013 r., VI SA/Wa 1243/13; wyrok WSA w Warszawie z dnia 16 grudnia 2010 r., IV SA/Wa 1309/10.

³⁵ Dz.U. 2016, poz. 2032 ze zm.

³⁶ Por. interpretacja indywidualna Izby Skarbowej w Katowicach z dnia 22 grudnia 2016 r., 2461-IBPB-2-2.4511.895.2016.1.IN.

okoliczności: likwidacji lub utraty przez organizatora statusu zakładu aktywności zawodowej, wykreślenia organizatora z ewidencji działalności gospodarczej lub Krajowego Rejestru Sądowego, likwidacji lub upadłości organizatora zakładu aktywności zawodowej (art. 29 ust. 3b i 3c ustawy).

Kontrolę nad sprawnym funkcjonowaniem i gospodarowaniem środkami finansowymi zakładów aktywności zawodowej oraz jednostkami starającymi się o przyznanie statusu zakładu aktywności zawodowej sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy (art. 30 ust. 3c ustawy)³⁷. Dodatkowo każde z województw poprzez wojewodów i dyrektorów wydziałów polityki społecznej urzędów wojewódzkich składa w okresach półrocznych sprawozdanie do Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych dotyczące stanu zatrudnienia w zakładach aktywności zawodowej³⁸.

Zakłady aktywności zawodowej w Polsce

Zgodnie ze stanem na czerwiec 2019 r. w Polsce istnieje 118 zakładów aktywności zawodowej, w których łącznie zatrudnionych jest 6927 osób, w tym 5253 osoby niepełnosprawne (w tym 3639 osób ze schorzeniami specjalnymi). Dla porównania warto zaznaczyć, że w 2002 r. funkcjonowały tylko 3 zakłady, w 2007 r. było ich już 50, a w 2012 r. – 69. Istotny rozwój sieci placówek zakładów aktywności zawodowej nastąpił w latach 2004–2005. Przed tym okresem w Polsce powstawały pojedyncze zakłady. Analizy wskazują, że w latach 2009–2016 systematycznie wzrastało zatrudnienie osób niepełnosprawnych w zakładach aktywności zawodowej. W 2009 r. funkcjonowało 61 ZAZ-ów, zatrudniających 2207 osób z niepełnosprawnością w stopniu znacznym i umiarkowanym. Przez kolejne 6 lat liczba ZAZ-ów zwiększyła się o blisko 60%, a zatrudnienie osób niepełnosprawnych wzrosło o 1770 osób, czyli o 80%. Obecnie wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładach aktywności zawodowej wynosi 75,8%³⁹.

Analiza sytuacji aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością przeprowadzona na poziomie województw w Polsce przez Andrzeja Barczyńskiego

³⁷ Zob. zarządzenie nr 42/09 Głównego Inspektora Pracy z dnia 5 czerwca 2009 r. w sprawie ustalenia zasad przeprowadzania kontroli związanych z realizacją przez organy Państwowej Inspekcji Pracy obowiązków wynikających z postanowień ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz zmiany zarządzenia w sprawie określenia wzorów druków stosowanych w działalności kontrolnej Państwowej Inspekcji Pracy, opublikowane w Biuletynie Informacji Publicznej Państwowej Inspekcji Pracy.

³⁸ www.niepelnospawni.gov.pl/p,85,dane-dotyczace-zakladow-aktywnosci-zawodowej [dostęp: 27.11.2019].

³⁹ *Ibidem*.

ukazuje istotne dysproporcje w organizacji systemu rehabilitacji zawodowej pomiędzy poszczególnymi regionami kraju⁴⁰. Ma to także zastosowanie do rozmieszczenia ilościowego zakładów aktywności zawodowej. Według danych z końca czerwca 2019 r. liczba ZAZ-ów w poszczególnych województwach przedstawia się następująco: 14 – województwo śląskie; 13 – województwo podkarpackie; 10 – województwo małopolskie; 9 – województwa kujawsko-pomorskie, warmińsko-mazurskie, wielkopolskie, mazowieckie i wielkopolskie; 8 – województwo lubelskie; 7 – województwo łódzkie; 6 – województwo dolnośląskie; 5 – województwo podlaskie; 4 – województwa świętokrzyskie i zachodniopomorskie; 2 – województwa opolskie, pomorskie i lubuskie⁴¹. Porównując województwa pod względem powierzchni i liczby mieszkańców, w tym zgodnie z danymi demograficznymi uzyskanymi na podstawie Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 r. obejmującymi liczbę mieszkańców niepełnosprawnych⁴², można zauważyć prawidłowość odnośnie do liczby istniejących zakładów aktywności zawodowej względem województwa opolskiego i lubuskiego. Posiadają one zarówno najmniejszą liczbę mieszkańców⁴³, jak i najmniejszą liczbę mieszkańców niepełnosprawnych oraz zajmują niewielką powierzchnię. Znajduje się tu też najmniej zakładów aktywności zawodowej – jedynie dwa. Jednak to nie powierzchnia czy liczba osób zamieszkujących dane województwo ma znaczenie przy tworzeniu zakładów aktywności zawodowej. Można to stwierdzić, patrząc na znaczną rozległość terytorialną województwa pomorskiego z dwoma zakładami aktywności zawodowej w porównaniu do mniejszej powierzchni województw śląskiego i podkarpackiego, odpowiednio z czternastoma i trzynastoma zakładami aktywności zawodowej. Bez wątplenia znaczącą rolę w powstaniu zakładu aktywności zawodowej na danym terenie odgrywa specyfika społeczno-ekonomiczna regionu oraz liczba zamieszkujących go osób niepełnosprawnych. Stąd też najliczniej ZAZ-y reprezentowane są w województwach o największej liczbie osób niepełnosprawnych oraz ze znacznym zapleczem ekonomicznym – śląskie, mazowieckie, wielkopolskie, małopolskie.

Z roku na rok zwiększa się liczba zakładów aktywności zawodowej. Warto zaznaczyć, że latach 2015–2017 co pół roku liczba ZAZ-ów systematycznie wzrastała o trzy zakłady w skali całego kraju. Zwiększała się też liczba zatrudnionych w nich osób z niepełnosprawnością. Od grudnia 2015 do czerwca 2017 r. liczba ta zwiększyła się o 630 osób. Dynamika rozwoju zakładów aktywności zawodowej

⁴⁰ A. Barczyński, *Aktywizacja zawodowa...*, s. 44.

⁴¹ www.niepelnosprawni.gov.pl/p,85,dane-dotyczace-zakladow-aktywnosci-zawodowej [dostęp: 27.11.2019].

⁴² www.niepelnosprawni.gov.pl/p,79,informacje-i-dane-demograficzne [dostęp: 9.09.2019].

⁴³ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/ludnosc-stan-i-struktura-w-przekroju-terytorialnym-stan-w-dniu-30-06-2019,6,26.html> [dostęp: 27.11.2019].

pozwala na umocnienie się ich pozycji na przeobrażającym się rynku pracy, nie tylko pracy chronionej. Zakłady aktywności zawodowej, będąc zorientowanymi głównie na realizację funkcji społecznych, a nie na maksymalizację zysków, dobrze znoszą warunki funkcjonowania sektora pracodawców chronionego rynku pracy. Nie ma jednak podstaw do stwierdzenia, że ZAZ-y wypełnią zwiększającą się lukę w zatrudnieniu w warunkach chronionych. Nie jest ich celem ani przejmowanie pracowników zwalnianych z zakładów pracy chronionej (ZPCH), ani konkurencja z pracodawcami z otwartego rynku pracy, którzy od kwietnia 2014 r. na takich samych warunkach finansowych, jak ZPCH-y i ZAZ-y, korzystają z dopłat do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych⁴⁴.

W zależności od rejonu kraju różna jest dynamika powstawania i funkcjonowania zakładów aktywności zawodowej. Na przykład obecnie na terenie województwa lubelskiego działa osiem zakładów aktywności zawodowej⁴⁵. Łącznie pracuje w nich 401 osób, w tym 305 osób niepełnosprawnych. Zakłady są rozlokowane w następujących miastach województwa: Stoczek Łukowski, Puławy, Lublin, Łęczna, Janów Lubelski, Tomaszów Lubelski, Kock, Łuków. Na uwagę zasługuje dynamika powstawania zakładów aktywności zawodowej. Pierwszym utworzonym na terenie Lubelszczyzny, a jednocześnie dziewiątym w Polsce, ZAZ-em jest otwarty w 2004 r. przez Związek Międzygminny „Centrum Aktywności” Zakład Aktywności Zawodowej w Stoczku Łukowskim⁴⁶. Następnie w 2005 r. rozpoczął swoją działalność kierowany przez Puławskie Stowarzyszenie Ochrony Zdrowia Psychicznego ZAZ w Puławach⁴⁷. W 2006 r. powstał Powiatowy Zakład Aktywności Zawodowej w Łęcznej⁴⁸. Od 2008 r. funkcjonuje zorganizowany przez Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym w Tomaszowie Lubelskim Zakład Aktywności Zawodowej w Przeorsku⁴⁹. Od 2009 r. Charytatywne Stowarzyszenie Niesienia Pomocy Chorym „Misericordia”⁵⁰ prowadzi ZAZ w Lublinie. W 2015 r. powstały dwa ZAZ-y: Powiatowy Zakład Aktywności Zawodowej w Janowie Lubelskim oraz Zakład Aktywności Zawodowej w Łukowie⁵¹. W 2018 r. powstał ZAZ w Kocku⁵².

⁴⁴ A. Politaj, *op. cit.*, s. 456.

⁴⁵ www.lublin.uw.gov.pl/wps/wykaz-zak%C5%82ad%C3%B3w-aktywno%C5%9Bci-zawodowej-w-wojew%C3%B3dztwie-lubelskim [dostęp: 27.11.2019].

⁴⁶ www.zaz.stoczeklukowski.pl [dostęp: 15.09.2019].

⁴⁷ www.zaz.pulawy.pl [dostęp: 15.09.2019].

⁴⁸ www.zaz.leczna.pl [dostęp: 15.09.2019].

⁴⁹ <http://zaz.psouutomaszow.pl> [dostęp: 15.09.2019].

⁵⁰ <http://misericordia.org.pl/zaklad-aktywnosci-zawodowej> [dostęp: 10.10.2019].

⁵¹ <http://zazlukow.pl> [dostęp: 15.09.2019].

⁵² www.bisnode.pl/firma/?id=22543218&nazwa=ZAK%C5%81AD_AKTYWNO%C5%9ACI_ZAWODOWEJ_W_KOCKU [dostęp: 27.11.2019]

W ramach rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych zakłady aktywności zawodowej na Lubelszczyźnie oferują szerokie spektrum usług. Do najczęściej oferowanych należą usługi gastronomiczne i cateringowe. Są one proponowane przez ZAZ-y w Stoczku Łukowskim, Puławach, Lublinie, Łęcznej, Janowie Lubelskim, Kocku i Tomaszowie Lubelskim. Odbiorcami usług całodziennego wyżywienia są zwykle szkoły, szpitale i placówki opiekuńczo-lecznicze. Catering cieszy się powodzeniem również wśród indywidualnych odbiorców. W zakładach aktywności zawodowej w Łęcznej i Lublinie istnieje ponadto możliwość zorganizowania bankietu lub przyjęcia okolicznościowego. Usługi sprzątania pomieszczeń i porządkowania obiektów na zewnątrz, w tym pielęgnację zieleni, w swojej ofercie posiadają ZAZ-y w Łukowie, Tomaszowie Lubelskim i Lublinie. Zlecenia otrzymywane są od spółdzielni mieszkaniowych, obiektów handlowych, biurowych, usługowych, komunalnych i przemysłowych, banków czy urzędów. Jako jedyny ZAZ w Łukowie w ramach swojej działalności prowadzi usługi szycia ręcznego oraz prostego szycia maszynowego.

Zakłady aktywności zawodowej na Lubelszczyźnie stanowią ciekawą formę zarówno rehabilitacji, jak i zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnością. Biorąc pod uwagę wskaźnik bezrobocia województwa lubelskiego, należy stwierdzić, że ZAZ-y odgrywają ważną rolę dla osób z niepełnosprawnością, które mają niewielkie szanse na zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Osoby zatrudnione w ZAZ-ach niejednokrotnie posiadają niższe kwalifikacje zawodowe od osób o zbliżonym stopniu niepełnosprawności zatrudnionych w zakładach pracy chronionej, co w praktyce może powodować ich wykluczenie z otwartego rynku pracy. Analizy dokonane przez Barbarę Nieradko-Iwanicką i Janusza Iwanickiego pokazują, że zatrudnianie w ZAZ-ach może skutecznie chronić osoby z niepełnosprawnością przed wykluczeniem zawodowym i społecznym, choć według tych autorów ZAZ-y jeszcze w niewystarczającym stopniu wypełniają funkcję instrumentu służącego przejściu osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy⁵³.

Zakończenie

Podmiotami zaangażowanymi na rzecz aktywizacji zawodowej na rynku chronionym są: warsztaty terapii zajęciowej, zakłady pracy chronionej oraz zakłady aktywizacji zawodowej. Wielowymiarowość zagadnienia aktywizacji społecznej i zawodowej osób z niepełnosprawnością wymusza na instrumentach rynku pracy tworzenie nowych, często niekonwencjonalnych propozycji zatrudnienia. Z pewnością do specyficznych metod aktywizacji zawodowej zaliczyć można

⁵³ B. Nieradko-Iwanicka, J. Iwanicki, *op. cit.*, s. 331.

zakłady aktywizacji zawodowej. Działając non-profit, mają one za zadanie przygotować osoby z niepełnosprawnością do pracy tak, aby mogły otrzymać i utrzymać zatrudnienie na otwartym rynku pracy zgodnie ze swoimi możliwościami, potrzebami i kwalifikacjami⁵⁴.

Zakład aktywizacji zawodowej to przedsiębiorstwo społeczne, którego celem jest tworzenie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych oraz zapewnienie im rehabilitacji społecznej i zawodowej poprzez daną działalność ekonomiczną. Działalność gospodarcza ZAZ-ów to tylko instrument służący do osiągnięcia celów społecznych⁵⁵. Z ekonomicznego punktu widzenia ZAZ-y jednak coraz częściej działają na krawędzi opłacalności. Mimo że są dotowane ze środków PFRON-u, borykają się z wieloma problemami natury organizacyjnej, finansowej czy też związanej ze sformułowaniem przepisów prawa. Na trudności w prowadzeniu zakładów aktywizacji zawodowej wskazują wyniki badań, zawarte m.in. w raporcie TNS OBOP, przeprowadzonych dla PFRON-u w marcu 2009 r.⁵⁶, a także analizy zamieszczone w raporcie przygotowanym w ramach projektu „Zatrudnianie osób niepełnosprawnych – wzrost perspektyw”⁵⁷.

Funkcjonowanie od blisko 18 lat zakładów aktywizacji zawodowej jako instrumentu służącego wejściu osób niepełnosprawnych na chroniony i otwarty rynek pracy pokazuje, że w znacznym stopniu spełniają one swoją rolę w rehabilitacji zawodowej i społecznej. Mimo znacznych kosztów tworzenia i utrzymania zakładów aktywności zawodowej ich funkcjonowanie przekłada się w sposób istotny na przechodzenie osób niepełnosprawnych na chroniony i otwarty rynek pracy. Tworzenie nowych zakładów aktywności zawodowej, choć wiąże się z zachodzącymi zmianami prawnymi, organizacyjnymi i finansowymi, jest jak najbardziej możliwe, a nawet wskazane, tym bardziej że dynamicznie rozwijający się sektor zakładów aktywności zawodowej przy załamującym się rynku zakładów pracy chronionej oraz wzroście konkurencyjności ze strony pracodawców działających na otwartym rynku pracy nie będzie w stanie wypełnić powstałej luki na chronionym rynku pracy. Pracodawcy z otwartego rynku pracy, mimo że otrzymują podobne kwoty dofinansowania do wynagrodzeń osób z niepełnosprawnością, nie zawsze oferują w takim zakresie, jak zakłady aktywizacji zawodowej, warunki rehabilitacji dla osób niepełnosprawnych. Zachodzi także obawa, że system wspierania finansowego aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych bardziej

⁵⁴ D. Kobus-Ostrowska, *op. cit.*, s. 107–108.

⁵⁵ J. Kluczyńska, A. Siennicka, *op. cit.*

⁵⁶ www.pfron.org.pl/fileadmin/files/r/7774_Raport_ZAZ_2008.pdf [dostęp: 15.09.2019].

⁵⁷ E. Kryńska, *Determinanty aktywności zawodowej z perspektywy pracodawców na zamkniętym rynku pracy – wyniki badań jakościowych. Raport*, Warszawa 2013.

sprzysia rozwojowi działalności gospodarczej prowadzonej przez pracodawców niż rozwiązywaniu problemów społecznych⁵⁸.

Tym samym, jak postulował A. Barczyński⁵⁹, celem poprawy efektywności systemu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych jest tworzenie takich warunków wsparcia państwa, aby zatrudnienie i rehabilitacja społeczna osób niepełnosprawnych realizowane były w tych organizacjach, które nie są ukierunkowane na realizację efektów biznesowych. Wydaje się więc, że zakłady aktywizacji zawodowej w najbliższej przyszłości utrzymają ważne i ciągle rozwijające się miejsce na zaangażowanej w aktywizację zawodową i społeczną na rzecz osób niepełnosprawnych mapie instytucji w Polsce⁶⁰.

Bibliografia

- Antczak R., Grabowska I., Polańska Z., *Statystyka w praktyce*, „Wiadomości Statystyczne” 2018, nr 2(681).
- Barczyński A., *Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych w przekroju terytorialnym*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2013, nr 134.
- Barczyński A., *Skuteczność systemu zatrudniania i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, „Niepełnosprawność – Zagadnienia, Problemy, Rozwiązania” 2016, nr 4(21).
- Dega W., *Drogi rozwoju i stan obecny rehabilitacji leczniczej w Polsce*, [w:] *Rehabilitacja inwalidów w PRL*, red. A. Hulek, Warszawa 1973.
- Dega W., *Koncepcja rehabilitacji w Polsce*, [w:] *Rehabilitacja medyczna*, red. W. Dega, K. Milanowska, Warszawa 1983.
- Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Raport*, Warszawa 2014.
- Grochowski Ł., *Zakłady aktywności zawodowej w Polsce*, [w:] *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych*, red. A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szablowska-Juckiewicz, Warszawa 2014.
- GUS, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, Warszawa 2017.
- Kluczyńska J., Sienicka A., *Zakład Aktywności Zawodowej jako przedsiębiorstwo społeczne*, „Ekonomia Społeczna. Teksty” 2008, nr 1.
- Kobus-Ostrowska D., *Instrumenty aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce – stan i potrzeby*, „Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Pragmata tes Oikonomias” 2013, t. 7.
- Kowalik S., *Psychospołeczne podstawy rehabilitacji osób niepełnosprawnych*, Warszawa 1996.
- Kryńska E., *Determinanty aktywności zawodowej z perspektywy pracodawców na zamkniętym rynku pracy – wyniki badań jakościowych. Raport*, Warszawa 2013.

⁵⁸ A. Politaj, *op. cit.*, s. 455–456.

⁵⁹ A. Barczyński, *Skuteczność systemu zatrudniania...*, s. 77.

⁶⁰ <http://zazpolska.pl> [dostęp: 15.09.2019].

Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia, Warszawa 2013.

Nieradko-Iwanicka B., Iwanicki J., *Zakłady aktywności zawodowej: rola w systemie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych i perspektywy dalszego rozwoju*, „Problemy Higieny i Epidemiologii” 2010, nr 2(91).

PFRON, *Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych. Raport*, Warszawa 2017.

Politaj A., *Zakłady aktywności zawodowej oraz zakłady pracy chronionej jako pracodawcy osób niepełnosprawnych w Polsce*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Polityka Ekonomiczna” 2016, nr 450, DOI: <https://doi.org/10.15611/pn.2016.450.39>.

Trempała J., *Psychologia rozwoju człowieka*, Warszawa 2011.

Abstract: The article is for an overview. It presents the issues of vocational rehabilitation of people with disabilities on the example of vocational development centers. The work is based on publications about vocational development centers from the last ten years. The purpose of the article is to present the current state of functioning of vocational development centers as one of the contemporary forms of professional activation of disabled people in Poland. The social, legal and organizational aspects of the activity of vocational development centers were analyzed, with particular reference to the local labor market of the Lublin Voivodeship.

Keywords: people with disabilities; professional work; vocational and social rehabilitation; vocational development centers

Streszczenie: Artykuł ma charakter przeglądowy. Zaprezentowano problematykę rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych na przykładzie zakładów aktywności zawodowej. Praca opiera się na publikacjach o zakładach aktywizacji zawodowej z ostatnich dziesięciu lat. Celem artykułu jest przedstawienie aktualnego stanu funkcjonowania zakładów aktywności zawodowej jako jednej ze współczesnych form aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce. Analizie poddano społeczne, prawne i organizacyjne aspekty działania zakładów aktywności zawodowej ze szczególnym odniesieniem się do lokalnego rynku pracy województwa lubelskiego.

Słowa kluczowe: osoby niepełnosprawne; praca zawodowa; rehabilitacja zawodowa i społeczna; zakłady aktywności zawodowej

