

**Ustawa**  
z dnia \_\_\_\_\_ 2019 r.  
**o zatrudnieniu wspomaganym**

**Rozdział 1**  
**Przepisy ogólne**

**Art. 1.** Ustawa określa zasady:

- 1) organizacji i sposobu realizacji oraz finansowania zatrudnienia wspomaganego;
- 2) korzystania przez osobę uprawnioną z zatrudnienia wspomaganego;
- 3) monitorowania realizacji zadań wynikających z ustawy.

**Art. 2.** Ilekroć w ustawie jest mowa o:

- 1) agencji zatrudnienia wspomaganego – oznacza to wyodrębniony organizacyjnie i finansowo podmiot realizujący zatrudnienie wspomaganego dla osób uprawnionych, utworzony przez gminę, powiat lub organizację pozarządową, której statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych, zwany dalej „agencją”;
- 2) osobie uprawnionej – oznacza to osobę:
  - a) niepełnosprawną w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 511, 1000, 1079 i 1925), zwanej dalej „ustawą o rehabilitacji”, co do której orzeczono:
    - upośledzenie umysłowe, chorobę psychiczną, epilepsję, chorobę narządu wzroku lub całościowe zaburzenia rozwojowe – w przypadku zaliczenia jej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności lub
    - zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu – w przypadku zaliczenia jej do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności lub
    - upośledzenie umysłowe, chorobę psychiczną, epilepsję lub całościowe zaburzenia rozwojowe – w przypadku zaliczenia jej do lekkiego stopnia niepełnosprawności,
  - b) zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu,
  - c) która w dniu wydania skierowania przez powiatowy urząd pracy do zatrudnienia wspomaganego nie nabyła prawa do emerytury oraz nie ukończyła:

- 60 lat w przypadku kobiet,
- 65 lat w przypadku mężczyzn;
- 3) trenerze pracy – oznacza to osobę wpisaną na wojewódzką listę trenerów pracy, zwaną dalej „listą”, wchodzącą w skład personelu agencji zatrudnienia wspomaganego;
- 4) zatrudnieniu wspomaganym – oznacza to indywidualną metodę pracy z osobą uprawnioną, mającą na celu pomoc tej osobie w znalezieniu, podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia.

## **Rozdział 2**

### **Zatrudnienie wspomagane**

**Art. 3.** 1. Zatrudnienie wspomagane realizowane jest przez agencję we współpracy z pracodawcami, instytucjami rynku pracy oraz podmiotami realizującymi zadania z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudniania osób niepełnosprawnych w zakresie koniecznym do jego realizacji.

2. Podmioty, o których mowa w ust. 1 oraz osoby działające w ich imieniu, realizując zatrudnienie wspomagane nie mogą dyskryminować osób uprawnionych w szczególności ze względu na płeć, wiek, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, tożsamość lub orientację seksualną, przekonania polityczne.

3. Osoba uprawniona jest włączona w całość procesu decyzyjnego dotyczącego zatrudnienia wspomaganego.

**Art. 4.** 1. Skierowanie do zatrudnienia wspomaganego, zwane dalej „skierowaniem”, wydawane jest przez powiatowy urząd pracy na wniosek lub za zgodą osoby uprawnionej, jeżeli istnieje konieczność udzielania jej wsparcia na wszystkich etapach zatrudnienia wspomaganego, o których mowa w art. 7.

2. Przed wydaniem skierowania powiatowy urząd pracy:

- 1) bierze pod uwagę rekomendacje, o których mowa w art. 11 ust. 7 albo w art. 12 ust. 4, jeżeli zostały wydane;
- 2) weryfikuje realizację wskazań, o których mowa w art. 11 ust. 8 pkt 2 lit. b albo w art. 12 ust. 5, jeżeli zostały wydane;
- 3) może zasięgnąć opinii trenera pracy w zakresie dotyczącym:
  - a) istnienia konieczności udzielania osobie, która wnioskuje o wydanie skierowania, wsparcia na wszystkich etapach zatrudnienia wspomaganego,

- b) zrealizowania przez osobę uprawnioną wskazań, o których mowa w art. 11 ust. 8 pkt 2 lit. b albo w art. 12 ust. 5, jeżeli zostały wydane.

3. Skierowanie zawiera:

1) dane osoby uprawnionej:

- a) imię i nazwisko,
- b) numer PESEL, jeżeli został przyznany, lub inny numer identyfikacyjny,
- c) adres do korespondencji,

2) datę wydania;

3) imię, nazwisko, stanowisko służbowe i podpis pracownika powiatowego urzędu pracy upoważnionego do jego wydania.

4. W przypadku osób zamierzających ponownie korzystać z zatrudnienia wspomaganego, skierowanie może zawierać zgodę na udzielanie osobie, która wnioskuje o wydanie skierowania, wsparcia na niektórych etapach zatrudnienia wspomaganego.

5. Skierowanie zachowuje ważność przez okres 6 miesięcy od dnia wydania.

6. O odmowie wydania skierowania powiatowy urząd pracy informuje osobę uprawnioną w formie pisemnej w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku lub wyrażenia zgody przez tą osobę. Odmowa wydania skierowania zawiera uzasadnienie.

**Art. 5.** Wydając skierowanie powiatowy urząd pracy informuje osobę uprawnioną o wolnych miejscach w agencjach realizujących zatrudnienie wspomagane.

**Art. 6.** Dniem rozpoczęcia zatrudnienia wspomaganego jest dzień zawarcia umowy pomiędzy osobą uprawnioną a agencją.

**Art. 7.** 1. Etapami zatrudnienia wspomaganego są:

1) przygotowanie do pracy (etap 1) obejmujący:

- a) zaangażowanie – w ramach którego następuje włączenie osoby uprawnionej do zatrudnienia wspomaganego oraz określenie potrzeb, trudności i możliwości w zakresie znalezienia, podjęcia i utrzymania zatrudnienia przez osobę uprawnioną,
- b) określenie predyspozycji zawodowych – w ramach którego następuje określenie zakresu niezbędnego wsparcia w tym identyfikacja umiejętności, kompetencji i predyspozycji osoby uprawnionej, ułatwiająca jej wybór zajęcia zgodnego z jej zainteresowaniami, aspiracjami, potrzebami, możliwościami i doświadczeniem,

- c) poszukiwanie pracy – w ramach którego następuje wsparcie osoby uprawnionej w tworzeniu dokumentów aplikacyjnych, przygotowaniu do rozmowy rekrutacyjnej, korzystaniu z usług i instrumentów rynku pracy, poszukiwanie i nawiązanie kontaktów z pracodawcami oraz zachęcanie pracodawców do zatrudnienia osoby uprawnionej,
  - d) podjęcie zatrudnienia – w ramach którego następuje ustalenie zasad współpracy pomiędzy osobą uprawnioną, pracodawcą i trenerem pracy oraz wsparcie osoby uprawnionej i pracodawcy w procedurach zatrudnienia
    - kończący się w dniu nawiązania stosunku pracy przez osobę uprawnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę;
- 2) wsparcie w miejscu pracy (etap 2) obejmujący:
- a) zapoznanie osoby uprawnionej z warunkami pracy oraz obowiązkami na stanowisku pracy,
  - b) udzielanie osobie uprawnionej i pracodawcy pomocy w adaptacji w miejscu pracy
    - kończący się uzyskaniem przez osobę uprawnioną zdolności do samodzielnego utrzymania zatrudnienia;
- 3) monitoring (etap 3) obejmujący:
- a) monitorowanie sytuacji osoby uprawnionej w okresie zatrudnienia,
  - b) dokonywanie okresowych ocen osoby uprawnionej pozwalających sprawdzać poziom jej zaangażowania i motywacji,
  - c) podejmowanie odpowiednich działań, w stosunku do osoby uprawnionej i jej pracodawcy, mających na celu utrzymanie osoby uprawnionej w zatrudnieniu
    - trwający maksymalnie do dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą uprawnioną.
2. Etap 1 może poprzedzać promocja zatrudnienia wspomaganego, obejmująca działania agencji polegające na wyszukiwaniu osób niepełnosprawnych potencjalnie mogących uczestniczyć w tym etapie, również przed uzyskaniem przez nie skierowania (etap 0).
- Art. 8.** 1. Etap 1 może trwać nie dłużej niż 24 miesiące od dnia zawarcia umowy pomiędzy agencją a osobą uprawnioną.
2. Etap 2 może trwać nie dłużej niż 4 miesiące od dnia zakończenia etapu 1.
3. Etap 3 trwa 12 miesięcy i może być przedłużony w razie potrzeby o czas niezbędny do jego realizacji. O możliwości przedłużenia, na wniosek agencji, decyduje powiatowy urząd pracy, który przekazuje wojewodzie odpowiednie informacje w tym zakresie.
4. W danej agencji osoba uprawniona może uczestniczyć w:

- 1) etapie 0 – jednokrotnie;
- 2) etapie 1 – dwukrotnie, z zastrzeżeniem art. 16 ust. 3.

**Art. 9.** 1. Agencja realizuje zatrudnienie wspomagane na rzecz osoby uprawnionej na podstawie zawartej z nią umowy.

2. Przed zawarciem umowy agencja:

- 1) występuje do powiatowego urzędu pracy o wydanie zaświadczenia potwierdzającego spełnianie przez osobę uprawnioną warunków, o których mowa w art. 2 pkt 2;
- 2) informuje osobę uprawnioną o celu, czasie trwania i sposobie realizacji zatrudnienia wspomaganego.

3. Umowa zawiera w szczególności:

- 1) oświadczenie osoby uprawnionej o niekorzystaniu z zatrudnienia wspomaganego w innej agencji;
- 2) zobowiązanie osoby uprawnionej do:
  - a) przekazania agencji kopii ważnego i prawomocnego orzeczenia potwierdzającego spełnienie warunku, o którym mowa w art. 2 pkt 2 lit. a oraz oryginału orzeczenia do wglądu,
  - b) aktywnego udziału w zatrudnieniu wspomaganym w tym poprzez współpracę z trenerem pracy, instytucjami rynku pracy oraz pracodawcami,
  - c) przestrzegania regulaminu agencji,
  - d) poddania się ocenom, o których mowa w art. 11 albo w art. 12,
  - e) niezwłoczne informowanie agencji o:
    - wszystkich zdarzeniach uniemożliwiających udział w zatrudnieniu wspomaganym, w tym o zajściu okoliczności, o których mowa w art. 13,
    - każdorazowej zmianie dotyczącej posiadanych orzeczeń potwierdzających niepełnosprawność w rozumieniu ustawy o rehabilitacji;
- 3) zobowiązanie agencji do:
  - a) realizowania w stosunku do osoby uprawnionej zatrudnienia wspomaganego z uwzględnieniem rodzaju, stopnia i potrzeb wynikających z jej niepełnosprawności,
  - b) zagwarantowania osobie uprawnionej na poszczególnych etapach zatrudnienia wspomaganego wsparcia trenera pracy oraz w zależności od jej potrzeb innych specjalistów, o których mowa w art. 19 ust. 1 pkt 1,
  - c) realizowania zatrudnienia wspomaganego z uwzględnieniem przepisu art. 3 ust. 3;

- 4) cel, czas trwania oraz planowany sposób realizacji zatrudnienia wspomaganego w stosunku do osoby uprawnionej;
- 5) warunki umożliwiające osobie uprawnionej rezygnację z realizacji w stosunku do niej zatrudnienia wspomaganego;
- 6) warunki i tryb jej rozwiązania.

**Art. 10.** Do zaświadczeń wydawanych na podstawie art. 9 ust. 2 pkt 1 stosuje się Dział VII Kodeksu postępowania administracyjnego.

**Art. 11.** 1. Powiatowy urząd pracy dokonuje ocen realizacji zatrudnienia wspomaganego w stosunku do osoby uprawnionej.

2. Jeżeli od dnia zawarcia umowy pomiędzy agencją a osobą uprawnioną upłynęło 12 miesięcy a osoba ta nie znalazła się na etapie 2 zatrudnienia wspomaganego, powiatowy urząd pracy dokonuje niezwłocznie oceny tej osoby oraz działań trenera pracy i agencji wobec niej, zwanej „pierwszą oceną”.

3. Pierwszej ocenie podlega sposób, celowość, efektywność i intensywność działań podejmowanych przez agencję i trenera pracy współpracującego z osobą uprawnioną oraz postawa i zaangażowanie osoby uprawnionej.

4. Pierwsza ocena obejmuje okres 12 miesięcy od dnia zawarcia umowy pomiędzy agencją a osobą uprawnioną.

5. W pierwszej ocenie bierze udział trener pracy współpracujący z osobą uprawnioną.

6. Dokonując pierwszej oceny powiatowy urząd pracy bierze pod uwagę informację przedłożoną przez:

- 1) agencję – której elementem jest opinia trenera pracy współpracującego z osobą uprawnioną dotycząca działań podejmowanych w stosunku do tej osoby oraz zasadności lub braku zasadności kontynuowania działań wobec niej przez agencję;
- 2) osobę uprawnioną – dotycząca działań podejmowanych wobec niej przez agencję oraz zasadności lub braku zasadności kontynuowania tych działań.

7. Pierwsza ocena kończy się wydaniem przez powiatowy urząd pracy rekomendacji:

- 1) kontynuacji – umożliwiającej kontynuację etapu 1 zatrudnienia wspomaganego w stosunku do osoby uprawnionej przez okres nie dłuższy niż wskazany w art. 8 ust. 1 lub
- 2) zakończenia – uniemożliwiającej kontynuowanie zatrudnienia wspomaganego przez agencję w stosunku do osoby uprawnionej.

8. Powiatowy urząd pracy wydając rekomendację:

1) kontynuacji – może zawrzeć w niej wskazanie działań, które agencja powinna podjąć w stosunku do osoby uprawnionej;

2) zakończenia – zawiera w niej:

a) uzasadnienie oraz

b) wskazania, których realizacja umożliwi osobie uprawnionej powrót do zatrudnienia wspomaganego.

9. Wskazania, o których mowa w ust. 8 pkt 2 lit. b mogą być sformułowane po zasięgnięciu opinii trenera pracy lub agencji, która realizowała zatrudnienie wspomagane na rzecz osoby uprawnionej.

10. Rekomendację doręcza się osobie uprawnionej, agencji realizującej zatrudnienie wspomagane na jej rzecz oraz wojewodzie.

**Art. 12.** 1. Jeżeli od dnia dokonania pierwszej oceny a przed upływem terminu, o którym mowa w art. 8 ust. 1 osoba uprawniona nie znalazła się na etapie 2 zatrudnienia wspomaganego, powiatowy urząd pracy niezwłocznie dokonuje kolejnej oceny osoby uprawnionej, zwanej „drugą oceną”.

2. Druga ocena obejmuje okres 24 miesięcy od dnia zawarcia umowy pomiędzy agencją a osobą uprawnioną.

3. Dokonując drugiej oceny powiatowy urząd pracy bierze pod uwagę informację przedłożoną przez:

1) agencję – której elementem jest opinia trenera pracy współpracującego z osobą uprawnioną dotycząca działań podejmowanych w stosunku do tej osoby oraz zasadności lub braku zasadności ponownego udzielania tej osobie wsparcia w formie zatrudnienia wspomaganego;

2) osobę uprawnioną – dotycząca działań podejmowanych wobec niej przez agencję.

4. Druga ocena kończy się wydaniem przez powiatowy urząd pracy rekomendacji uniemożliwiającej kontynuowanie zatrudnienia wspomaganego na rzecz osoby uprawnionej.

5. Powiatowy urząd pracy wydając rekomendację, o której mowa w ust. 4, zawiera w niej uzasadnienie oraz wskazania, których realizacja umożliwi osobie uprawnionej powrót do zatrudnienia wspomaganego.

6. Wskazania, o których mowa w ust. 5 mogą być sformułowane po zasięgnięciu opinii trenera pracy lub agencji, która realizowała zatrudnienie wspomagane na rzecz osoby uprawnionej.

7. Rekomendację doręcza się osobie uprawnionej, agencji która realizowała zatrudnienie wspomaganie na jej rzecz oraz wojewodzie.

**Art. 13.** 1. Do okresów, o których mowa w art. 11 ust. 2 i art. 12 ust. 1 nie wlicza się okresów udokumentowanej niezdolności do pracy, za który na podstawie odrębnych przepisów pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia lub przysługują im zasiłki z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa.

2. Osoby uprawnione, z wyjątkiem odbywających leczenie w zakładzie leczenia odwykowego, są obowiązane do przedstawienia zaświadczeń o niezdolności do pracy wskutek choroby lub opieki nad chorym członkiem rodziny na druku określonym odrębnymi przepisami.

**Art. 14.** 1. Osoba uprawniona, niezależnie od etapu na którym się znajduje, może zrezygnować z realizacji na jej rzecz zatrudnienia wspomaganego.

2. Na wniosek osoby uprawnionej uzasadniony istotnymi okolicznościami, wojewoda może przenieść osobę uprawnioną do kontynuowania zatrudnienia wspomaganego w innej agencji. Przepisy art. 7–13 oraz art. 55 stosuje się odpowiednio.

3. W przypadku utraty statusu lub zaprzestania realizacji zatrudnienia wspomaganego przez agencję wojewoda może przenieść osoby uprawnione do kontynuowania zatrudnienia wspomaganego w innej agencji. Przepisy art. 7–13 oraz art. 55 stosuje się odpowiednio.

4. Dokonując czynności, o których mowa w ust. 2 lub 3 wojewoda bierze pod uwagę liczbę wolnych miejsc w agencjach.

**Art. 15.** Umowa, o której mowa w art. 9 ust. 1 rozwiązuje się w przypadku:

- 1) naruszenia przez agencję lub osobę uprawnioną jej warunków;
- 2) upływu okresów, o których mowa odpowiednio w art. 8 ust. 1–3;
- 3) naruszenia warunku, o którym mowa w art. 8 ust. 4 pkt 2;
- 4) wydania rekomendacji zakończenia, o której mowa w art. 11 ust. 7 pkt 2;
- 5) gdy okres, o których mowa w art. 13 ust. 1 trwa dłużej niż 3 miesiące;
- 6) naruszenia przez agencję zakazu, o którym mowa w art. 3 ust. 3;
- 7) rozwiązania zawartego przez osobę uprawnioną, w ramach realizacji zatrudnienia wspomaganego, stosunku pracy;
- 8) zrezygnowania przez osobę uprawnioną z realizowania w stosunku do niej zatrudnienia wspomaganego;
- 9) nieprzestrzegania przez osobę uprawnioną regulaminu agencji;



10) przynajmniej trzykrotnej odmowy uczestniczenia przez osobę uprawnioną w proponowanych przez agencję w ramach realizacji zatrudnienia wspomaganego formach wsparcia.

**Art. 16. 1.** Powiatowy urząd pracy może ponownie skierować osobę uprawnioną spełniającą warunki, o których mowa w art. 2 ust. 2, do zatrudnienia wspomaganego w przypadku:

- 1) upływu ważności wydanego jej uprzednio skierowania;
  - 2) rozwiązania z nią stosunku pracy zawartego w ramach zatrudnienia wspomaganego;
  - 3) zrealizowania wskazań, o których mowa w art. 11 ust. 8 pkt 2 lit. b albo w art. 12 ust. 5, gdy otrzymała rekomendację, o których mowa w art. 11 ust. 7 pkt 2 lub w art. 12 ust. 4
- z zastrzeżeniem art. 4 ust. 4.

2. Przepisy art. 4 ust. 1–3, 5 i 6 oraz art. 5–15 stosuje się odpowiednio.

3. Po ponownym otrzymaniu skierowania, w przypadkach o których mowa w ust. 1 pkt 2 lub 3, osoba uprawniona może uczestniczyć w etapie 1 zatrudnienia wspomaganego wyłącznie raz.

### **Rozdział 3**

#### **Agencja zatrudnienia wspomaganego**

**Art. 17. 1.** Do zadań agencji należy:

- 1) realizacja zatrudnienia wspomaganego zgodnie z przepisami ustawy, w szczególności poprzez:
  - a) organizację pracy trenerów pracy i innych specjalistów włączonych w realizację zatrudnienia wspomaganego;
  - b) wspieranie trenera pracy w realizacji zadań przewidzianych ustawą, zwłaszcza w zakresie pozyskiwania potencjalnych klientów i ich pracodawców,
  - c) zapewnienie oraz organizację pracy innych specjalistów zaangażowanych w proces zatrudnienia wspomaganego,
  - d) dokonywanie, nie rzadziej niż co pół roku, okresowych ocen osoby uprawnionej znajdującej się na etapie 3 zatrudnienia wspomaganego, pozwalających sprawdzać poziom jej zaangażowania i motywacji;
- 2) współpraca z podmiotami zewnętrznymi realizującymi lub mogącymi realizować zatrudnienie wspomagane, w tym w szczególności wojewodą, powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy oraz pracodawcami;
- 3) prowadzenie działań promocyjno-informacyjnych dotyczących zatrudnienia wspomaganego.

2. Agencja nie może pobierać opłat od osób uprawnionych na rzecz których realizuje zatrudnienie wspomagane.

3. Za organizację zatrudnienia wspomaganego w agencji odpowiada koordynator.

**Art. 18.** 1. Agencja nabywa status z dniem wpisu do rejestru agencji, zwanego dalej „rejestrem”, prowadzonego przez wojewodę właściwego ze względu na siedzibę podmiotu wnioskującego o wpis.

2. Rejestr zawiera informację o liczbie wolnych miejsc w agencjach.

3. Rejestr jest jawny i prowadzony w systemie teleinformatycznym.

**Art. 19.** 1. Podmiot ubiegający się o wpis do rejestru, powinien spełniać następujące warunki:

- 1) posiadać w składzie personelu co najmniej dwóch trenerów pracy, psychologa, doradcę zawodowego, pośrednika pracy, koordynatora oraz w razie potrzeby zapewniać odpowiednio tłumacza języka migowego lub tłumacza-przewodnika osoby głuchoniewidomej;
- 2) dysponować lokalem, w którym będzie realizować zatrudnienie wspomagane;
- 3) nie posiadać zaległości z tytułu podatków, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych, o ile był obowiązany do ich opłacania.

2. Lokal, o którym mowa w ust. 1 pkt 2 powinien:

- 1) odpowiadać przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 2) uwzględniać potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie stanowisk pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniać wymagania dostępności.

**Art. 20.** 1. Wojewoda dokonuje wpisu do rejestru na podstawie pisemnego wniosku o wpis do rejestru, zwany dalej „wnioskiem”, złożonego przez podmiot zamierzający prowadzić agencję, zawierającego następujące dane:

- 1) oznaczenie podmiotu ubiegającego się o wpis;
- 2) adres i siedzibę podmiotu, adres do korespondencji oraz adres lokalu, o którym mowa w art. 19 ust. 1 pkt 2, wraz z nazwą gminy, powiatu i województwa oraz numerem telefonu;
- 3) oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności;
- 4) numer identyfikacji podatkowej NIP, o ile podmiot taki posiada;
- 5) numer wpisu w Krajowym Rejestrze Sądowym, o ile podmiot taki posiada;
- 6) adres poczty elektronicznej, o ile podmiot taki posiada.

2. Wniosek powinien zawierać datę wypełnienia oraz podpis osoby uprawnionej do reprezentowania podmiotu, ze wskazaniem imienia i nazwiska oraz pełnionej funkcji.

3. Wraz z wnioskiem, o którym mowa w ust. 1, podmiot:

1) składa oświadczenie następującej treści:

„Oświadczam, że:

1) dane zawarte we wniosku o wpis do rejestru agencji są kompletne i zgodne z prawdą;

2) znane mi są i spełniam warunki prowadzenia agencji określone w ustawie z dnia .... o zatrudnieniu wspomaganym (Dz. U. ...);

3) jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia; klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań.”;

2) przedstawia do wglądu lub składa kopię:

a) dokumentów potwierdzających spełnianie warunków, o których mowa w ust. 1 pkt 4 i 5, art. 2 pkt 1 oraz art. 19 ust. 1 i 2;

b) dowodu wniesienia opłaty, o której mowa w art. 27.

4. Oświadczenie powinno również zawierać:

1) oznaczenie podmiotu je składającego oraz adres i jego siedziby;

2) oznaczenie miejsca i datę złożenia oświadczenia;

3) podpis osoby uprawnionej do reprezentowania podmiotu, ze wskazaniem imienia i nazwiska oraz pełnionej funkcji.

**Art. 21.** Wniosek może być złożony w postaci elektronicznej. Wniosek składany w postaci elektronicznej zawiera dane w ustalonym formacie elektronicznym, zawarte we wzorze wniosku, o którym mowa w art. 43 oraz powinien być opatrzony:

1) kwalifikowanym podpisem elektronicznym albo

2) podpisem potwierdzonym profilem zaufanym ePUAP.

**Art. 22.** 1. Wpisowi do rejestru podlegają dane, o których mowa w art. 20 ust. 1 oraz data dokonania wpisu.

2. Wpisem do rejestru jest również wykreślenie albo zmiana wpisu.

3. Wojewoda prostuje z urzędu wpis do rejestru zawierający oczywiste błędy.

**Art. 23.** Przed dokonaniem wpisu do rejestru wojewoda może dokonać sprawdzenia:

1) danych podanych we wniosku,

2) spełnienia warunków określonych w art. 2 pkt 1 i art. 19

– w celu stwierdzenia, czy podmiot spełnia warunki do prowadzenia agencji.

**Art. 24.** 1. Wojewoda jest obowiązany dokonać wpisu podmiotu do rejestru w terminie 7 dni od dnia w którym wniosek do niego wpłynął.

2. Jeżeli wojewoda nie dokona wpisu w terminie, o którym mowa w ust. 1, a od dnia wpływu wniosku upłynęło 14 dni, podmiot może rozpocząć działalność. Nie dotyczy to przypadku, gdy podmiot został wezwany do uzupełnienia wniosku o wpis nie później niż przed upływem 7 dni od dnia jego wpływu do wojewody. W takiej sytuacji termin, o którym mowa w zdaniu pierwszym, biegnie odpowiednio od dnia wpływu uzupełnienia wniosku o wpis.

**Art. 25.** 1. Wojewoda wydaje certyfikat o dokonaniu wpisu podmiotu do rejestru, zwany dalej „certyfikatem”.

2. Certyfikat powinien zawierać następujące dane:

- 1) nazwę podmiotu;
- 2) adres i siedzibę podmiotu;
- 3) numer w rejestrze;
- 4) datę dokonania wpisu do rejestru;
- 5) datę dokonania pierwszego wpisu do rejestru w przypadku wydania certyfikatu z powodu zmiany oznaczenia podmiotu lub adresu lub siedziby podmiotu.

**Art. 26.** 1. Wojewoda dokonuje zmiany wpisu w rejestrze oraz wydaje uwzględniający te zmiany certyfikat w przypadku otrzymania wniosku o zmianę wpisu w rejestrze dotyczącego zmiany danych, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 1 i 2, w zakresie zmiany oznaczenia podmiotu oraz adresu lub siedziby podmiotu.

2. Zmiana adresu lub siedziby podmiotu podlega wpisowi do rejestru prowadzonego przez wojewodę, który będzie właściwy po zmianie. W razie niewłaściwego przekazania wniosku o zmianę wpisu dotyczącego zmiany adresu lub siedziby, wojewoda przekazuje niezwłocznie akta ewidencyjne do wojewody właściwego ze względu na nową siedzibę podmiotu.

3. Właściwość miejscowa wojewody nie ulega zmianie w przypadku zgłoszenia przez podmiot zmiany adresu lub siedziby podmiotu do innego województwa, przed zakończeniem postępowania administracyjnego w sprawie wpisu do rejestru.

**Art. 27.** 1. Wydanie certyfikatu podlega opłacie w wysokości 200 zł, stanowiącej przychód urzędu wojewódzkiego, właściwego ze względu na siedzibę podmiotu.

2. Opłata, o której mowa w ust. 1, nie podlega zwrotowi w razie wydania przez wojewodę odmowy wpisu do rejestru w przypadkach, o których mowa w art. 28.

3. Wydanie certyfikatu w przypadkach, o których mowa w art. 26 ust. 1, jest zwolnione z opłaty, o której mowa w ust. 1.

**Art. 28.** Wojewoda odmawia, w drodze decyzji, wpisu podmiotu do rejestru, w przypadku gdy:

- 1) podmiot nie uzupełnił wniosku lub nie wniósł opłaty, o której mowa art. 27 ust. 1, po uprzednim wezwaniu podmiotu do uzupełnienia wniosku w terminie 7 dni od dnia otrzymania wezwania;
- 2) w wyniku dokonanego sprawdzenia, o którym mowa w art. 23 pkt 1, stwierdzono niezgodności danych we wniosku ze stanem faktycznym po uprzednim wezwaniu podmiotu do złożenia wyjaśnień w tej sprawie w terminie 7 dni od dnia otrzymania wezwania;
- 3) podmiot nie spełnia któregokolwiek z warunków, o których mowa w art. 2 pkt 1 lub art. 19;
- 4) podmiot wykreślono z rejestru w przypadkach, o których mowa w art. 29 ust. 1 pkt 3–7, w okresie 3 lat poprzedzających złożenie wniosku o wpis do rejestru;
- 5) podmiot został założony i jest prowadzony przez osobę fizyczną, która poprzednio dopuściła się naruszenia przepisów ustawy, skutkującego wykreśleniem z rejestru podmiotu prowadzonego przez tę osobę, w przypadkach, o których mowa w art. 29 ust. 1 pkt 3–7, w okresie 3 lat poprzedzających złożenie wniosku o wpis do rejestru;
- 6) podmiot wpisany do rejestru ponownie wystąpił z wnioskiem o dokonanie wpisu do rejestru.

**Art. 29. 1.** Wojewoda wykreśla, w drodze decyzji, podmiot wpisany do rejestru w przypadku:

- 1) pisemnego wniosku podmiotu;
- 2) postawienia podmiotu w stan likwidacji lub ogłoszenia upadłości;
- 3) wydania decyzji o zakazie wykonywania działalności, o której mowa w art. 31 ust. 1;
- 4) nieusunięcia przez podmiot, w wyznaczonym terminie, naruszeń warunków prowadzenia agencji określonych w art. 2 pkt 1 lub art. 19;
- 5) złożenia przez podmiot oświadczenia, o którym mowa w art. 20 ust. 3 pkt 1, wniosku o zmianę wpisu, o którym mowa w art. 26 ust. 1, lub przekazania informacji, o której mowa w art. 36 ust. 2 pkt 2 lub w art. 37 ust. 7 niezgodnych ze stanem faktycznym;
- 6) nieprzedstawienia dokumentów, o których mowa w art. 37 ust. 7;
- 7) niezgodności danych w rejestrze ze stanem faktycznym po uprzednim wezwaniu podmiotu do złożenia wyjaśnień w tej sprawie w terminie 7 dni od dnia otrzymania wezwania;
- 8) uzyskania informacji z Krajowego Rejestru Sądowego o wykreśleniu.

2. Do wniosku, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, przepis art. 21 stosuje się odpowiednio.

**Art. 30.** 1. W przypadku wydania decyzji o wykreśleniu z rejestru, wpis następuje, gdy decyzja stanie się ostateczna.

2. Dla podmiotu wpisanego do rejestru wojewoda prowadzi akta ewidencyjne, obejmujące w szczególności dokumenty stanowiące podstawę wpisu.

3. W postępowaniu administracyjnym w sprawach dotyczących wpisu do rejestru organem wyższego stopnia jest minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego.

**Art. 31.** 1. Wojewoda wydaje decyzję o zakazie wykonywania przez podmiot działalności objętej wpisem, gdy stwierdzi naruszenie przez podmiot warunków wymaganych do prowadzenia agencji, określonych w art. 2 pkt 1 lub art. 19.

2. Decyzja, o której mowa w ust. 1, podlega natychmiastowemu wykonaniu.

3. W przypadku wydania decyzji, o której mowa w ust. 1, wojewoda z urzędu wykreśla podmiot z rejestru.

**Art. 32.** Podmiot, który wykreślono z rejestru, może uzyskać ponowny wpis do tego rejestru nie wcześniej niż po upływie 3 lat od dnia wydania decyzji, o której mowa w art. 31 ust. 1.

**Art. 33.** 1. Wojewoda doręcza pisma podmiotowi wpisanemu do rejestru wyłącznie na adres do korespondencji podany we wpisie do tego rejestru.

2. Jeżeli podmiot, o którym mowa w ust. 1, nie dokona zmiany wpisu do rejestru w przypadku zmiany adresu, doręczenie pisma pod dotychczasowy adres do korespondencji ma skutek prawny.

**Art. 34.** 1. Wojewoda przeprowadza w agencjach kontrole:

1) doraźne;

2) okresowe – nie rzadziej niż co dwa lata

– w zakresie przestrzegania przepisów ustawy, w szczególności w art. 2 pkt 1 lub art. 19.

2. Wojewoda co najmniej raz na pół roku pozyskuje z systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, przy wykorzystaniu systemów teleinformatycznych prowadzonych przez ministra właściwego do spraw pracy, dane, o których mowa w art. 50 ust. 14a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, w celu ustalenia, czy agencje, świadczące zatrudnienie wspomagane mają zaległości z tytułu niepłacenia składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych oraz

Fundusz Emerytur Pomostowych, o ile były obowiązane do ich opłacania.

3. Wojewoda może pozyskać od organów Krajowej Administracji Skarbowej przy wykorzystaniu systemów teleinformatycznych prowadzonych przez ministra właściwego do spraw pracy, informacje o zaległościach agencji z tytułu podatków, w celu ustalenia okoliczności, o których mowa w art. 19 ust. 1 pkt 3 w zakresie nie posiadania zaległości z tytułu podatków.

**Art. 35.** 1. Wojewoda przekazuje ministrowi właściwemu do spraw pracy w postaci elektronicznej zbiorczą informację z województwa dotyczącą informacji, o których mowa w art. 38 ust. 1, w terminie do dnia 31 marca każdego roku, za rok poprzedni.

2. Informacja, o której mowa w ust. 1, powinna również zawierać dane o liczbie:

- 1) podmiotów posiadających wpis do rejestru na koniec okresu sprawozdawczego;
- 2) decyzji o wykreśleniu podmiotu z rejestru, w tym z powodu nieprzestrzegania warunków prowadzenia agencji;
- 3) decyzji o zakazie wykonywania przez podmiot działalności objętej wpisem, w tym z powodu naruszenia warunków prowadzenia agencji, określonych w art. 2 pkt 1 lub art. 19;
- 4) decyzji o odmowie wpisu do rejestru;
- 5) przeprowadzonych kontroli, w tym liczbę stwierdzonych przypadków nieprzestrzegania warunków prowadzenia agencji.

**Art. 36.** 1. Agencja jest obowiązana złożyć wniosek o zmianę wpisu w rejestrze w przypadku zmiany danych, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 1 i 2, w terminie 14 dni od dnia ich powstania; przepis art. 20 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

2. Agencja ma obowiązek informowania wojewody o:

- 1) zaprzestaniu działalności;
- 2) zawieszeniu albo wznowieniu wykonywania działalności gospodarczej na podstawie przepisów dotyczących zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej – w terminie 14 dni od dnia zaprzestania, zawieszenia albo wznowienia wykonywania tej działalności; przepis art. 20 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

3. Do wniosku o zmianę wpisu, o którym mowa w ust. 1 oraz informacji, o której mowa w ust. 2, przepis art. 21 stosuje się odpowiednio.

**Art. 37.** 1. Agencja ustala regulamin działania agencji.

2. Regulamin określa w szczególności:

- 1) tworzenie indywidualnego profilu zawodowego oraz planu działania;
- 2) prowadzenie ewidencji godzin udzielonego wsparcia;

- 3) sposób prowadzenia współpracy z pracodawcami;
- 4) prowadzenie ewidencji godzin współpracy z pracodawcami;
- 5) sposób przechowywania dokumentacji.

3. Indywidualny profil zawodowy zawiera wypracowaną we współpracy z osobą uprawnioną, diagnozę jej preferencji i predyspozycji zawodowych, kompetencji społecznych, potrzeb współpracy z jej środowiskiem.

4. Plan działania zawiera określenie sposobu realizacji zatrudnienia wspomaganego z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb i predyspozycji osoby uprawnionej, w szczególności uwzględniający sposób budowania motywacji do uczestniczenia w zatrudnieniu wspomaganym, współpracy ze środowiskiem osoby uprawnionej, planu nabywania przez nią niezbędnych kompetencji społecznych oraz planu jej wsparcia w rozwoju zawodowym.

5. Ewidencja godzin udzielonego wsparcia oraz ewidencja godzin współpracy z pracodawcami zawiera:

- 1) datę, godzinę, liczbę jednostek czasu poświęconego na jedno zadanie;
- 2) podpis realizatora zadania i osoby uprawnionej lub wskazanie przyczyny braku podpisu – w przypadku ewidencji godzin udzielonego wsparcia;
- 3) podpis realizatora zadania i pracodawcy lub wskazanie przyczyny braku podpisu – w przypadku ewidencji godzin współpracy z pracodawcami.

6. Wojewoda, w ramach kontroli, o której mowa w art. 34 ust. 1 ocenia regulamin agencji pod względem rzetelności, zupełności i celowości.

7. W przypadku wątpliwości co do treści regulaminu lub jego braku, wojewoda wzywa agencję do przedłożenia w terminie 7 dni od dnia doręczenia wezwania dokumentów potwierdzających sposób realizacji zatrudnienia wspomaganego.

**Art. 38.** 1. Agencja ma obowiązek przedstawiania wojewodzie informacji o działalności agencji w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku za rok poprzedni – zawierającej w szczególności:

- 1) liczbę osób uprawnionych, objętych wsparciem agencji, ze wskazaniem ich stopnia i rodzaju niepełnosprawności oraz etapu zatrudnienia wspomaganego, na którym się znajdują;
- 2) liczbę osób, które podjęły pracę za pośrednictwem agencji według grup elementarnych zawodów zgodnie z obowiązującą klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy;
- 3) liczbę pracodawców oraz innych osób korzystających ze wsparcia agencji.



2. W przypadku konieczności zmiany informacji o działalności agencji, o której mowa w ust. 1, agencja przedstawia wojewodzie zmienioną informację w terminie do dnia 1 marca danego roku.

3. Do informacji, o której mowa w ust. 1 i 2, przepis art. 21 stosuje się odpowiednio.

**Art. 39.** Agencja przetwarza następujące dane osób uprawnionych oraz osób, o których mowa w art. 7 ust. 2:

- 1) stopień oraz symbol przyczyny niepełnosprawności;
- 2) imię, nazwisko, PESEL lub inny numer identyfikacyjny;
- 3) adres do korespondencji;
- 4) adres poczty elektronicznej lub numer telefonu, o ile osoba uprawniona je posiada;
- 5) informacje o wykształceniu, przebytych kursach lub szkoleniach;
- 6) informacje o przebiegu kariery zawodowej;
- 7) informacje o preferencjach zawodowych.

**Art. 40.** Agencja jest zobowiązana przechowywać wszystkie dokumenty niezbędne do wykazania spełniania warunków wymaganych do wykonywania działalności objętej wpisem do rejestru, w tym kopie orzeczeń potwierdzających niepełnosprawność osób uprawnionych, przez cały okres posiadania wpisu do rejestru oraz przez okres pięciu lat od końca roku, w którym nastąpiło wykreślenie podmiotu z rejestru.

**Art. 41.** W dokumentach, ogłoszeniach i ofertach agencja jest obowiązana umieszczać numer wpisu do rejestru.

**Art. 42.** Agencja jest zobowiązana do niezwłocznego zwrócenia osobie, na rzecz której świadczy lub świadczyła zatrudnienie wspomagane, na jej pisemny wniosek, złożonych przez nią oryginałów dokumentów, w szczególności dokumentów potwierdzających posiadane wykształcenie, kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe.

**Art. 43.** Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego określi, w drodze rozporządzenia, wzór wniosku o wpis do rejestru, wzory certyfikatów, a także wzory składanych informacji, mając na względzie tworzenie warunków do rozwoju agencji oraz zapewnienie bezpieczeństwa klientów agencji.

## **Rozdział 4**

### **Trener pracy**

**Art. 44.** 1. Do zadań trenera pracy należy:

- 1) wyszukiwanie osób niepełnosprawnych potencjalnie mogących uczestniczyć w etapie 1 zatrudnienia wspomaganego i wspieranie ich w podjęciu aktywności zawodowej;
- 2) realizowanie zatrudnienia wspomaganego w stosunku do osób uprawnionych zgodnie z przepisami ustawy;
- 3) współpraca z podmiotami zewnętrznymi realizującymi lub mogącymi realizować zatrudnienie wspomagane, w tym w szczególności wojewodą, powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy oraz pracodawcami;
- 4) wsparcie osoby uprawnionej w miejscu pracy i poza nim.

2. Jeden trener pracy nie może realizować zatrudnienia wspomaganego dla więcej niż 10 osób uprawnionych w tym samym czasie.

**Art. 45.** 1. Listę prowadzi wojewoda właściwy ze względu na miejsce zamieszkania osoby wnioskującej o wpis.

2. Lista jest jawna i obejmuje:

- 1) imię i nazwisko oraz numer PESEL, jeżeli został nadany lub inny numer identyfikacyjny trenera pracy;
- 2) datę dokonania wpisu na listę.

3. Wojewoda publikuje listę w Biuletynie Informacji Publicznej urzędu wojewódzkiego w terminie 7 dni od dnia dokonania wpisu.

4. Trener pracy ma obowiązek niezwłocznego poinformowania wojewody o zmianie danych, o których mowa w ust. 2 pkt 1.

**Art. 46.** 1. Warunkiem uzyskania wpisu na listę jest złożenie z wynikiem pozytywnym egzaminu.

2. Egzamin składający się z części pisemnej i ustnej organizuje wojewoda nie rzadziej niż raz na pół roku.

3. Egzamin poprzedzony jest szkoleniem, organizowanym przez wojewodę.

4. Do egzaminu może przystąpić osoba, która złożyła:

- 1) wniosek zawierający imię, nazwisko, datę urodzenia, numer PESEL, jeżeli został nadany, lub inny numer identyfikacyjny oraz adres do korespondencji;
- 2) dokumenty potwierdzające co najmniej wykształcenie średnie oraz co najmniej dwuletnie doświadczenie z zakresu:
  - a) rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych,
  - b) integracji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym;

3) dowód uiszczenia opłaty w wysokości 10% minimalnego wynagrodzenia za pracę pracowników określonego na podstawie odrębnych przepisów, zwanego dalej „minimalnym wynagrodzeniem”, stanowiącej dochód urzędu wojewódzkiego, właściwego ze względu na miejsce zamieszkania osoby wnioskującej o wpis;

4) zaświadczenie o odbyciu szkolenia w okresie dwóch lat przed dniem złożenia wniosku.

5. Wojewoda, dokonuje wpisu trenera pracy na listę oraz wydaje mu zaświadczenie o wpisie w terminie 14 dni od dnia złożenia egzaminu z wynikiem pozytywnym. Przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego stosuje się odpowiednio.

6. Od decyzji o odmowie wpisu trenera pracy na listę przysługuje wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy. Decyzja wywołuje skutki od jej uprawomocnienia się.

**Art. 47.** 1. Wniosek, o którym mowa w art. 46 ust. 3 pkt 1 może być złożony w postaci elektronicznej.

2. Wniosek składany w postaci elektronicznej zawiera dane w ustalonym formacie elektronicznym, zawarte we wzorze wniosku, o którym mowa w art. 49 oraz powinien być opatrzony:

- 1) kwalifikowanym podpisem elektronicznym albo
- 2) podpisem potwierdzonym profilem zaufanym ePUAP.

**Art. 48.** 1. Wojewoda skreśla trenera pracy z listy:

- 1) na wniosek trenera pracy;
- 2) z urzędu lub na wniosek agencji:
  - a) jeżeli trener pracy swym działaniem lub zaniechaniem działał na szkodę osób uprawnionych albo agencji, chyba że celem jego działania lub zaniechania była ochrona prawnie chronionych interesów innych osób albo interesu publicznego,
  - b) w przypadku śmierci trenera pracy,
  - c) w przypadku ograniczenia trenerowi pracy zdolności do czynności prawnych.

2. Od decyzji o wykreśleniu z listy przysługuje wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy. Decyzja wywołuje skutki od jej uprawomocnienia się.

3. Warunkiem wpisu na listę osoby skreślonej z listy na podstawie ust. 1 pkt 1 lub ust. 1 pkt 2 lit. a jest ponowne złożenie egzaminu z wynikiem pozytywnym.

4. W przypadku ponownego wpisu na listę, wpis o skreśleniu z podaniem jego podstawy jest jawny.

5. Drugie skreślenie z listy na podstawie ust. 1 pkt 2 lit. a wyłącza prawo do ponownego przystąpienia do egzaminu.

**Art. 49.** Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) tryb przeprowadzania egzaminu,
  - 2) zakres umiejętności i wiedzy sprawdzanej podczas egzaminu,
  - 3) wzór zaświadczenia o wpisie na listę
- kierując się zapewnieniem odpowiedniego poziomu kwalifikacji i umiejętności trenerów pracy oraz zapewnieniem efektywności nabywania przez nich uprawnień do wykonywania czynności określonych w ustawie.

## **Rozdział 5**

### **Nadzór i koordynacja**

**Art. 50.** Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, zwany dalej „Pełnomocnikiem”, sprawuje nadzór i koordynację w postaci:

- 1) zapewnienia jednolitość stosowania przepisów ustawy w szczególności przez udzielanie wyjaśnień dotyczących ich stosowania;
- 2) organizowania szkolenia pracowników urzędu wojewódzkiego w zakresie zatrudnienia wspomaganego;
- 3) żądać od podmiotów, realizujących zadania z zakresu ustawy, informacji, dokumentów i sprawozdań okresowych dotyczących realizowanych zadań określonych w ustawie;
- 4) upowszechniania informacji o agencjach;
- 5) możliwości opracowywania standardów w zakresie realizacji zadań określonych w ustawie.

**Art. 51.** Do zadań wojewody należy:

- 1) sprawowanie nadzoru nad realizacją zatrudnienia wspomaganego przez powiatowe urzędy pracy oraz agencje;
- 2) dokonywanie okresowych i doraźnych kontroli agencji, o których mowa w art. 34 ust. 1;
- 3) organizowanie i finansowanie szkoleń pracowników urzędu wojewódzkiego i powiatowych urzędów pracy w zakresie zatrudnienia wspomaganego;
- 4) przedkładanie Pełnomocnikowi zbiorczych informacji półrocznych dotyczących realizacji zatrudnienia wspomaganego oraz ilości wpisów i skreśleń dokonanych na liście, o której mowa w art. 2 pkt 3 w terminie do dnia 31 marca każdego roku, za rok poprzedni;

- 5) współpraca z podmiotami zaangażowanymi w realizację zatrudnienia wspomaganego;
- 6) prowadzenie rejestru agencji zatrudnienia wspomaganego;
- 7) prowadzenie listy trenerów pracy.

**Art. 52.** 1. Do zadań powiatowego urzędu pracy należy:

- 1) przekazywanie agencji informacji niezbędnych do prawidłowej realizacji zatrudnienia wspomaganego, w tym również dotyczących wolnych ofert pracy oraz możliwości skorzystania przez osoby uprawnione z usług i instrumentów rynku pracy;
- 2) współpraca z podmiotami zaangażowanymi w realizację zatrudnienia wspomaganego.

2. Starosta, może w formie pisemnej, upoważnić, na wniosek dyrektora powiatowego urzędu pracy innych pracowników tego urzędu do załatwiania w imieniu starosty spraw, w tym wydawania decyzji lub postanowień w trybie przepisów o postępowaniu administracyjnym.

## **Rozdział 6**

### **Finansowanie zatrudnienia wspomaganego**

**Art. 53.** 1. Zatrudnienie wspomagane finansowane jest ze środków Solidarnościowego Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych, zwanego dalej Funduszem.

2. Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego na wniosek wojewody przekazuje na wyodrębniony rachunek bankowy urzędu wojewódzkiego środki Funduszu z przeznaczeniem na finansowanie kosztów zatrudnienia wspomaganego.

3. Podstawą przekazywania środków, o których mowa w ust. 1, jest umowa zawarta między ministrem właściwym do spraw zabezpieczenia społecznego a wojewodą.

4. Umowa powinna określać w szczególności wysokość środków oraz tryb ich przekazywania i rozliczania.

**Art. 54.** 1. Zatrudnienie wspomagane realizowane jest na zlecenie wojewody.

2. Do zlecenia zadania, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

3. Wojewoda zleca realizację zatrudnienia wspomaganego co najmniej jednej agencji, w terminie 30 dni od dnia, w którym liczba ważnych skierowań wydanych na terenie województwa wynosi co najmniej 10.

**Art. 55.** 1. Agencja może uzyskać dofinansowanie realizacji zatrudnienia wspomaganego w danym roku kalendarzowym, zwane dalej „dofinansowaniem”, po złożeniu wniosku o dofinansowanie do wojewody właściwego ze względu na siedzibę agencji.

2. Wojewoda rozpatruje wniosek o dofinansowanie zgodnie z przepisami Kodeksu postępowania administracyjnego.

3. Odmowa dofinansowania lub ustalenie kwoty dofinansowania w wysokości 0 zł wymaga wydania decyzji.

4. W terminie 14 dni od dnia pozytywnego rozpatrzenia wniosku wojewoda zawiera z agencją umowę o dofinansowanie określającą maksymalną roczną kwotę dofinansowania.

5. Kwota bazowa dofinansowania, zwana dalej „kwotą bazową”, wynosi:

- 1) 75% minimalnego wynagrodzenia – w przypadku osób uprawnionych spełniających w dniu wydania skierowania warunek, o którym mowa w art. 2 pkt 2 lit. a tiret pierwsze i drugie;
- 2) 60% minimalnego wynagrodzenia – w przypadku osób uprawnionych spełniających w dniu wydania skierowania warunek, o którym mowa w art. 2 pkt 2 lit. a tiret trzecie.

6. Maksymalna roczna kwota dofinansowania stanowi dwunastokrotność sumy iloczynów:

- 1) 100% kwoty bazowej oraz liczby osób uprawnionych znajdujących się na etapie 1 zatrudnienia wspomaganego w okresie do 12 miesięcy włącznie od dnia zawarcia umowy pomiędzy agencją a osoba uprawnioną;
- 2) 60% kwoty bazowej oraz liczby osób uprawnionych znajdujących się na etapie 1 zatrudnienia wspomaganego w okresie powyżej 12 miesięcy od dnia zawarcia umowy;
- 3) 150% kwoty bazowej oraz liczby osób uprawnionych znajdujących się na etapie 2 zatrudnienia wspomaganego;
- 4) 25% kwoty bazowej oraz liczby osób uprawnionych znajdujących się na etapie 3 zatrudnienia wspomaganego;
- 5) 100% kwoty bazowej oraz przewidywanej i uzgodnionej z wojewodą liczby nowych osób uprawnionych.

7. Kwotę, o której mowa w ust. 6, zwiększa się o kwotę stanowiącą iloczyn 10% kwoty bazowej oraz liczby osób uprawnionych, które w danym roku przeszły z etapu 0 do etapu 1.

8. Kwotę, o której mowa w ust. 6, pomniejsza się:

- 1) proporcjonalnie do liczby miesięcy od początku roku do miesiąca poprzedzającego miesiąc złożenia wniosku o dofinansowanie;
- 2) o iloczyn tej kwoty oraz dodatniej różnicy pomiędzy 0,25 a ilorazem:
  - a) liczby osób znajdujących się na etapie 2 w okresie 12 miesięcy od dnia zawarcia umowy z agencją i
  - b) ogólnej liczby osób uprawnionych objętych usługą zatrudnienia wspomaganego

– z tym że pomniejszeń dokonuje się z uwzględnieniem efektywności poprzedników prawnych agencji.

9. W terminie do 20. dnia miesiąca następującego po miesiącu realizacji zatrudnienia wspomaganego agencja przedstawia wojewodzie wystąpienie o wypłatę dofinansowania za poprzedni miesiąc, zwane dalej „wystąpieniem”.

10. W terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy wojewoda wypłaca agencji transzę wstępną dofinansowania w kwocie równej 1/12 maksymalnej rocznej kwoty dofinansowania.

11. W terminie 7 dni od dnia otrzymania wystąpienia wojewoda wypłaca dofinansowanie za dany miesiąc, z zastrzeżeniem ust. 10, w kwocie stanowiącej sumę iloczynów:

- 1) liczby osób uprawnionych znajdujących się na etapie 1 zatrudnienia wspomaganego w okresie 12 miesięcy od dnia zawarcia umowy pomiędzy agencją a osoba uprawnioną i 100% kwoty bazowej;
- 2) liczby osób uprawnionych znajdujących się na etapie 1 zatrudnienia wspomaganego w okresie 12 miesięcy począwszy od dnia następującego po upływie ostatniego dnia okresu, o którym mowa w pkt 1 i 60% kwoty bazowej;
- 3) liczby osób uprawnionych na etapie 2 zatrudnienia wspomaganego i 150% kwoty bazowej;
- 4) liczby osób uprawnionych na etapie 3 zatrudnienia wspomaganego i 25% kwoty bazowej.

12. Liczbę osób uprawnionych, o których mowa w ust. 6, ustala się w wartościach przeciętnych miesięcznych dzieląc liczbę dni objęcia osoby uprawnionej zatrudnieniem wspomaganym przez liczbę dni kalendarzowych w miesiącu.

13. Suma transzy wstępnej i wypłaconego dofinansowania za poszczególne miesiące danego roku nie może przekroczyć:

- 1) maksymalnej rocznej kwoty dofinansowania;
- 2) kwoty kosztów zatrudnienia wspomaganego osób uprawnionych uwzględnionych w wystąpieniu, w części, w której koszty te nie są finansowane ze środków publicznych na innej podstawie.

14. Za okres udokumentowanej niezdolności do pracy, o którym mowa w art. 13 ust. 1 dofinansowanie nie przysługuje.

15. Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego określi w drodze rozporządzenia wzór wniosku o zawarcie umowy dofinansowania oraz wzór wystąpienia o wypłatę środków.

**Art. 56.** 1. Środki, o których mowa w art. 55, podlegają zwrotowi w kwocie wykorzystanej niezgodnie z przeznaczeniem, pobranej w nadmiernej wysokości lub ustalonej w wyniku kontroli w zakresie stwierdzonych nieprawidłowości, określonej w drodze decyzji nakazującej zwrot wypłaconych środków wraz z odsetkami naliczonymi od tej kwoty, od dnia jej otrzymania, w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych.

2. Zwrotu, o którym mowa w ust. 1, dokonuje się w terminie 3 miesięcy od dnia otrzymania wezwania do zapłaty lub ujawnienia okoliczności powodujących obowiązek zwrotu.

3. Jeżeli środki zostały wypłacone w wysokości niższej od należnej, kwotę stanowiącą różnicę między kwotą należną a kwotą wypłaconą, wypłaca się wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych w terminie 3 miesięcy od dnia przedłożenia żądania wypłaty tej kwoty lub ujawnienia okoliczności powodujących obowiązek jej wypłacenia.

4. Odsetek nie nalicza się w przypadku gdy wystąpienie okoliczności powodujących obowiązek zwrotu lub wypłaty środków było niezależne od zobowiązanego do zapłaty.

5. Zwrotowi nie podlegają należności umorzone, chyba że w wyniku kontroli stwierdzono niezgodne z prawem ich umorzenie.

**Art. 57.** 1. Na wniosek dłużnika lub strony umowy, o której mowa w art. 55 ust. 4 wojewoda może:

- 1) umorzyć w części lub w całości należności pieniężne mające charakter cywilnoprawny, w drodze decyzji, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, lub
- 2) rozłożyć na raty spłatę tych należności lub odroczyć termin ich płatności, w drodze umowy – w przypadku uzasadnionym ważnym interesem dłużnika, interesem publicznym, względami gospodarczymi lub społecznymi, lub innymi przyczynami zasługującymi na uwzględnienie, w szczególności w razie całkowitej nieściągalności.

2. Rozłożenie na raty spłaty należności pieniężnych lub odroczenie terminu ich płatności może nastąpić jednokrotnie. Całkowity okres spłaty należności nie może być dłuższy niż dziesięć lat od dnia zawarcia umowy, o której mowa w ust. 1 pkt 2.

3. Od należności pieniężnych, które rozłożono na raty lub odroczone termin ich płatności, nie nalicza się odsetek za zwłokę począwszy od następnego dnia po dniu wpływu wniosku, o którym mowa w ust. 1.

4. W przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 2, ustala się opłatę prolongacyjną, obliczoną jako iloczyn kwoty należności rozłożonej na raty lub której termin został odroczonej oraz stawki prolongacyjnej.



5. Stawka prolongacyjna jest równa sumie 200% podstawowej stopy oprocentowania kredytu lombardowego, ustalonej zgodnie z przepisami o Narodowym Banku Polskim, i 2%, z tym że stawka ta nie może być niższa niż 8% ani od stopy oprocentowania kredytu, który dłużnik mógłby uzyskać na zasadach rynkowych.

6. Opłata, o której mowa w ust. 4 stanowi przychód Funduszu.

5. W razie uchybienia któremukolwiek z terminów zapłaty należności określonych w umowie ulega ona rozwiązaniu, a należność staje się natychmiast wymagalna wraz z odsetkami naliczonymi w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych.

6. Przepisy art. 67b i art. 67d § 1 i 2 Ordynacji podatkowej stosuje się odpowiednio.

**Art. 58.** 1. Środki Funduszu mogą być przeznaczone na pokrycie kosztów obsługi zadań w wysokości faktycznie poniesionej, nie więcej niż:

- 1) 0,5% środków przekazanych na realizację zadania – w przypadku wojewodów;
- 2) ilorazu liczby 2% kwoty środków przekazanych na realizację zatrudnienia wspomaganego w województwie i liczby powiatowych urzędów pracy w województwie – w przypadku powiatowych urzędów pracy.

2. Wojewoda przekazuje środki Funduszu powiatowemu urzędowi na wyodrębniony rachunek bankowy.

3. Środki Funduszu mogą być przeznaczone w szczególności na:

- 1) pomoc i doradztwo trenera pracy powiatowemu urzędowi pracy w zakresie oceny zasadności skierowania do zatrudnienia wspomaganego oraz dokonywania ocen osób uprawnionych
- 2) zakup lub amortyzację sprzętu oraz zakup materiałów biurowych dla powiatowego urzędu pracy, niezbędnych i bezpośrednio związanych z realizacją zatrudnienia wspomaganego;
- 3) koszty wynagrodzeń zasadniczych oraz składek na ubezpieczenia społeczne od wypłaconych kosztów wynagrodzeń zasadniczych pracowników powiatowego urzędu pracy realizujących zadania związane z obsługą zatrudnienia wspomaganego.

## **Rozdział 7**

### **Dostępność**

**Art. 59.** 1. Podmioty, o których mowa w ustawie, prowadzą działania oraz postępowania, o których mowa w ustawie, w sposób dostępny dla osób niepełnosprawnych.

2. Dodatkowe zastosowanie przez składającego w dokumentach sporządzanych lub składanych na podstawie ustawy albo w procesie zatrudnienia wspomaganego lub w

postępowaniach prowadzonych w sprawach unormowanych w ustawie, fotokodów, w tym kodów QR, oznaczeń lub etykiet ułatwiających identyfikację dokumentu, w tym etykiet dźwiękowych i etykiet pisanych alfabetem Braille'a, w celu ułatwienia identyfikacji części lub całości treści wniosku, nie wyłącza ważności lub rzetelności dokumentu ani uznania dokumentu za zgodny ze wzorem.

3. W przypadku udostępniania dokumentów, o których mowa w ustawie, lub innych zasobów w postaci elektronicznej, podmioty określone w ust. 1 uwzględniają wymagania Web Content Accessibility Guidelines (WCAG 2.0) co najmniej na poziomie AA.

4. Podmioty określone w ust. 1 mogą wzywać do przedstawienia niezbędnych dokumentów potwierdzających dane zawarte w składanych dokumentach lub dokumentów dotyczących zabezpieczenia zwrotu środków udzielanych na podstawie ustawy. Warunkiem skuteczności wezwania w formie dokumentu elektronicznego lub innego wezwania dotyczącego przedstawienia dokumentu sporządzanego elektronicznie, choćby był przedstawiony staroście w postaci pisemnej, jest uwzględnienie wymagań Web Content Accessibility Guidelines (WCAG 2.0) na poziomie co najmniej AA odpowiednio przez wezwanie lub zasób służący do sporządzenia dokumentu.

5. Prowadząc postępowanie podmiot, o którym mowa w ust. 1, nie bierze pod uwagę:

- 1) wezwań niespełniających warunków określonych w ust. 4 oraz skutków ich niewykonania lub niewłaściwego wykonania przez składającego;
- 2) zastosowanych fotokodów, oznaczeń lub etykiet ułatwiających identyfikację dokumentów złożonych przez składającego.

6. Warunkiem rozliczenia środków publicznych jest spełnienie warunków, o których mowa w ust. 1–5.

## **Rozdział 8**

### **Przepisy przejściowe i końcowe**

**Art. 60.** 1. W okresie dwóch lat od dnia wejścia w życie ustawy, za trenera pracy uważa się osobę, która wykonywała zadania odpowiadające zadaniom trenera pracy w rozumieniu niniejszej ustawy w okresie co najmniej dwóch lat przed dniem wejścia w życie ustawy.

2. Wpis trenera pracy, o którym mowa w ust. 1, na listę następuje w terminie 7 dni od dnia złożenia wniosku. Przepisy art. 46 ust. 5 i 6 stosuje się odpowiednio.

**Art. 61.** Osoby uprawnione, które przed dniem wejścia w życie ustawy podjęły zatrudnienie przy wsparciu trenera pracy, mogą być objęte odpowiednimi działaniami z zakresu zatrudnienia wspomaganego na podstawie niniejszej ustawy.

**Art. 62.** W roku 2020 i latach następnych wojewoda zleca realizację zatrudnienia wspomaganego agencjom, u których co najmniej 25% osób, o których mowa w art. 2 pkt 2 lit. a tiret pierwsze i drugie, w okresie 12 miesięcy od momentu zawarcia umowy pomiędzy agencją a osobą uprawnioną, zakończyło etap 2 w roku poprzedzającym rok zlecenia usługi.

**Art. 63.** W sprawach nieunormowanych przepisami ustawy stosuje się Kodeks postępowania administracyjnego, Kodeks cywilny oraz Kodeks pracy.

**Art. 64.** Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2020 r.

## UZASADNIENIE

### **I. Potrzeba i geneza regulacji**

Projekt ustawy o zatrudnieniu wspomaganym przedkładany jest przez Rząd RP jako jedno z kluczowych rozwiązań, uzupełniających dotychczas funkcjonujący system wspierania aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce.

Wydanie ustawy odpowiada na potrzebę konieczności objęcia szczególnym wsparciem tych grup osób niepełnosprawnych, które mają największe trudności w samodzielnym znalezieniu, podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia.

Projekt jest regulacją wyjątkowo ważną i długo wyczekiwaną przez środowisko osób niepełnosprawnych, ich rodziny, opiekunów oraz wszystkich, którzy w tym akcie prawnym widzą realną i skuteczną możliwość przyjscia z pomocą osobom, które samodzielnie i bez odpowiedniego wsparcia nie podejmą zatrudnienia. Stanowi on odpowiedź nie tylko na postulaty dotyczące konieczności zapewnienia osobom niepełnosprawnym godnego życia ale jest również wyrazem solidarności społecznej, która poprzez aktywizację zawodową znajduje odzwierciedlenie w konkretnych działaniach i zindywidualizowanym wsparciu.

Projekt jednoznacznie wpisuje się w cele strategiczne Rady Ministrów, zbieżne z priorytetami *Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju*, przede wszystkim w aspekcie włączenia społecznego i reintegracji zawodowej. Przygotowane rozwiązanie wynika również z *Mapy drogowej budowy systemu wsparcia osób niepełnosprawnych i ich rodzin*, zaprezentowanej przez panią Elżbietę Rafalską, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i panią Teresę Czerwińską, Minister Finansów w dniu 15 maja 2018 r. Wskazane jest ono wprost w *Pakiecie społecznej odpowiedzialności*, stanowiącym drugi filar Mapy. Wpisuje się również w jej trzeci filar, jakim jest *Program Dostępność+*, poprzez umożliwianie osobom niepełnosprawnym równych szans w osiąganiu pozycji społecznej i zawodowej oraz możliwości samodzielnego funkcjonowania i udziału w tak istotnej sferze życia jaką jest praca.

Jest to regulacja, której idei wdrożenia przyświeca, do tej pory nigdzie tak wprost nie wyartykułowany, cel niedyskryminowania w zatrudnieniu osób z najcięższymi niepełnosprawnościami. To ustawa, która w najwyższym stopniu oddaje ducha egalitaryzmu, równości szans i inkluzji społecznej. Jest zgodna zarówno z postanowieniami Konwencji

z dnia 13 grudnia 2006 r. o prawach osób niepełnosprawnych<sup>1</sup>, jak i Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.<sup>2</sup> Podejmuje próbę uregulowania kwestii, która nie posiada własnej materii, a która bez takiej regulacji, nie może być realizowana w sposób stały i stabilny a tym samym efektywny.

Zatrudnienie wspomagane, jako forma i metoda zatrudnienia w pełni wpisuje się w postanowienia Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Daje osobom niepełnosprawnym ze schorzeniami szczególnymi możliwość skorzystania z profesjonalnego doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy i szkolenia w miejscu pracy z poszanowaniem godności oraz prawa do dokonywania wolnego wyboru. Wykorzystanie tej metody zapewnia indywidualne i kompleksowe wsparcie w procesie poszukiwania i utrzymania zatrudnienia, z uwzględnieniem potrzeb grupy osób niepełnosprawnych, do której jest kierowane.

Regulacje zawarte w projekcie ustawy o zatrudnieniu wspomaganym są wynikiem pogłębionych analiz i wieloletnich prac, prowadzonych przez Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Rozpoczęły się one w 2010 r. zorganizowaniem ogólnopolskiej konferencji – przeglądu dotychczasowych dobrych praktyk i doświadczeń w tym zakresie. Dorobek konferencji zawarty został w publikacji pn. *Zatrudnienie wspomagane. Materiały konferencyjne*<sup>3</sup>. Kolejne prace toczyły się w ramach roboczych spotkań przedstawicieli Biura Pełnomocnika ze specjalistami w dziedzinie zatrudnienia wspomaganego, bezpośrednio zaangażowanymi w proces jego realizacji. Podczas spotkań omawiano propozycje definicji zatrudnienia wspomaganego, zadania i miejsce trenera pracy w realizacji tego instrumentu oraz grupę beneficjentów, do których tego rodzaju pomoc ma być kierowana. Dalszym krokiem był realizowany (w okresie od 1 listopada 2013 r. do 31 lipca 2014 r.) przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (dalej również jako: PFRON) w partnerstwie z Polską Organizacją Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, Polskim Forum Osób Niepełnosprawnych oraz KARE Promoting Inclusion for People With Intellectual Disabilities projekt systemowy pn. *Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych*. Celem projektu było opracowanie, przetestowanie i wdrożenie ujednoliconych procedur rekrutacji i szkolenia osób, które udzielałyby profesjonalnej i indywidualnej pomocy osobom niepełnosprawnym w wejściu i utrzymaniu się na rynku

---

<sup>1</sup> Dz. U. z 2012 r. poz. 1169 ze zm.

<sup>2</sup> Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.

<sup>3</sup> Publikacja dostępna pod adresem: <http://niepelnosprawni.gov.pl/container/publikacje/zatrudnienie-osob-niepelnosprawnych/zatrudnienie-wspomagane.-materiały-konferencyjne.pdf>, dostęp: 15 marca 2019 r.

pracy (trenerów pracy). Produktami finalnymi projektu są: zestaw narzędzi do rekrutacji, szkolenia oraz monitorowania i zarządzania pracą trenera pracy<sup>4</sup>. Działania podejmowane przez resort pracy w kolejnych latach skupiały się na przygotowaniu założeń do ustawy a także ich szerokich konsultacjach z gronem potencjalnych interesariuszy. Założenia były omawiane m.in. z Krajową Radą Konsultacyjną do Spraw Osób Niepełnosprawnych<sup>5</sup>, przedstawicielami pracodawców osób niepełnosprawnych i zakładów aktywności zawodowej (czerwiec 2018 r.). Były również przedmiotem konsultacji w trakcie projektu pn. *Konsultacje+* (realizowanego w okresie od 1 marca 2017 r. do 31 marca 2018 r.); licznie reprezentowaną podczas nich grupą były osoby niepełnosprawne i ich bezpośrednie otoczenie.

Proponowane w projekcie rozwiązania, czerpią także z doświadczeń płynących z wykorzystywania metody zatrudnienia wspomaganego w działaniach prowadzonych – w przeważającej mierze przez organizacje pozarządowe – w ramach projektów i programów, w tym realizowanych w ramach zadań zleczanych<sup>6</sup>. Wynikają z nich przede wszystkim

---

<sup>4</sup> Produkty oraz opracowania powstałe w trakcie projektu dostępne są pod adresem: <https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/projekty/projekty-ue/program-operacyjny-kap/zakonczone-projekty/trener-pracy-jako-spos/>, dostęp: 15 marca 2019 r.

<sup>5</sup> Krajowa Rada Konsultacyjna do Spraw Osób Niepełnosprawnych jest organem opiniodawczo-doradczym Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych. Jest forum współpracy przedstawicieli organów administracji rządowej, samorządu terytorialnego i organizacji pozarządowych na rzecz osób niepełnosprawnych.

<sup>6</sup> Model zatrudnienia wspomaganego był wielokrotnie wykorzystywany m.in.:

1) w ramach realizacji zadań zleczanych organizacjom pozarządowym na podstawie art. 36 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 511 z późn. zm.) oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 lutego 2008 r. w sprawie rodzajów zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych zleczanych fundacjom oraz organizacjom pozarządowym (Dz. U. Nr 29, poz. 172 z późn. zm.);

2) w programie celowym Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych pn. „Trener pracy – zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych” realizowanego w latach 2007–2010. Program adresowany był do osób niepełnosprawnych wymagających podczas wykonywania pracy pomocy innych osób i z tego powodu napotykających trudności w znalezieniu zatrudnienia. Wśród beneficjentów najliczniejszą grupę stanowiły osoby niepełnosprawne umysłowo – ponad połowa wszystkich beneficjentów w każdym roku realizacji programu, drugą co do wielkości grupą były osoby chore psychicznie stanowiące ponad 30% wszystkich beneficjentów. Przy realizacji programu zatrudniono około 200 trenerów pracy, którzy w latach 2007–2010 udzielili osobom niepełnosprawnym łącznie blisko 560 tys. godzin wsparcia. Efekt projektu było znalezienie zatrudnienia przez 1002 osoby niepełnosprawne u 689 pracodawców na terenie całej Polski, zarówno na chronionym jak i otwartym rynku pracy;

3) w projektach współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, realizowanych przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w partnerstwie z organizacjami pozarządowymi, np.:

a) „Wsparcie osób z zaburzeniami psychicznymi na rynku pracy II” (okres realizacji: 06.2011 – 03.2013),

b) „4 Kroki – Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy II” (okres realizacji: 02.2010 – 12.2012),

c) „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II – Weź sprawy w swoje ręce” (okres realizacji: 03.2010 – 12.2012),

rekomendacje dotyczące indywidualizacji podejścia do pracy z poszczególnymi grupami osób niepełnosprawnych oraz zasad jej realizacji i długości wsparcia niezbędnego dla skutecznej aktywizacji beneficjentów, którym udzielano pomocy.

Działania resortu pracy, dotyczące wprowadzenia do porządku prawnego zatrudnienia wspomaganego, podejmowane były więc krokowo, w sposób zmierzający do przygotowania aktu, który spójnie, całościowo i kompleksowo ureguje to zagadnienie. Projektując przedmiotową ustawę starano się uwzględnić uwagi zgłaszane podczas konsultacji, dobre praktyki, doświadczenia i narzędzia wypracowane w ramach realizowanych projektów i programów, a także standardy międzynarodowe w tym zakresie.

## **II. Cele i założenia**

Obecnie stopa bezrobocia zbliża się do poziomu uznawanego za naturalny dla polskiej gospodarki, zatem coraz mniejsza staje się grupa osób, które mogą zmienić status z osoby bezrobotnej na pracującą. W tej sytuacji istnieje konieczność sięgnięcia po dotychczas niewykorzystane zasoby rynku pracy – osoby biernie zawodowo, w tym również, osoby niepełnosprawne, jako że jednym z najczęściej spotykanych powodów pozostawania w bierności zawodowej jest choroba lub niesprawność.

Głównym celem projektu ustawy o zatrudnieniu wspomaganym jest włączenie w rynek pracy osób niepełnosprawnych biernych i nieaktywnych zawodowo, które bez szczególnego – zindywidualizowanego i kompleksowego wsparcia, samodzielnie nie podejmą zatrudnienia.

### **2.1. Aktywizacja osób niepełnosprawnych o szczególnych potrzebach**

Osoby z orzeczoną niepełnosprawnością nie stanowią jednorodnej grupy na rynku pracy. Według danych pochodzących z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny, wśród populacji osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w III kwartale 2018 r. najniższe współczynniki aktywności zawodowej i zatrudnienia zanotowano wśród osób o znacznym stopniu niepełnosprawności – odpowiednio: 11,2% (współczynnik aktywności zawodowej) i 10,7% (wskaźnik zatrudnienia). W tej grupie stopa bezrobocia wyniosła – 4,8%. Wśród osób o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności wymienione wyżej wskaźniki wyniosły odpowiednio:

---

d) „Wsparcie osób z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym (w tym z zespołem Downa i/lub niepełnosprawnościami sprzężonymi) oraz głębokim stopniem upośledzenia umysłowego II” (okres realizacji: 01.2011 – 12.2012),

e) „Wsparcie osób z autyzmem II” (okres realizacji: 12.2011 – 09.2013),

f) „Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy III” (okres realizacji: 01.09.2012 – 31.08.2014).

32,3%, 30,2%, i 6,7%, natomiast wśród osób o lekkim stopniu niepełnosprawności – 42,6%, 39,4% i 7,5%<sup>7</sup>.

Co więcej, nie tylko stopień niepełnosprawności ma negatywny wpływ na sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy, lecz także rodzaj i przyczyna niepełnosprawności. Według danych z powiatowych urzędów pracy wśród grupy niepełnosprawnych zarejestrowanych jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy powyżej 12 miesięcy figurowało łącznie 72 305 osób z czego 55,7% stanowiły osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności, 39% osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, a 5,3% osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności<sup>8</sup>. 15,8% wszystkich niepełnosprawnych zarejestrowanych jako bezrobotni i poszukujący pracy niepozostający w zatrudnieniu stanowiły osoby z chorobami psychicznymi<sup>9</sup>.

Wiele z tych osób niejednokrotnie chce być zaangażowanymi w działalność zarobkową, nie są one jednak w stanie przezwyciężyć barier związanych z podjęciem pracy.

Warto tu także wspomnieć, że znaczącym problemem, cechującym zbiorowość osób niepełnosprawnych, jest bierność zawodowa. Jest ona tym większa im wyższy stopień niepełnosprawności<sup>10</sup> oraz cięższy, bardziej złożony jej charakter.

## **2.2. Cele szczegółowe**

Koncepcja zatrudnienia wspomaganego zrodziła się na świecie na przełomie lat 70. i 80. XX wieku<sup>11</sup>. Początkowo została opracowana po to, by wesprzeć w znalezieniu pracy osoby z niepełnosprawnością intelektualną, które ze względu na swoje ograniczenia – wynikające ze specyfiki niepełnosprawności, samodzielnie nie były w stanie podołać takiemu wyzwaniu. Szybko okazało się, że metoda ta jest skuteczna również w stosunku do innych grup osób niepełnosprawnych, które podobnie jak osoby z niepełnosprawnością intelektualną, mają znaczące trudności w samodzielnym podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia. Zatrudnienie wspomagane miało stanowić alternatywę dla rehabilitacji zawodowej, realizowanej w stosunku do osób z ciężkimi/złożonymi niepełnosprawnościami, najczęściej w zakładach

---

<sup>7</sup> Według danych GUS BAEL za III kwartał 2018 r., tablica 6.1. Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym według stopnia niepełnosprawności.

<sup>8</sup> Szczegółowe zawarto w Tabeli nr 4. Osoby niepełnosprawne zarejestrowane jako bezrobotne oraz poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu według stopnia niepełnosprawności (I połowa 2018 r.) [w:] *Metodologia sporządzenia oceny skutków regulacji do projektu ustawy o zatrudnieniu wspomaganym*.

<sup>9</sup> Szczegóły zawarto w Tabeli nr 3. Osoby niepełnosprawne zarejestrowane jako bezrobotne oraz poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu według typu schorzeń (I połowa 2018 r.) [w:] *Metodologia sporządzenia oceny skutków regulacji do projektu ustawy o zatrudnieniu wspomaganym*.

<sup>10</sup> Por. *Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych – raport końcowy*, Warszawa 2017, s. 27.

<sup>11</sup> *Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego. Broszura informacyjna i standardy jakości*, Warszawa 2013, s. 14.



pracy chronionej lub państwowych instytucjach opiekuńczych<sup>12</sup>. Rozwiązanie to skupiało się na nowatorskim założeniu umożliwienia pracy osobie z głęboką niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy, na równi z innymi osobami, za wynagrodzeniem, jednak przy odpowiednim wsparciu – zarówno jej, jak i pracodawcy, u którego miała ona podjąć pracę<sup>13</sup>.

Projektowana ustawa, wpisując się w pierwotne założenia idei zatrudnienia wspomaganego, podejmuje próbę zaktywizowania szczególnie trudnej grupy osób niepełnosprawnych, tej, której problem bierności dotyka częściej niż pozostałych osób niepełnosprawnych.

Mimo znacznej puli środków wydatkowanych rokrocznie z budżetu PFRON na aktywizację zawodową w dalszym ciągu zatrudnialność osób niepełnosprawnych, zwłaszcza tych z najcięższymi schorzeniami, odbiega od poziomu przeciętnego dla krajów Unii Europejskiej. Występowanie choroby lub niepełnosprawności bardzo często przyczynia się również do porzucenia pracy. W związku z tym należy poszukiwać rozwiązań stanowiących odpowiedź na te wyzwania.

Zadaniem projektowanej ustawy jest więc przede wszystkim walkę z biernością zawodową osób niepełnosprawnych posiadających schorzenia szczególnie utrudniające podjęcie aktywności zawodowej – upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe, chorobę psychiczną, epilepsję, choroby narządu wzroku, zaburzenia mowy i choroby słuchu.

Celem jej jest również zapewnienie stałości finansowania zatrudnienia wspomaganego, co w przypadku osób ze szczególnymi schorzeniami (takimi m.in. jak choroba psychiczna czy upośledzenie umysłowe) jest niezbędne do podjęcia przez nie aktywności zawodowej.

Celami szczegółowymi projektu, oprócz wyżej wskazanych, są również:

- udzielenie wsparcia osobom niepełnosprawnym z grup szczególnie zagrożonych wykluczeniem i ze względu na głęboką niepełnosprawność pozostających poza rynkiem pracy;
- umożliwienie osobom niepełnosprawnym, które do tej pory ze względu na swoje szczególne potrzeby, związane ze stopniem i rodzajem niepełnosprawności, były nieaktywne zawodowo, podjęcia pracy w odpowiednich, dopasowanych do ich potrzeb i możliwości warunkach, przy wsparciu wykwalifikowanego personelu.

---

<sup>12</sup> *Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego. Broszura informacyjna i standardy jakości*, Warszawa 2013, s. 14.

<sup>13</sup> *Szansa na więcej możliwości. Christy Lynch: wykład o zatrudnieniu wspomaganym*, red. B.E. Abramowska, Warszawa 2007, s. 26-27.

Przesłanki te brane były pod uwagę przy projektowaniu rozwiązań ustawowych, w tym związanych z grupą docelową, zakładanymi efektami i wskaźnikami.

Projekt ujednotwi ponadto standardy świadczenia usługi i określa ramy czasowe trwania poszczególnych etapów zatrudnienia wspomaganego. Określa też warunki jakie powinien spełnić kandydat na trenera pracy. Wprowadza również mechanizmy doprecyzowujące standardy pracy trenera pracy.

### **2.3. Zatrudnienie wspomagane w systemie wspierania osób niepełnosprawnych**

W polskim systemie prawa zatrudnienie wspomagane nie jest aktualnie uregulowane. Ustawa o rehabilitacji przewiduje jednak mechanizm finansowania zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych – na podstawie art. 36 – w ich ramach przewidziany jest również komponent związany z zatrudnieniem wspomaganym. Zadania te mogą być realizowane na zlecenie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, samorządu województwa lub powiatu przez fundacje oraz organizacje pozarządowe. Rozwiązanie to nie jest jednak wystarczające, nie zapewnia bowiem stałości finansowania usługi. Z uwagi na beneficjentów zatrudnienia wspomaganego (przede wszystkim osoby z chorobą psychiczną, upośledzeniem umysłowym, całościowymi zaburzeniami rozwojowymi), pożądane jest zagwarantowanie stabilności i ciągłości udzielanego wsparcia.

Zatrudnienie wspomagane ma być formą aktywizacji zawodowej, która uzupełni dotychczas istniejące rozwiązania z zakresu rehabilitacji zawodowej. System rehabilitacji zawodowej, kompleksowo uregulowany został ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 511 z późn. zm.), zwanej dalej również ustawą o rehabilitacji (...). Ustawa ta przewiduje szereg instrumentów wsparcia adresowanych zarówno do osób niepełnosprawnych jak i do pracodawców zatrudniających bądź zainteresowanych zatrudnieniem tych osób. Nie mają one jednak co do zasady charakteru zindywidualizowanego i są jednakowe dla wszystkich potencjalnych beneficjentów.

W ramach istniejącego systemu rehabilitacji zawodowej, z którego korzystają osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności, stopniu niepełnosprawności lub równoważne, funkcjonują liczne instrumenty aktywizacji zawodowej. Wśród nich wyróżnić można instrumenty skierowane bezpośrednio do osób niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu takie jak:

– możliwość podjęcia szkoleń, staży, przygotowania zawodowego dorosłych, prac interwencyjnych czy studiów podyplomowych (oraz inne wskazane w art. 11 ustawy o rehabilitacji (...))

a także instrumenty wsparcia skierowane do osób niepełnosprawnych zainteresowanych podjęciem lub prowadzącym działalność gospodarczą, jak:

– jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej lub wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej,

– dofinansowanie do 50% oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie tej działalności,

– refundacji składek na ubezpieczenia społeczne dla osób niepełnosprawnych prowadzących działalność gospodarczą lub rolniczą.

Ponadto, istnieją również instrumenty wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych, skierowane do pracodawców zatrudniających lub zainteresowanych zatrudnieniem takich osób. Do instrumentów tych należą:

– miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego;

– zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy;

– zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej;

– zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego;

– zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy oraz szkolenia pracownika pomagającego;

– zwolnienie z wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych<sup>14</sup>.

Co do zasady instrumenty wspierania zatrudniania osób niepełnosprawnych, nie są zróżnicowane pod względem rodzaju i przyczyny niepełnosprawności danej osoby, poza następującymi wyjątkami:

– możliwe jest obniżenie wymaganego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w przypadku zatrudnienia osoby posiadającej jedno z następujących schorzeń<sup>15</sup>: chorobę

---

<sup>14</sup> Poszczególne instrumenty wspierania zatrudniania osób niepełnosprawnych uregulowane zostały odpowiednio w art. 11-13, 21, 22, 26-26d i 41 ustawy o rehabilitacji (...).

<sup>15</sup> Pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy jest zobowiązany dokonywać miesięcznych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, w wysokości kwoty stanowiącej iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Z wpłat, o których mowa powyżej zwolnieni są pracodawcy, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 6%. Natomiast zgodnie z art. 21 ust. 7 ustawy o rehabilitacji (...) oraz rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 września 1998 r. w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżenia (Dz. U. Nr 124,

Parkinsona, stwardnienie rozsiane, paraplegię, tetraplegię, hemiplegię, znaczne upośledzenie widzenia (ślepotę) oraz niedowidzenie, głuchotę i głuchoniemotę, nosicielstwo wirusa HIV oraz chorobę AIDS, epilepsję, przewlekłe choroby psychiczne, upośledzenie umysłowe, miastenię, późne powikłania cukrzycy;

– pracodawcy przysługuje dodatek do kwoty bazowej dofinansowania do wynagrodzenia w wysokości 600 zł, jeżeli zatrudni pracownika niepełnosprawnego w stosunku do którego orzeczono<sup>16</sup>: chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomego;

– możliwe jest wystawianie przez pracodawców, cechujących się zwiększoną koncentracją osób niepełnosprawnych w tym o schorzeniach szczególnych, ulg we wpłatach na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych<sup>17</sup>.

Należy ponadto wskazać, że oprócz wyżej wymienionych instrumentów aktywizacji, rehabilitacja zawodowa prowadzona jest również w:

- 1) zakładach pracy chronionej<sup>18</sup> oraz
- 2) zakładach aktywności zawodowej.

Ze względu na grupę osób, które mogą być w nich zatrudniane oraz cel i miejsce w systemie rehabilitacji zawodowej, szczególną uwagę należy zwrócić na zakłady aktywności

---

poz. 820 z późn. zm.) możliwe jest obniżenie powyższego wskaźnika poprzez zatrudnianie osób niepełnosprawnych ze szczególnymi rodzajami schorzeń.

<sup>16</sup> Artykuł 26a ust. 1b ustawy o rehabilitacji (...).

<sup>17</sup> Zgodnie z art. 22 ustawy o rehabilitacji (...) wpłaty na PFRON ulegają obniżeniu z tytułu zakupu produkcji lub usługi, z wyłączeniem handlu, odpowiednio wytworzonej lub świadczonej przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, który osiąga wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do:

- 1) znacznego stopnia niepełnosprawności lub
- 2) umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych  
- w wysokości co najmniej 30%.

<sup>18</sup> Zakładem pracy chronionej (zgodnie z art. 28 ustawy o rehabilitacji (...)) jest pracodawca, któremu wojewoda przyznał ten status w formie decyzji administracyjnej. O status prowadzącego zakład pracy chronionej może ubiegać się każdy pracodawca, który:

- 1) prowadzi działalność gospodarczą przez okres co najmniej 12 miesięcy,
- 2) zatrudnia nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy,
- 3) osiąga przez okres minimum 6 miesięcy wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości:  
– co najmniej 50%, w tym co najmniej 20% ogółu zatrudnionych stanowić muszą osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;  
– co najmniej 30% w przypadku gdy pracodawca zatrudnia osoby niewidome lub psychicznie chore, albo upośledzone umysłowo zaliczone do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
- 4) obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy chronionej muszą odpowiadać przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz muszą uwzględniać potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy oraz pomieszczeń higienicznosanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniać wymagania dostępności do nich;
- 5) musi zostać zapewniona doraźna i specjalistyczna opieka medyczna, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne.

Na koniec czerwca 2018 r. istniało 975 zakładów pracy chronionej, które zatrudniały 153 430 osób w tym 120 157 osób niepełnosprawnych.

zawodowej. Zgodnie z art. 29 ustawy o rehabilitacji (...) gmina, powiat oraz fundacja, stowarzyszenie lub inna organizacja społeczna, której statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych, może utworzyć wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo jednostkę i uzyskać dla tej jednostki status zakładu aktywności zawodowej, jeżeli:

1) co najmniej 70% ogółu osób zatrudnionych w tej jednostce stanowią osoby niepełnosprawne, w szczególności skierowane do pracy przez powiatowe urzędy pracy:

a) zaliczone do znacznego stopnia niepełnosprawności,

b) zaliczone do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną, w tym osób, w stosunku do których rada programowa, warsztatu terapii zajęciowej, zajęła stanowisko uzasadniające podjęcie zatrudnienia i kontynuowanie rehabilitacji zawodowej w warunkach pracy chronionej<sup>19</sup>.

Na dzień 31 grudnia 2018 r. w Polsce funkcjonowało 116 zakładów aktywności zawodowej, w których zatrudnienie znajdowały 6 663 osoby, z czego 5 034 stanowiły osoby niepełnosprawne zaliczone do znacznego stopnia niepełnosprawności lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub autyzm.

Zatrudnienie wspomagane wpisuje się w system rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, nie tylko w kontekście regulacji funkcjonujących na gruncie ustawy o rehabilitacji (...) ale również rozwiązań przewidzianych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>20</sup>, zwłaszcza w kontekście usług i instrumentów rynku pracy<sup>21</sup> z których korzystać mogą osoby niepełnosprawne bezrobotne.

#### **2.4. Inne formy interwencji**

Oceniając konieczność podjęcia interwencji legislacyjnej rozważano możliwości przygotowania i wdrożenia rządowego programu dotyczącego zatrudnienia wspomagane. Dokonane w tym zakresie analizy, nie przyniosły jednak pozytywnego rezultatu – działania pozalegislacyjne nie są w stanie znacząco zmniejszyć problemu bierności zawodowej osób niepełnosprawnych z projektowanej grupy docelowej. W szczególności nie jest wystarczające wykorzystywanie zatrudnienia wspomagane w ramach interwencji pozalegislacyjnej.

---

<sup>19</sup> Pozostałe warunki konieczne do uzyskania statusu a następnie prowadzenia zakładu aktywności zawodowej uregulowane są w art. 29 ustawy o rehabilitacji (...) oraz rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 lipca 2012 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz. U. z 2012 r. poz. 850).

<sup>20</sup> Dz. U. z 2018 r., poz. 1265.

<sup>21</sup> Por. rozdziały 10 i 11 ustawy o promocji (...).

Dotychczasowe doświadczenia z przeprowadzonych programów i projektów, związane z realizacją zatrudnienia wspomaganego, wskazują na konieczność prawnego uregulowania tej formy wsparcia, w tym uregulowania zawodu trenera pracy, statusu agencji zatrudnienia wspomaganego oraz grupy beneficjentów, którzy w ramach usługi obejmowani będą wsparciem.

Zastosowanie rozwiązań legislacyjnych pozwoli nie tylko na umocowanie prawne zatrudnienia wspomaganego i usług trenera pracy w systemie rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudniania osób niepełnosprawnych, ale także zagwarantuje ciągłość udzielania wsparcia, która jest niezwykle ważna dla powodzenia współpracy, opartej na wzajemnym zaufaniu, trenera i klienta – osoby niepełnosprawnej.

Ciągłości takiej nie gwarantują natomiast programy Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, mające co do zasady charakter fakultatywny i czasowy. Realizacja programów nie zapewnia również stabilności i ciągłości finansowania, które dla powodzenia tak szczególnego zadania, jak zatrudnienie wspomaganego, jest niezwykle istotna. Prowadzone analizy pozwoliły potwierdzić tezę, że osoby niepełnosprawne z projektowanej grupy docelowej, bez ciągłego i stabilnego wsparcia trenera pracy, szybko tracą zatrudnienie, wracając do grona osób bezrobotnych lub biernych zawodowo. Przygotowanie aktu prawnego w takiej sytuacji jest więc zasadnym i racjonalnym rozwiązaniem.

Proponowana interwencja legislacyjna wymagać jednak będzie pozalegisłacyjnych działań wspierających, do których zaliczyć można m.in. kampanie informacyjne dotyczące zatrudnienia wspomaganego, skierowane głównie do osób niepełnosprawnych i organizacji pozarządowych – potencjalnych kandydatów do ubiegania się o status agencji zatrudnienia wspomaganego, a także szkolenia, których beneficjentami będą mogli być m.in. urzędnicy administracji centralnej, pracownicy powiatowych urzędów pracy, samorządy, itd.<sup>22</sup> Celem tych działań będzie mogło być zarówno omówienie specyfiki i charakteru instytucji zatrudnienia wspomaganego, roli poszczególnych podmiotów w świadczeniu usługi, jak i analiza przepisów ją regulujących.

### **III. Zakres ustawy**

Projektowana ustawa określa organizację zatrudnienia wspomaganego, jego cel, zakres, sposób realizacji, podmioty zaangażowane oraz grupę docelową.

---

<sup>22</sup> Por. M. Matczak, T. Zalasieński, P. Najbuk, *Raport z analizy systemu prawnego i zakresu możliwości wprowadzenia w nim zmian w kontekście mainstreamingu produktu w ramach projektu „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych”*, s. 18.

### 3.1. Przepisy ogólne

Rozdział pierwszy projektu zawiera przepisy ogólne, określające zakres ustawy oraz słownik pojęć w niej użytych, w tym m.in. definicję osoby uprawnionej i zatrudnienia wspomaganego. Doświadczenia światowe i polskie, podnoszą postulat ograniczenia katalogu beneficjentów zatrudnienia wspomaganego<sup>23</sup> do grupy osób niepełnosprawnych, dla której jest to niezbędne. Realizacja tej usługi w stosunku do danej osoby niepełnosprawnej konieczna jest natomiast tylko wówczas, gdy – aby osiągnąć zatrudnienie – musi ona przejść/wziąć udział we wszystkich jej etapach<sup>24</sup>. Jeżeli nie jest konieczne wspieranie na którymś z ww. etapów, oznacza to, że aby podjąć zatrudnienie nie musi z niej korzystać, może natomiast, a tym samym wystarczające dla niej jest, skorzystanie z innych, dostępnych w ramach funkcjonującego systemu wsparcia, instrumentów rehabilitacji zawodowej (np. doradztwa zawodowego czy pośrednictwa pracy świadczonego przez powiatowy urząd pracy).

Sformułowana w projekcie ustawy grupa docelowa została wybrana w taki sposób, aby z usługi mogły korzystać wyłącznie osoby, które mają największe trudności w samodzielnym wejściu i utrzymaniu się na rynku pracy oraz które bez wsparcia trenera pracy na wszystkich jej etapach, nie miałyby szansy na samodzielne zatrudnienie. W związku z tym, w projekcie zaproponowano aby zatrudnienie wspomagane kierowane było do osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotne lub poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu, w odniesieniu do których orzeczono:

- a) upośledzenie umysłowe, chorobę psychiczną, epilepsję, chorobę narządu wzroku, całościowe zaburzenia rozwojowe lub zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu – w przypadku zaliczenia ich do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności lub
- b) upośledzenie umysłowe, chorobę psychiczną, epilepsję lub całościowe zaburzenia rozwojowe – w przypadku zaliczenia ich do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Z uwagi na fakt, że w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, odchodzi się od dokumentowania schorzeń szczególnych zaświadczeniami lekarskimi (zmiana w art. 26a ust. 1b<sup>25</sup> oraz w art. 22 ust. 1 pkt 2<sup>26</sup> ustawy

---

<sup>23</sup> Por. M. Matczak, T. Zalasinski, P. Najbuk, *Raport z analizy systemu prawnego i zakresu możliwości wprowadzenia w nim zmian w kontekście mainstreamingu produktu w ramach projektu „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych”*, s. 26.

<sup>24</sup> Por. też m.in. M. Zakrzewska, *Zatrudnienie wspomagane- niemożliwe staje się możliwe [w:] Zatrudnienie wspomagane szansą na samodzielność osób z niepełnosprawnością*, red. B. Trochimiak, M. Wolan-Nowakowska, Warszawa 2017, s. 45.

<sup>25</sup> Ustawa z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych ustaw (Dz.U. z 2010 r., Nr 226, poz. 1475).

<sup>26</sup> Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r., Nr 209, poz. 1244).

o rehabilitacji (...)), w projektowanej ustawie również wprowadzono obowiązek dokumentowania schorzeń szczególnych orzeczeniem, a nie zaświadczeniem lekarskim.

W związku natomiast z tym, że celem instrumentu ma być podjęcie przez osobę niepełnosprawną pracy założono, że skorzystać z niego będą mogły wyłącznie osoby w wieku aktywności zawodowej<sup>27</sup>. Projektowana ustawa zakłada więc zawężenie kręgu beneficjentów usługi do osób w wieku odpowiednio: 60 lub 65 lat oraz osób, które nie nabyły prawa do emerytury. Rozwiązanie takie podyktowane jest koniecznością kierowania wsparcia do grupy osób niepełnosprawnych, która najbardziej potrzebuje pomocy w wejściu i funkcjonowaniu na rynku pracy.

Należy tu jeszcze wyjaśnić, że pomimo tego, iż kluczową grupą osób niepełnosprawnych, do której kierowane jest zatrudnienie wspomagane są osoby bierne zawodowo, to ze względu na konieczność zapewnienia prawidłowego funkcjonowania instrumentu, transparentności realizowanych działań oraz przepływów finansowych, w projektowanej regulacji przyjęto, że aby skorzystać z usługi należy posiadać status osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy niepozostającej w zatrudnieniu. Takie rozwiązanie nie wyłącza jednak konieczności objęcia planowanymi działaniami osób niepełnosprawnych biernych zawodowo. Przeciwnie, przewidując dodatkowe zachęty (premia) dla podmiotów realizujących usługę, zmierza do doprowadzenia potencjalnych klientów do rejestracji w urzędzie pracy a dalej, przy założeniu spełnienia innych koniecznych wymagań, do zatrudnienia wspomagane.

### **3.2. Zatrudnienie wspomagane**

Idea zatrudnienia wspomagane pozostaje nadal aktualna i znajduje odzwierciedlenie wprost w działaniach w ramach niego podejmowanych. Opierają się one przede wszystkim na zindywidualizowanym procesie wdrażania osoby niepełnosprawnej na rynek pracy, w trakcie którego wyróżnić można etap:

1) przygotowania do pracy (etap 1) obejmujący:

- a) zaangażowanie – w ramach którego następuje włączenie osoby uprawnionej do zatrudnienia wspomagane oraz określenie potrzeb, trudności i możliwości w zakresie znalezienia, podjęcia i utrzymania zatrudnienia przez osobę uprawnioną,
- b) utworzenie profilu zawodowego – w ramach którego następuje określenie zakresu niezbędnego wsparcia w tym identyfikację umiejętności, kompetencji i predyspozycji

---

<sup>27</sup> Szczegółowe dane dotyczące szacunkowej grupy osób niepełnosprawnych, które potencjalnie mogą skorzystać z zatrudnienia wspomagane przedstawiono szerzej [w:] *Metodologia sporządzenia oceny skutków regulacji do projektu ustawy o zatrudnieniu wspomagane*.



- osoby uprawnionej, ułatwiającej jej aktywny wybór zajęcia zgodnego z jej zainteresowaniami, aspiracjami, potrzebami, możliwościami i doświadczeniem,
- c) poszukiwanie pracy – w ramach którego następuje wsparcie osoby uprawnionej w tworzeniu dokumentów aplikacyjnych, przygotowaniu do rozmowy rekrutacyjnej, korzystaniu z usług i instrumentów rynku pracy, poszukiwanie i nawiązanie kontaktów z pracodawcami oraz zachęcaniu pracodawców do zatrudnienia osoby uprawnionej,
  - d) podjęcie zatrudnienia – w ramach którego następuje ustalenie zasad współpracy pomiędzy osobą uprawnioną, pracodawcą i trenerem oraz wsparcie osoby uprawnionej i pracodawcy w procedurach zatrudnienia
- kończący się w dniu zatrudnienia osoby niepełnosprawnej;
- 2) wsparcia w miejscu pracy (etap 2) obejmujący:
- a) zapoznanie osoby uprawnionej z warunkami pracy oraz obowiązkami na stanowisku pracy,
  - b) udzielanie osobie uprawnionej i pracodawcy pomocy w adaptacji w miejscu pracy,
- kończący się uzyskaniem przez osobę niepełnosprawną zdolności do samodzielnego utrzymania zatrudnienia;
- 3) monitoringu (etap 3) obejmujący:
- a) monitorowanie sytuacji osoby uprawnionej w okresie zatrudnienia,
  - b) dokonywanie okresowych ocen osoby uprawnionej pozwalających sprawdzać jakość jej pracy, poziom zaangażowania i motywacji,
  - c) podejmowanie odpowiednich działań, w stosunku do osoby uprawnionej i jej pracodawcy, mających na celu utrzymanie osoby uprawnionej w zatrudnieniu.

Projekt ustawy o zatrudnieniu wspomaganym zakłada, że poszczególne etapy usługi będą trwały przez określony czas: etap pierwszy maksymalnie 24 miesiące, etap drugi maksymalnie 4 miesiące, etap 3 maksymalnie 12 miesięcy (w wyjątkowych przypadkach, po decyzji powiatowego urzędu pracy, może on zostać wydłużony o czas niezbędny do jego realizacji). Łącznie zakładany czas wspierania osoby niepełnosprawnej w usłudze nie powinien być dłuższy niż 40 miesięcy. Przy czym jest to okres maksymalny, który ulega skróceniu, jeżeli osoba niepełnosprawna szybciej podejmie pracę lub usamodzielnia się na stanowisku pracy.

Podstawą skorzystania przez osobę niepełnosprawną z zatrudnienia wspomaganego będzie skierowanie, wydawane przez powiatowy urząd pracy. Powiatowy urząd pracy będzie odpowiedzialny za kierowanie osoby niepełnosprawnej do zatrudnienia wspomaganego oraz ocenę postępów osoby niepełnosprawnej będącej w zatrudnieniu wspomaganym.

Przy dokonaniu oceny, powiatowy urząd pracy będzie mógł skorzystać z pomocy trenera pracy.

Poszczególne etapy są różnie finansowane<sup>28</sup> – tak by zachęcić i zmotywować agencje zatrudnienia wspomaganego do wspierania klientów najtrudniej zatrudnialnych. Przewidziano także premię za aktywne poszukiwanie przez agencję zatrudnienia wspomaganego potencjalnych klientów – przede wszystkim osób niepełnosprawnych biernych zawodowo.

Regulacje te mają na celu zrównoważone wydatkowanie środków publicznych, stworzenie jasnych warunków finansowania, rozliczania i realizowania usługi przez agencje zatrudnienia wspomaganego oraz ograniczenie do minimum nieprawidłowości, jakie mogą w tym zakresie zaistnieć.

### **3.3. Agencja zatrudnienia wspomaganego**

Podmiotem realizującym usługę zatrudnienia wspomaganego będą agencje zatrudnienia wspomaganego, zwane dalej agencjami, których podstawą działania ma być wpis do rejestru agencji, prowadzonego przez wojewodę. Agencją będzie mógł być podmiot, utworzony przez gminę, powiat lub organizację pozarządową, której statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych, wyodrębniony organizacyjnie i finansowo.

Warunkiem wpisu będzie m.in. posiadanie odpowiedniego personelu (w tym co najmniej dwóch trenerów pracy, psychologa, doradcy zawodowego, pośrednika pracy) czy dysponowanie lokalem.

Agencje będą odpowiedzialne m.in. za organizację pracy trenerów pracy, wspieranie trenera pracy w realizacji jego zadań oraz zapewnienie i organizację pracy innych specjalistów w procesie zatrudnienia wspomaganego. Będą one również odpowiedzialne za świadczenie usługi na właściwym poziomie.

Projekt ustawy o zatrudnieniu wspomaganym zawiera szczegółowe regulacje dotyczące warunków nabywania statusu agencji, jego utraty, sposobu finansowania tych podmiotów, zakresu ich odpowiedzialności oraz zadań i kompetencji. Zakłada również mechanizm kontroli działań podejmowanych przez agencję – podmiot ten będzie obowiązany prowadzić ewidencję godzin udzielonego wsparcia oraz ewidencję godzin współpracy z pracodawcami.

Warto tu jeszcze wskazać, że wybór agencji realizującej usługę zatrudnienia wspomaganego, zgodnie z projektowaną ustawą, dokonywany będzie na gruncie już istniejących

---

<sup>28</sup> Por. Tabele nr 8-10 [w:] *Metodologia sporządzenia oceny skutków regulacji do projektu ustawy o zatrudnieniu wspomaganym*.

już rozwiązań, jakimi są przepisy ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. *o działalności pożytku publicznego i wolontariacie* (Dz. U. z 2018 r. poz. 450). Oparto się więc na regulacji, która jest znana i powszechnie stosowana w praktyce. Projekt ustawy zakłada objęcie osoby uprawnionej wsparciem na wszystkich trzech etapach zatrudnienia wspomaganego. Proponowane rozwiązania pozwolą agencjom na poszukiwanie potencjalnych kandydatów do zatrudnienia wspomaganego jeszcze przed formalnym rozpoczęciem realizacji usługi. Mechanizm finansowania będzie natomiast motywował agencje do podejmowania działań w najbardziej skuteczny sposób.

### **3.4. Trener pracy**

Najistotniejszą osobą w procesie zatrudnienia wspomaganego, będzie trener pracy – odpowiedzialny m.in. za znalezienie kandydata do usługi, wsparcie na wszystkich etapach jej realizacji oraz przygotowanie i podjęcie przez niego aktywności zawodowej.

Ze względu na kluczową rolę trenera pracy oraz wagę problemów, z jakimi będzie musiał się on mierzyć, wprowadzono certyfikację trenerów oraz mechanizm ujednoczenia standardów ich szkoleń. Proponowane rozwiązanie znajduje poprawcie również w literaturze przedmiotu oraz wynika bezpośrednio z doświadczeń w tym zakresie<sup>29</sup>.

W projekcie ustawy zdecydowano się więc na wprowadzenie państwowego egzaminu na trenera pracy, przeprowadzanego przez wojewodę. Podkreślić należy, że środowiska związane z zatrudnieniem wspomaganym, dostrzegły już wcześniej potrzebę ujednoczenia kwalifikacji trenera pracy. Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego złożyła do ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego wnioski o wpis kwalifikacji „Wspieranie osób z niepełnosprawnością w wyborze, znalezieniu i utrzymaniu na otwartym rynku pracy metodą zatrudnienia wspomaganego” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK).

W uzasadnieniu wniosku wskazano, że: „Proponuje się, aby warunkiem świadczenia usługi trenera pracy było odbycie przez zatrudnionych w organizacji trenerów pracy, specjalistycznego szkolenia potwierdzonego otrzymaniem zaświadczenia. Uzyskaniem kwalifikacji «Wspieranie osób z niepełnosprawnością w wyborze, znalezieniu i utrzymaniu na otwartym rynku pracy metodą zatrudnienia wspomaganego», powinno odpowiadać uzyskaniem zaświadczenia z rekomendowanego w raporcie OSR szkolenia dla kandydatów na trenerów pracy”. Z powyższego wynika, że wnioskodawca zauważył potrzebę

---

<sup>29</sup> Por. *Raporcie z analizy systemu prawnego i zakresu możliwości wprowadzenia w nim zmian w kontekście mainstreamingu produktu w ramach projektu „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych”*, [https://www.pfron.org.pl/fileadmin/Publikacje UE/Trener\\_pracy/6101\\_OSZ\\_PFON.pdf](https://www.pfron.org.pl/fileadmin/Publikacje UE/Trener_pracy/6101_OSZ_PFON.pdf), dostęp: 2 grudnia 2018 r.

ujednoczenia standardów obowiązujących trenerów pracy oraz formalnego potwierdzenia nabytych przez nich umiejętności i kwalifikacji.

W ocenie projektodawcy, egzamin państwowy zapewni jednolitość standardów pracy trenera pracy – egzamin ma zostać poprzedzony szkoleniem. W projekcie ustawy przewidziano delegację ustawową do wydania aktu wykonawczego, regulującego sposób przeprowadzania egzaminu oraz umiejętności i kwalifikacje podlegające weryfikacji.

Z uwagi na społeczną doniosłość zawodu trenera pracy, konieczne jest pozostawienie do wyłącznej kompetencji ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego, zakresu i sposobu przeprowadzania egzaminu na trenera pracy. Z dotychczasowej obserwacji środowisk związanych z zatrudnieniem wspomaganym wynika, że sposób świadczenia pracy przez trenera pracy nie jest jednolity, pożądane jest natomiast zapewnienie identycznego standardu, również z uwagi na konieczność świadczenia usługi wszędzie na tym samym poziomie.

Warto również wskazać, że posiadanie przez trenera pracy certyfikatu potwierdzającego zdanie państwowego egzaminu, będzie nie tylko nobilitowało ale również ułatwiało, dzięki zdobytej wiedzy i kwalifikacjom, kontakt z osobami niepełnoprawnymi. Niejednokrotnie barierą w podejmowaniu aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne jest opór ich otoczenia–rodzin. Trener pracy będzie natomiast posiadał narzędzia, dzięki którym będzie mógł wywierać wpływ na wypracowanie pozytywnej postawy w środowisku otaczającym osoby niepełnosprawne, oddziałując tym samym na możliwość podjęcia przez nie aktywności zawodowej.

Jednocześnie, formalna weryfikacja kwalifikacji kandydata na trenera pracy, pozwoli na dopuszczenie do tego zawodu osoby już posiadające odpowiednią wiedzę, umiejętności i doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnymi. W projekcie ustawy przewidziano możliwość uznania za trenerów pracy osoby, które wykonywały zadania odpowiadające zadaniom trenera w rozumieniu przedmiotowej ustawy, w okresie co najmniej dwóch lat przed dniem jej wejścia w życie. Osoby te będą miały dwa lata na formalne potwierdzenie umiejętności i przystąpienie do egzaminu.

### **3.5. Nadzór i koordynacja**

W projekcie ustawy przypisano kompetencje w zakresie nadzoru i koordynacji Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, zwanego dalej: Pełnomocnikiem, oraz wojewodzie.

Uzasadniając decyzję dotyczącą przypisania zadań z zakresu nadzoru i kontroli Pełnomocnikowi i wojewodzie, należy wskazać, że kierowano się analogią do rozwiązań funkcjonujących aktualnie na gruncie *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, w której to właśnie wojewoda weryfikuje a następnie nadaje statusy zakładom pracy chronionej i zakładom aktywności zawodowej. W związku z tym, również z tego względu, właśnie temu organowi przypisano konieczność prowadzenia rejestru agencji zatrudnienia, sprawowania nadzoru nad realizacją zatrudnienia wspomaganego przez powiatowe urzędy pracy oraz agencje. Urzędy wojewódzkie posiadają już w swoich zasobach kadrowych specjalistów z zakresu polityki społecznej, doświadczonych w prowadzeniu postępowań związanych z nadawaniem odpowiedniego statusu, prowadzenia kontroli. Dlatego też nowe obciążenie administracyjne, wynikające z realizacji zatrudnienia wspomaganego, będzie najmniej uciążliwe dla tych podmiotów. Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych będzie natomiast odpowiedzialny za wyznaczanie standardów zatrudnienia wspomaganego oraz zapewnienie jednolitości ich stosowania. Podobne rozwiązanie funkcjonuje obecnie na gruncie ustawy o rehabilitacji (...).

### **3.6. Finansowanie zatrudnienia wspomaganego**

Projekt ustawy przewiduje, że zatrudnienie wspomaganego będzie finansowane ze środków Solidarnościowego Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych. Zróżnicowano finansowanie zatrudnienia wspomaganego ze względu na stopień niepełnosprawności danej osoby oraz etap usługi, na którym znajduje się osoba niepełnoprawna. Celem tego rozwiązania było skorelowanie wysokości udzielanych środków do zaangażowania środków i czasu niezbędnych do aktywizacji osoby niepełnosprawnej. Z doświadczeń w realizacji zatrudnienia wspomaganego, wynika że koszty udzielanego wsparcia są wprost proporcjonalne do stopnia niepełnosprawności. Dlatego też przyjęto, że podstawą dofinansowania usługi będzie kwota bazowa w wysokości 60% minimalnego wynagrodzenia dla osób z lekkim stopniem niepełnosprawności oraz 75% minimalnego wynagrodzenia dla osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Model finansowania usługi zakłada także, że wysokość środków będzie uzależniona także od etapu, na którym znajduje się osoba niepełnosprawna. Bazując na doświadczeniach w realizacji usługi, przyjęto, że etapu 1. zatrudnienia wspomaganego przez pierwszych 12 miesięcy będzie finansowany w wysokości 100% kwoty bazowej, natomiast w okresie od 13. do 24 miesiąca –

w wysokości 60% kwoty bazowej. Etap 2, z uwagi na największą kosztochłonność będzie finansowany w wysokości 150% kwoty bazowej, a etap 3 – 25% kwoty bazowej.

Skuteczna realizacja zatrudnienia wspomaganego wymaga zapewnienia na kolejnych jego etapach właściwego wsparcia – przede wszystkim w postaci wykwalifikowanej kadry, której główny trzon stanowią trenerzy pracy. Jest to proces, na który przeznaczone powinny być również odpowiednie środki finansowe. Jak wynika z dokonanych analiz, będą one niższe lub porównywalne do kwoty środków, jakie przeznaczane są rocznie z budżetu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na jednego uczestnika warsztatu terapii zajęciowej<sup>30</sup> (w 2019 r. – 19 773 zł<sup>31</sup>) lub pracownika zakładu aktywności zawodowej (22 000 zł/rok)<sup>32</sup>. Porównywanie środków przeznaczanych na pracownika czy uczestnika wtz zasadne jest z tego względu, że w jednostkach tych realizowana jest rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych, które wymagają bardziej intensywnego, niż inne grupy, wsparcia.

Biorąc pod uwagę doświadczenia wynikające z funkcjonowania warsztatów terapii zajęciowej i zakładów aktywności zawodowej, związane z tym, że niewielka liczba ich uczestników/pracowników przechodzi do kolejnych etapów aktywizacji zawodowej, projektując rozwiązania związane z zatrudnieniem wspomaganym przewidziano konieczność realizowania przez agencje określonych wskaźników efektywności. Założeniem, jakie przyświecało temu rozwiązaniu, jest chęć realnego wspierania osób niepełnosprawnych

---

<sup>30</sup> Warsztat jest wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo placówką stwarzającą osobom niepełnosprawnym niezdolnym do podjęcia pracy możliwość rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskania lub przywracania umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia. Warsztat nie jest placówką samodzielną, ale stanowi część większej struktury organizacyjnej wyposażonej w osobowość prawną lub posiadającej zdolność do czynności prawnych. Warsztaty mogą być organizowane przez fundacje, stowarzyszenia lub przez inne podmioty. Celem warsztatu jest:

- aktywne wspomaganie procesu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych,
- stwarzanie osobom niepełnosprawnym niezdolnym do podjęcia pracy możliwości rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskania lub przywracania umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia.

Realizacji powyższych celów służy stosowanie technik terapii zajęciowej zmierzających do usamodzielnienia uczestników, poprzez wyposażenie ich w umiejętności wykonywania czynności życia codziennego oraz zaradności osobistej, a także rozwijania psychofizycznych sprawności oraz podstawowych i specjalistycznych umiejętności zawodowych, umożliwiających uczestnictwo w szkoleniu zawodowym albo podjęcie pracy.

Uczestnikami warsztatów mogą być osoby posiadające prawnie potwierdzony status niepełnosprawności, niezdolne do podjęcia pracy. Osoby niepełnosprawne, przyjmowane do warsztatu po 1 stycznia 1998 r., muszą posiadać w swoim orzeczeniu wskazanie do uczestnictwa w terapii zajęciowej. Zgłoszenia osób niepełnosprawnych, które chcą uczestniczyć w warsztacie przyjmuje i zatwierdza jednostka zamierzająca utworzyć warsztat lub jednostka prowadząca warsztat, w uzgodnieniu z powiatowym centrum pomocy rodzinie.

<sup>31</sup> Kwota uwzględnia: 90% środków z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz 10% z samorządu powiatowego.

<sup>32</sup> Por. Tabela nr 5 [w:] *Metodologia sporządzenia oceny skutków regulacji do projektu ustawy o zatrudnieniu wspomaganym*.

z najtrudniejszymi niepełnosprawnościami w podejmowaniu i efektywnym utrzymaniu zatrudnienia.

Wydaje się więc, że zatrudnienie wspomagane, jako aktywna metoda rehabilitacji zawodowej, nie tylko uzupełni aktualnie funkcjonujące rozwiązania ale może też wyrzucić pozytywny wpływ na ich efektywność oraz w przyszłości, zmniejszyć środki finansowe na nie przeznaczone.

Do realizacji usługi wojewoda będzie rokrocznie wybierał agencje – przy czym, aby zapewnić stałość finansowania podmiotom realizującym zatrudnienie wspomagane, w sposób najbardziej efektywny, nałożono na wojewodę obowiązek zawarcia umowy z agencjami, u których co najmniej 25% osób z głębszymi rodzajami niepełnosprawności, znalazło zatrudnienie w okresie 12 miesięcy od momentu zawarcia umowy z agencją. Jednocześnie, w celu zapewnienia powszechności usługi, nałożono na wojewodę obowiązek zawarcia umowy z agencją, jeśli liczba ważnych skierowań na terenie województwa wyniesie co najmniej 10.

Do wyboru agencji, zgodnie z projektowaną ustawą, przewidziano istniejące już rozwiązanie – przepisy ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie (Dz. U. z 2018 r. poz. 450). Oparto się więc na regulacji, która jest znana i powszechnie stosowana w praktyce. Taki postulat zawarty jest również w „Raporcie z analizy systemu prawnego i zakresu możliwości wprowadzenia w nim zmian w kontekście mainstreamingu produktu w ramach projektu «Trener pracy jako zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych»»<sup>33</sup>.

Projekt ustawy zakłada objęcie osoby uprawnionej wsparciem na wszystkich trzech etapach zatrudnienia wspomagane. Proponowane rozwiązania pozwolą agencjom na poszukiwanie potencjalnych kandydatów do zatrudnienia wspomagane jeszcze przed formalnym rozpoczęciem realizacji usługi. Mechanizm finansowania będzie natomiast motywował agencje do podejmowania działań w najbardziej skuteczny sposób.

### **3.7. Zapewnienie dostępności**

Projekt ustawy o zatrudnieniu wspomagany nakłada na wszystkie podmioty w nim wymienione obowiązek zapewnienia dostępności.

Samodzielność wykonania wszystkich czynności związanych z wykonywaniem własnych praw i obowiązków jest ważnym elementem włączenia społecznego osób niepełnosprawnych.

---

<sup>33</sup> [https://www.pfron.org.pl/fileadmin/Publikacje UE/Trener\\_pracy/6101\\_OS\\_R\\_PFON.pdf](https://www.pfron.org.pl/fileadmin/Publikacje UE/Trener_pracy/6101_OS_R_PFON.pdf), dostęp: 2 grudnia 2018 r.

Do wprowadzenia rozwiązań zapewniających dostępność zobowiązuje Polskę Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych. Dlatego w projekcie ustawy wprowadzono przepis zezwalający na fakultatywne wskazywanie części lub całości informacji zawartych we wniosku dodatkowo w formie fotokodu, oznaczeń lub etykiet ułatwiających identyfikację dokumentu. Rozwiązanie to pozwala osobom niewidomym lub silnie niedowidzącym używającym odpowiednio oprogramowanych urządzeń przenośnych (np. smartfonów) na zidentyfikowanie rodzaju dokumentu oraz co najmniej podstawowych danych wykazanych w nim – po jego wydrukowaniu. Osoba niepełnosprawna będzie mogła wybrać najbardziej odpowiadający jej środek. Zastosowanie go nie będzie wymagało ponoszenia dodatkowych kosztów. Osoby używające oznaczeń lub etykiet dla innych celów będą mogły je wykorzystać także do zidentyfikowania dokumentu, zaś używające odpowiednio oprogramowanych urządzeń przenośnych (np. smartfonów) będą mogły, bez ponoszenia dodatkowych kosztów, generować oraz skanować i odczytywać fotokody. Dla osób niepełnosprawnych z dysfunkcją narządu wzroku będzie to stanowiło dodatkowe ważne usprawnienie bez ponoszenia dodatkowych kosztów. Wprowadzenie przepisu zezwalającego na umieszczenie w lub na dokumentach wymienionych środków wyeliminuje wątpliwości organu dotyczące zgodności takiego dokumentu z jego prawnie określonym wzorem. W związku z tym organ nie będzie mógł uznać, że złożony egzemplarz dokumentu nie jest zgodny ze wzorem w związku z tym, że zawiera dodatkowe elementy w postaci jednego lub wielu kodów QR lub etykiet umieszczonych na nim przez składającego.

W celu zapewnienia możliwości samodzielnego zapoznania się przez osobę niepełnosprawną z udostępnianymi informacjami lub zasobami, wprowadzono obowiązek zapewnienia spełnienia wymagań określonych w Web Content Accessibility Guidelines (WCAG 2.0) co najmniej na poziomie AA.

Podmioty, o których mowa w ustawie, mogą wzywać do przedstawienia niezbędnych dokumentów potwierdzających dane zawarte w składanych dokumentach lub dokumentów dotyczących zabezpieczenia zwrotu środków udzielanych na podstawie ustawy. Warunkiem skuteczności wezwania w formie dokumentu elektronicznego lub innego wezwania dotyczącego przedstawienia dokumentu sporządzanego elektronicznie, choćby miał zostać przedstawiony w postaci pisemnej, jest uwzględnienie wymagań Web Content Accessibility Guidelines (WCAG 2.0) na poziomie co najmniej AA odpowiednio przez wezwanie lub zasób służący do sporządzenia dokumentu. W razie niezapewnienia dostępności, projekt ustawy o zatrudnieniu wspomaganym wiąże skuteczność wezwania z jego dostępnością, przenosi



więc ciężar odpowiedzialności za dostępność wezwań na organ. Jednocześnie, warunkiem rozliczenia środków publicznych będących w dyspozycji organu lub podmiotu, o którym mowa w ustawie, jest zapewnienie dostępności we wspomnianym zakresie.

#### **IV. Dotychczasowy stan prawny i regulacje w innych państwach**

Zatrudnienie wspomagane powstało w USA i w Kanadzie na przełomie lat 70. i 80. ubiegłego wieku. Pierwotnie jego celem była pomoc osobom z niepełnosprawnością intelektualną, później okazało się skuteczne także w odniesieniu do innych grup osób niepełnosprawnych. Obecnie zatrudnienie wspomagane z powodzeniem funkcjonuje w większości państw europejskich będąc jedną z podstawowych form rehabilitacji zawodowej.

Według danych opublikowanych w raporcie „Prawne i instytucjonalne rozwiązania zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej”<sup>34</sup>, w większości państw europejskich zatrudnienie wspomagane nie jest regulowane na poziomie ustawy, lecz jest realizowane na podstawie krajowych programów – tak jest m.in. w Niemczech, Luksemburgu, Norwegii, Szwecji, Irlandii. Z kolei m.in. w Danii, Finlandii i Portugalii zatrudnienie wspomagane jest realizowane na podstawie projektów. Holandia natomiast prowadzi krajowy system usługodawców i organizacji trenerów pracy finansowanych przez zakład ubezpieczeń społecznych. W Hiszpanii i Włoszech usługa zatrudnienia wspomagane jest realizowana przez podmioty prywatne. Natomiast w Austrii zatrudnienie wspomagane początkowo, od 1992 r. było realizowane na podstawie krajowego programu, a w 1994 r. zostało włączone do ustawy o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Behinderteneinstellungsgesetz).

Szczegółowe omówienie regulacji dotyczących zatrudnienia wspomagane w poszczególnych krajach zawarto m.in. w publikacjach opracowanych w ramach projektu *Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych*<sup>35</sup>. Jako przykład można wskazać, że:

1) czeskie prawo gwarantuje niepełnosprawnym pracownikom przynajmniej minimalne wynagrodzenie oraz rentę, również jeśli pobierają pensję. Zarówno ustawa o ulgach podatkowych, jak i wymogi systemu kwotowego stanowią znaczną zachętę dla pracodawcy rozważającego zatrudnienie osoby niepełnosprawnej. W związku z brakiem krajowego

---

<sup>34</sup> *Prawne i instytucjonalne rozwiązania zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej*, red. E. Kryńska, Warszawa 2013.

<sup>35</sup> Por. też *Europejskie modele aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną*, red. E. Wapiennik, B.E. Abramowska, Warszawa 2013.

programu zatrudnienia wspomaganego finansowanie doradztwa zagwarantowane jest dzięki ustawie o rehabilitacji społecznej, co umożliwi prowadzenie dobrej praktyki zatrudnienia wspomaganego przez odpowiednio wykwalifikowanego trenera pracy<sup>36</sup>;

2) Austria posiada narodowy program zatrudnienia wspomaganego (*Begleitende Hilfen*) finansowany z budżetu państwa. Program jest zarządzany przez publiczne służby zatrudnienia, które zawierają umowy ze świadczeniodawcami (organizacjami pozarządowymi), przy czym świadczeniodawcy ci są podmiotami wykwalifikowanymi. Zatrudnienie wspomaganie jest w 40% finansowane przez rząd, w 35% ze środków unijnych, a także z systemu kwotowego w zatrudnieniu (*Ausgleichstaxfund*). Wszystkie 5 kroków zatrudnienia wspomaganego zostało włączonych do programu. Maksymalna długość wsparcia w uzyskaniu pracy wynosi od 6 do 12 miesięcy i co do zasady jest nieograniczona w przypadku osób, które już podjęły pracę<sup>37</sup>;

3) w norweskiej polityce społecznej zatrudnieniu wspomaganemu nadano wysoki status, a usługi te są dostępne w całym kraju. Norwegia posiada narodowy program zatrudnienia wspomaganego (*Arbeid med bistand*) finansowany z budżetu. Przewiduje on wszystkie 5 kroków zatrudnienia wspomaganego. Programem zarządzają publiczne służby zatrudnienia, które współpracują z wybranymi wcześniej usługodawcami. Wsparcie jest udzielane na maksymalnie 3 lata, bez względu na to, czy pomocy udziela się osobie zatrudnionej, czy szukającej pracy<sup>38</sup>.

## **V. Zakładany efekt wprowadzenia regulacji**

Zatrudnienie wspomaganie uzupełnia dotychczasowe formy rehabilitacji zawodowej nie zawsze odpowiadające na wszystkie potrzeby osób niepełnosprawnych, zwłaszcza w zakresie ich pełnego i samodzielnego funkcjonowania na rynku pracy. Regulacja ustawowa wprowadzi stałość realizowania i finansowania zatrudnienia wspomaganego oraz ustabilizuje sytuację osób niepełnosprawnych objętych jego zakresem. Przyczyni się także do pełniejszego włączenia zawodowego i społecznego osób niepełnosprawnych, które są najbardziej narażone na marginalizację w tych obszarach.

---

<sup>36</sup> *Kompendium dobrych praktyk. Zatrudnienie wspomaganie dla osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej i na obszarze Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu/Europejskiego Obszaru Gospodarczego. COWI we współpracy z WRI i EUSE, Warszawa 2013, s. 24.*

<sup>37</sup> M. Matczak, T. Zalasinski, P. Najbuk, *Raport z analizy systemu prawnego i zakresu możliwości wprowadzenia w nim zmian w kontekście mainstreamingu produktu w ramach projektu „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych”*, s. 40.

<sup>38</sup> M. Matczak, T. Zalasinski, P. Najbuk, *Raport z analizy...*, s. 39.

Zakłada się, że dzięki temu instrumentowi osoby niepełnosprawne będą miały możliwość usamodzielnienia się i rzadziej niż dotychczas będą zmuszone do korzystania z pomocy w ramach systemu zabezpieczenia społecznego.

Wprowadzenie przedmiotowego instrumentu wsparcia będzie mieć również pozytywny wpływ na rozwój sektora ekonomii społecznej i solidarnej, które w aktywny sposób będą uczestniczyć w realizacji zatrudnienia wspomaganego.

Wejście w życie projektowanego aktu prawnego umożliwi zaprzestanie realizacji zatrudnienia wspomaganego przez podmioty obecnie w nie zaangażowane. Aby jednak nie pozostawiać samym sobie osób, które aktualnie korzystają z usługi, a tym samym nadal wspierać je w utrzymywaniu aktywności zawodowej, projekt przewiduje rozwiązanie zgodnie z którym osoby niepełnosprawne z grupy docelowej, które przed dniem wejścia w życie ustawy podjęły zatrudnienie przy wsparciu trenera, będą mogły być objęte dalszymi działaniami z zakresu zatrudnienia wspomaganego na podstawie niniejszego projektu.

Niezasadne stanie się więc zlecenie przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych organizacjom pozarządowym zadań z zakresu zatrudnienia wspomaganego. Wejście w życie projektu może więc w przyszłości pozwolić Funduszowi na finansowanie innych zadań niż zatrudnienie wspomagane, dzięki nie przeznaczaniu środków na ten cel.

W celu zapewnienia efektywności prowadzonych działań, projekt wprowadza mechanizm obniżenia przysługującego dofinansowania, w przypadku nieosiągnięcia przez agencję wskaźnika efektywności zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie 25%. Przyjęto, że rokrocznie z etapu 1 do 2 (kończącego się zatrudnieniem) przechodzić będzie 25% osób niepełnosprawnych. Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej jest jednocześnie miernikiem efektywności usługi. Mechanizm finansowania dla agencji zatrudnienia wspomaganego przewiduje obniżenie należnej kwoty w przypadku nieosiągnięcia efektywności zatrudnieniowej na poziomie 25% w okresie roku od podpisania umowy pomiędzy osobą uprawnioną a agencją. Ponadto, projekt nakłada obowiązek zawarcia umów na kolejny rok z agencjami, które osiągnęły wskaźnik zatrudnienia na poziomie co najmniej 25%.

Projekt ustawy o zatrudnieniu wspomaganym nakłada również na agencje zatrudnienia wspomaganego obowiązek przedstawiania wojewodzie informacji o działalności agencji w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku za rok poprzedni – zawierającej w szczególności:

- 1) liczbę osób uprawnionych, objętych wsparciem agencji, ze wskazaniem ich stopnia i rodzaju niepełnosprawności oraz etapu zatrudnienia wspomaganego, na którym się znajdują;
- 2) liczbę osób, które podjęły pracę za pośrednictwem agencji według grup elementarnych zawodów zgodnie z obowiązującą klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy;
- 3) liczbę pracodawców oraz innych osób korzystających ze wsparcia agencji.

Wojewoda ma obowiązek przekazywania ministrowi właściwemu do spraw pracy w postaci elektronicznej zbiorczej informacji z województwa dotyczącej powyższych danych.

## **VI. Źródła finansowania**

Zakłada się finansowanie zatrudnienia wspomaganego ze środków Solidarnościowego Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych. Wysokość środków uzależniona będzie od liczby osób objętych tym instrumentem oraz etapu, na jakim się one znajdują. Środki będą przekazywane w ratach miesięcznych. Dysponował będzie nimi wojewoda, na podstawie umowy z zawieranej agencją.

## **VII. Założenia projektów podstawowych aktów wykonawczych**

Projektuje się wydanie 3 rozporządzeń przez ministra właściwego do spraw pracy i zabezpieczenia społecznego:

- 1) określającego wzór wniosku o wpis do rejestru agencji, wzory certyfikatów, a także wzory składanych przez agencję informacji;
- 2) określającego wzór wniosku o zawarcie umowy dofinansowania oraz wzór wystąpienia o wypłatę środków;
- 3) określającego tryb przeprowadzania egzaminu, zakres umiejętności i wiedzy sprawdzanej podczas egzaminu oraz wzór zaświadczenia o wpisie na listę trenerów pracy.

## **VIII. Informacje dodatkowe**

### **1. Zgłoszenia lobbingowe**

Stosownie do art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa<sup>39</sup> oraz art. 52 § 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów<sup>40</sup>, projekt ustawy

---

<sup>39</sup>Dz. U. z 2017 r. poz. 248.

<sup>40</sup>M. P. z 2016 r. poz. 1006 ze zm.

o zatrudnieniu wspomaganym został udostępniony w BIP Rządowego Centrum Legislacji oraz na stronie rządowego portalu konsultacji publicznych (konsultacje on-line).

## **2. Oświadczenie o zgodności projektowanych regulacji z prawem Unii Europejskiej**

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

## **3. Ocena przewidywanego wpływu projektowanej regulacji na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców**

Projekt ustawy będzie miał pozytywny wpływ na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców.

<p><b>Nazwa projektu</b> Ustawa o zatrudnieniu wspomaganym</p> <p><b>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</b> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p><b>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</b> Krzysztof Michałkiewicz, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p><b>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</b> Jacek Welter Dyrektor Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych tel. 22 461 60 00 e-mail: sekretariat.bon@mrpips.gov.pl</p>	<p><b>Data sporządzenia</b> 13.05.2019 r.</p> <p><b>Źródło:</b> Inicjatywa własna Przygotowywane rozwiązanie stanowi realizację wystąpienia Prezesa Rady Ministrów Pana Mateusza Morawieckiego dotyczącego pakietu społecznej odpowiedzialności.</p> <p><b>Nr w wykazie prac: UD527</b></p>
---	---

## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

### 1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Wydanie ustawy o zatrudnieniu wspomaganym odpowiada na potrzebę konieczności objęcia szczególnym wsparciem tych grup osób niepełnosprawnych, które mają największe trudności w samodzielnym znalezieniu, podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia.

Przygotowywane rozwiązanie wynika z *Mapy drogowej budowy systemu wsparcia osób niepełnosprawnych i ich rodzin*, zaprezentowanej przez panią Elżbietę Rafalską, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i panią Teresę Czerwińską, Minister Finansów w dniu 15 maja 2018 r. Wskazane jest ono wprost w *Pakiecie społecznej odpowiedzialności*, stanowiącym drugi filar *Mapy*. Wpisuje się również w jej trzeci filar, jakim jest *Program Dostępność+*, poprzez umożliwianie osobom niepełnosprawnym równych szans w osiągnięciu pozycji społecznej i zawodowej oraz możliwości samodzielnego funkcjonowania i udziału w tak istotnej sferze życia jaką jest praca.

Projekt ustawy o zatrudnieniu wspomaganym jest odpowiedzią na oczekiwania i potrzeby środowisk zrzeszających osoby niepełnosprawne i ich rodziny, jak również pracodawców. Obecnie stopa bezrobocia zbliża się do poziomu uznawanego za naturalny dla polskiej gospodarki, zatem coraz mniejsza staje się grupa osób, które mogą zmienić status z osoby bezrobotnej na pracującą. W tej sytuacji istnieje konieczność sięgnięcia po dotychczas niewykorzystane zasoby rynku pracy – osoby biernie zawodowo, w tym również, jako że jednym z najczęściej spotykanych powodów pozostawania w bierności zawodowej jest choroba lub niesprawność, osoby niepełnosprawne.

Osoby z orzeczoną niepełnosprawnością nie stanowią jednorodnej grupy na rynku pracy. Według danych pochodzących z *Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS* wśród populacji osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w III kwartale 2018 r. najniższe współczynniki aktywności zawodowej i zatrudnienia zanotowano wśród osób o znacznym stopniu niepełnosprawności – odpowiednio: 11,2% (współczynnik aktywności zawodowej) i 10,7% (wskaźnik zatrudnienia). W tej grupie stopa bezrobocia wyniosła – 4,8%. Wśród osób o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności wymienione wyżej wskaźniki wyniosły odpowiednio: 32,3%, 30,2%, i 6,7%, natomiast wśród osób o lekkim stopniu niepełnosprawności – 42,6%, 39,4% i 7,5%.

Nie tylko stopień niepełnosprawności ma negatywny wpływ na sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy, lecz także rodzaj i przyczyna niepełnosprawności. Według danych z powiatowych urzędów pracy wśród grupy niepełnosprawnych zarejestrowanych jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy powyżej 12 miesięcy figurowało łącznie 72 305 osób z czego 55,7% stanowiły osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności, 39% osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, a 5,3% osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności. 15,8% wszystkich niepełnosprawnych zarejestrowanych jako bezrobotni i poszukujący pracy nie pozostający w zatrudnieniu stanowiły osoby z chorobami psychicznymi. Szczegóły przedstawia tabela nr 1.

Wiele z tych osób niejednokrotnie chce być zaangażowanymi w działalność zarobkową, nie są one jednak w stanie przezwyciężyć barier związanych z podjęciem pracy. Warto tu także wspomnieć, że znaczącym problemem, cechującym zbiorowość osób niepełnosprawnych, jest bierność zawodowa. Jest ona tym większa im wyższy stopień niepełnosprawności oraz cięższy, bardziej złożony jej charakter.

Projektowana ustawa podejmuje próbę zaktywizowania szczególnie trudnej grupy osób niepełnosprawnych, tej, której problem bierności dotyka częściej niż pozostałych osób niepełnosprawnych.

Przesłanki te brane były pod uwagę przy projektowaniu rozwiązań ustawowych, w tym związanych z grupą docelową, zakładanymi efektami i wskaźnikami.

Tabela nr 1. Osoby niepełnosprawne zarejestrowane jako bezrobotne oraz poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu według typu schorzeń (I połowa 2018 r.).

Wyszczególnienie	Przyczyna niepełnosprawności	Liczba	Odsetek w stosunku do ogółu (%) <sup>1</sup>
Zarejestrowani jako bezrobotni	Upośledzenie umysłowe	927	1,5
	Choroby psychiczne	8912	14,6
	Zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu	3472	5,7
	Choroby narządu wzroku	4259	7,0
	Epilepsja	2817	4,6
Zarejestrowani jako poszukujący pracy niepozostający w zatrudnieniu	Upośledzenie umysłowe	400	3,6
	Choroby psychiczne	2543	22,9
	Zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu	512	4,6
	Choroby narządu wzroku	1265	11,4
	Epilepsja	438	3,9
Razem	Upośledzenie umysłowe	1327	1,8
	Choroby psychiczne	11455	15,8
	Zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu	3984	5,5
	Choroby narządu wzroku	5524	7,6
	Epilepsja	3255	4,5

Z przedstawionych powyżej danych wynika, że występowanie jednego ze szczególnych schorzeń – w tym zwłaszcza choroby psychicznej, ale również chorób narządu wzroku, a w dalszej kolejności zaburzeń głosu, mowy, choroby słuchu oraz epilepsja, zwiększają ryzyko bezrobocia.

Ponadto, jak już wskazano, część schorzeń (w szczególności całościowe zaburzenia rozwojowe) jest przyczyną bierności zawodowej, a co za tym idzie – niskiego udziału osób je posiadających w statystykach powiatowych urzędów pracy.

Projektowana ustawa ma na celu walkę z biernością zawodową osób posiadających schorzenia szczególnie utrudniające podjęcie aktywności zawodowej – upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe, chorobę psychiczną, epilepsję, choroby narządu wzroku, zaburzenia mowy i choroby słuchu.

Zatrudnienie wspomagane, jako metoda adresowana do osób niepełnosprawnych z najtrudniejszymi schorzeniami nie ma na celu gwałtownego wzrostu wskaźnika zatrudnienia czy współczynnika aktywności zawodowej ogółu osób niepełnosprawnych. Jego istotą jest natomiast poprawa sytuacji tych osób niepełnosprawnych, które bez odpowiedniego wsparcia będą pozostawały bierne zawodowo a pracodawcy nie będą zainteresowani ich zatrudnieniem.

Celem projektowanej ustawy jest również zapewnienie stałość finansowania zatrudnienia wspomagane, co w przypadku osób ze szczególnymi schorzeniami (takimi m.in. jak choroba psychiczna czy upośledzenie umysłowe) jest niezbędne do podjęcia przez nie aktywności zawodowej. Ponadto ustawa ujednocila standardy świadczenia usługi i określa ramy czasowe trwania poszczególnych etapów zatrudnienia wspomagane. Określa też warunki jakie powinien spełnić kandydat na trenera pracy. Wprowadza również mechanizmy ujednociające standardy pracy trenera pracy.

## 2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

1. Zatrudnienie wspomagane to rozwiązanie, które ma być odpowiedzią na wyzwania pojawiające się wobec rynku pracy oraz osób niepełnosprawnych biernych zawodowo. Usługa ma być formą aktywizacji zawodowej, która uzupełni dotychczas istniejące rozwiązania z zakresu rehabilitacji zawodowej. Zakłada ono indywidualną pracę trenera pracy z osobą niepełnosprawną przy maksymalnym jej włączeniu w całość procesu decyzyjnego dotyczącego zatrudnienia. Zatrudnienie wspomagane ma być prowadzone we współpracy z pracodawcami, instytucjami rynku pracy oraz podmiotami realizującymi zadania z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych.

2. Idea zatrudnienia wspomagane opiera się na zindywidualizowanym procesie wdrażania osoby niepełnosprawnej

<sup>1</sup> Odsetek w stosunku do ogółu wszystkich niepełnosprawnych zarejestrowanych jako bezrobotni i poszukujący pracy niepozostający w zatrudnieniu.

na rynek pracy, w trakcie którego wyróżnić można etap:

1) przygotowania do pracy (etap 1) obejmujący:

a) zaangażowanie – w ramach którego następuje włączenie osoby uprawnionej do zatrudnienia wspomaganego oraz określenie potrzeb, trudności i możliwości w zakresie znalezienia, podjęcia i utrzymania zatrudnienia przez osobę uprawnioną,

b) określenie predyspozycji zawodowych – w ramach którego następuje określenie zakresu niezbędnego wsparcia w tym identyfikację umiejętności, kompetencji i predyspozycji osoby uprawnionej, ułatwiającej jej aktywny wybór zajęcia zgodnego z jej zainteresowaniami, aspiracjami, potrzebami, możliwościami i doświadczeniem,

c) poszukiwanie pracy – w ramach którego następuje wsparcie osoby uprawnionej w tworzeniu dokumentów aplikacyjnych, przygotowaniu do rozmowy rekrutacyjnej, korzystaniu z usług i instrumentów rynku pracy, poszukiwanie i nawiązanie kontaktów z pracodawcami oraz zachęcaniu pracodawców do zatrudnienia osoby uprawnionej,

d) podjęcie zatrudnienia – w ramach którego następuje ustalenie zasad współpracy pomiędzy osobą uprawnioną, pracodawcą i trenerem oraz wsparcie osoby uprawnionej i pracodawcy w procedurach zatrudnienia

– kończący się w dniu zatrudnienia osoby niepełnosprawnej;

2) wsparcia w miejscu pracy (etap 2) obejmujący:

a) zapoznanie osoby uprawnionej z warunkami pracy oraz obowiązkami na stanowisku pracy,

b) udzielanie osobie uprawnionej i pracodawcy pomocy w adaptacji w miejscu pracy,

– kończący się uzyskaniem przez osobę niepełnosprawną zdolności do samodzielnego utrzymania zatrudnienia;

3) monitoringu (etap 3) obejmujący:

a) monitorowanie sytuacji osoby uprawnionej w okresie zatrudnienia,

b) dokonywanie okresowych ocen osoby uprawnionej pozwalających sprawdzać jakość jej pracy, poziom zaangażowania i motywacji,

c) podejmowanie odpowiednich działań, w stosunku do osoby uprawnionej i jej pracodawcy, mających na celu utrzymanie osoby uprawnionej w zatrudnieniu.

Projekt ustawy o zatrudnieniu wspomaganym zakłada, że poszczególne etapy usługi będą trwały przez określony czas: etap pierwszy maksymalnie 24 miesiące, etap drugi maksymalnie 4 miesiące, etap 3 maksymalnie 12 miesięcy (w wyjątkowych przypadkach, po decyzji powiatowego urzędu pracy, może on zostać wydłużony o czas niezbędny do jego realizacji). Łącznie zakładany czas wspierania osoby niepełnosprawnej w usłudze nie powinien być dłuższy niż 40 miesięcy. Przy czym jest to okres maksymalny, który ulega skróceniu, jeżeli osoba niepełnosprawna szybciej podejmie pracę lub usamodzielnia się na stanowisku pracy.

3. Doświadczenia światowe, jak i polskie podnoszą postulat ograniczenia katalogu beneficjentów zatrudnienia wspomaganego do grupy osób niepełnosprawnych, dla której jest to niezbędne. Realizacja zatrudnienia wspomaganego dla danej osoby niepełnosprawnej konieczna jest natomiast tylko wówczas, gdy – aby osiągnąć zatrudnienie – musi ona przejść/wziąć udział we wszystkich etapach tej usługi. Jeżeli nie jest konieczne wspieranie jej na którymś z ww. etapów, oznacza to, że aby podjąć zatrudnienie nie musi z niej korzystać, może natomiast, a tym samym wystarczające dla niej jest, skorzystanie z innych, dostępnych w ramach funkcjonującego systemu wsparcia, instrumentów rehabilitacji zawodowej (np. doradztwa zawodowego czy pośrednictwa pracy świadczonego przez powiatowy urząd pracy).

Sformułowana w projekcie ustawy grupa docelowa została wybrana z uwzględnieniem wyżej omówionych przesłanek, w taki sposób aby mogły skorzystać z niej wyłącznie osoby, które mają największe trudności w samodzielnym wejściu i utrzymaniu się na rynku pracy i które bez wsparcia trenera pracy, na wszystkich etapach usługi, nie miałyby szansy na zatrudnienie. W związku z tym, w projekcie zaproponowano aby zatrudnienie wspomagane kierowane było do osób, w odniesieniu do których orzeczono:

a) upośledzenie umysłowe, chorobę psychiczną, epilepsję, chorobę narządu wzroku, całościowe zaburzenia rozwojowe lub zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu – w przypadku zaliczenia ich do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności lub

b) upośledzenie umysłowe, chorobę psychiczną, epilepsję lub całościowe zaburzenia rozwojowe – w przypadku zaliczenia ich do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

W związku z tym, że celem tego instrumentu mam być podjęcie przez osobę niepełnosprawną pracy założono, że skorzystać z niego będą mogły wyłącznie osoby w wieku aktywności zawodowej. Szczegółowe dane dotyczące szacunkowej grupy osób niepełnosprawnych, które potencjalnie mogą skorzystać z zatrudnienia wspomaganego



przedstawiono szerzej w *Metodologii sporządzenia oceny skutków regulacji do projektu ustawy o zatrudnieniu wspomaganym*.

Należy tu jeszcze wyjaśnić, że pomimo tego, iż kluczową grupą osób niepełnosprawnych, do której kierowane jest zatrudnienie wspomaganie są osoby bierne zawodowo, to ze względu na konieczność zapewnienia prawidłowego funkcjonowania instrumentu, transparentności realizowanych działań oraz przepływów finansowych, w projektowanej regulacji przyjęto, że aby skorzystać z usługi należy posiadać status osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy niepozostającej w zatrudnieniu. Takie rozwiązanie nie wyłącza jednak konieczności objęcia planowanymi działaniami osób niepełnosprawnych biernych zawodowo. Przeciwnie, przewidując dodatkowe zachęty (premia) dla podmiotów realizujących usługę, zmierza do doprowadzenia potencjalnych klientów do rejestracji w urzędzie pracy a dalej, przy założeniu spełnienia innych koniecznych wymagań, do zatrudnienia wspomaganego.

4. Uzasadniając decyzję dotyczącą przypisania niektórych zadań z zakresu zatrudnienia wspomaganego wojewodzie, należy wskazać, że kierowano się analogią do rozwiązań funkcjonujących aktualnie na gruncie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w której to właśnie wojewoda weryfikuje a następnie nadaje statusy zakładom pracy chronionej i zakładom aktywności zawodowej. W związku z tym, również z tego względu, właśnie temu organowi przypisano konieczność prowadzenia rejestru agencji zatrudnienia.

5. Projekt ustawy zakłada, że powiatowy urząd pracy będzie zobowiązany do oceny, czy dana osoba niepełnosprawna, spełniająca wymogi określone w ustawie, potrzebuje szczególnego wsparcia w postaci usługi zatrudnienia wspomaganego, na wszystkich jej etapach. Urząd ten w trakcie dokonania oceny, będzie mógł skorzystać ze wsparcia trenera pracy. Podstawą skierowania do zatrudnienia wspomaganego będzie ustalenie, że nie jest możliwa aktywizacja zawodowa osoby niepełnosprawnej bez skorzystania przez nią ze wsparcia na każdym z etapów zatrudnienia wspomaganego.

Skierowanie ma stanowić podstawę objęcia osoby usługą oraz uruchomienia finansowania. Powiatowy urząd pracy, wydając skierowanie będzie mógł informować osobę niepełnosprawną o agencjach zatrudnienia wspomaganego, posiadających wolne miejsca.

6. Podmiotem realizującym zatrudnienie wspomaganie będą agencje zatrudnienia wspomaganego. Agencją będzie mógł być podmiot, utworzony przez gminę, powiat lub organizację pozarządową, której statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych, wyodrębniony organizacyjnie i finansowo, wpisany do rejestru agencji, świadczący usługę zatrudnienia wspomaganego. Warunkiem wpisu będzie m.in. posiadanie odpowiedniego personelu (w tym co najmniej dwóch trenerów pracy, psychologa, doradcy zawodowego, pośrednika pracy) czy dysponowanie lokalem.

Agencje będą odpowiedzialne m.in. za organizację pracy trenerów pracy, wspieranie trenerów w realizacji ich zadań oraz zapewnienie i organizację pracy innych specjalistów w procesie zatrudnienia wspomaganego. Będą one również odpowiedzialne za świadczenie usługi na właściwym poziomie.

Projekt ustawy zwiera szczegółowe regulacje dotyczące warunków nabywania statusu agencji, jego utraty, sposobu finansowania tych podmiotów, zakresu ich odpowiedzialności oraz zadań i kompetencji.

Warto tu również wskazać, że wybór agencji realizującej usługę zatrudnienia wspomaganego, zgodnie z projektowaną ustawą, dokonywany będzie na gruncie już istniejących rozwiązań, jakimi są przepisy ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2018 r. poz. 450, z późn. zm.). Oparto się więc na regulacji, która jest znana i stosowana w praktyce.

Projekt ustawy zakłada objęcie osoby uprawnionej wsparciem na wszystkich trzech etapach zatrudnienia wspomaganego. Proponowane rozwiązania pozwolą agencjom na poszukiwanie potencjalnych kandydatów do zatrudnienia wspomaganego jeszcze przed formalnym rozpoczęciem realizacji usługi. Mechanizm finansowania będzie natomiast motywował agencje do podejmowania działań w najbardziej skuteczny sposób.

7. Najistotniejszą osobą w procesie zatrudnienia wspomaganego, będzie trener pracy – odpowiedzialny m.in. za znalezienie kandydata do usługi, wsparcie na wszystkich etapach jej realizacji oraz przygotowanie i podjęcie przez niego aktywności zawodowej.

Ze względu na kluczową rolę trenera pracy oraz wagę problemów, z jakimi będzie musiał się on mierzyć, wprowadzono certyfikację trenerów oraz mechanizm ujednoczenia standardów ich szkoleń.

W projekcie ustawy zdecydowano się na wprowadzenie państwowego egzaminu na trenera pracy, przeprowadzanego przez wojewodę. Podkreślić należy, że środowiska związane z zatrudnieniem wspomaganym, dostrzegły już wcześniej potrzebę ujednoczenia kwalifikacji trenera pracy. Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego złożyła do ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego wnioski o wpis kwalifikacji „Wspieranie osób z niepełnosprawnością w wyborze, znalezieniu i utrzymaniu na otwartym rynku pracy metodą zatrudnienia wspomaganego” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK).

W uzasadnieniu wniosku wskazano, że: „Proponuje się, aby warunkiem świadczenia usługi trenera pracy było odbycie

przez zatrudnionych w organizacji trenerów pracy, specjalistycznego szkolenia potwierdzonego otrzymaniem zaświadczenia. Uzyskaniem kwalifikacji «Wspieranie osób z niepełnosprawnością w wyborze, znalezieniu i utrzymaniu na otwartym rynku pracy metodą zatrudnienia wspomaganego», powinno odpowiadać uzyskaniem zaświadczenia z rekomendowanego w raporcie OSR szkolenia dla kandydatów na trenerów pracy”. Z powyższego wynika, że wnioskodawca zauważył potrzebę ujednoczenia standardów obowiązujących trenerów pracy oraz formalnego potwierdzania nabytych przez nich umiejętności i kwalifikacji.

W ocenie projektodawcy, egzamin państwowy zapewni jednolitość standardów pracy trenera pracy – egzamin ma zostać poprzedzony szkoleniem. W projekcie ustawy przewidziano delegację ustawową do wydania aktu wykonawczego, regulującego sposób przeprowadzania egzaminu oraz umiejętności i kwalifikacje podlegające weryfikacji.

Z uwagi na społeczną doniosłość zawodu trenera pracy, konieczne jest pozostawienie do wyłącznej kompetencji ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego, zakresu i sposobu przeprowadzania egzaminu na trenera pracy. Z dotychczasowej obserwacji środowisk związanych z zatrudnieniem wspomaganym wynika, że sposób świadczenia pracy przez trenera pracy nie jest jednolity, pożądane jest natomiast zapewnienie identycznego standardu, również z uwagi na konieczność świadczenia usługi wszędzie na tym samym poziomie.

Jednocześnie, formalna weryfikacja kwalifikacji kandydata na trenera pracy, pozwoli na dopuszczenie do tego zawodu osoby już posiadające odpowiednią wiedzę, umiejętności i doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnymi. W projekcie ustawy przewidziano możliwość uznania za trenerów pracy osoby, które wykonywały zadania odpowiadające zadaniom trenera w rozumieniu przedmiotowej ustawy, w okresie co najmniej dwóch lat przed dniem jej wejścia w życie. Osoby te będą miały dwa lata na formalne potwierdzenie umiejętności i przystąpienie do egzaminu.

8. W polskim systemie prawa zatrudnienie wspomaganie nie jest aktualnie uregulowane. Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych przewiduje jednak mechanizm finansowania zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych – na podstawie art. 36 – w ich ramach przewidziany jest również komponent związany z zatrudnieniem wspomaganym. Zadania te mogą być realizowane na zlecenie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, samorządu województwa lub powiatu przez fundacje oraz organizacje pozarządowe. Rozwiązanie to nie jest jednak wystarczające, nie zapewnia bowiem stałości usługi. Z uwagi na beneficjentów zatrudnienia wspomaganego (przede wszystkim osoby z chorobą psychiczną, upośledzeniem umysłowym, całościowymi zaburzeniami rozwojowymi), pożądane jest zagwarantowanie stabilności i ciągłości udzielanego wsparcia.

9. Pomimo tego, że polskie doświadczenia w zakresie wdrażania osób niepełnosprawnych w rynek pracy metodą zatrudnienia wspomaganego są bogate, to wynikają one głównie z realizacji programów i projektów współfinansowanych ze środków unijnych lub krajowych. W związku z tym, środowiska współpracujące z osobami niepełnosprawnymi, pracodawcy i osoby zainteresowane zatrudnieniem wspomaganym od lat postulują konieczność zapewnienia mu bezpiecznych, przewidywalnych i stabilnych źródeł finansowania.

Upowszechnienie zatrudnienia wspomaganego, poprzez włączenie go do głównego nurtu polityki społecznej państwa, było rekomendowane również jako jeden z postulatów wynikających z realizowanego w okresie od 01.11.2013 r. do 31.07.2014 r. przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w partnerstwie z Polską Organizacją Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, Polskim Forum Osób Niepełnosprawnych oraz KARE Promoting Inclusion for People With Intellectual Disabilities, projektu systemowego pn. *Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych*.

10. Projektowana ustawa będzie określała organizację zatrudnienia wspomaganego, jego cel, zakres, sposób realizacji, podmioty w nią włączone oraz grupę docelową.

Celem projektu jest przede wszystkim:

- udzielenie wsparcia osobom niepełnosprawnym z grup szczególnie zagrożonych wykluczeniem i ze względu na głęboką niepełnosprawność pozostających poza rynkiem pracy;
- umożliwienie osobom niepełnosprawnym, które do tej pory ze względu na swoje szczególne potrzeby, związane ze stopniem i rodzajem niepełnosprawności, były nieaktywne zawodowo podjęcia pracy w odpowiednich, dopasowanych do ich potrzeb i możliwości warunkach, przy wsparciu wykwalifikowanego personelu.

11. Podstawą oszacowania kosztów zatrudnienia wspomaganego jest ustalenie głównej zmiennej, jaką jest kwota bazowa. Kwota bazowa jest uzależniona od:

- a) wysokości minimalnego wynagrodzenia;
- b) stopnia niepełnosprawności;
- c) etapu zatrudnienia wspomaganego.

W projekcie ustawy o zatrudnieniu wspomaganym założono, że wysokość kwoty bazowej dla osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności wyniesie 75% kwoty minimalnego wynagrodzenia. Natomiast dla osób

z lekkim stopniem niepełnosprawności 60% minimalnego wynagrodzenia.

Odwolanie się do minimalnego wynagrodzenia było zabiegiem celowym. Dzięki niemu zapewniono coroczną waloryzację kwoty przeznaczonej na zatrudnienie wspomaganego. Podkreślić należy, że podmiotem, który otrzyma środki z tytułu realizacji usługi będzie agencja zatrudnienia wspomaganego. Zadaniem jej będzie natomiast nie tylko objęcie bezpośrednim wsparciem osoby niepełnosprawnej, ale także organizacja całości procesu, na który również będzie mogła wykorzystywać przyznane dofinansowanie. Zakłada się, że agencje zatrudnienia wspomaganego będą odpowiedzialne także za wyszukanie potencjalnych beneficjentów zatrudnienia wspomaganego – będą również odpowiadać za realizację zadań marketingowych i promocyjnych. Należy zaznaczyć, że projekt ustawy nie zakłada bezpośredniego wsparcia finansowego osoby niepełnosprawnej np. w postaci stypendium czy dodatku stażowego. Korzyścią, jaką zyska osoba niepełnosprawna, będzie wsparcie w procesie znalezienia i utrzymania w zatrudnieniu.

Kwota bazowa została zróżnicowana także z uwagi na stopień niepełnosprawności.

12. Analizując problem konieczności regulacji ustawowej, podkreślić należy, że wariant przygotowania i wdrożenia rządowego programu dotyczącego zatrudnienia wspomaganego brany był pod uwagę. Poczynione jednak w tym zakresie analizy, nie przyniosły pozytywnego rezultatu; jak się okazało działania pozalegislacyjne nie są w stanie znacząco zmniejszyć problemu bierności zawodowej osób niepełnosprawnych z grupy docelowej. W szczególności nie jest wystarczające wykorzystywanie zatrudnienia wspomaganego w ramach interwencji pozalegislacyjnej.

Dotychczasowe doświadczenia z przeprowadzonych programów i projektów, związane z realizacją zatrudnienia wspomaganego, wskazują na konieczność prawnego uregulowania tej formy wsparcia, w tym uregulowania zawodu trenera pracy, statusu agencji zatrudnienia wspomaganego oraz grupy docelowej.

Jak wynika z raportu końcowego „Ewaluacja wejścia osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy realizowanego w ramach zlecenia realizacji zadań”, przygotowanego na zlecenie PFRON w październiku 2016 r., po zakończeniu realizacji projektu, osoby które w czasie jego trwania nie podjęły zatrudnienia z dużym prawdopodobieństwem trafiają do kolejnego projektu; wśród tych osób 54% to uczestnicy więcej niż jednego takiego projektu. Powyższe oznacza więc konieczność usystematyzowania procesu udzielanego wsparcia, projektowanie ścieżki rozwoju zawodowego w dłuższej perspektywie niż tylko czas trwania projektu, a także wprowadzanie koniecznych ograniczeń w udzielaniu pomocy.

Zastosowanie rozwiązań legislacyjnych pozwoli nie tylko na umocowanie prawne zatrudnienia wspomaganego i usług trenera pracy w systemie rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudniania osób niepełnosprawnych, ale także zagwarantuje ciągłość udzielania wsparcia, która jest niezwykle ważna dla powodzenia współpracy, opartej na wzajemnym zaufaniu, trenera i klienta-osoby niepełnosprawnej.

Ciągłości takiej nie gwarantują natomiast programy Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, mające co do zasady charakter fakultatywny i czasowy. Realizacja programów nie gwarantuje również stabilności i ciągłości finansowania, która przy realizacji tak szczególnego zadania, jak zatrudnienie wspomaganego, jest niezwykle istotna. Prowadzone analizy pozwalają wyciągnąć wniosek, że osoby niepełnosprawne z projektowanej grupy docelowej, bez ciągłego i stabilnego wsparcia trenera pracy, szybko tracą zatrudnienie, wracając do grona osób bezrobotnych lub biernych.

13. Wejście w życie projektowanego aktu prawnego umożliwi zaprzestanie realizacji zatrudnienia wspomaganego przez podmioty obecnie w nie zaangażowane. Aby jednak nie pozostawiać samym sobie osób, które aktualnie korzystają z usługi, a tym samym nadal wspierać je w utrzymywaniu aktywności zawodowej, projekt przewiduje rozwiązanie zgodne z którym osoby niepełnosprawne z grupy docelowej, które przed dniem wejścia w życie ustawy podjęły zatrudnienie przy wsparciu trenera, będą mogły być objęte dalszymi działaniami z zakresu zatrudnienia wspomaganego na podstawie nowopowstającej regulacji.

Niezasadne stanie się więc zlecenie przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych organizacjom pozarządowym zadań z zakresu zatrudnienia wspomaganego. Wejście w życie projektu może w przyszłości pozwolić Funduszowi na finansowanie innych niż zatrudnienie wspomaganego zadań, dzięki nie przeznaczaniu środków na ten cel.

### 3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Zatrudnienie wspomaganego powstało w USA i w Kanadzie na przełomie lat 70. i 80. ubiegłego wieku. Pierwotnie jego celem była pomoc osobom z niepełnosprawnością intelektualną, później okazało się skuteczne także w odniesieniu do innych grup osób niepełnosprawnych. Obecnie zatrudnienie wspomaganego z powodzeniem funkcjonuje w większości państw europejskich będąc jedną z podstawowych form rehabilitacji zawodowej.

Według danych opublikowanych w raporcie „Prawne i instytucjonalne rozwiązania zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej”<sup>2</sup>, w większości państw europejskich zatrudnienie wspomaganego nie jest regulowane na poziomie ustawy, lecz jest realizowane na podstawie krajowych programów – tak jest

<sup>2</sup> Prawne i instytucjonalne rozwiązania zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej, red. E. Kryńska, Warszawa 2013.

m. in. w Niemczech, Luksemburgu, Norwegii, Szwecji, Irlandii. Z kolei m.in. w Danii, Finlandii i Portugalii zatrudnienie wspomaganie jest realizowane na podstawie projektów. Holandia natomiast prowadzi krajowy system usługodawców i organizacji trenerów pracy finansowanych przez zakład ubezpieczeń społecznych. W Hiszpanii i Włoszech usługa zatrudnienia wspomaganego jest realizowana przez podmioty prywatne. Natomiast w Austrii zatrudnienie wspomaganie początkowo, od 1992 r. było realizowane na podstawie krajowego programu, a w 1994 r. zostało włączone do ustawy o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Behinderteneinstellungsgesetz).

Szczegółowe omówienie regulacji dotyczących zatrudnienia wspomaganego w poszczególnych krajach zawarto m.in. w publikacjach opracowanych w ramach projektu „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych”<sup>3</sup>. Jako przykład można wskazać, że:

1) czeskie prawo gwarantuje niepełnosprawnym pracownikom przynajmniej minimalne wynagrodzenie oraz rentę, również jeśli pobierają pensję. Zarówno ustawa o ulgach podatkowych, jak i wymogi systemu kwotowego stanowią znaczną zachętę dla pracodawcy rozważającego zatrudnienie osoby niepełnosprawnej. W związku z brakiem krajowego programu zatrudnienia wspomaganego finansowanie doradztwa zagwarantowane jest dzięki ustawie o rehabilitacji społecznej, co umożliwi prowadzenie dobrej praktyki zatrudnienia wspomaganego przez odpowiednio wykwalifikowanego trenera pracy<sup>4</sup>;

2) Austria posiada narodowy program zatrudnienia wspomaganego (Begleitende Hilfen) finansowany z budżetu państwa. Program jest zarządzany przez publiczne służby zatrudnienia, które zawierają umowy ze świadczeniodawcami (organizacjami pozarządowymi), przy czym świadczeniodawcy ci są podmiotami wykwalifikowanymi. Zatrudnienie wspomaganie jest w 40% finansowane przez rząd, w 35% ze środków unijnych, a także z systemu kwotowego w zatrudnieniu (Ausgleichstaxfund). Wszystkie 5 kroków zatrudnienia wspomaganego zostało włączonych do programu. Maksymalna długość wsparcia w uzyskaniu pracy wynosi od 6 do 12 miesięcy i co do zasady jest nieograniczona w przypadku osób, które już podjęły pracę<sup>5</sup>;

3) w norweskiej polityce społecznej zatrudnieniu wspomaganemu nadano wysoki status, a usługi te są dostępne w całym kraju. Norwegia posiada narodowy program zatrudnienia wspomaganego (Arbeid med bistand) finansowany z budżetu. Przewiduje on wszystkie 5 kroków zatrudnienia wspomaganego. Programem zarządzają publiczne służby zatrudnienia, które współpracują z wybranymi wcześniej usługodawcami. Wsparcie jest udzielane na maksymalnie 3 lata, bez względu na to, czy pomocy udziela się osobie zatrudnionej, czy szukającej pracy<sup>6</sup>.

#### 4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Osoby niepełnosprawne, bezrobotne i bierne zawodowo, w wieku aktywności zawodowej (do 60 lat-kobiety, 65-mężczyźni), wobec których orzeczono: - upośledzenie umysłowe, chorobę psychiczną, epilepsję, lub całościowe zaburzenia rozwojowe; - zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu lub chorobę narządu wzroku, zaliczone do znacznego lub	Szacunkowo ok. 314 tys.	GUS, dane kwartalne BAEL, Dane Elektronicznego Krajowego Systemu Monitoringu Orzekania o Niepełnosprawności (gromadzone od 1 stycznia 2008 r.)	Możliwość uzyskania wsparcia w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia

<sup>3</sup> Por. też *Europejskie modele aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną*, red. E. Wapiennik, B.E. Abramowska, Warszawa 2013.

<sup>4</sup> *Kompendium dobrych praktyk. Zatrudnienie wspomaganie dla osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej i na obszarze Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu/Europejskiego Obszaru Gospodarczego. COWI we współpracy z WRI i EUSE*, Warszawa 2013, s. 24.

<sup>5</sup> M. Matczak, T. Zalański, P. Najbuk, *Raport z analizy systemu prawnego i zakresu możliwości wprowadzenia w nim zmian w kontekście mainstreamingu produktu w ramach projektu „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych”*, s. 40.

<sup>6</sup> M. Matczak, T. Zalański, P. Najbuk, *Raport z analizy...*, s. 39.

umiarkowanego stopnia niepełnosprawności			
Wojewodowie	16	Ustawa z dnia 24 lipca 1998 r. o wprowadzeniu zasadniczego trójstopniowego podziału terytorialnego państwa (Dz. U. poz. 603, z późn. zm.)	Prowadzenie rejestru agencji zatrudnienia, publikowanie listy trenerów pracy, przeprowadzenie egzaminów na trenerów pracy
Powiatowe urzędy pracy	340	Dane MRPiPS	Kwalifikowanie osoby niepełnosprawnej do zatrudnienia wspomagane, dokonywanie oceny zasadności kontynuowania świadczenia wsparcia w postaci zatrudnienia wspomagane na ich rzecz
Pracodawcy	1 548 tys. w tym: 1) osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą i zatrudniające pracowników: 688 tys., 2) podmioty gospodarcze (spółki przedsiębiorstwa państwowe, spółdzielnie): 860 tys.	GUS, Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności; GUS, Miesięczna Informacja o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON - dane na czerwiec 2018 r.	Zwiększenie podaży pracowników na rynku pracy
PFRON	Szacunkowo: 15 000 000 zł rocznie	Dane szacunkowe PFRON	Możliwość przeznaczenia środków, dotychczas wydatkowanych na programy zawierające komponent zatrudnienia wspomagane, na inne cele i zadania
Agencje zatrudnienia wspomagane	Przewiduje się, że zostaną utworzone minimum 2 agencji zatrudnienia wspomagane w każdym województwie	Szacunki MRPiPS	Finansowanie działania agencji zatrudnienia wspomagane
Trenerzy pracy	Przewiduje się, że w pierwszym roku obowiązywania ustawy będzie działało 760 trenerów pracy	Szacunki MRPiPS	Możliwość znalezienia stałego zatrudnienia

#### 5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt ustawy zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, zgodnie z § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. - Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006 i 1204 oraz z 2018 r. poz. 114 i 278).

Projekt ustawy zostanie przedstawiony do zaopiniowania w trybie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881) oraz ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2015 r. poz. 2029) następującym partnerom społecznym:

- 1) Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych;
- 2) NSZZ „Solidarność”;

- 3) Forum Związków Zawodowych;
- 4) Pracodawcom Rzeczypospolitej Polskiej;
- 5) Konfederacji Lewiatan;
- 6) Związkowi Rzemiosła Polskiego;
- 7) Związkowi Pracodawców Business Centre Club;
- 8) Związkowi Przedsiębiorców i Pracodawców;
- 9) Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego;
- 10) Polska Unia Zatrudnienia Wspomaganego.

Ponadto idea ustawowego uregulowania zatrudnienia wspomaganego była przedmiotem konsultacji w 16 województwach w trakcie Projektu pn. *Konsultacje +*, realizowanego w okresie od 1 marca 2017 r. do 31 marca 2018 r., w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, oś priorytetowa II *Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji*, działanie 2.16. *Usprawnienie procesu stanowienia prawa*. Projekt realizowany był w partnerstwie przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Caritas Polska.

Głównym celem projektu było przeprowadzenie pogłębionych konsultacji społecznych, dotyczących zmiany ustaw w związku z wejściem w życie uchwały Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 2016 r., w sprawie programu kompleksowego wsparcia dla rodzin *Za życiem*. Program kompleksowego wsparcia dla rodzin *Za życiem* obejmuje swoimi działaniami rzeczywistą i pełną pomoc w celu integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych oraz wsparcie ich rodzin.

Zgłoszone w trakcie konsultacji uwagi dotyczyły konieczności doprecyzowania i ustawowego zdefiniowania pojęć: trener pracy czy zatrudnienie wspomagane.

Założenia projektu ustawy były omawiane również m.in. z Krajową Radą Konsultacyjną do Spraw Osób Niepełnosprawnych, przedstawicielami pracodawców osób niepełnosprawnych i zakładów aktywności zawodowej (czerwiec 2018 r.).

## 6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z 2019 r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [tys. zł]											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)
<b>Dochody ogółem</b>	0	0	188	197	206	215	224	234	245	255	266	2030
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fundusz Pracy	0	0	188	197	206	215	224	234	245	255	266	2030
<b>Wydatki ogółem</b>	0	-110 721	-184 024	-193 067	-201 755	-210 834	-220 321	-230 089	-240 136	-250 622	-261 399	-210 2968
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych		-110 721	-184 024	-193 067	-201 755	-210 834	-220 321	-230 089	-240 136	-250 622	-261 399	-210 2968
<b>Saldo ogółem</b>	0	-110 721	-183 836	-192 870	-201 549	-210 619	-220 097	-229 855	-239 891	-250 367	-261 133	-210 0938
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fundusz Pracy	0	0	188	197	206	215	224	234	245	255	266	2030
Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych		-110 721	-184 024	-193 067	-201 755	-210 834	-220 321	-230 089	-240 136	-250 622	-261 399	-210 2968
Źródła finansowania	Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych											

<p>Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń</p>	<p>Przyjmuje się, że rokrocznie zatrudnieniem wspomaganym zostanie objętych około 5 000 osób. Szacunki te oparte są m.in. na doświadczeniach Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, który w projektach dotyczących zatrudnienia wspomaganego planuje objąć usługą 8537 osób, przy czym projekty te realizowane są na przestrzeni lat 2017–2021.</p> <p>Biorąc pod uwagę, to że projekt ustawy o zatrudnieniu wspomaganym zakłada upowszechnienie usługi, przyjmuje się, że w jednym powiecie będzie działało średnio 2 trenerów pracy, którzy będą świadczyć usługę dla około 7 osób niepełnosprawnych, co w skali kraju daje 5320 osób niepełnosprawnych, objętych rokrocznie zatrudnieniem wspomaganym.</p> <p>Projekt ustawy zakłada zróżnicowanie finansowania zatrudnienia wspomaganego ze względu na stopień niepełnosprawności oraz etap, na którym znajduje się osoba niepełnosprawna. Za podstawę obliczenia przysługującego dofinansowania przyjęto kwotę bazową. Dla osób, wobec których orzeczono upośledzenie umysłowe, chorobę psychiczną, epilepsję, chorobę narządu wzroku, całościowe zaburzenia rozwojowe lub zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu – w przypadku zaliczenia ich do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, stanowi ona 75% minimalnego wynagrodzenia. Natomiast kwota bazowa dla osób, wobec których orzeczono upośledzenie umysłowe, chorobę psychiczną, epilepsję lub całościowe zaburzenia rozwojowe – w przypadku zaliczenia ich do lekkiego stopnia niepełnosprawności – wynosi 60% minimalnego wynagrodzenia.</p> <p>Na podstawie danych z Elektronicznego Krajowego Systemu Monitoringu Orzekania o Niepełnosprawności (EKSMOON) przyjęto, że osoby niepełnosprawne, dla których przewiduje się wyższą kwotę dofinansowania stanowią 78% wszystkich beneficjentów zatrudnienia wspomaganego.</p> <p>Sposób oszacowania minimalnego wynagrodzenia określa <i>Metodologia sporządzenia oceny skutków regulacji do projektu ustawy o zatrudnieniu wspomaganym</i>.</p> <p>Kwota finansowania będzie uzależniona od etapu, na którym znajduje się osoba niepełnosprawna – etap pierwszy w pierwszym roku realizacji usługi jest płatny 100% kwoty bazowej, w drugim roku – 60% kwoty bazowej. Etap drugi jest natomiast płatny 150% kwoty bazowej, przy czym może on trwać maksymalnie 4 miesiące. Natomiast etap trzeci jest płatny 25% kwoty bazowej i może trwać 12 miesięcy z możliwością przedłużenia.</p> <p>Projekt ustawy wprowadza mechanizm obniżenia przysługującego dofinansowania, w przypadku nieosiągnięcia przez agencję wskaźnika efektywności zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie 25%. Przyjęto więc, że rokrocznie z etapu 1 do 2 (kończącego się zatrudnieniem) przechodzić będzie 25% osób niepełnosprawnych. Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej jest jednocześnie miernikiem efektywności usługi. Mechanizm finansowania dla agencji zatrudnienia wspomaganego przewiduje obniżenie należnej kwoty w przypadku nieosiągnięcia efektywności zatrudnieniowej na poziomie 25% w okresie roku od podpisania umowy pomiędzy osobą uprawnioną a agencją. Ponadto, projekt ustawy nakłada obowiązek zawarcia umów na kolejny rok z agencjami, które osiągnęły wskaźnik zatrudnienia na poziomie co najmniej 25%.</p> <p>Projekt ustawy o zatrudnieniu wspomaganym nakłada ponadto na agencje zatrudnienia wspomaganego obowiązek przedstawiania wojewodzie informacji o działalności agencji w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku za rok poprzedni – zawierającej w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) liczbę osób uprawnionych, objętych wsparciem agencji, ze wskazaniem ich stopnia i rodzaju niepełnosprawności oraz etapu zatrudnienia wspomaganego, na którym się znajdują;</li><li>2) liczbę osób, które podjęły pracę za pośrednictwem agencji według grup elementarnych zawodów zgodnie z obowiązującą klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy;</li><li>3) liczbę pracodawców oraz innych osób korzystających ze wsparcia agencji.</li></ol> <p>Wojewoda ma obowiązek przekazywania ministrowi właściwemu do spraw zabezpieczenia społecznego w postaci elektronicznej zbiorczej informacji z województwa dotyczącej powyższych danych.</p> <p>Planuje się finansowanie zatrudnienia wspomaganego ze środków Solidarnościowego Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych. W związku z powyższym projekt ustawy o zatrudnieniu wspomaganym zawiera odpowiednie regulacje w tym zakresie.</p> <p>Ustawa z dnia 23 października 2018 r. o Solidarnościowym Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 2192) w art. 8 ust. 1 pkt 3 przewiduje, że ze środków tego Funduszu pokrywa się koszty obsługi zadań w wysokości faktycznie poniesionej, nie więcej</p>
---	--

niż 2,5% środków przekazanych na realizację zadań oraz programów. Podobny przepis zawiera również ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 511, z późn. zm.), która w art. 54 pkt 2 stanowi, że samorządy powiatowe i wojewódzkie otrzymują maksymalnie 2,5% środków wykorzystanych na realizujące zadań określonych tą ustawą, na koszty ich obsługi.

Analogiczne rozwiązanie zostało zaproponowane w ustawie o zatrudnieniu wspomaganym. Przyjmuje się, że wojewoda będzie mógł pokryć koszty obsługi zadań w wysokości faktycznie poniesionej, nie więcej jednak niż 0,5% środków przekazanych na realizację zadania.

Ze środków SFWON będzie również możliwe finansowanie kosztów obsługi zadania przez powiatowe urzędy pracy, w wysokości faktycznie poniesionej, nie większej jednak niż iloraz liczby 2% kwoty środków przekazanych na realizację zatrudnienia wspomaganego w województwie i liczby powiatowych urzędów pracy w województwie.

Środki te będą mogły być przeznaczone w szczególności na:

- 1) pomoc i doradztwo trenera pracy powiatowemu urzędowi pracy w zakresie oceny zasadności skierowania do zatrudnienia wspomaganego oraz dokonywania ocen osób uprawnionych;
- 2) zakup lub amortyzację sprzętu oraz zakup materiałów biurowych dla powiatowego urzędu pracy, niezbędnych i bezpośrednio związanych z realizacją zatrudnienia wspomaganego;
- 3) koszty wynagrodzeń zasadniczych oraz składek na ubezpieczenia społeczne od wypłaconych kosztów wynagrodzeń zasadniczych pracowników realizujących zadania związane z obsługą zatrudnienia wspomaganego.

Jednocześnie przyjęto, że od 2020 r. min. 2 osoby w powiecie będą zainteresowane przystąpieniem do egzaminu na trenera pracy. Opłata za przystąpienie do egzaminu według projektu ustawy wynosiła będzie 10% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Opłata będzie stanowiła dochód Funduszu Pracy.

## 7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie(0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z 2019 r.)	duże przedsiębiorstwa	0	0	0	0	0	0	0
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	0	0	0	0	0	0	0
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0	0	-0,188	-0,197	-0,215	-0,266	-2,03
	agencje zatrudnienia wspomaganego		111	184	193	211	261	21,03
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Zwiększenie liczby pracowników.						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Zwiększenie liczby pracowników. Powstanie nowych podmiotów – agencji zatrudnienia wspomaganego, które będą pracodawcami dla trenerów pracy, psychologów, doradców zawodowych, pośredników pracy, innych osób zaangażowanych w realizację zatrudnienia wspomaganego.						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Włączenie osób niepełnosprawnych, zwiększenie ich samodzielności, poprawa ich sytuacji ekonomicznej. Poprawa sytuacji ekonomicznej trenerów pracy poprzez znalezienie stałego zatrudnienia.						
Niemierzalne								
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł	Projektowana ustawa będzie miała pozytywny wpływ na konkurencyjność polskiej gospodarki. Projekt pozytywnie wpłynie na przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie sektora mikro-, małych							



danych i przyjętych do obliczeń założeń	i średnich przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe poprzez możliwość otrzymania przez osoby niepełnosprawne wsparcia w wejściu i funkcjonowaniu na rynku pracy oraz zapewni pracodawcom nowych pracowników.
---	--

## 8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	<input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczności.	<input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz:

Projektowana ustawa przewiduje tryb tworzenia agencji zatrudnienia wspomaganego, określa warunki ich tworzenia, wskazuje na obowiązek prowadzenia rejestru agencji. Określa również tryb finansowania zatrudnienia wspomaganego. Wszystkie powyższe zagadnienia wiążą się z dodatkowymi obciążeniami regulacyjnymi.

## 9. Wpływ na rynek pracy

Projektowana ustawa pozytywnie wpłynie na rynek pracy poprzez możliwość uzyskania przez osoby niepełnosprawne wsparcia w wejściu i funkcjonowaniu na tym rynku.

Zatrudnienie wspomagane, jako metoda adresowana do osób niepełnosprawnych z najtrudniejszymi schorzeniami nie ma na celu wpływu na gwałtowny wzrost wskaźnika zatrudnienia czy współczynnika aktywności zawodowej wśród ogółu osób niepełnosprawnych. Ma ono ułatwić wejście i utrzymanie na rynku pracy tym osobom niepełnosprawnym, które bez takiego wsparcia będą pozostawały bierne zawodowo a pracodawcy nie będą zainteresowani ich zatrudnianiem. Będzie to instrument wyrównujący szanse tych osób w uzyskaniu i podjęciu pracy, a tym samym wpływający na zwiększeni ich udziału w rynku pracy.

Zatrudnienie wspomagane ma być formą aktywizacji zawodowej, która uzupełni dotychczas istniejące rozwiązania z zakresu rehabilitacji zawodowej. System rehabilitacji zawodowej, kompleksowo uregulowany został ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Ustawa ta przewiduje szereg instrumentów wsparcia adresowanych zarówno do osób niepełnosprawnych jak i do pracodawców zatrudniających bądź zainteresowanych zatrudnieniem tych osób. Nie mają one jednak charakteru zindywidualizowanego i są jednakowe dla wszystkich potencjalnych beneficjentów.

Biorąc pod uwagę doświadczenia wynikające z funkcjonowania warsztatów terapii zajęciowej i zakładów aktywności zawodowej, związane z tym, że niewielka liczba ich uczestników/pracowników przechodzi do kolejnych etapów aktywizacji zawodowej, projektując rozwiązania związane z zatrudnieniem wspomaganym przewidziano konieczność realizowania przez agencje określonych wskaźników efektywności. Założeniem, jakie przyświecało temu rozwiązaniu, jest chęć realnego wspierania osób niepełnosprawnych z najtrudniejszymi niepełnosprawnościami w podejmowaniu i efektywnym utrzymaniu zatrudnienia.

Wydaje się więc, że zatrudnienie wspomagane, jako aktywna metoda rehabilitacji zawodowej, nie tylko uzupełni aktualnie funkcjonujące rozwiązania ale może też wywrzeć pozytywny wpływ na ich efektywność oraz w przyszłości, zmniejszyć środki finansowe na nie przeznaczone.

## 10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> inne: zagrożenia korupcyjne – brak wpływu	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
Omówienie wpływu	Projektowana regulacja nie będzie miała wpływu na ww. obszary.	

## 11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Rok 2020 i lata następne.

## 12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Projekt ustawy wprowadza mechanizm obniżenia przysługującego dofinansowania, w przypadku nieosiągnięcia przez agencję wskaźnika efektywności zatrudnienia osób niepełnoprawnych na poziomie 25%. Przyjęto, że rokrocznie z etapu 1 do 2 (kończącego się zatrudnieniem) przechodzić będzie 25% osób niepełnosprawnych. Wspomniany powyżej wskaźnik efektywności zatrudnieniowej jest jednocześnie miernikiem efektywności usługi. Mechanizm finansowania dla agencji zatrudnienia wspomaganego przewiduje obniżenie należnej kwoty w przypadku nieosiągnięcia efektywności zatrudnieniowej na poziomie 25% w okresie roku od podpisania umowy pomiędzy osobą uprawnioną a agencją. Ponadto, projekt ustawy nakłada obowiązek zawarcia umów na kolejny rok z agencjami, które osiągnęły wskaźnik zatrudnienia na poziomie co najmniej 25%.

Co więcej, projekt ustawy o zatrudnieniu wspomaganym nakłada na agencje zatrudnienia wspomaganego obowiązek przedstawiania wojewodzie informacji o działalności agencji w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku za rok poprzedni – zawierającej w szczególności:

- 1) liczbę osób uprawnionych, objętych wsparciem agencji, ze wskazaniem ich stopnia i rodzaju niepełnosprawności oraz etapu zatrudnienia wspomaganego, na którym się znajdują;
- 2) liczbę osób, które podjęły pracę za pośrednictwem agencji według grup elementarnych zawodów zgodnie z obowiązującą klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy;
- 3) liczbę pracodawców oraz innych osób korzystających ze wsparcia agencji.

Wojewoda ma obowiązek przekazywania ministrowi właściwemu do spraw pracy w postaci elektronicznej zbiorczej informacji z województwa dotyczącej powyższych danych.

## 13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

Metodologia sporządzenia oceny skutków regulacji do projektu ustawy o zatrudnieniu wspomaganym.

## **Metodologia sporządzenia oceny skutków regulacji do projektu ustawy o zatrudnieniu wspomaganym**

### **I. Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy**

1. Dane z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności Głównego Urzędu Statystycznego wskazują na pozytywny trend w zakresie sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Według wstępnych danych GUS w 2018 r. wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wynosił 26,2% i był o 3,7 pkt proc. wyższy niż w 2015 r. (wynosił wówczas 22,5%). W latach 2016–2018 obserwowany był skokowy wzrost wskaźnika: w 2016 r. wynosił on 23,7% a w 2017 r. – 26,3%. W 2018 r. wskaźnik utrzymał się na niemal identycznym poziomie (dane wstępne).

Według wyników BAEL do rekordowo niskiego poziomu zmniejszyła się stopa bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym, osiągając w 2018 r. poziom 7,3%. W 2015 r. wynosiła ona 13%. Spadła zatem o niemal 6 pkt proc. (5,7 pkt. proc.). W 2016 r. wynosiła ona 11,6%, zaś w 2017 r. – 9,3%.

Wraz ze wzrostem poziomu zatrudnienia istotnie wzrastała również aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych. Podczas gdy jeszcze w 2015 r. udział osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo (tzn. pracujących lub bezrobotnych aktywnie poszukujących pracy) wynosił niecałe 26% (25,9%), to w 2018 r. wynosił on ponad 28% (28,3%). Nienotowaną wcześniej wartość osiągnął on w 2017 r., kiedy wynosił niemal 29% (28,9%). W 2016 r. wynosił 26,8%. Obecnie spadek liczby bezrobotnych osób niepełnosprawnych przy stabilnym poziomie zatrudnienia wpływa na nieco niższą wartość współczynnika aktywności zawodowej.

2. Udział osób niepełnosprawnych wśród zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy jako bezrobotni w ciągu ostatnich lat pozostaje na podobnym poziomie 6%. Natomiast liczba osób niepełnosprawnych ze statusem osoby bezrobotnej na przestrzeni lat 2015–2018 systematycznie się zmniejszała – w grudniu 2015 r. wynosiła 95 247, w grudniu 2018 r. – 61 118 osób.

3. Dane z kilku źródeł potwierdzają oczekiwany wzrost poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Dotyczy to zarówno zatrudnienia ogółem osób niepełnosprawnych, jak i zatrudnienia dotowanego ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Spośród 410 tys. niepełnosprawnych pracowników najemnych w 2018 r. 71% było zatrudnionych na otwartym rynku pracy a 29% na tzw. chronionym rynku pracy. Udział pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy, których pracodawcy ubiegali się o dofinansowanie do ich wynagrodzeń, zarejestrowanych w Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (SODiR PFRON) w 2018 r. wynosił 56%.

Liczba osób niepełnosprawnych zgłoszonych do SODiR PFRON przez wszystkich pracodawców za grudzień 2018 r. wynosiła 251 464 osób (co odpowiada 239 975 etatom).

4. Istnieje natomiast problem z pozyskaniem jednorodnych pod względem metodologicznym danych dotyczących osób niepełnosprawnych w Polsce i Unii Europejskiej, w związku z czym trudno jest je porównywać. Niejednorodność wynika z różnego definiowania

niepełnosprawności w poszczególnych krajach. Zróżnicowanie to odnosi się zarówno do definicji niepełnosprawności biologicznej, jak też określania niepełnosprawności prawnej.

5. W krajach Unii Europejskiej w oparciu o jednolitą definicję niepełnosprawności biologicznej zbierane są dane dotyczące osób niepełnosprawnych biologicznie w ramach Europejskiego Ankietowego Badania Zdrowia (EHIS). Według EHIS, które przeprowadzone zostało w 2014 r. w Polsce w tym okresie było 7,7 mln (dokładnie 7 689,8 tys.) osób niepełnosprawnych biologicznie, tj. osób, które zadeklarowały ograniczoną zdolność wykonywania czynności, jakie ludzie zwykle wykonują (zgodnie z jednolitą dla Unii Europejskiej definicją zastosowaną w badaniu uwzględniono zarówno poważne jak i mniej poważne ograniczenia, powodujące niemożność wykonywania ww. czynności, przez okres co najmniej ostatnich 6 miesięcy). Wśród nich było 2 464,8 tys. z poważnymi ograniczeniami sprawności i 5 225 tys. osób z mniej poważnymi ograniczeniami.

W 2014 r. orzeczenie o niepełnosprawności posiadało ponad 3,8 mln mieszkańców Polski, w tym ponad 180 tys. dzieci, co stanowi ponad 3% populacji w wieku 0-14 lat. Liczba dzieci niepełnosprawnych ogółem na koniec 2014 r. według EHIS wynosiła ponad 211 tys. (55 tys. prawnie i biologicznie, blisko 127 tys. prawnie i 29 tys. tylko biologicznie). Liczba osób niepełnosprawnych biologicznie (według definicji stosowanej w badaniu) w wieku 15 lat i więcej wynosiła 7 414 tys. Badanie pokazuje, że dorosłe osoby niepełnosprawne gorzej oceniają swoje zdrowie niż osoby sprawne, częściej występują u nich długotrwałe problemy zdrowotne czy choroby przewlekłe. Co druga dorosła osoba niepełnosprawna ma problemy w wykonaniu prostych codziennych czynności związanych z samoobsługą (jedzenie, wstanie z łóżka, ubranie się, umycie, korzystanie z toalety, itp.), a prawie  $\frac{3}{4}$  niepełnosprawnych ma także problemy z prowadzeniem własnego gospodarstwa domowego.

6. Dane dotyczące osób niepełnosprawnych prawnie odnoszą się do obowiązujących w danym kraju przepisów prawnych dotyczących orzekania o niepełnosprawności, w związku z czym nie są porównywalne dla poszczególnych krajów.
7. Najbardziej aktualnych danych dotyczących poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych w krajach Unii Europejskiej dostarczają wyniki badania: Labour Force Survey (LFS) z 2011 r. Badanie to kierowane jest do gospodarstw domowych, w celu uzyskania informacji dotyczących rynku pracy i powiązanych z nim zagadnień. Statystyki zgromadzone były poprzez serię wywiadów bezpośrednich, zaś podmiotem badania były osoby w wieku 15-64 lata, które cierpiały na długotrwałe dolegliwości zdrowotne lub choroby (trwające, lub według przewidywań, mogące trwać co najmniej 6 miesięcy) oraz osoby, którym wykonywanie podstawowych czynności sprawiało duże trudności w życiu codziennym (trudności długotrwałe, tj. takie, które trwały lub – według przewidywań – mogły trwać minimum 6 miesięcy). Tak więc badaniem modułowym objęto wszystkie osoby biologicznie niepełnosprawne, w tym także posiadające orzeczenie o niepełnosprawności. LFS przeprowadzane jest w Unii Europejskiej i obejmuje wszystkich obywateli żyjących w prywatnych gospodarstwach, przy jednoczesnym wykluczeniu zbiorowych gospodarstw domowych, do których zaliczają się np. pensjonaty, akademiki i szpitale. Używane w badaniu definicje są wspólne dla wszystkich państw członkowskich Unii i oparte na zaleceniach Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO). Badanie w Polsce prowadzone jest przez Główny Urząd statystyczny (Statistics Poland) jako Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności.

Tabela nr 1. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata w krajach Unii Europejskiej w 2011 r. według wybranych kategorii na podstawie LFS

	Trudności w podstawowych czynnościach	Brak trudności w podstawowych czynnościach	Ograniczenie w pracy spowodowane stanem zdrowia lub trudnościami w podstawowej działalności	Brak ograniczeń w pracy spowodowanych stanem zdrowia lub trudnościami w podstawowej działalności
	%			
<b>Unia Europejska – 28 krajów</b>	47,3	66,9	38,1	67,7
Belgia	40,7	66,4	33,4	67,3
Bułgaria	30,7	61,8	17,8	62,1
Czechy	38,6	68,5	34,5	69,3
Dania	46,7	78,1	41,4	80,0
Niemcy	51,5	72,1	35,8	72,4
Estonia	49,5	68,6	33,6	70,4
Irlandia	29,8	60,9	21,6	62,2
Grecja	35,5	58,5	29,8	58,9
Hiszpania	44,3	60,5	33,8	62,0
Francja	56,2	66,1	59,6	68,0
Chorwacja	33,0	55,8	31,6	55,0
Włochy	45,6	58,9	37,0	59,4
Cypr	46,4	70,9	41,4	71,7
Łotwa	50,8	62,6	40,7	63,1
Litwa	40,4	63,2	32,5	63,9
Luksemburg	62,5	64,9	48,3	67,2
Węgry	23,7	61,1	18,1	60,9
Malta	34,4	59,2	29,9	60,5
Holandia	42,7	80,1	39,4	80,4
Austria	60,3	75,6	48,2	76,4
<b>Polska</b>	<b>33,9</b>	<b>63,9</b>	<b>26,2</b>	<b>63,9</b>
Portugalia	51,0	67,8	44,0	69,6
Rumunia	31,8	63,5	23,9	64,8
Słowenia	47,0	68,4	43,9	70,3
Słowacja	31,9	62,6	29,2	63,4
Finlandia	60,8	73,2	50,6	74,8
Szwecja	66,2	75,7	61,5	76,6
Wielka Brytania	47,6	75,4	36,0	76,0
Islandia	66,9	84,0	66,8	85,2
Szwajcaria	69,0	81,6	65,0	82,5
Turcja	41,1	51,0	40,1	51,1

8. W 28 krajach Unii Europejskiej w grupie niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata, największy wskaźnik zatrudnienia odnotowano w gronie osób które mimo swojej niepełnosprawności nie posiadały ograniczeń w wykonywaniu pracy lub podstawowych czynności życiowych (67,7%). Najgorzej zaś wypadły osoby, u których stan zdrowia przyczynił się do ograniczeń w wykonywaniu pracy (38,1%). W Polsce wskaźnik

zatrudnienia w przypadku tej grupy badanych uplasował się na poziomie 26,2% (osoby u których stan zdrowia przyczynił się do ograniczeń w wykonywaniu pracy). Najmniejszy wskaźnik zatrudnienia w przypadku osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata, u których niepełnosprawność przyczyniła się do ograniczeń w pracy odnotowano na terenie Bułgarii (17,8%).

## **II. Założenia przyjęte w projekcie ustawy o zatrudnieniu wspomaganym**

1. Liczba osób, do których może zostać skierowane zatrudnienie wspomaganego, została oszacowana na podstawie danych pochodzących z Elektronicznego Krajowego Systemu Monitorowania i Orzekania o Niepełnosprawności (EKSMOoN) oraz danych pochodzących z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (GUS BAEL) za III kwartał 2018 r.

Według *projektu ustawy o zatrudnieniu wspomaganym* osoby, które będą chciały skorzystać z zatrudnienia wspomaganego, powinny spełnić następujące warunki:

- 1) mieć nieukończone 60 lat (kobieta) lub 65 lat (mężczyzna) albo nie nabyć prawa do emerytury;
- 2) należeć do osób, w odniesieniu do których orzeczono:
  - a) upośledzenie umysłowe, chorobę psychiczną, epilepsję, chorobę narządu wzroku, całościowe zaburzenia rozwojowe lub zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu – w przypadku zaliczenia ich do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności lub
  - b) upośledzenie umysłowe, chorobę psychiczną, epilepsję lub całościowe zaburzenia rozwojowe – w przypadku zaliczenia ich do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Jednocześnie, projekt kierowany jest do osób mających status biernych zawodowo i bezrobotnych.

Według danych BAEL za III kwartał 2018 r. liczba osób niepełnosprawnych biernych zawodowo w wieku produkcyjnym<sup>1</sup> wynosiła 1 114 tys. (kobiety – 380 tys., mężczyźni – 734 tys.), a bezrobotnych w tym samym wieku – 33 tys. (kobiety – 14 tys., mężczyźni 19 tys.). Łączna liczba niepracujących kobiet wyniosła: 394 tys., a liczba niepracujących mężczyzn: 753 tys.

Z uwagi na fakt, że na podstawie danych pochodzących z BAEL nie jest możliwe uzyskanie danych dotyczących osób niepełnosprawnych w podziale na poszczególne grupy schorzeń (tym samym wyodrębnienie docelowej grupy projektu) dokonano szacunków na podstawie danych pochodzących z EKSMOoN<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Wiek produkcyjny według tzw. ekonomicznych grup wieku, tzn. wiek 18-59 dla kobiet i 18-64 dla mężczyzn.

<sup>2</sup> Wykorzystanie danych bezpośrednio z EKSMOoN (z pominięciem BAEL) nie było możliwe z uwagi na ograniczenia związane z generowaniem raportów w systemie; system umożliwia wygenerowanie danych dotyczących liczby osób orzeczonych według poszczególnych kryteriów (symbol orzeczenia, stopień niepełnosprawności, wiek, płeć czy status na rynku pracy) jednakże możliwości w zakresie korelacji tych danych ograniczają się do kilku podstawowych wzorów raportów. Niemożliwe jest przykładowo wygenerowanie raportu w zakresie liczby osób z poszczególnym symbolem przyczyny niepełnosprawności ze względu na wiek – co było kluczowe dla oszacowania grupy docelowej projektu.

Na ich podstawie wyliczono, że udział osób niepełnosprawnych z poszczególnymi symbolami przyczyny niepełnosprawności<sup>3</sup> i poszczególnym stopniem niepełnosprawności w ogólnej liczbie wszystkich osób niepełnosprawnych niepracujących wynosi:

Tabela nr 2. Udział osób ze szczególnymi schorzeniami w ogólnej liczbie osób niepełnosprawnych – na podstawie EKSMOoN

symbol przyczyny niepełnosprawności	stopień niepełnosprawności	odsetek wobec liczby osób niepełnosprawnych niepracujących
01-U	znaczny, umiarkowany, lekki	3,1%
02-P	znaczny, umiarkowany, lekki	12,2%
03-L	znaczny, umiarkowany, lekki	5,56%
04-O	znaczny, umiarkowany, lekki	4,1%
06-E	znaczny, umiarkowany, lekki	2,1%
12-C	znaczny, umiarkowany, lekki	0,3%

Udziały porównano do wyników BAEL i oszacowano w ten sposób wielkość poszczególnych grup adresatów projektu.

Tabela nr 3. Oszacowanie grup osób ze szczególnymi schorzeniami

symbol przyczyny niepełnosprawności	odsetek	kobiety – w tys. (z liczby 394 tys.)	mężczyźni - w tys. (z liczby 753 tys. )
01-U	3,1%	12,2	23,3
02-P	12,2%	48,1	91,9
03-L	5,56%	21,9	41,9
04-O	4,1%	16,2	30,9
06-E	2,1%	8,3	15,8
12-C	0,3%	1,2	2,3
suma		107,9	206,1
suma			314

- Jednocześnie wyjaśnić należy, że zaprezentowana w OSR liczba osób, do których może być skierowane zatrudnienie wspomagane na poziomie 370 tys. wynikała z pierwotnych założeń przyjętych przy konstruowaniu projektu ustawy. Zakładano wówczas, że zatrudnienie wspomagane miałyby być kierowane do wszystkich osób niepełnosprawnych z symbolem przyczyny niepełnosprawności 03-L. W trakcie późniejszych prac i dokonanych w ich ramach analiz, ograniczono jednak tę grupę do osób zaliczonych do znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności z symbolem przyczyny niepełnosprawności 03-L, jako tych, które mogą mieć znaczące trudności z samodzielną aktywizacją zawodową.

<sup>3</sup> Wybrano tylko te symbole przyczyny niepełnosprawności, które odzwierciedlają grupę docelową projektu.

3. W projekcie ustawy zawężono grupę potencjalnych beneficjentów zatrudnienia wspomaganego do osób, w odniesieniu do których orzeczono upośledzenie umysłowe, chorobę psychiczną, epilepsję, chorobę narządu wzroku, całościowe zaburzenia rozwojowe lub zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu – w przypadku zaliczenia ich do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, a wobec osób zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności – upośledzenie umysłowe, chorobę psychiczną, epilepsję lub całościowe zaburzenia rozwojowe.
4. Z danych dotyczących osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy jako bezrobotne lub poszukujące pracy, niepozostające w zatrudnieniu, w ujęciu półrocznym na podstawie sprawozdania MPiPS-07 wynika, że na pozostawanie poza rynkiem pracy ma wpływ nie tylko stopień, ale także przyczyna niepełnosprawności.

Poniższa tabela obrazuje strukturę osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy jako bezrobotne lub poszukujące pracy z uwzględnieniem przyczyn niepełnosprawności takich jak: upośledzenie umysłowe, choroby psychiczne, zaburzenia mowy i choroby słuchu, choroby narządu wzroku.

Tabela nr 4. Osoby niepełnosprawne zarejestrowane jako bezrobotne oraz poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu według typu schorzeń (I połowa 2018 r.)

Wyszczególnienie	Przyczyna niepełnosprawności	Liczba	Odsetek w stosunku do ogółu (%) <sup>4</sup>
<b>Zarejestrowani jako bezrobotni</b>	Upośledzenie umysłowe	927	1,5
	Choroby psychiczne	8912	14,6
	Zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu	3472	5,7
	Choroby narządu wzroku	4259	7,0
	Epilepsja	2817	4,6
<b>Zarejestrowani jako poszukujący pracy niepozostający w zatrudnieniu</b>	Upośledzenie umysłowe	400	3,6
	Choroby psychiczne	2543	22,9
	Zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu	512	4,6
	Choroby narządu wzroku	1265	11,4
	Epilepsja	438	3,9
<b>Razem</b>	Upośledzenie umysłowe	1327	1,8
	Choroby psychiczne	11455	15,8
	Zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu	3984	5,5
	Choroby narządu wzroku	5524	7,6
	Epilepsja	3255	4,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: danych dotyczących osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy jako bezrobotne lub poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu, w ujęciu półrocznym na podstawie sprawozdania MPiPS-07<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Odsetek w stosunku do ogółu wszystkich niepełnosprawnych zarejestrowanych jako bezrobotni i poszukujący pracy niepozostający w zatrudnieniu.



Tabela nr 5. Osoby niepełnosprawne zarejestrowane jako bezrobotne oraz poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu według stopnia niepełnosprawności (I połowa 2018 r.)

Wyszczególnienie	Stopień	Liczba	Odsetek w stosunku do ogółu (%)
<b>Zarejestrowani jako bezrobotni</b>	Znaczny	1 366	2,2
	Umiarkowany	21 265	34,8
	Lekki	38 546	63,0
	<b>Ogółem</b>	<b>61 177</b>	<b>100</b>
<b>Zarejestrowani jako poszukujący pracy niepozostający w zatrudnieniu</b>	Znaczny	2 497	22,4
	Umiarkowany	6 921	62,2
	Lekki	1 710	15,4
	<b>Ogółem</b>	<b>11 128</b>	<b>100</b>
<b>Razem</b>	Znaczny	3 863	5,3
	Umiarkowany	28 186	39,0
	Lekki	40 256	55,7
	<b>Ogółem</b>	<b>72 305</b>	<b>100</b>

Zródło: Opracowanie własne na podstawie: danych dotyczących osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy jako bezrobotne lub poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu, w ujęciu półrocznym na podstawie sprawozdania MPiPS-07.

5. Prognozując wpływ nowej regulacji przyjęto, że rokrocznie zatrudnieniem wspomaganym zostanie objętych 5320 osób. Liczba ta oszacowana została na podstawie informacji uzyskanych od organizacji pozarządowych a wynikających z ich doświadczeń w realizacji projektów związanych z zatrudnieniem wspomaganym. Kierując się tymi samymi przesłankami oszacowano wskaźnik zatrudnienia przyjmując, że będzie on na poziomie 25%. Podkreślić jednak należy, że wskaźnik ten dotyczy osób, które znajdą zatrudnienie w pierwszym roku korzystania z zatrudnienia wspomaganego. Prognozuje się, że w drugim roku objęcia usługą i kolejnych latach, zatrudnienie znajdzie odpowiednio kolejne 25% osób.
6. Wspomniany powyżej wskaźnik efektywności zatrudnieniowej jest jednocześnie miernikiem efektywności usługi. Mechanizm finansowania dla agencji zatrudnienia wspomaganego przewiduje obniżenie należnej kwoty w przypadku nieosiągnięcia efektywności zatrudnieniowej na poziomie 25% w okresie roku od podpisania umowy pomiędzy osobą uprawnioną a agencją. Ponadto, projekt ustawy nakłada obowiązek zawarcia umów na kolejny rok z agencjami, które osiągnęły wskaźnik zatrudnienia na poziomie co najmniej 25%.

*Projekt ustawy o zatrudnieniu wspomaganym* nakłada na agencje zatrudnienia wspomaganego również obowiązek przedstawiania wojewodzie informacji o działalności agencji w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku za rok poprzedni – zawierającej w szczególności:

<sup>5</sup> [http://www.niepelnospawni.gov.pl/container/niepelnospawnosc-w-liczbach/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezr.18/mrpips07/Sprawozdanie%20MPiPS-07%20za%20I%20polrocze%202018%20r%20\(4.02.19\).xls](http://www.niepelnospawni.gov.pl/container/niepelnospawnosc-w-liczbach/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezr.18/mrpips07/Sprawozdanie%20MPiPS-07%20za%20I%20polrocze%202018%20r%20(4.02.19).xls) (tab.6.5 i tab. 7.5).

- 1) liczbę osób uprawnionych, objętych wsparciem agencji, ze wskazaniem ich stopnia i rodzaju niepełnosprawności oraz etapu zatrudnienia wspomaganego, na którym się znajdują;
- 2) liczbę osób, które podjęły pracę za pośrednictwem agencji według grup elementarnych zawodów zgodnie z obowiązującą klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy;
- 3) liczbę pracodawców oraz innych osób korzystających ze wsparcia agencji.

Wojewoda ma obowiązek przekazywania ministrowi właściwemu do spraw pracy w postaci elektronicznej zbiorczej informacji z województwa dotyczącej powyższych danych.

7. Wysokość wydatków na zatrudnienie wspomaganie będzie uzależniona od ostatecznego kształtu ustawy. Wydatki zaprezentowane w OSR uwzględniają m.in. koszty zatrudnienia nowych pracowników w powiatowych urzędach pracy. Wydatek ten może jednak ostatecznie nie znaleźć odzwierciedlenia w przepisach ustawy. Mając bowiem na uwadze utrzymywanie się rekordowo niskiej stopy bezrobocia oraz zmniejszenie skali napływów do bezrobocia nowych osób, które wymagają wsparcia, w toku prac legislacyjnych analizie zostanie poddane, czy nie jest możliwe zrealizowanie celów ustawy bez powiększania zasobów kadrowych urzędów pracy, poprzez odpowiednie przeszkolenie już zatrudnionych pracowników.
8. Z zaprezentowanych w OSR danych wynika, że maksymalny średni roczny koszt uczestnictwa jednej osoby niepełnosprawnej (bez uwzględnienia kosztów na obsługę zadania) w zatrudnieniu wspomaganym w pierwszym roku korzystania przez nią z usługi wyniesie 20 308 zł. W kolejnych latach, w stosunku do tej osoby, koszt ten będzie niższy. Przy czym, co do zasady, dana osoba niepełnosprawna może pozostawać w usłudze maksymalnie 40 miesięcy.

Porównując koszt zatrudnienia wspomaganego przypadający na jedną osobę z kosztem przeznaczonym rocznie na jedną osobę w zakładzie aktywności zawodowej lub warsztacie terapii zawodowej, zauważyć należy, że jest on niższy bądź porównywalny do kosztów uczestnictwa osoby niepełnosprawnej w zaz bądź wtz. Porównanie kosztów przedstawia tabela nr 5.

Tabela nr 6. Porównanie wydatków na zatrudnienie wspomaganie, zakłady aktywności zawodowej i warsztaty terapii zajęciowej w przeliczeniu na jedną osobę

Zatrudnienie wspomaganie	Zakład aktywności zawodowej	Warsztat terapii zajęciowej
20 308 zł	22 000 zł	19 773 zł <sup>6</sup>

<sup>6</sup> Kwota uwzględnia: 90% środków z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz 10% z samorządu powiatowego.

9. Analizując koszty zatrudnienia wspomaganego, niezbędne jest zaprezentowanie maksymalnych rocznych wydatków na dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego. Dofinansowanie to stanowi obecnie najpopularniejszy instrument wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Jego maksymalna miesięczna wysokość jest uzależniona m.in. od stopnia niepełnosprawności i miesięcznych kosztów płacy osoby niepełnosprawnej. Przy czym może ona zostać podwyższona o 600 zł w przypadku wystąpienia u pracownika przynajmniej jednego z tzw. schorzeń szczególnych, tj.: choroby psychicznej, upośledzenia umysłowego, całościowych zaburzeń rozwojowych, epilepsji oraz w przypadku osób niewidomych.
- Poniższa tabela przedstawia maksymalną wysokość miesięcznego dofinansowania.

Tabela nr 7. Miesięczne dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych

<b>stopień</b>	<b>szczególne schorzenie</b>	<b>maksymalna kwota dofinansowania<sup>7</sup></b>	<b>roczna maksymalna kwota dofinansowania</b>
<b>lekki</b>	nie istnieje	450 zł	5 400 zł
	istnieje	1 050 zł	12 600 zł
<b>umiarkowany</b>	nie istnieje	1 125 zł	13 500 zł
	istnieje	1 725 zł	20 700 zł
<b>znaczny</b>	nie istnieje	1 800 zł	21 600 zł
	istnieje	2 400 zł	28 800 zł

10. Poniższa tabela przedstawia prognozowany wzrost minimalnego wynagrodzenia, uwzględniający zasady jego obliczania zawarte w art. 5 *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* oraz *Wytycznych Ministra Finansów dotyczących stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych będących podstawą oszacowania skutków finansowych projektowanych ustaw*.

<sup>7</sup> Pamiętać należy, że maksymalna kwota dofinansowania nie może przekroczyć, w przypadku pracodawców prowadzących działalność gospodarczą 75% kosztów płacy, a w przypadku pracodawców nie prowadzących tej działalności 90% tych kosztów.

Tabela nr 8. Prognozowany wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę

Minimum wage forecast 2020-2022 based on the algorithm (rules of minimum growth described in The Minimum Wage Act)	Minimum wage as a share of average wage forecast 2018-2022	Minimum wage as a share of average wage 2007-2017	Rok
		34,8%	2007
		38,2%	2008
		41,1%	2009
		40,8%	2010
		40,8%	2011
		42,6%	2012
		43,8%	2013
		44,4%	2014
		44,9%	2015
		45,7%	2016
		46,8%	2017
	46,5%	46,5%	2018
2 250	47,2%		2019
2 360	47,0%		2020
2 474	46,7%		2021
2 587	46,3%		2022
2 704	45,8%		2023
2 825	45,3%		2024
2 953	44,9%		2025
3 083	44,4%		2026
3 218	43,8%		2027
3 359	43,3%		2028
3 503	42,8%		2029
3 654	42,3%		2030

### III. Metodologia oszacowania kosztów zatrudnienia wspomaganego

- Podstawą oszacowania kosztów zatrudnienia wspomaganego jest ustalenie najważniejszej zmiennej, jaką jest kwota bazowa. Kwota bazowa jest uzależniona od:
  - wysokości minimalnego wynagrodzenia;
  - stopnia niepełnosprawności;
  - etapu zatrudnienia wspomaganego.
- W projekcie ustawy o zatrudnieniu wspomaganym założono, że wysokość kwoty bazowej dla osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności wynosi 75% kwoty minimalnego wynagrodzenia. Natomiast dla osób z lekkim stopniem niepełnosprawności 60% minimalnego wynagrodzenia.

Poniższe tabele obrazują wysokość kwoty bazowej dla osób zaliczonych do znacznego, umiarkowanego oraz lekkiego stopnia niepełnosprawności na poszczególnych etapach zatrudnienia wspomaganego.

Tabela nr 9. Kwota bazowa (KB) dla osób ze znacznym, umiarkowanym i lekkim stopniem niepełnosprawności na poszczególnych etapach zatrudnienia wspomaganego

ETAPY		I etap do 12 m-cy		I etap od 12-do 24		II etap 4 m-ce		III etap 12 m-cy	
STOPNIE NIEP.		znacznym i umiarkowany	lekki	znacznym i umiarkowany	lekki	znacznym i umiarkowany	lekki	znacznym i umiarkowany	lekki
ROK	Minimalne wynagrodzenie (MW)	100% KB (75% MW) (w zł)	100% KB (60% MW) (w zł)	60% KB (w zł)	60% KB (w zł)	150% KB (w zł)	150% KB (w zł)	25% KB (w zł)	25% KB (w zł)
2020	<b>2 360</b>	1 770	1 416	1 062	850	2 655	2 124	443	354
2021	<b>2 474</b>	1 856	1 485	1 113	891	2 784	2 227	464	371
2022	<b>2 587</b>	1 940	1 552	1 164	931	2 911	2 329	485	388
2023	<b>2 704</b>	2 028	1 622	1 217	973	3 042	2 433	507	406
2024	<b>2 825</b>	2 119	1 695	1 271	1 017	3 179	2 543	530	424
2025	<b>2 953</b>	2 214	1 772	1 329	1 063	3 322	2 657	554	443
2026	<b>3 083</b>	2 313	1 850	1 388	1 110	3 469	2 775	578	463
2027	<b>3 218</b>	2 414	1 931	1 448	1 159	3 620	2 896	603	483
2028	<b>3 359</b>	2 519	2 015	1 511	1 209	3 778	3 023	630	504
2029	<b>3 503</b>	2 627	2 102	1 576	1 261	3 941	3 153	657	525
2030	<b>3 654</b>	2 740	2 192	1 644	1 315	4 110	3 288	685	548

3. Kolejnym krokiem jest oszacowanie kosztów zatrudnienia wspomaganego związanych z uczestnictwem w usłudze osób niepełnosprawnych.

Założono, że rokrocznie do usługi będzie kierowanych 5319 osób niepełnosprawnych, z czego 78% stanowią osoby ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności<sup>8</sup>. Ponadto, założono, że po pierwszym roku zatrudnienia znajdzie 25% osób niepełnosprawnych; pozostałe osoby będą objęte wsparciem na pierwszym etapie przez kolejny rok.

Wartości przedstawione w poniższych tabelach uwzględniają wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych w kolejnych latach działania ustawy.

<sup>8</sup> Udział osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności i schorzeniami szczególnymi do ogółu osób objętych zatrudnieniem wspomaganym został obliczony na podstawie danych EKSMOoN.

Tabela nr 10. Zestawienie liczby osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności uczestniczące w zatrudnieniu wspomaganym w latach 2020–2030

znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności						
ROK	ETAPY I-III	I etap do 12 m-cy	I etap od 12- do 24 m-cy	II etap 4 m-ce	III etap 8 m-cy	III etap 4 m-ce
			75% osób z I etapu	25% osób z I etapu	25% osób z II etapu	25% osób z II etapu
2020	4150	4150	0	0	0	0
2021	8559	4150	3113	1038	259	0
2022	8819	4150	3113	1038	259	259
2023	8819	4150	3113	1038	259	259
2024	8819	4150	3113	1038	259	259
2025	8819	4150	3113	1038	259	259
2026	8819	4150	3113	1038	259	259
2027	8819	4150	3113	1038	259	259
2028	8819	4150	3113	1038	259	259
2029	8819	4150	3113	1038	259	259
2030	8819	4150	3113	1038	259	259

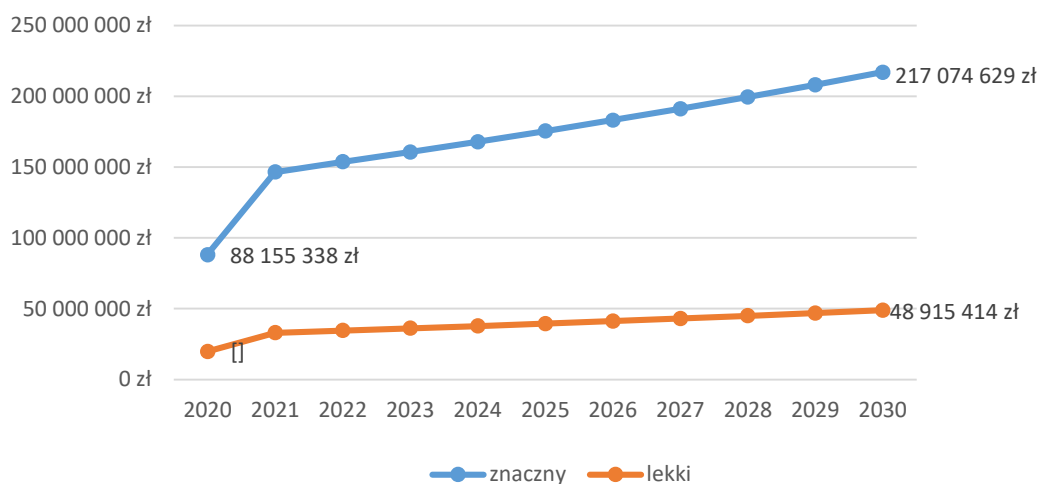
Tabela nr 11. Zestawienie liczby osób z lekkim stopniem niepełnosprawności uczestniczących w zatrudnieniu wspomaganym w latach 2020–2030

lekkim stopniem niepełnosprawności						
ROK	ETAPY I-III	I etap do 12 m-cy	I etap od 12- do 24 m-cy	II etap 4 m-ce	III etap 8 m-cy	III etap 4 m-ce
			75% osób z I etapu	25% osób z I etapu	25% osób z II etapu	25% osób z II etapu
2020	1169	1169	0	0	0	0
2021	2411	1169	877	292	73	0
2022	2484	1169	877	292	73	73
2023	2484	1169	877	292	73	73
2024	2484	1169	877	292	73	73
2025	2484	1169	877	292	73	73
2026	2484	1169	877	292	73	73
2027	2484	1169	877	292	73	73
2028	2484	1169	877	292	73	73
2029	2484	1169	877	292	73	73
2030	2484	1169	877	292	73	73

Tabela nr 12. Zestawienie wydatków na osoby niepełnosprawne uczestniczące w zatrudnieniu wspomaganym w latach 2020–2030

stopień rok	znacny, umiarkowany (w zł)	lekki (w zł)	razem (w zł)
2020	88 155 338	19 865 752	108 021 090
2021	146 518 150	33 017 777	179 535 927
2022	153 719 447	34 639 010	188 358 457
2023	160 636 822	36 197 766	196 834 588
2024	167 865 479	37 826 665	205 692 144
2025	175 419 425	39 528 865	214 948 291
2026	183 196 353	41 281 312	224 477 665
2027	191 195 927	43 083 929	234 279 856
2028	199 544 816	44 965 261	244 510 077
2029	208 125 243	46 898 767	255 024 010
2030	217 074 629	48 915 414	265 990 042
		<b>SUMA</b>	<b>2 317 672 146</b>

Wykres nr 1. Wydatki na osoby niepełnosprawne uczestniczące w zatrudnieniu wspomaganym



4. Na obsługę zatrudnienia wspomaganego przewidziano maksymalnie 2,5% środków przekazywanych na jego realizację.

Rozwiązanie takie jest spójne systemowo – jest analogiczne do istniejącego na gruncie ustawy z dnia 23 października 2018 r. o *Solidarnościowym Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych* (Dz.U. z 2018 r., poz. 2192) oraz ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o *rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (Dz.U. z 2018 r., poz. 511 z późn. zm.).

Tabela nr 13. Zestawienie wydatków  
na obsługę zatrudnienia wspomaganego w latach 2020–2030

<b>rok</b>	<b>wydatki na zatrudnienie wspomagane (w zł)</b>	<b>wydatki na obsługę (w zł)</b>	<b>Suma (w zł)</b>
2020	108 021 089	2 700 527	110 721 616
2021	179 535 927	4 488 398	184 024 325
2022	188 358 457	4 708 961	193 067 418
2023	196 834 587	4 920 864	201 755 452
2024	205 692 144	5 142 303	210 834 447
2025	214 948 290	5 373 707	220 321 997
2026	224 477 664	5 611 941	230 089 606
2027	234 279 856	5 856 996	240 136 852
2028	244 510 076	6 112 751	250 622 828
2029	255 024 009	6 375 600	261 399 610
2030	265 990 042	6 649 751	272 639 793