

BIP Rady Ministrów i Kancelarii Prezesa Rady Ministrów

<https://bip.kprm.gov.pl/kpr/form/r429173561,Projekt-ustawy-o-zatrudnieniu-wspomagany.html>
2020-10-29, 03:53

Numer projektu	UD527
Tytuł	Projekt ustawy o zatrudnieniu wspomagany
Rodzaj dokumentu	projekty ustaw
Informacje o przyczynach i potrzebie wprowadzenia rozwiązań planowanych w projekcie	<p>Wydanie ustawy o zatrudnieniu wspomagany odpowiada na potrzebę konieczności objęcia szczególnym wsparciem tych grup osób niepełnosprawnych, które mają największe trudności w samodzielnym znalezieniu, podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia.</p> <p>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 umożliwienie osobom niepełnosprawnym równych szans w osiąganiu pozycji społecznej i zawodowej oraz możliwości samodzielnego funkcjonowania i udziału w tak istotnej sferze życia jaką jest praca. Projekt ustawy o zatrudnieniu wspomagany 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.</p> <p>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%.</p> <p>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 72305 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.</p> <p>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.</p> <p>Projektowana ustawa podejmuje próbę zaktywizowania szczególnie trudnej grupy osób niepełnosprawnych, tej, której problem bierności dotyka częściej niż pozostałych osób niepełnosprawnych.</p> <p>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.</p> <p>Przesłanki te brane były pod uwagę przy projektowaniu rozwiązań ustawowych, w tym związanych z grupą docelową, zakładanymi efektami i wskaźnikami.</p> <p>Ponadto, jak już wskazano, część schorzeń (w szczególności całościowe zaburzenia rozwojowe) są przyczyną bierności zawodowej, a co za tym idzie – niskiego udziału osób je posiadających w statystykach powiatowych urzędów pracy.</p> <p>Projektowana ustawa ma na celu walkę z biernością zawodową osób posiadających schorzenia szczególnie utrudniające podjęcie aktywności zawodowej – całościowe zaburzenia rozwojowe, chorobę psychiczną, epilepsję, choroby narządu wzroku, zaburzenia mowy i choroby słuchu.</p> <p>Celem projektowanej ustawy jest również zapewnienie stałości 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 ujednolici standardy świadczenia usługi i określa ramy czasowe trwania poszczególnych etapów zatrudnienia wspomagane. Określa warunki też jakie powinien spełnić kandydat na trenera pracy. Wprowadza również mechanizmy ujednolaczające standardy pracy trenera pracy.</p>

Isotna rozwi azania ujętych w projekcie

- Zatrudnienie wspomagane to rozwi azanie, które ma byc odpowiedzi a na wyznawania pojawiając się wobec rynku pracy oraz osb niepełnosprawnych biernych zawodowo. Usługa ma byc form a aktywizacji zawodowej, która uzupełni dotychczas istniejące rozwi azania z zakresu rehabilitacji zawodowej. Zakłada ono indywidualn a prac e trenera pracy z osob a niepełnosprawn a przy maksymalnym jej włączeniu w całość procesu decyzyjnego dotyczącego zatrudnienia. Zatrudnienie wspomagane ma byc prowadzone we wspolpracy z pracodawcami, instytucjami rynku pracy oraz podmiotami realizującymi zadania z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osb niepełnosprawnych.
- Idea zatrudnienia wspomagane opierają się na zindywidualizowanym procesie wdrażania osoby niepełnosprawnej na rynek pracy, w trakcie którego wyroźnić moźna etap:
 - przygotowania do pracy (etap 1) obejmując:
 - zaangażowanie – w ramach którego następuje włączenie osoby uprawnionej do zatrudnienia wspomagane oraz określenie potrzeb, trudności i moźliwości w zakresie znalezienia, podjęcia i utrzymania zatrudnienia przez osob e uprawnion a,
 - utworzenie profilu zawodowego – w ramach którego następuje określenie zakresu niezbędnego wsparcia w tym identyfikacji umiejności, kompetencji i predyspozycji osoby uprawnionej, ułatwiającej jej aktywny wybór zaj cia zgodnego z jej zainteresowaniami, aspiracjami, potrzebami, moźliwościami i doświadczeniem,
 - poszukiwanie pracy - w ramach którego następuje wsparcie osoby uprawnionej w tworzeniu dokumentów aplikacyjnych, przygotowaniu do rozmowy rekrutacyjnej, korzystaniu z uslug i instrumentów rynku pracy, poszukiwaniu i nawi azaniu kontaktów z pracodawcami oraz zachęcaniu pracodawców do zatrudnienia osoby uprawnionej,
 - podjęcie zatrudnienia – w ramach którego następuje ustalenie zasad wspolpracy pomiędzy osob a uprawnion a, pracodawc a i trenerem oraz wsparcie osoby uprawnionej i pracodawcy w procedurach zatrudnienia – kończący się w dniu zatrudnienia osoby niepełnosprawnej;
 - wsparcia w miejscu pracy (etap 2) obejmując:
 - zapoznanie osoby uprawnionej z warunkami pracy oraz obowiązkami na stanowisku pracy,
 - udzielanie osobie uprawnionej i pracodawcy pomocy w adaptacji w miejscu pracy, – kończący się uzyskaniem przez osob e niepełnosprawn a zdolności do samodzielnego utrzymania zatrudnienia;
 - monitoringu (etap 3) obejmując:
 - monitorowanie sytuacji osoby uprawnionej w okresie zatrudnienia,
 - dokonywanie okresowych ocen osoby uprawnionej pozwalających sprawdzać jakość jej pracy, poziom zaangażowania i motywacji,
 - podejmowanie odpowiednich działań, w stosunku do osoby uprawnionej i jej pracodawcy, mających na celu utrzymanie osoby uprawnionej w zatrudnieniu.
- Projekt ustawy o zatrudnieniu wspomaganim zakłada, że poszczególne etapy uslugi będą trwałe przez okresy czasu: etap pierwszy maksymalnie 24 miesiące, etap drugi maksymalnie 4 miesiące, etap 3 maksymalnie 12 miesięcy (w wyjątkowych przypadkach, po decyzji powiatowego urzędu pracy, moźe on zostać wydłużony o czas niezbędny do jego realizacji). Łącznie zakładywany czas wspierania osoby niepełnosprawnej w usłudze nie powinien byc dłuźszy niź 40 miesięcy. Przy czym jest to okres maksymalny, który ulega skróceniu, jeźli osoba niepełnosprawna szybko podejmie prac e lub usamodzielnili się na stanowisku pracy.
- Doświadczenia Źwiatowe, jak i polskie podnosz  postulać ograniczenia katalogu beneficjentów zatrudnienia wspomagane do grupy osb niepełnosprawnych, dla której jest to niezbędne. Realizacja zatrudnienia wspomagane dla danej osoby niepełnosprawnej konieczna jest natomiast tylko wódczas, gdy - aby osiągnąc zatrudnienie - musi ona przejść/wzi c udział we wszystkich etapach tej uslugi. Jeźli nie jest konieczne wspieranie jej na tych etapach, oznacza to, że aby podj c zatrudnienie nie musi z niej korzysta c, moźe natomiast, a tym samym wystarczające dla niej jest, skorzystanie z innych, dostępnych w ramach funkcjonującego systemu wsparcia, instrumentów rehabilitacji zawodowej (np. doradztwa zawodowego czy pośrodkictwa pracy Źwiadczonego przez powiatowy urząd pracy).
- Sformulowana w projekcie ustawy grupa docelowa została wybrana z uwzględnieniem wyżej omówionych przesłanek, w taki sposb aby mogły skorzysta  z niej wyłącznie osoby, które mają największe trudności w samodzielnym wejściu i utrzymaniu się na rynku pracy i które będą wsparcia trenera pracy, na wszystkich etapach uslugi, nie miały szansy na zatrudnienie. W związku z tym, w projekcie zaproponowano aby zatrudnienie wspomagane skierowane będą do osb, w odniesieniu do których orzeczone: a) upośledzenie umysłowe, chorob  psychiczną, epilepsj , chorob  narządu wzroku, całościewe zaburzenia rozwojowe lub zaburzenia głosu, mowy i choroby uslugi - w przypadku zaliczenia ich do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności lub b) upośledzenie umysłowe, chorob  psychiczną, epilepsj  lub całościewe zaburzenia rozwojowe - w przypadku zaliczenia ich do lekkiego stopnia niepełnosprawności. W związku z tym, że celem tego instrumentu mam byc podjęcie przez osob e niepełnosprawn a pracy zolozono, że skorzysta z niego będą mogły wyłącznie osoby w wieku aktywności zawodowej. Szczegolowe dane dotyczące szacunkowej grupy osb niepełnosprawnych, które potencjalnie mogą skorzysta  z zatrudnienia wspomagane przedstawiono szerzej w Metodologii sporządzenia oceny skutków regulacji do projektu ustawy o zatrudnieniu wspomaganim.
- Należy tu jeszcze wyj sni c, że pomimo tego, iż kluczowa grupa osb niepełnosprawnych, do której kierowane jest zatrudnienie wspomagane są osoby biernie zawodowo, to ze względu na konieczność zapewnienia prawidlowego funkcjonowania instrumentu, transparentności realizowanych działań oraz przeplywów finansowych, w projektowanej regulacji przyjęto, że aby skorzysta  z uslugi należy posiadać status osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy niepozostającej w zatrudnieniu. Takie rozwiązanie nie wyłącza jednak konieczności objęcia planowanymi działaniami osb niepełnosprawnych biernych zawodowo. Przeciwnie, przewidując dodatkowe zachęty (premia) dla podmiotów realizujących uslugi, zmierza do doprowadzenia potencjalnych klientów do rejestracji w urzędzie pracy a dalej, przy zolozeniu spienienia innych koniecznych wymagań, do zatrudnienia wspomagane.
- Uzasadniając decyzj  dotycz c a przypisania niektórych zadań z zakresu zatrudnienia wspomagane wojewodzie, należy wskaza , że kierowano się analogi  do rozwiązań funkcjonujących aktualnie na gruncie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osb niepełnosprawnych, w której to właśnie wojewoda weryfikuje a następnie nadaje statusy zakładowi pracy chronionej i zakładowi aktywności zawodowej. W związku z tym, równieź z tego względu, właśnie temu organowi przypisano konieczność prowadzenia rejestru agencji zatrudnienia.
- Projekt ustawy zakłada, że powiatowy urząd pracy będzie zobowiązany do oceny, czy dana osoba niepełnosprawna, spełniająca wymogi okreśnione w ustawie, potrzebuje szczegolnego wsparcia w postaci uslugi zatrudnienia wspomagane, na wszystkich jej etapach. Urząd ten w trakcie dokonania oceny, będzie mógł skorzysta  ze wsparcia trenera pracy. Podstaw  skierowania do zatrudnienia wspomagane będzie ustalenie, że nie jest moźliwa aktywizacja zawodowa osoby niepełnosprawnej bez skorzystania przez nią ze wsparcia na kaźdym z etapów zatrudnienia wspomagane. Skierowanie ma stanowić podstaw  objęcia osob a uslug a oraz uruchomienia finansowania. Powiatowy urząd pracy, wydając skierowanie, będzie zobowiązany do rekomendowania agencji zatrudnienia wspomagane, posiadającej wolne miejsca.
- Podmiotem realizującym uslugi zatrudnienia wspomagane będą agencje zatrudnienia wspomagane. Agencja będzie mogą byc podmiot, utworzony przez gminę, powiat lub organizacj  pozarządow a nie działaj c a w celu osiągniecia zysku, której statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osb niepełnosprawnych, wyodrębniony organizacyjny i finansowy, wpisany do rejestru agencji, Źwiadczący uslugi zatrudnienia wspomagane. Warunkiem wpisu będzie m.in. posiadanie odpowiedniego personelu (w tym co najmniej dwóch trenerów pracy, psychologa, doradc  zawodowego, pośrodknika pracy) czy dysponowanie lokalem. Agencje będą odpowiedzialne m.in. za organizacj  pracy trenerów pracy, wspieranie trenerów w realizacji ich zadań oraz zapewnienie i organizacj  pracy innych specjalistów w procesie zatrudnienia wspomagane. Będą one równieź odpowiedzialne za Źwiadczanie uslugi na wlaścimym poziomie. Projekt ustawy o zatrudnieniu wspomaganim zwiera szczegolowe regulacje dotyczące warunków nabywania statusu agencji, jego utraty, sposobu finansowania tych podmiotów, zakresu ich odpowiedzialności oraz zadań i kompetencji.
- Warto tu jeszcze wskaza , że wybór agencji realizującej uslugi zatrudnienia wspomagane, zgodnie z projektowan a ustaw a, dokonywany będzie na gruncie juź istniejących juź rozwiązań, jakimi są przepisy ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działoñciach poźtku 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 wspomagane. Proponowane rozwiązania pozwol  agencjom na poszukiwanie potencjalnych kandydatów do zatrudnienia wspomagane jeszcze przed formalnym rozpoczęciem realizacji uslugi. Mechanizm finansowania będzie natomiast motywował agencje do podejmowania działań w najbardziej skuteczny sposb.
- Najistoñniejsz  osob a w procesie zatrudnienia wspomagane, będzie trener pracy - odpowiedzialny m.in. za znalezienie kandydata do uslugi, wsparcie na wszystkich etapach jej realizacji oraz przygotowanie i podjęcie przez niego aktywności zawodowej.
- Ze względu na kluczową rol  trenera pracy oraz wag  problemóww, z jakimi będzie musiał się on mierzy , wprowadzono certyfikacj  trenerów oraz mechanizm ujednolicenia standardów ich szkoleń.
- W projekcie ustawy zolozydowano się na wprowadzenie pañstwowego egzaminu na trenera pracy, przeprowadzane przez wojewode. Podkreślić należy, że Źrodkowa związana z zatrudnieniem wspomaganim, dostrzegły juź wcześniejsze potrzeby ujednolicenia kwalifikacji trenera pracy. Polska Federacja Zatrudnienia Wspomagane zolozyla do ministra wlaścwego do spraw zabezpieczenia społecznego wniosek o wpis kwalifikacji „Wspieranie osb z niepełnosprawności w wyborze, znalezieniu i utrzymaniu na otwartym rynku pracy metod  zatrudnienia wspomagane” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK).
- W uzasadnieniu wniosku wskazano, że: „Proponuje się, aby warunkiem Źwiadczenia uslugi trenera pracy bylo odbycie przez zatrudnionych w organizacji trenerów pracy, specjalistycznego szkolenia potwierdzonemu otrzymaniem zaŹwiadczenia. Uzyskaniem kwalifikacji „Wspieranie osb z niepełnosprawności w wyborze, znalezieniu i utrzymaniu na otwartym rynku pracy metod  zatrudnienia wspomagane”, powinno odpowiad  uzyskaniem zaŹwiadczenia z rekomendowanego w raporcie OSR szkolenia dla kandydatów na trenerów pracy”. Z powyższego wynika, że wnioskodawca zauważył potrzeb  ujednolicenia standardów obowiązujących trenerów pracy oraz formalnego potwierdzania nabytych przez nich umiejności i kwalifikacji.
- W ocenie projektodawcy, egzamin pañstwowo zapewni jednolitość standardów pracy trenera pracy - egzamin ma zosta  poprzedzony szkoleniem. W projekcie ustawy przewidziano delegacj  ustawow a do wydania aktu wykonawczego, regulującego sposb przeprowadzania egzaminu oraz umiejności i kwalifikacje podlegające weryfikacji.
- Z uwagi na społeczną donioślość zawodu trenera pracy, konieczne jest pozostawienie do wyłącznej kompetencji ministra wlaścwego do spraw zabezpieczenia społecznego, zakresu i sposobu przeprowadzania egzaminu na trenera pracy. Z dotychczasowej obserwacji Źrodków związanych z zatrudnieniem wspomaganim wynika, że sposb Źwiadczenia pracy przez trenera pracy nie jest jednolity, poźadane jest natomiast zapewnienie identycznego standardu, równieź z uwagi na konieczność Źwiadczenia uslugi wszędzie na tym samym poziomie.
- Jednocześnie, formalna weryfikacja kwalifikacji kandydata na trenera pracy, pozwoli na dopuszczenie do tego zawodu osoby juź posiadające odpowiednią wiedz , umiejności i doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnymi. W projekcie ustawy przewidziano moźliwość uznania za trenerów pracy osoby, które wykonywaly zadania odpowiadające zadaniom trenera w rozumieniu przedmiotowej ustawy, w okresie co najmniej dwóch lat przed dniem jej wejścia w zycie. Osoby te będą miały dwa lata na formalne potwierdzenie umiejności i przystapienie do egzaminu.
- Pomimo tego, że polskie doświadczenia w zakresie wdrażania osb niepełnosprawnych w rynek pracy metod  zatrudnienia wspomagane są bogate, to wynikają one gólwnie z realizacji programów i projektów wspolfinansowanych ze Źrodków unijnych lub krajowych. W związku z tym, Źrodkowa wspolpracuj c z osobami niepełnosprawnymi, pracodawcy i osoby zainteresowane zatrudnieniem wspomaganim od lat postuluj  konieczność zapewnienia mu bezpiecznych i stabilnych źrodek finansowania.
- Upowszechnienie zatrudnienia wspomagane, poprzez włączenie go do glównego nurtu polityki społecznej państwa, bylo rekomendowane równieź jako jeden z postulatów wynikających z realizowanego w okresie od 01.11.2013 r. do 31.07.2014 r. przez Pañstwowi Fundusz Rehabilitacji Osb Niepełnosprawnych w partnerstwie z Polsk  Organizacj  Pracodawców Osb Niepełnosprawnych - Polskiej Federacji Osb Niepełnosprawnych oraz K&R Promoting Inclusion for People With Intellectual Disabilities, projektu systemowego pn. Trener pracy jako sposb na zwiekszenie zatrudnienia osb niepełnosprawnych.
- Projektowana ustawa będzie określała organizacj  zatrudnienia wspomagane, jego cel, zakres, sposb realizacji, podmioty w ni  włączone oraz grupie docelow a. Celem projektu jest przede wszystkim:
 - udzielenie wsparcia osobom niepełnosprawnym z grup szczegolnie zagroźonych wykluczeniem i ze względu na głebok a niepełnosprawność pozostających poza rynkiem pracy;
 - umoźliwienie osobom niepełnosprawnym, które do tej pory ze względu na swoje szczegolne potrzeby, związane ze stopniem i rodzajem niepełnosprawności, byly niesaktywne zawodowo podjęcia pracy w odpowiednich, dopasowanych do ich potrzeb i moźliwości warunkach, przy wsparciu wykwalifikowanego personelu.
10. Podstaw  oszacowania kosztów zatrudnienia wspomagane jest ustalenie glównej zmiennej, jaką jest kwota bazowa. Kwota bazowa jest uzaleźniona od:
 - wysokości minimalnego wynagrodzenia;
 - stopnia niepełnosprawności;
 - etapu zatrudnienia wspomagane.
- W projekcie ustawy o zatrudnieniu wspomaganim zolozono, że wysokość kwoty bazowej dla osb ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności wyniesie 75% kwoty minimalnego wynagrodzenia. Natomiast dla osb z lekkim stopniem niepełnosprawności 60% minimalnego wynagrodzenia.
- Odwolanie się do minimalnego wynagrodzenia bylo zabiegiem celowym. Dzieki niemu zapewniono coroczną waloryzacj  kwoty przeliczonej na zatrudnienie wspomagane. Podkreślić należy, że podmiotem, który otrzyma Źrodky z tytułu realizacj  uslugi będzie agencja zatrudnienia wspomagane. Zadaniem jej będzie natomiast nie tylko objęcie bezpośrednim wsparciem osoby niepełnosprawnej, ale także organizacja całości procesu, na który równieź będzie mogla wykorzystywac przyznane dofinansowanie. Zakłada się, że agencje zatrudnienia wspomagane będą odpowiedzialne także za uzyskanie potencjalnych beneficjentów zatrudnienia wspomagane - będą równieź odpowiad c za realizacj  zadań marketingowych i promocyjnych. Podkreślić należy, że projekt ustawy nie zakłada bezpośredniego wsparcia finansowego osoby niepełnosprawnej np. w postaci stypendium czy dodatku stażowego. Korzyśc , jaką zyska osoba niepełnosprawna, będzie wsparcie w procesie znalezienia i utrzymania w zatrudnieniu.
- Kwota bazowa została zróźnicowana z uwagi na stopień niepełnosprawności.
- Analizując problem konieczności regulacji ustawowej, podkreślić należy, że wariant przygotowania i wdrożenia rządowego projektu dotyczącego zatrudnienia wspomagane brany byl pod uwage. Poczynione jednak w tym zakresie analizy, nie przyniosły pozytywne go rezultatu; jak się okazalo działania pozelegislacyjne nie są w stanie znacząco zmniejsz c problemu bierności zawodowej osb niepełnosprawnych z grupy docelowej. W szczegolności nie jest wystarczające wykorzystywanie zatrudnienia wspomagane w ramach interwencji pozelegislacyjnej.
- Dotychczasowe doświadczenia z przeprowadzonych programów i projektów, związane z realizacj  zatrudnienia wspomagane, wskazują na konieczność prawnego uregulowania tej formy wsparcia w tym uregulowania metod  trenera pracy, statusu agencji zatrudnienia wspomagane oraz grupy docelowej.
- Zastosowanie rozwiązań legislacyjnych pozwoli ni  tylko na umocowanie prawne zatrudnienia wspomagane i uslug trenera pracy w systemie rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudniania osb niepełnosprawnych, ale także zagwarantuje ciągłość udzielania wsparcia, która jest niezwykle waźna dla powodzenia wspolpracy, opartej na wzajemnym zaufaniu, trenera i klienta-osoby niepełnosprawnej.
- Ciągłości takiej nie gwarantuj  natomiast programy Pañstwowego Funduszu Rehabilitacji Osb Niepełnosprawnych, mające co do zasady charakter fakultatywny i czasowy. Realizacja programów nie gwarantuje równieź stabilności i ciągłości finansowania, która przy realizacji tak szczegolnego zadania, jak zatrudnienie wspomagane, jest niezwykle istotna. Prowadzone analizy pozwalają wyj sni c, że osoby niepełnosprawne z projektowanej grupy docelowej, bez ciągłego i stabilnego wsparcia trenera pracy, szybko trac  zatrudnienie, wracając do osb bezrobotnych lub biernych.
11. Wejście w zycie projektowanego aktu prawnego umoźliwi zaprzestanie realizacji zatrudnienia wspomagane przez podmioty obecnie w nią zaangażowane. Niezasadne stanie się więc zlecenie przez Pañstwowi Fundusz Rehabilitacji Osb Niepełnosprawnych organizacjom pozarządowym zadań z zakresu zatrudnienia wspomagane. Wejście w zycie projektu moźe w przyszłości pozwolić Funduszowi na finansowanie innych niź zatrudnienie wspomagane zolozono, dzięki ni  przeznaczaniu Źrodków na ten cel. Aby jednak nie pozostawiać samym sobie osb, które aktualnie korzystają z uslugi, a tym samym nadal wspier c je w utrzymaniu aktywności zawodowej, projekt przewiduje rozwiązanie zgodnie z którym osoby niepełnosprawne z grupy docelowej, które przed dniem wejścia w zycie ustawy podjęly zatrudnienie przy wsparciu trenera, będą mogły byc objęte dalszymi działaniami z zakresu zatrudnienia wspomagane na podstawie nowopowstającej regulacji.
12. Projektowana regulacja wychodzi naprzeciw oczekiwaniom i potrzebom zainteresowanych Źrodków, a przede wszystkim osb niepełnosprawnych. Po jej przyjęciu zatrudnienie wspomagane będzie zadaniem obligatoryjnym, realizowanym w sposb ciągły.

Organ odpowiedzialny za opracowanie projektu	MRPIPS
Osoba odpowiedzialna za opracowanie projektu	Krzysztof Michalkiewicz Sekretarz Stanu
Organ odpowiedzialny za przedłożenie projektu RM	MRPIPS
Planowany termin przyjęcia projektu przez RM	III kwartał 2019 r.
Informacja o rezygnacji z prac nad projektem (z podaniem przyczyny)	-

Data modyfikacji : 12.08.2019

[Rejestr zmian](#)
