



## **Prawne i instytucjonalne rozwiązania zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej**

Raport został przygotowany w ramach projektu  
**„Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu”**

Projekt współfinansowany ze środków  
Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

**Redakcja naukowa:**  
**Elżbieta Kryńska**

Opracowanie:  
Janusz Gałęziak  
Krzysztof Pater

Warszawa 2013

Recenzent  
*Prof. dr hab. Jerzy Krzyszkowski*

Redakcja językowa  
*Ewa Różycka*

© Copyright by Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2013

Wszelkie prawa zastrzeżone. Każda reprodukcja lub adaptacja całości bądź części niniejszej publikacji, niezależnie od zastosowanej techniki reprodukcji (drukarskiej, fotograficznej, komputerowej i in.), wymaga zgody Wydawcy

## Spis treści

### Część 1

|   |          |
|---|----------|
| <b>ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ.<br/>PRZEGLĄD POLITYK I INSTRUMENTÓW STOSOWANYCH<br/>W WYBRANYCH PAŃSTWACH EUROPEJSKICH .....</b> | <b>6</b> |
| 1.1. Austria .....  | 6        |
| 1.1.1. Podstawowe informacje .....  | 6        |
| 1.1.2. Grupa docelowa.....  | 6        |
| 1.1.3. Główne cechy systemu wsparcia.....   | 6        |
| 1.1.4. Instrumenty wsparcia .....   | 7        |
| 1.1.5. Finansowanie i monitorowanie .....   | 7        |
| 1.2. Dania .....  | 8        |
| 1.2.1. Podstawowe informacje .....  | 8        |
| 1.2.2. Grupa docelowa.....  | 8        |
| 1.2.3. Instrumenty wsparcia .....   | 8        |
| 1.3. Finlandia.....   | 9        |
| 1.3.1. Podstawowe informacje .....  | 9        |
| 1.3.2. Grupa docelowa.....  | 9        |
| 1.3.3. Główne cechy usług i aktorów .....   | 9        |
| 1.3.4. Instrumenty wsparcia .....   | 9        |
| 1.3.5. Warunki ramowe .....   | 10       |
| 1.3.6. Finansowanie i monitorowanie .....   | 10       |
| 1.4. Francja .....  | 10       |
| 1.4.1. Grupa docelowa.....  | 10       |
| 1.4.2. Główne cechy systemu.....  | 10       |
| 1.4.3. Instrumenty wsparcia .....   | 11       |
| 1.4.4. Warunki ramowe .....   | 11       |
| 1.4.5. Finansowanie i monitorowanie .....   | 11       |
| 1.5. Niemcy .....   | 11       |
| 1.5.1. Główne cechy systemu.....  | 11       |
| 1.5.2. Instrumenty .....  | 12       |
| 1.5.3. Warunki ramowe .....   | 12       |
| 1.5.4. Finansowanie i monitorowanie .....   | 13       |
| 1.6. Irlandia .....   | 13       |
| 1.6.1. Podstawowe informacje .....  | 13       |
| 1.6.2. Grupa docelowa.....  | 13       |
| 1.6.3. Główne cechy usług i aktorów .....   | 13       |
| 1.6.4. Instrumenty wsparcia .....   | 13       |
| 1.6.5. Warunki ramowe .....   | 14       |
| 1.6.6. Finansowanie i monitorowanie .....   | 14       |
| 1.7. Włochy .....   | 14       |
| 1.7.1. Podstawowe informacje .....  | 14       |
| 1.7.2. Główni partnerzy.....  | 14       |
| 1.7.3. Grupa docelowa.....  | 14       |
| 1.7.4. Główne cechy usług i aktorów .....   | 15       |
| 1.7.5. Instrumenty wsparcia .....   | 15       |
| 1.7.6. Warunki ramowe .....   | 15       |
| 1.7.7. Finansowanie i monitorowanie .....   | 16       |
| 1.8. Luksemburg.....  | 16       |
| 1.8.1. Grupa docelowa.....  | 16       |
| 1.8.2. Główne cechy usług i aktorów .....   | 16       |
| 1.8.3. Instrumenty wsparcia .....   | 16       |

|  |    |
|--|----|
| 1.8.4. Warunki ramowe .....                | 17 |
| 1.8.5. Finansowanie i monitorowanie .....  | 17 |
| 1.9. Holandia .....                        | 17 |
| 1.9.1. Podstawowe informacje .....         | 17 |
| 1.9.2. Grupa docelowa.....                 | 17 |
| 1.9.3. Główne cechy usług i aktorów .....  | 17 |
| 1.9.4. Instrumenty wsparcia .....          | 17 |
| 1.9.5. Warunki ramowe.....                 | 18 |
| 1.9.6. Finansowanie i monitorowanie .....  | 18 |
| 1.10. Norwegia .....                       | 18 |
| 1.10.1. Podstawowe informacje .....        | 18 |
| 1.10.2. Grupa docelowa.....                | 18 |
| 1.10.3. Główne cechy usług i aktorów ..... | 19 |
| 1.10.4. Instrumenty wsparcia .....         | 19 |
| 1.10.5. Warunki ramowe.....                | 19 |
| 1.10.6. Finansowanie i monitorowanie ..... | 19 |
| 1.11. Portugalia .....                     | 20 |
| 1.11.1. Podstawowe informacje .....        | 20 |
| 1.11.2. Grupa docelowa.....                | 20 |
| 1.11.3. Główne cechy usług i aktorów ..... | 20 |
| 1.11.4. Instrumenty wsparcia .....         | 20 |
| 1.11.5. Warunki ramowe.....                | 21 |
| 1.11.6. Finansowanie i monitorowanie ..... | 21 |
| 1.12. Hiszpania .....                      | 21 |
| 1.12.1. Podstawowe informacje .....        | 21 |
| 1.12.2. Grupa docelowa.....                | 21 |
| 1.12.3. Główne cechy usług i aktorów ..... | 21 |
| 1.12.4. Warunki ramowe.....                | 22 |
| 1.12.5. Finansowanie i monitorowanie ..... | 22 |
| 1.13. Szwecja.....                         | 22 |
| 1.13.1. Podstawowe informacje .....        | 22 |
| 1.13.2. Grupa docelowa.....                | 22 |
| 1.13.3. Główne cechy usług i aktorów ..... | 22 |
| 1.13.4. Instrumenty wsparcia .....         | 22 |
| 1.13.5. Warunki ramowe.....                | 23 |
| 1.13.6. Finansowanie i monitorowanie ..... | 23 |
| 1.14. Zjednoczone Królestwo.....           | 23 |
| 1.14.1. Podstawowe informacje .....        | 23 |
| 1.14.2. Grupa docelowa.....                | 23 |
| 1.14.3. Instrumenty wsparcia .....         | 23 |
| 1.14.4. Warunki ramowe.....                | 24 |
| 1.14.5. Finansowanie i monitorowanie ..... | 24 |

## Część 2

|  |           |
|--|-----------|
| <b>ANALIZA OBOWIĄZUJĄCYCH W POLSCE AKTÓW PRAWNYCH<br/>DOTYCZĄCYCH ZATRUDNIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH.....</b> | <b>25</b> |
| 2.1. Osoby niepełnosprawne – definicje i kryteria orzekania.....   | 25        |
| 2.2. Proces orzekania.....   | 25        |
| 2.3. Schorzenia specjalne .....  | 27        |
| 2.4. Osiągnięcie przez pracodawcę wyznaczonego wskaźnika zatrudniania osób niepełnosprawnych...                | 27        |
| 2.5. Obowiązek dokonywania przez pracodawcę wpłat na PFRON .....   | 29        |
| 2.6. Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych.....  | 30        |

|  |           |
|--|-----------|
| 2.7. Procedury i terminy .....   | 31        |
| 2.8. Inne formy finansowego wsparcia pracodawcy zatrudniającego osoby niepełnosprawne.....   | 32        |
| 2.8.1. Zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy .....   | 32        |
| 2.8.2. Zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego .....  | 32        |
| 2.8.3. Zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu...  | 33        |
| 2.8.4. Zwrot kosztów wyposażenia miejsca pracy .....   | 33        |
| 2.9. Szczególne obowiązki pracodawcy wobec pracownika niepełnosprawnego oraz szczególne<br>uprawnienia pracowników niepełnosprawnych ..... | 33        |
| 2.10. Szczególne zasady zatrudniania pracowników w administracji publicznej .....  | 34        |
| 2.11. Zakłady pracy chronionej .....   | 34        |
| 2.12. Zakłady aktywności zawodowej.....  | 35        |
| 2.13. Zasady zmniejszania lub zawieszania rent .....   | 36        |
| <b>Literatura .....</b>  | <b>38</b> |
| <b>ANEKS .....</b>   | <b>39</b> |

## Część 1

# ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ. PRZEGLĄD POLITYKI I INSTRUMENTÓW STOSOWANYCH W WYBRANYCH PAŃSTWACH EUROPEJSKICH<sup>1</sup>

## 1.1. Austria

### 1.1.1. Podstawowe informacje

Zatrudnienie wspomagane jako krajowy program rozpoczęło się w Austrii w 1992 r. od dwóch pilotażowych projektów „Arbeitsassistenten”. Przewiduje ono indywidualne wsparcie dla osób niepełnosprawnych umysłowo lub fizycznie. W 1994 r. ten rodzaj usług został włączony do ustawy o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (*Behinderteneinstellungsgesetz*), a grupa docelowa została rozszerzona.

### 1.1.2. Grupa docelowa

Grupami docelowymi są osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności w wieku od 13 do 65 lat:

- młodzież do 24. roku życia bez świadectwa ukończenia szkoły lub opuszczająca przedwcześnie szkoły;
- osoby z zaburzeniami w relacjach społecznych i zaburzeniami emocjonalnymi;
- dorośli z ponad 50% stopniem niepełnosprawności.

Dane z rządowych raportów wskazują, że około 32 tys. osób niepełnosprawnych zarejestrowano jako poszukujące pracy. Około 13 tys. osób otrzymuje wsparcie służb zatrudnienia (*Arbeitsassistenten, Persönliche Assistenz & Sonstige Assistenz*) w ciągu jednego roku. Około 30% z nich znajduje zatrudnienie na otwartym rynku pracy.

### 1.1.3. Główne cechy systemu wsparcia

Zatrudnienie wspomagane w Austrii to system, który dzieli się na kilka programów: „Wsparcie zatrudnienia”, „Asysta w zatrudnieniu”, „Trening w zatrudnieniu”, „Wsparcie szkolenia zawodowego” i „Indywidualne wsparcie w miejscu pracy”.

Usługi zatrudnienia wspomaganego są świadczone przez dwa rodzaje specjalistów: *Arbeitsassistenten* (asystenta zatrudnienia) i trenera pracy. Pierwszy pomaga klientowi w okresie do 12 miesięcy. Trener pracy świadczy intensywną formę pomocy w krótkim czasie. Celem tej usługi jest wspieranie utrzymania zatrudnienia. Zazwyczaj zespół ds. zatrudnienia składa się z 5 asystentów i 1 trenera. Każdy specjalista ds. zatrudnienia obsługuje 15–30 klientów. Nie istnieją formalne wymogi w zakresie wykształcenia specjalistów ds. zatrudnienia.

Czas wsparcia waha się od sześciu miesięcy do jednego roku, w niektórych przypadkach może trwać 1,5 roku. Nie ma ograniczeń czasowych dla indywidualnego wsparcia w miejscu pracy. Program „Wsparcie zatrudnienia” zapewnia pomoc osobom poszukującym pracy w zakresie identyfikacji ich umiejętności i preferencji zawodowych, a także indywidualne wspar-

---

<sup>1</sup> Tekst pod tym samym tytułem został przygotowany przez Janusza Gałęziaka dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, które udostępniło opracowanie Instytutowi Pracy i Spraw Socjalnych do niniejszego wykorzystania.

cie mające na celu uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Nie zapewnia wsparcia dla uzyskania i utrzymania pracy nieodpłatnej. W ramach programu pomoc jest udzielana zarówno pracownikowi, jak i pracodawcy. Zatrudnienie jest zwykle oparte na umowach o pracę (bez limitu czasu). Funkcjonuje również tzw. drugi rynek pracy, który odnosi się do projektów społecznych, oferując zatrudnienie zazwyczaj ograniczone do około dwóch lat. Ostatecznym celem jest jednak zatrudnienie na otwartym rynku pracy.

#### **1.1.4. Instrumenty wsparcia**

Instrumenty wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Austrii to:

- pomoc w zakresie transportu,
- środki techniczne,
- wsparcie mieszkaniowe,
- specjalne ulgi podatkowe lub zwolnienia,
- asysta osobista w pracy,
- preferencyjny dostęp do ofert pracy,
- elastyczne warunki pracy,
- system kwot zatrudnienia,
- ochrona przed zwolnieniem.

Instrumenty wsparcia dla pracodawców w Austrii obejmują:

- dofinansowanie wynagrodzenia osób niepełnosprawnych,
- wsparcie dla adaptacji stanowiska pracy,
- ulgi podatkowe dla pracodawców,
- elastyczną organizację pracy.

Dopłaty do wynagrodzeń to środki, które mają na celu zwiększenie gotowości pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych, zwłaszcza gdy pracodawca nie ma wcześniejszego doświadczenia w tym zakresie. Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne mają prawo do dotacji integracyjnej. Przez pierwsze trzy miesiące dotacja obejmuje 100% wynagrodzenia brutto oraz 50% na ubezpieczenie emerytalne i zdrowotne. Przez kolejne dziewięć miesięcy dotacja pokrywa 50% wartości wynagrodzenia brutto oraz 25% dodatkowych kosztów. Po pierwszym roku pracodawca jest uprawniony do stałego corocznego wsparcia finansowego (IBH, *Integrationsbeihilfe*) z systemu pomocy społecznej (*Bundessozialamt*) dla pracowników niepełnosprawnych. Obejmuje to dodatkowe wydatki związane z niepełnosprawnością.

Pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników jest zobowiązany zatrudnić zarejestrowaną, chronioną osobę niepełnosprawną na każdych 25 pracowników. Niektóre grupy osób niepełnosprawnych (tj. osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, starsze osoby niepełnosprawne) są liczone podwójnie. System przewiduje opłaty za niezatrudnianie osób niepełnosprawnych.

Pracownicy niepełnosprawni są objęci ochroną przed zwolnieniem. Rodzi to określone konsekwencje. Jest niewątpliwym przywilejem dla zatrudnionych osób niepełnosprawnych, ale wywołuje również opór pracodawców przed zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.

#### **1.1.5. Finansowanie i monitorowanie**

Zatrudnienie wspomagane jest głównie finansowane na poziomie krajowym przez Federalny Urząd Opieki Społecznej (*Bundessozialamt*) z około 40% środków pochodzących z budżetu państwa, 35% z Europejskiego Funduszu Społecznego, a 25% z *Ausgleichstaxfond*, czyli opłat wnoszonych przez przedsiębiorstwa, które nie spełniają obowiązku wpłaty kwot zatrudnienia. Zatrudnienie wspomagane jest monitorowane przez Krajowy Urząd do spraw Opieki Społecznej.

## 1.2. Dania

### 1.2.1. Podstawowe informacje

Nie ma krajowego programu wspierania zatrudnienia w Danii, ale dwa lub więcej projektów obejmuje kilka funkcji zatrudnienia wspomaganego. Jednocześnie ustawodawstwo zawiera różnego rodzaju inicjatywy mające na celu zwiększenie możliwości znalezienia zatrudnienia na otwartym rynku pracy przez osoby niepełnosprawnych. Jednym z głównych aktorów w tym zakresie są lokalne urzędy pracy. Prawie każda gmina w Danii posiada biura pośrednictwa pracy, które zajmują się usługami związanymi ze zwiększeniem możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy

### 1.2.2. Grupa docelowa

Grupami docelowymi są osoby o ograniczonej zdolności do pracy, tj. osoby z zaburzeniami psychicznymi i/lub fizyczną niepełnosprawnością, które doświadczają trudności w dostępie do zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Ponieważ nie istnieją żadne krajowe programy wspierania zatrudnienia w Danii, nie istnieją również jednolite wymogi kwalifikujące do dostępu do tych usług. Każdego roku 20–25 tys. osób niepełnosprawnych uczestniczy w programach szkolenia zawodowego.

Powszechnie stosowanym instrumentem dla osób ze znacznie zmniejszoną zdolnością do pracy, które nie mogą uzyskać lub utrzymać zatrudnienia na normalnych warunkach, jest praca elastyczna (*Fleksjob*). Osoby niepełnosprawne zatrudnione w zawodach *flex* otrzymują wynagrodzenie od pracodawcy, który jest wspomagany przez gminy dotacjami do wynagrodzenia. Wielkość dotacji zależy od stopnia niepełnosprawności w odniesieniu do zdolności do pracy. Jeżeli osoba niepełnosprawna jest w stanie pracować tylko 20 godzin tygodniowo, gmina uzupełnia wynagrodzenie do 37 godzin, ale nie oznacza to automatycznego zaangażowania trenera lub doradcy. Urząd pracy może wybrać doradcę, którego zadaniem jest pomoc osobie niepełnosprawnej w utrzymaniu zatrudnienia. Duński system wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest oparty na indywidualnym, spersonalizowanym i zdecentralizowanym podejściu.

### 1.2.3. Instrumenty wsparcia

Instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych:

- wsparcie dotyczące przemieszczania się,
- urządzenia techniczne,
- asysta osobista w pracy,
- elastyczny zestaw świadczeń (co pozwala na pracę w niepełnym wymiarze),
- doradztwo zawodowe,
- preferencyjny dostęp do ofert pracy od publicznych pracodawców,
- preferencyjny dostęp do ofert pracy od pracodawców prywatnych,
- elastyczny czas pracy.

Instrumenty wsparcia dla pracodawców:

- dotacje do wynagrodzeń,
- wsparcie finansowe na dostosowanie stanowiska pracy,
- elastyczny czas pracy.

Specjalny system subsydiów płacowych istnieje dla nowo wykwalifikowanych, młodych osób niepełnosprawnych. Warunki zatrudnienia i zwolnienia są takie same dla wszystkich. Projekty wsparcia zatrudnienia są finansowane ze szczebla rządowego (ministerstwo), regionalnego i lokalnego. Nie prowadzi się na szczeblu centralnym statystyk dotyczących wspomagania zatrudnienia osób niepełnosprawnych.



## **1.3. Finlandia**

### **1.3.1. Podstawowe informacje**

Łącznie 45 podmiotów jest zaangażowanych w Finlandii w realizację 135 projektów wsparcia zatrudnienia. Głównym podmiotem są publiczne służby zatrudnienia oraz usługodawcy prowadzący centra aktywności w gminach.

### **1.3.2. Grupa docelowa**

Grupą docelową Publicznych Służb Zatrudnienia (PSZ) realizujących program treningu pracy są głównie osoby ze specjalnymi potrzebami poszukujące pracy, które nie otrzymują stałej renty. LAFOS (Labour Force Service Centre) dostarcza usługi zatrudnienia (finansowane przez rząd), usługi społeczne (finansowane przez gminy) oraz usługi zawodowe i rehabilitacyjne (finansowane przez rządowy zakład ubezpieczeń społecznych). Do tych usług należy również zatrudnienie wspierane, usługi dla długotrwale bezrobotnych osób niepełnosprawnych i innych, ze specjalnymi potrzebami. Osoby niepełnosprawne, które otrzymują rentę, są uprawnione do usług zatrudnienia (w tym zatrudnienia wspieranego) w ramach własnej instytucji ubezpieczeniowej bądź w niektórych przypadkach za pośrednictwem gminnych ośrodków pomocy społecznej. Ośrodki te odgrywają ważną rolę w dostarczaniu zatrudnienia wspieranego dla osób z trudnościami w nauce. Młodzi ludzie z niepełnosprawnością zwykle otrzymują wsparcie trenera pracy do zatrudnienia przez specjalne ośrodki edukacyjne, gdzie uzyskują kwalifikacje zawodowe. Istotną rolę w rehabilitacji zawodowej odgrywa interwencja Europejskiego Funduszu Społecznego.

### **1.3.3. Główne cechy usług i aktorów**

Istnieje kilka aktów prawnych określających, w jaki sposób powinno być wspierane zatrudnianie osób niepełnosprawnych i innych o specjalnych potrzebach. W latach 1996–1997 finansowanie ze środków EFS i źródeł krajowych zostało wykorzystane do uruchomienia kilku projektów pilotażowych dotyczących zatrudnienia wspieranego dla osób z niepełnosprawnością intelektualną lub psychiczną. Dziś zatrudnienie wspomagane jest skierowane do wszystkich grup kwalifikujących się do rehabilitacji zawodowej. Usługi związane ze wspieraniem zatrudnienia są również finansowane przez towarzystwa ubezpieczenia emerytalno-rentowego, firmy ubezpieczeniowe i Publiczne Służby Zatrudnienia. Krajowy program „Coach” jest realizowany przez PSZ i opiera się na ustawie o zatrudnieniu. Uczestnictwo jest ograniczone do 60 dni. Klient może zdecydować się na korzystanie z usług przez 60 kolejnych dni lub może rozłożyć uczestnictwo na dłuższy okres. Bardziej szczegółowe projekty są finansowane przez LAFOS i społeczności lokalne. Te projekty nie mają ograniczenia w czasie.

W programach PSZ osoba jest zwykle kierowana na trening (coaching), który jest realizowany przez zewnętrznych usługodawców. W projektach, których klientami są osoby na rencie z tytułu niepełnosprawności, gmina zapewnia usługi, a w niektórych przypadkach LAFOS działa we współpracy z gminą. Klienci z trudnościami w uczeniu się są kierowani przez pracownika socjalnego do dziennego centrum aktywności. Warunki zatrudnienia wspieranego nie różnią się od regularnych kontraktów. Płace dla klientów PSZ w obsługiwanych programach zatrudnienia są wypłacane przez pracodawcę, czasami z dotacjami do wynagrodzenia. W projektach LAFOS płace są zazwyczaj wypłacane przez pracodawcę i z innych źródeł, np. subsydiów płacowych. Często zdarza się, że osoby niepełnosprawne zamiast wynagrodzenia otrzymują wolne od podatkuienne diety.

### **1.3.4. Instrumenty wsparcia**

Środki towarzyszące dla osób niepełnosprawnych w Finlandii obejmują:  
– wsparcie w zakresie transportu,

- pomoc techniczną,
  - świadczenia na pokrycie kosztów asysty w pracy, elastyczne świadczenia/renty (co pozwala na pracę w niepełnym wymiarze) i elastyczne warunki pracy.
- Środki towarzyszące dla pracodawców w Finlandii obejmują:
- dotacje do wynagrodzeń,
  - wsparcie finansowe dla adaptacji miejsca pracy.

### **1.3.5. Warunki ramowe**

Zasady zatrudniania i zwalniania są takie same dla osób niepełnosprawnych, jak dla reszty populacji. Możliwości kształcenia ustawicznego i szkolenia zawodowego dla osób niepełnosprawnych są znaczne. System zapewnia specyficzny zestaw usług edukacyjnych dla osób niepełnosprawnych, dzięki czemu na otwartym rynku pracy możliwości ich są wyrównane. W zakresie ubezpieczeń społecznych nie ma specjalnych preferencji dla osób niepełnosprawnych. Fiński system jest tak skonstruowany, aby osobom niepełnosprawnym opłacało się pracować.

### **1.3.6. Finansowanie i monitorowanie**

Krajowy program treningu zawodowego prowadzony przez PSZ jest finansowany z krajowych środków publicznych. Instytucje ubezpieczeniowe są również zaangażowane w finansowanie rehabilitacji zawodowej. Niektóre projekty mogą również otrzymywać dofinansowanie ze środków EFS. Dane statystyczne są dostępne na stronie Ministerstwa Pracy i Gospodarki. Nie ma jednakże jednolitej definicji zatrudnienia wspieranego.

## **1.4. Francja**

We Francji nie funkcjonuje system wspierania zatrudnienia na poziomie krajowym. Istnieje jednak wiele inicjatyw, które spełniają podobne funkcje.

### **1.4.1. Grupa docelowa**

Wśród osób w wieku 15–64 lat 4,6% to osoby niepełnosprawne. Wskaźnik zatrudnienia w tej grupie wynosi 35%. Dane stowarzyszenia Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées wskazują, że około 725 tys. osób niepełnosprawnych pozostaje w zatrudnieniu, w tym 581 tys. pracowników na otwartym rynku pracy, 33 tys. pracują na własny rachunek oraz 111 tys. pracowników w zakładach pracy chronionej. Istotną rolę odgrywa program „CAP Emploi”, z którego w 2008 roku skorzystało ok. 58 tys. osób niepełnosprawnych. Dotyczy to jednak zatrudnienia krótkoterminowego.

### **1.4.2. Główne cechy systemu**

„Cap Emploi” oferuje wsparcie dla bezrobotnych, którzy mają trudności w dostępie do otwartego rynku pracy z powodu różnych rodzajów niepełnosprawności. Usługi treningu zawodowego i pośrednictwa pracy/profilowania są integralnymi częściami sieci, która zapewnia wsparcie dla osób poszukujących pracy w celu określenia ich umiejętności i preferencji. Ponadto osoby poszukujące pracy otrzymują dostęp do kształcenia ustawicznego, warsztatów pisania CV, techniki rozmowy i inne.

AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) zarządza systemem kwotowym i działa w sektorze prywatnym, podczas gdy FIPHEP (Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) związane jest z sektorem publicznym. Les Maisons Departementale des Personnes Handicapées (MDPH) jest odpowiedzialny za rejestrację i potwierdzenie niepełnosprawności. W 2010 r. rozpoczęto we Francji projekt CAP VAE FORUM. Jego celem jest pomoc w uzyskaniu za-

trudnienia na otwartym rynku pracy dla osób pracujących w zakładach pracy chronionej. Wynagrodzenie jest zazwyczaj wypłacane przez pracodawcę.

### **1.4.3. Instrumenty wsparcia**

Świadczenia z ubezpieczenia społecznego we Francji są wyższe dla osób niepełnosprawnych niż dla pozostałej części społeczeństwa. Gdy osoba została formalnie uznana za niepełnosprawną może korzystać z zasiłku (Adulte Handicapé) w wysokości ok. 980 euro miesięcznie. Środki towarzyszące dla pracownika obejmują:

- obsługę transportową,
- pomoc techniczną,
- wsparcie mieszkaniowe,
- asystę osobistą w pracy,
- elastyczne emerytury (emerytura pozwala na pracę w niepełnym wymiarze),
- preferencyjny dostęp do ofert pracy od publicznych pracodawców,
- system kwot zatrudnienia.

Dla pracodawcy zachęty obejmują:

- ulgi podatkowe,
- wsparcie finansowe dla zatrudnienia,
- wsparcie na adaptację miejsca pracy,
- elastyczne warunki pracy.

### **1.4.4. Warunki ramowe**

Program „Cap Emploi” opiera się na ustawie z 2005 r. w sprawie niepełnosprawności (Handicap Loi de Fevrier 2005). Przepisy prawa pracy są takie same dla wszystkich bez specjalnych zasad dla osób niepełnosprawnych, w tym rekrutacji oraz warunków zwolnień. Zabroniona jest dyskryminacja w zatrudnieniu. Możliwości kształcenia ustawicznego są również takie same dla osób niepełnosprawnych, jak i dla pozostałych pracowników. Płaca minimalna (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance) odnosi się do wszystkich. Jest ona ustalona w wysokości 1365 euro miesięcznie (2011). We Francji wskaźnik krajowy zatrudnienia wynosi 6% pracowników w prywatnych i publicznych zakładach pracy zatrudniających powyżej 20 osób. Jeżeli pracodawca nie spełni tego wymogu, wpłaca określone kwoty do AGEFIPH.

### **1.4.5. Finansowanie i monitorowanie**

Głównymi źródłami finansowania we Francji są fundusze UE, krajowe środki publiczne, fundusze regionalne i lokalne, jak i prywatne. AGEFIPH zarządza systemem wpłat od pracodawców (563 mln euro w 2008 r.).

## **1.5. Niemcy**

W Niemczech funkcjonują dwa systemy usług wsparcia zatrudnienia:

- usługi integracji zawodowej (ON w każdym wieku, ok. 66 tys. osób w 2008 r.),
- usługi wsparcia zatrudnienia (dla młodzieży, ok. 2 300 osób w 2009 r.).

### **1.5.1. Główne cechy systemu**

W systemie niemieckim zostało sklasyfikowanych 238 zawodowych usług integracyjnych. Ich zadaniem jest zapewnienie zatrudnienia wspieranego dla osób w wieku produkcyjnym ze wszystkimi rodzajami niepełnosprawności. Zatrudnienie wspomagane jest jednym z zadań zawodowych służb zatrudnienia. Obejmuje ono indywidualne szkolenia w miejscu pracy w ramach przygotowań do podjęcia pracy i szkolenia. Indywidualne szkolenia zawodowe za-

pewniane są przez instytucje rehabilitacji zawodowej. Inne usługi, jak np. coaching, mogą być świadczone przez podmioty odpowiedzialne za zapewnienie zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Usługi są finansowane przez Federalną Agencję Zatrudnienia, fundusze emerytalne i instytucje ubezpieczeniowe. Poszukiwanie zatrudnienia może trwać sześć miesięcy, możliwe jest przedłużenie tego okresu o następne sześć miesięcy. Czas trwania wsparcia na szkolenia w poszczególnych rodzajach pracy zwykle obejmuje 24 miesiące. Wsparcie dla utrzymania pracy może trwać tak długo jak to konieczne. Okres wsparcia dla coachingu nie jest ograniczony.

Krajowy program „Zatrudnienie wspomagane” istnieje od grudnia 2008 r. Usługa ta jest skierowana do młodych ludzi, którzy nie są w stanie ukończyć szkolenia zawodowego w układzie regularnym, ale są uważane za zdolne do pracy w zakładzie pracy chronionej. Głównym realizatorem jest Federalna Agencja Zatrudnienia, ale klienci mogą być również wskazani przez inne agencje finansujące usługi rehabilitacyjne. Każdy klient powinien mieć własnego trenera pracy. Klienci mogą korzystać z usług zatrudnienia wspieranego przez okres do trzech lat. Istnieje możliwość kontynuacji wsparcia w miejscu pracy. Nie ma specyficznych, formalnych wymogów w zakresie wykształcenia trenerów. Pod uwagę brane są kompetencje pedagogiczne i psychologiczne, wiedza w zakresie nauki zawodu. Pod opieką trenera zwykle znajduje się 5–12 osób niepełnosprawnych.

### **1.5.2. Instrumenty**

Szeroka gama środków mających na celu ułatwienie integracji zawodowej jest dostępna dla osób niepełnosprawnych. Należą do nich:

- preferencyjny dostęp do ofert pracy od publicznych i prywatnych pracodawców,
- system kwot,
- elastyczny system zasiłków i rent (co pozwala na pracę w niepełnym wymiarze),
- specjalne ulgi podatkowe lub zwolnienia,
- elastyczny czas pracy,
- asysta osobista w pracy,
- wsparcie transportu, pomoce techniczne.

Pracodawcy mogą korzystać z następujących środków towarzyszących przy rekrutacji osób niepełnosprawnych:

- dotacje do wynagrodzeń,
- wsparcie finansowe adaptacji miejsca pracy.

Subsydia płacowe są typowym środkiem wsparcia zatrudnienia, ale ich wysokość i czas trwania w rzeczywistości zostały zmniejszone w ciągu ostatnich kilku lat. System kwotowy i szczególna ochrona przed zwolnieniem są pomocne dla osób niepełnosprawnych, które mają pracę, ale stwarzają barierę dla osób poszukujących pracy.

### **1.5.3. Warunki ramowe**

W ramach systemu kwotowego pracodawcy prywatni zatrudniający więcej niż 16 pracowników muszą przyjąć do pracy jedną osobę niepełnosprawną na 16 pracowników. Istnieje również system naliczania grzywny za nieprzestrzeganie przepisów. Zasady zatrudniania i zwalniania są bardzo restrykcyjne dla osób niepełnosprawnych. Zgodnie z prawem osoby niepełnosprawne powinny mieć takie same możliwości kształcenia ustawicznego jak ktokolwiek inny. W praktyce często mają mniejsze możliwości kształcenia ustawicznego i szkolenia zawodowego, ponieważ wielu z nich otrzymuje pracę w sektorach, w których pracodawcy w ogóle nie zapewniają kształcenia zawodowego dla swoich pracowników. Specjalna ochrona przed zwolnieniem oznacza, że agencja integracji musi być poinformowana, jeśli firma chce zwolnić osobę niepełnosprawną. Próbuje ona wówczas pomóc pracodawcy i pracownikowi w utrzymaniu zatrudnienia. Rezultaty tych działań ocenia się na ok. 25%. Wielu pracodaw-

ców sądzi, że osoby niepełnosprawne są całkowicie chronione przed zwolnieniem. Mit ten tworzy barierę dla zatrudniania osób niepełnosprawnych.

#### **1.5.4. Finansowanie i monitorowanie**

Usługi wsparcia zatrudnienia są finansowane przez Federalny Urząd Pracy i agencje, takie jak instytucje ubezpieczeniowe, federalne agencje integracyjne, agencje opieki społecznej i inne instytucje rehabilitacyjne. Fakt, że system finansowania jest podzielony na wiele różnych agencji niesie ze sobą stosunkowo wysokie koszty i może powodować rozbieżności. Osoby zatrudnione w zakładach pracy chronionej nie są rejestrowane jako bezrobotne i otrzymują wynagrodzenie w ośrodku opieki społecznej. Federalny Urząd Pracy nie wspiera ich przejścia z pracy chronionej na otwarty rynek pracy. Istnieją różne statystyki dotyczące instrumentów stosowanych przez agencje finansujące. Poszczególne landy różnią się systemami zbierania danych. Szkolenie zawodowe jest monitorowane przez Urząd Pracy, choć wydaje się, że głównie skupia się on na sprawdzaniu wymogów formalnych.

### **1.6. Irlandia**

#### **1.6.1. Podstawowe informacje**

FAS (Krajowa Instytucja Szkoleń i Zatrudnienia) finansuje Krajowy Program Zatrudnienia Wspomaganego (SEP). Jest ona odpowiedzialna za zarządzanie, monitorowanie i jakość. Program jest realizowany przez 24 niezależne firmy/organizacje. Kluczowy personel zaangażowany w realizację programu stanowią koordynatorzy zatrudnieni przez te organizacje. Bezpośrednim dostawcą usług są trenerzy pracy (*coaches*), którzy pracują z osobami niepełnosprawnymi i pracodawcami.

#### **1.6.2. Grupa docelowa**

Beneficjentami SEP są osoby niepełnosprawne, które są w stanie pracować przez co najmniej osiem godzin tygodniowo i potrzebują wsparcia, aby odnieść sukces w pracy. Gotowość pracy definiuje się jako stan, w którym „osoba posiada niezbędne szkolenia, wykształcenie, motywację i zdolność do wykonywania pracy na otwartym rynku”. Oceny gotowości do pracy dokonuje urzędnik FAS oraz trener pracy.

#### **1.6.3. Główne cechy usług i aktorów**

Wszystkie osoby rozpoczynające udział w SEP muszą zarejestrować się w FAS. Czas trwania usługi to zazwyczaj 18 miesięcy. Okres ten może być przedłużony, z zastrzeżeniem zatwierdzenia przez FAS. Dla każdej osoby jest opracowany indywidualny plan działania.

#### **1.6.4. Instrumenty wsparcia**

Środki towarzyszące dla osób niepełnosprawnych obejmują:

- udzielenie pomocy technicznej,
- specjalne ulgi podatkowe lub zwolnienia,
- asystę osobistą,
- elastyczny system zasiłków i rent,
- preferencyjny dostęp do ofert pracy od publicznych pracodawców,
- elastyczne warunki pracy i system kwot zatrudnienia.

Środki towarzyszące dla pracodawców obejmują:

- dotacje do wynagrodzeń,
- wsparcie finansowe dla adaptacji miejsca pracy,
- ulgi podatkowe dla pracodawców,
- specjalne regulacje dotyczące zwolnień lekarskich,

– elastyczny czas pracy.

Sondaże pokazują, że pracodawcy mają ograniczoną wiedzę dotyczącą możliwości wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

### **1.6.5. Warunki ramowe**

Zatrudnienie wspomagane jest zintegrowane z działalnością publicznych służb zatrudnienia. Usługi zatrudnienia są dostępne zarówno w obszarach miejskich i wiejskich. Oprócz wymienionych instrumentów wsparcia zatrudnienia osoby niepełnosprawne mogą liczyć również na dotację na tłumacza w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej, osobisty czytelnik i poradnictwo. Uczestnicy programu zazwyczaj otrzymują równowartość zasiłku do kwoty 196 euro na tydzień. Pierwsze 120 euro wynagrodzenia pozostaje bez wpływu na ten zasiłek, następnie, w przedziale 120–350 euro, zasiłek jest redukowany o 50 centów na każde 1 euro wzrostu wynagrodzenia.

W Irlandii funkcjonują również programy zatrudnienia poza FAS. Zapewniają one długoterminowe wsparcie bez wymogu minimalnej liczby godzin, które osoba niepełnosprawna musi przepracować. Osoby niepełnosprawne mają zwykle znacznie niższy poziom wykształcenia lub wykształcenia niż reszta społeczeństwa. Mogą one uczestniczyć w programach wsparcia w ramach głównego nurtu kształcenia lub szkolenia lub skorzystać ze szkoleń specjalistycznych, które mają dwie formy – specjalistyczne szkolenia zawodowe lub szkolenia rehabilitacyjne. Uczestnictwo w tych programach jest zazwyczaj ograniczone w czasie. Zabezpieczenie społeczne jest takie samo dla osób niepełnosprawnych, jak dla ogółu społeczeństwa. Nie ma szczególnej polityki rynku pracy skierowanej wyłącznie do osób niepełnosprawnych. System zasiłków z tytułu niepełnosprawności nie jest motywujący do podejmowania zatrudnienia. Dostęp do edukacji jest barierą dla zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

### **1.6.6. Finansowanie i monitorowanie**

SEP jest finansowany ze środków budżetowych. Państwo zleca świadczenie usług wsparcia zatrudnienia niezależnym organizacjom. FAS jest organem odpowiedzialnym za program, zarządzanie, monitorowanie i jakość. Uważa się, że usługi świadczone poza systemem FAS mają charakter holistyczny w podejściu do poprawy jakości życia osób niepełnosprawnych.

## **1.7. Włochy**

### **1.7.1. Podstawowe informacje**

We Włoszech nie istnieją krajowe programy wsparcia zatrudnienia. Jednakże istnieje wiele inicjatyw mających na celu zwiększenie możliwości osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy.

### **1.7.2. Główni partnerzy**

Najbardziej wpływową organizacją zatrudnienia wspieranego we Włoszech jest Associazione Italiana del Supported Employment (AISE), która zrzesza spółdzielnie socjalne i inne organizacje non profit zajmujące się zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Programy podobne do programów wsparcia zatrudnienia (tzw. ukierunkowane zatrudnienie) są realizowane przez publiczne służby zatrudnienia, dzięki specjalnym wydziałom centrów pracy. Programy te są zarządzane na szczeblu regionalnym. Skuteczność ich różni się w zależności od doświadczenia i zaangażowania władz regionalnych. Lepszą ofertą dysponują regiony północnych Włoch.

### **1.7.3. Grupa docelowa**

Grupami docelowymi są osoby z niepełnosprawnością, które mają problemy w dostępie do otwartego rynku pracy. Nie ma krajowego programu zatrudnienia wspieranego, ale wiele lokalnych urzędów pracy zapewnia usługi w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

System „Ukierunkowanie zatrudnienia” skierowany jest do osób w wieku produkcyjnym z niepełnosprawnością do 45%, niedowidzących do 33%, niesłyszących. Dane Narodowego Instytutu Statystyki wskazują, że około 210 tys. osób niepełnosprawnych pracuje w zakładach publicznych i/lub prywatnych oraz w spółdzielniach socjalnych (*cooperatives*). Według tego samego źródła danych, liczba osób niepełnosprawnych we Włoszech wynosi około 2 mln 609 tys., tj. 5% całej populacji.

#### **1.7.4. Główne cechy usług i aktorów**

We Włoszech istnieje około 5600 lokalnych centrów pracy (PES), które znacznie różnią się między sobą zakresem oferty. W wielu regionach proponuje się usługi dla grup, które znajdują się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, w tym osób niepełnosprawnych. Instrumenty wsparcia oferowane przez służby zatrudnienia obejmują indywidualny trening w pracy, chronione warsztaty, szkolenia zawodowe. Funkcjonują również alternatywne programy zatrudnienia wspieranego. Są one prowadzone przez integracyjne przedsiębiorstwa społeczne. Zatrudniają osoby niepełnosprawne w celu przeszkolenia ich i zapewnienia stałego zatrudnienia. We Włoszech istnieje około 7 tys. spółdzielni socjalnych.

#### **1.7.5. Instrumenty wsparcia**

Środki towarzyszące dla osób niepełnosprawnych we Włoszech obejmują:

- wsparcie transportu,
- pomoce techniczne,
- specjalne ulgi podatkowe lub zwolnienia,
- asystę indywidualną w pracy,
- elastyczne świadczenia z tytułu niezdolności do pracy i renty (umożliwiające pracę w niepełnym wymiarze),
- preferencyjny dostęp do ofert pracy od publicznych pracodawców,
- elastyczne warunki pracy,
- system kwot zatrudnienia.

Środki towarzyszące dla pracodawców we Włoszech to:

- wsparcie finansowe dla adaptacji miejsca pracy,
- obniżenie podatku dla pracodawców,
- elastyczny czas pracy.

#### **1.7.6. Warunki ramowe**

Zasady zatrudniania i zwalniania są takie same dla osób niepełnosprawnych i dla pozostałych pracowników. Podobnie możliwości kształcenia ustawicznego, jak i polityka rynku pracy i zabezpieczenie społeczne. Włochy stosują krajowy system kwot określający, że pracodawcy zatrudniający powyżej 15 pracowników muszą zatrudniać osoby niepełnosprawne. I tak:

- pracodawcy zatrudniający ponad 50 pracowników muszą zatrudnić 7% osób niepełnosprawnych,
- w zakładach pracy zatrudniających pracowników od 36 do 50 musi być przyjętych do pracy co najmniej dwóch pracowników niepełnosprawnych,
- pracodawcy zatrudniający od 15 do 35 pracowników muszą przyjąć co najmniej jednego pracownika niepełnosprawnego.

Pracownicy niepełnosprawni zatrudnieni na umowy na czas określony na okres krótszy niż dziewięć miesięcy nie są wliczani do kwoty. Pracodawcy, którzy nie zatrudniają wymaganej liczby osób niepełnosprawnych są zobowiązani do wpłat na wyodrębniony fundusz, zarządzany na poziomie regionalnym. Pracodawcy znajdujący się przejściowo w trudnej sytuacji mogą wnosić o czasowe zawieszenie wpłat do funduszu.

### **1.7.7. Finansowanie i monitorowanie**

Centra pracy finansowane są z budżetów regionalnych i lokalnych. Programy zatrudnienia wspierane są ze środków przedsiębiorców. W spółdzielniach socjalnych pracownicy są uznawani za członków i otrzymują miesięczne wynagrodzenie oraz roczne dywidendy.

## **1.8. Luksemburg**

W Luksemburgu realizowane są dwa krajowe programy zatrudnienia wspomaganego.

### **1.8.1. Grupa docelowa**

Grupami docelowymi są osoby z upośledzeniem umysłowym bądź z niepełnosprawnością wynikającą z zaburzeń zdrowia psychicznego, które mają trudności w dostępie do otwartego rynku pracy. Wymagana jest pozytywna rekomendacja odpowiednich instytucji i rejestracja w Krajowej Agencji Zatrudnienia. Dane dostarczone przez STH – Service pour Travailleurs Handicapés wskazują, że około 4,5 tys. osób oficjalnie uznano za pracowników niepełnosprawnych. Około 3 tys. jest zatrudnionych na otwartym rynku pracy, a 750 w zakładach pracy chronionej, 750 osób zaś zarejestrowano jako poszukujące pracy.

### **1.8.2. Główne cechy usług i aktorów**

Dwa krajowe programy wsparcia zatrudnienia w Luksemburgu („Job Coaching” i „Emploi Assisté”) realizowane są przez Ligue HMC Ligue Luxembourgeoise pour le Secours aux Enfants, aux Adolescents, Adultes Mentalement ou Cérébralement Handicapés i ATP a.s.b.l. Oba programy oferują wsparcie dla osób bezrobotnych, które mają trudności w dostępie do otwartego rynku pracy z powodu upośledzenia umysłowego bądź zaburzeń zdrowia psychicznego. Integralną częścią programów jest działalność trenerów pracy, którzy zapewniają indywidualne wsparcie dla potencjalnych osób poszukujących pracy w celu określenia ich umiejętności i preferencji zawodowych. Oprócz tego trenerzy pracy służą poradą poszukującym pracy i informują pracodawców o środkach i świadczeniach, jakie wiążą się z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Maksymalny czas wsparcia dla osób poszukujących pracy nie jest limitowany, a zatrudnienie następuje na podstawie umowy o pracę.

### **1.8.3. Instrumenty wsparcia**

Środki towarzyszące dla osób niepełnosprawnych w Luksemburgu to m.in.:

- wsparcie transportu,
- pomoce techniczne,
- zasiłki mieszkaniowe,
- specjalne ulgi podatkowe lub zwolnienia,
- asysta osobista w pracy,
- elastyczne świadczenia z tytułu niezdolności do pracy i renty (co pozwala na pracę w niepełnym wymiarze),
- preferencyjny dostęp do pracy,
- systemy kwot zatrudnienia.

Środki towarzyszące dla pracodawców w Luksemburgu obejmują:

- subsydia płacowe,
- wsparcie finansowe na dostosowanie miejsca pracy,
- ulgi podatkowe dla pracodawców,
- szczególne zasady dotyczące udzielania urlopu,
- elastyczny czas pracy.



#### **1.8.4. Warunki ramowe**

Zasady zatrudniania i zwalniania są takie same dla osób niepełnosprawnych jak dla pozostałych pracowników. Jednak możliwości kształcenia ustawicznego są lepsze dla osób niepełnosprawnych. To samo dotyczy zabezpieczenia społecznego. Polityka rynku pracy jest postrzegana jako szczególnie pomocna dla osób niepełnosprawnych w adaptacji do zmieniającego się rynku pracy, w redukcji nieaktywności.

#### **1.8.5. Finansowanie i monitorowanie**

Dwa krajowe programy zatrudnienia są finansowane głównie przez budżet państwa i środki UE. Program o nazwie „Job Coaching” jest finansowany przez Ministerstwo Zdrowia i Ministerstwo Pracy. Brak jest krajowych danych statystycznych na temat zatrudnienia wspieranego.

### **1.9. Holandia**

#### **1.9.1. Podstawowe informacje**

Aby zapewnić zatrudnienie wspierane, Holandia prowadzi krajowy system usługodawców i organizacji trenerów pracy finansowanych przez zakład ubezpieczeń społecznych (UWV).

#### **1.9.2. Grupa docelowa**

W programie zatrudnienia wspieranego uczestniczą osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Muszą oni być w stanie pracować przynajmniej 12 godzin tygodniowo przy minimalnej wydajności co najmniej 35%. Dla nowych grup młodych osób niepełnosprawnych, produktywność poniżej 35% jest również akceptowana. Wśród klientów programu zatrudnienia wspieranego 90% to młode osoby niepełnosprawne. W 2009 r. w UWV uczestniczyło 11,5 tys. osób, co stanowi wzrost o 245% w porównaniu z rokiem 2005. W zakładach pracy chronionej zatrudnionych jest 102 tys. osób niepełnosprawnych.

#### **1.9.3. Główne cechy usług i aktorów**

Istnieją dwa warianty zatrudnienia wspieranego:

1) UWV kontraktuje usługi rynku pracy, pokrywa koszty znalezienia pracy i trenera pracy. Jest to system krajowy i dotyczy wyłącznie pracy zarobkowej.

2) Samorządy delegują wspieranie zatrudnienia do przedsiębiorstw oferujących zatrudnienie chronione.

Zatrudnienie wspomagane oparte jest na działalności trenera pracy, który zapewnia wsparcie dla uzyskania i utrzymywania zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Zatrudnienie wspomagane jest związane z dotacjami do wynagrodzeń. Opiera się zazwyczaj na regularnych umowach o pracę i często jest ograniczone w czasie. Czas wsparcia trenera nie jest ograniczony, zazwyczaj jest to 15% godzin pracy klienta w pierwszym roku, 7,5% w drugim roku, a 3% w kolejnych latach. Co sześć miesięcy są przeprowadzane kontrole, aby sprawdzić zasadność kontynuacji coachingu. Ze względu na ograniczoną liczbę specjalistów wprowadzono nowy, eksperymentalny program informacji i porad dla pracodawców zamierzających zatrudnić osoby niepełnosprawne. W Holandii funkcjonuje 350 firm mających uprawnienia do świadczenia usług treningu pracy. Roczny koszt tych usług to ok. 61 mln euro (2009). Trenerzy zazwyczaj mają wyższe wykształcenie.

#### **1.9.4. Instrumenty wsparcia**

Działania wspomagające dla osób niepełnosprawnych obejmują:

– pomoc transportową,

- pomoc techniczną,
- specjalne ulgi podatkowe,
- asystę osobistą w pracy,
- elastyczne renty i zasiłki.

Trening pracy jest instrumentem sektora publicznego, ale usługi te są realizowane za pośrednictwem przetargów. Osoby niepełnosprawne mają prawo wyboru trenera. Działania towarzyszące dla pracodawców obejmują:

- dofinansowanie kosztów płac,
- wsparcie finansowe adaptacji miejsca pracy,
- ulgi podatkowe,
- szczególne rozwiązania w zakresie udzielania urlopu,
- elastyczny czas pracy.

Małe firmy mają dostęp do dwóch bezpłatnych porad, jeśli zamierzają zatrudniać osoby niepełnosprawne.

### **1.9.5. Warunki ramowe**

Dostęp i możliwości finansowania kształcenia ustawicznego/zawodowego dla osób niepełnosprawnych są takie same jak dla pozostałych pracowników. Podobnie zasady zatrudniania i zwalniania. Holenderska polityka rynku pracy pomaga dostosować się do zmieniającego się rynku pracy, skrócenia okresów nieaktywności zawodowej i ułatwia przejście do nowego zatrudnienia. System zabezpieczenia społecznego jest skomplikowany, ale osoby niepełnosprawne są w uprzywilejowanej sytuacji. Zasiłki dla młodych osób niepełnosprawnych są przewidziane na całe życie, ale mogą być (częściowo) wstrzymane po pięciu latach pracy. Warunki ramowe sprawiają, że korzystnym ekonomicznie wyborem dla osób niepełnosprawnych jest opuszczenie systemu świadczeń i zatrudnienie.

### **1.9.6. Finansowanie i monitorowanie**

Programy wsparcia zatrudnienia są finansowane z funduszy ubezpieczeń społecznych. Ponadto są dostępne fundusze regionalne i unijne, ale nie są one głównym źródłem finansowania zatrudnienia wspieranego. UWV (instytucja zabezpieczenia społecznego), który zawiera umowy na znalezienie zatrudnienia wspieranego, może wysyłać do osoby niepełnosprawnej propozycję zawierającą listę zazwyczaj sześciu usługodawców. Osoba niepełnosprawna ma prawo wyboru dostawcy usług zatrudnienia wspieranego. UWV monitoruje realizację usług.

## **1.10. Norwegia**

### **1.10.1. Podstawowe informacje**

Zatrudnienie wspomaganie w Norwegii rozpoczęto jako projekt pilotażowy, który był realizowany w latach 1992/95. W 1996 r. projekt został przekształcony w państwowy program zatrudnienia wspomaganego (Arbeid med Bistand). W ostatnim czasie został uruchomiony krótkoterminowy system wsparcia realizowany przez lokalne biura zatrudnienia i opieki społecznej (NAV).

### **1.10.2. Grupa docelowa**

Grupami docelowymi są osoby bezrobotne z jakimkolwiek rodzajem niepełnosprawności oraz osoby, dla których usługa wsparcia zatrudnienia jest uznana jako konieczna dla umożliwienia im wejścia na rynek pracy. Do grudnia 2010 r., około 6 tys. 300 osób wzięło udział w programie „Arbeid med bistand” i dodatkowo 2 tys. uczestniczyło w projekcie „Follow up”. Niemal wszystkie usługi zatrudnienia wspieranego są dostępne dla osób z różnego rodza-

ju niepełnosprawnościami. Istnieje jednak kilka ośrodków specjalizujących się w pomocy dla specjalnie zdiagnozowanych grup, takich jak osoby uzależnione od narkotyków lub osoby z zaburzeniami psychicznymi.

### **1.10.3. Główne cechy usług i aktorów**

Jednostki „Arbeid med bistand” funkcjonują zwykle w ramach zakładów pracy (w tym zakładów pracy chronionej). Usługodawcy oferują również inne usługi finansowane przez sektor publiczny (rządowy lub samorządowy). Poszukujący pracy musi otrzymać odpowiednie skierowanie wystawione przez lokalną służbę publiczną Zatrudnienia i Opieki Społecznej (NAV).

Osoba poszukująca pracy może uzyskać wsparcie trenera pracy maksymalnie na okres trzech lat, chociaż w niektórych przypadkach okres ten może być przedłużony. Na przykład byli pacjenci oddziałów psychiatrycznych i więźniowie mogą otrzymywać wsparcie w ramach programu do pięciu lat. W tym czasie indywidualne wsparcie w całym procesie jest kompleksowe, od oceny potrzeb i umiejętności poszukujących pracy, znalezienia odpowiedniej pracy, do wsparcia w miejscu pracy. W programie „Arbeid med bistand” jeden trener pracy jest odpowiedzialny co najmniej za 12 osób poszukujących pracy. Nie ma żadnych formalnych kwalifikacji lub wymaganego wykształcenia do wykonywania tego zawodu.

### **1.10.4. Instrumenty wsparcia**

Zatrudnienie w ramach programu „Arbeid med bistand” jest związane z umową o pracę (bezterminową lub ograniczoną w czasie). Inne instrumenty rynku pracy, które często są łączone z zatrudnieniem wspieranym to dotacje do wynagrodzeń czy dotacje na adaptację miejsca pracy. Są możliwe również specjalne regulacje dotyczące urlopu oraz elastycznego czasu pracy, jak również łączenie zatrudnienia ze świadczeniami z tytułu niepełnosprawności. Równoległe wsparcie może być udzielone w gminach w zależności od potrzeb (adaptacje techniczne, wsparcie transportu, opieka nad dziećmi, pomoc społeczna). Osoby niepełnosprawne mogą otrzymać finansowe wsparcie na przekwalifikowanie do innego zawodu.

### **1.10.5. Warunki ramowe**

Norwegia ma rozbudowany system pomocy społecznej, która obejmuje kompleksowy system rehabilitacji zawodowej zapewniający finansowanie pomocy, szkolenia dla osób niepełnosprawnych i innych grup. Istnieje założenie, że osoby niepełnosprawne powinny mieć możliwość rozwoju osobistego, uczestnictwa i samorealizacji na równi z innymi. Wszyscy powinni mieć równe prawa i być w stanie, tak dalece jak to możliwe, decydować o własnym życiu.

Norwegia nie ma żadnych szczególnych regulacji dotyczących zabezpieczenia społecznego dla pracowników niepełnosprawnych. Nie istnieją również żadne szczególne przepisy dotyczące czasu pracy, wynagrodzenia, rekrutacji i zwolnień dotyczących osób niepełnosprawnych. Możliwości kształcenia ustawicznego są takie same dla osób niepełnosprawnych, jak dla innych pracowników.

Przepisy dotyczące zatrudnienia wspieranego są zapisane w ustawie o rynku pracy (*Arbeidsmarkedsloven*) z 2004 r. Między innymi ustawa określa podstawowe usługi i prawa osób niepełnosprawnych w obszarze zatrudnienia. Ponadto istnieją lokalne porozumienia między publiczną służbą zatrudnienia i urzędami opieki (NAV) w kwestii specyficznych usług dostarczanych przez niezależnych usługodawców.

### **1.10.6. Finansowanie i monitorowanie**

Usługi wspierania zatrudnienia są finansowane z krajowych środków publicznych. Poszukujący pracy o ograniczonej zdolności do pracy co najmniej w 50% dostają specjalne zasiłki na pokrycie kosztów utrzymania w trakcie poszukiwania pracy. Późniejsze wynagrodzenie

składa się zazwyczaj z części wypłacanej przez pracodawcę, dofinansowania do wynagrodzenia i ewentualnie świadczeń społecznych.

Program wspierania zatrudnienia jest nadzorowany przez Dyрекcję Pracy i Opieki Społecznej. Dane dotyczące zakresu zatrudnienia wspieranego publikowane są regularnie, natomiast dane, które pokazują skuteczność programu są dostępne na żądanie za pośrednictwem Urzędu Pracy i Opieki Społecznej.

## **1.11. Portugalia**

### **1.11.1. Podstawowe informacje**

Portugalskie służby zatrudnienia oraz samorzady regionalne i lokalne finansują projekty zatrudnienia wspieranego, które oferują niepełnosprawnym możliwość uzyskania i utrzymania zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

### **1.11.2. Grupa docelowa**

Grupami docelowymi są osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności. W 2008 r. około 14 tys. osób niepełnosprawnych otrzymało wsparcie. Brak dostępnych danych na temat liczby osób objętych pomocą w ramach zatrudnienia wspieranego.

### **1.11.3. Główne cechy usług i aktorów**

Zatrudnienie wspierane jest finansowane za pośrednictwem PSZ. Projekty te obejmują działalność trenerów pracy, których zadaniem jest udzielenie wsparcia osobom poszukującym pracy. W ramach projektów zatrudnienia wspieranego realizowane są szkolenia zawodowe, zatrudnienie bez wynagrodzenia i inne formy wsparcia, których czas jest zwykle ograniczony do czterech lat. Zatrudnienie wspierane jest związane zazwyczaj z regularnymi umowami o pracę, choć regularne wynagrodzenie nie musi być całkowicie pokrywane przez pracodawcę. Klienci są kierowani przez PSZ lub przynajmniej muszą być zarejestrowani. Poszczególne oferowane usługi i projekty są zróżnicowane pod względem czasu trwania. Średnio na jednego trenera przypada około 30 osób niepełnosprawnych.

### **1.11.4. Instrumenty wsparcia**

Środki towarzyszące dla osób niepełnosprawnych to:

- wsparcie techniczne,
- mieszkaniowe,
- zasiłki,
- asysta osobista w pracy.

Nowy Kodeks pracy z 2009 r. zawiera wiele przepisów w odniesieniu do pracowników o ograniczonej zdolności do pracy. Ustawa określa obowiązki pracodawcy wobec pracowników o ograniczonej zdolności do pracy, dążąc do zapewnienia im odpowiednich warunków pracy (racjonalnych usprawnień), adaptacji stanowiska pracy, równego wynagrodzenia, szkolenia i rozwoju zawodowego. Osoby niepełnosprawne mogą otrzymać pożyczki lub dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Środki towarzyszące dla pracodawców zgodnie z dekretem ustawy nr 247/89 to:

- dotacje płacowe,
- dotacje na adaptację stanowiska pracy oraz na likwidację barier architektonicznych,
- dotacje na indywidualne wsparcie dla osób niepełnosprawnych podczas ich integracji w firmie.

### **1.11.5. Warunki ramowe**

Istnieje różnorodność instrumentów rynku pracy i polityki społecznej, które mogą być postrzegane jako wsparcie zatrudnienia wspieranego. Aktywne polityki rynku pracy w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia ewoluowały w kierunku kompleksowej koncepcji zwalczania wszelkich form dyskryminacji. Aktywizacja jest standardem w regulacjach dotyczących zabezpieczenia społecznego i zatrudnienia. Zasiłki dla bezrobotnych są uzależnione od konkretnych zobowiązań, takich jak akceptacja odpowiedniej propozycji zatrudnienia, prace społecznie użyteczne, szkolenia zawodowe. Istnieje system kwot zatrudnienia osób niepełnosprawnych w sektorze publicznym (8%) i prywatnym (2%).

Zasady zatrudniania i zwalniania są takie same dla osób niepełnosprawnych, jak i dla pozostałych pracowników. Dostęp do kształcenia ustawicznego jest lepszy dla osób niepełnosprawnych. Dekret z mocą ustawy 290/2009 reguluje przyznawanie wsparcia technicznego i finansowego na rozwój polityki zatrudnienia i obejmuje wsparcie dla integracji, utrzymania i reintegracji osób niepełnosprawnych na rynku pracy i zatrudnienia wspieranego.

### **1.11.6. Finansowanie i monitorowanie**

Projekty zatrudnienia wspieranego są finansowane z funduszy UE, publicznych środków krajowych oraz prywatnych. Wsparcie dla poszukiwania pracy jest finansowane przez Instytut Szkolenia Zawodowego i Kształcenia (IEFP).

## **1.12. Hiszpania**

### **1.12.1. Podstawowe informacje**

W Hiszpanii funkcjonuje około 300 podmiotów (głównie prywatnych), które zajmują się świadczeniem usług w zakresie zatrudnienia wspieranego.

### **1.12.2. Grupa docelowa**

Grupami docelowymi zatrudnienia wspieranego w Hiszpanii są osoby niepełnosprawne i inne grupy znajdujące się w niekorzystnej sytuacji. Wskaźnik zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych w Hiszpanii jest niższy w porównaniu z innymi państwami UE. Około 23,5 tys. osób korzysta z usług wsparcia zatrudnienia. W roku 2008 około 7,5 tys. osób zostało zatrudnionych na otwartym rynku pracy – z czego około 5 tys. to osoby niepełnosprawne.

### **1.12.3. Główne cechy usług i aktorów**

System wspierania zatrudnienia jest określony w rozporządzeniu (Dekret królewski 870/2007) z lipca 2007 r. Zatrudnienie wspomagane jest realizowane przez lokalne organizacje pozarządowe, prywatnych usługodawców, osoby niepełnosprawne i ich organizacje macierzyste. Po dokonaniu oceny przez Publiczne Służby Zatrudnienia (PSZ), klienci mogą otrzymać rentę i wybrać odpowiednią usługę. Mogą również wybrać usługodawcę. Warunkiem jest rejestracja w PSZ.

Trening pracy może być realizowany przez PSZ, ale zazwyczaj jest on realizowany przez prywatnych usługodawców, którzy mogą ubiegać się o dofinansowanie. Zakłady pracy chronionej mogą również otrzymać dofinansowanie do treningu pracy realizowanego na otwartym rynku pracy. Niektóre z instytucji PSZ stosują specjalne kryteria kwalifikacji odnoszące się np. do wybranego rodzaju niepełnosprawności.

W zależności od rodzaju niepełnosprawności na jednego trenera pracy przypada 8–15 osób. Zgodnie z hiszpańskimi przepisami czas wspierania zatrudnienia ograniczony jest do 30 miesięcy, ale w wielu projektach stosuje się elastyczne zasady. Według hiszpańskich przepi-

sów trener pracy musi mieć wykształcenie wyższe. AESE, hiszpańskie stowarzyszenie na rzecz zatrudnienia wspomaganego oferuje kurs internetowy.

#### **1.12.4. Warunki ramowe**

Dekret królewski nr 870/2007 zapewnia finansowanie zatrudnienia wspieranego z budżetu państwa. Środki te są przekazywane samorządom lokalnym. Przedsiębiorstwa zatrudniające osoby niepełnosprawne mogą uzyskać dotacje oraz ulgi podatkowe.

#### **1.12.5. Finansowanie i monitorowanie**

Zarówno publiczne, jak i prywatne podmioty mogą brać udział w przetargach na realizację usług zatrudnienia wspieranego, które jest finansowane z trzech źródeł: budżetu centralnego, budżetu samorządowego oraz ze źródeł prywatnych. Około 50% środków na wspieranie zatrudnienia pochodzi z UE (EFS).

### **1.13. Szwecja**

#### **1.13.1. Podstawowe informacje**

Istnieje krajowy program wspierania zatrudnienia realizowany przez Publiczne Służby Zatrudnienia (SIUS). Istnieją również projekty wsparcia zatrudnienia realizowane przez samorządy lokalne przy udziale dziennych centrów aktywności.

#### **1.13.2. Grupa docelowa**

W latach 2000–2008 odsetek osób niepełnosprawnych pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy zmniejszył się z 73% do 65%. Głównymi klientami programu zatrudnienia wspieranego są osoby z zaburzeniami zdrowia psychicznego i upośledzeniem intelektualnym. Ponad 50% osób korzystających ze wsparcia trenerów pracy znajduje zatrudnienie na otwartym rynku pracy.

#### **1.13.3. Główne cechy usług i aktorów**

W krajowym programie SIUS nie ma ustalonego ograniczenia czasowego. Klient otrzymuje wsparcie co najmniej przez 12 miesięcy. Zalecana jest liczba 30 klientów pod opieką jednego trenera pracy. PSZ mają swój program szkoleniowy dla trenerów pracy. Serwis prowadzony przez trenera pracy w systemie SIUS dotyczy także pracodawcy, który może skontaktować się z konsultantem w kwestii zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Trener pracy wizytuje pracownika i pracodawcę w celu potwierdzenia kontynuacji zatrudnienia. Wynagrodzenia poszczególnych pracowników są wypłacane przez pracodawcę, zwykle uzupełniane są one przez świadczenia rentowe.

#### **1.13.4. Instrumenty wsparcia**

Środki towarzyszące dla osób niepełnosprawnych to:

- wsparcie transportu,
- pomoce techniczne,
- specjalne ulgi lub zwolnienia podatkowe,
- asysta osobista w pracy,
- elastyczna renta, która pozwala na pracę w niepełnym wymiarze,
- elastyczny czas pracy,
- dotacje do płac,
- szkolenia.

Środki towarzyszące przyznawane są decyzją administracji gminnej. Szczególne zasady korzystania z różnych programów wsparcia różnią się w zależności od rodzaju niepełnosprawności. Środki towarzyszące dla pracodawców to:

- wsparcie finansowe dla adaptacji stanowiska prac,
- ulgi podatkowe,
- dotacje płacowe,
- elastyczne regulacje dotyczące urlopów i czasu pracy.

Firma może otrzymywać dotacje do płac przez cztery lata. Program zatrudnienia wspieranego prowadzony przez PSZ zapewnia indywidualne wsparcie trenerów pracy dla osób niepełnosprawnych, aby pomóc im zdobyć i utrzymać zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Program przewiduje również wsparcie dla poszukujących pracy w celu zidentyfikowania ich umiejętności i preferencji zawodowych.

### **1.13.5. Warunki ramowe**

W szwedzkim systemie publicznym bezrobotni muszą zarejestrować się w urzędzie pracy, a program SIUS jest częścią tego systemu. Wsparcie zatrudnienia jest realizowane przez sektor publiczny, samorządy oraz podmioty prywatne. System zabezpieczenia społecznego dla osób niepełnosprawnych jest taki sam jak dla reszty populacji.

Ogólnie rzecz biorąc, osoby niepełnosprawne mają niższy poziom edukacji. To jest jeden z powodów, dla którego osoby niepełnosprawne mają większe trudności ze znalezieniem pracy. Możliwości kształcenia ustawicznego, np. przez kształcenie zawodowe są lepsze dla osób niepełnosprawnych. Osoby z upośledzeniem umysłowym, zaburzeniami funkcjonowania mózgu, autyzmem oraz innym, znacznym stopniem niepełnosprawności, mają automatycznie prawo do pracy w dziennym centrum aktywności.

### **1.13.6. Finansowanie i monitorowanie**

Krajowy program zatrudnienia wspieranego prowadzony przez PSZ (SIUS) jest finansowany ze środków publicznych. Uzupełnieniem są regionalne i lokalne fundusze publiczne oraz EFS. Istnieje system przetargów na usługi finansowane ze środków publicznych. Statystyki dotyczące programu SIUS prowadzi PSZ.

## **1.14. Zjednoczone Królestwo**

### **1.14.1. Podstawowe informacje**

Nie ma jednolitego programu zatrudnienia wspieranego w Wielkiej Brytanii, ale kilka programów zatrudnienia osób niepełnosprawnych zawiera elementy wsparcia. Poza programami rządowymi, funkcjonują również programy wspierania zatrudnienia realizowane przez gminy oraz organizacje pozarządowe. Szacuje się, że około 400–600 organizacji prowadzi jakąś formę zatrudnienia wspieranego.

### **1.14.2. Grupa docelowa**

Zatrudnienie wspomagane jest dostępne dla wszystkich osób z niepełnosprawnością. Około 30 tys. osób niepełnosprawnych uczestniczy w jakiejś formie zatrudnienia, z czego 5–10% na otwartym rynku pracy. Około 14 tys. osób bierze udział w rządowym programie „Workstep”.

### **1.14.3. Instrumenty wsparcia**

Rządowy program „Workstep” zawiera elementy zatrudnienia wspieranego, w tym pomocy w utrzymaniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Wynagrodzenia są wypłacane przez pracodawcę, czasem w połączeniu z innymi źródłami.

Istnieje specyficzny, nieformalny program szkoleniowy dla trenerów pracy. Liczba podopiecznych waha się pomiędzy 15 a 40 na jednego trenera pracy. Zatrudnienie zazwyczaj opiera się na regularnych umowach o pracę, w niektórych przypadkach bez limitu czasu wsparcia. Osoby poszukujące pracy otrzymują pomoc w określaniu umiejętności i preferencji zawodowych oraz w znalezieniu pracodawcy. Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne mogą korzystać z usług doradczych. W ramach programów rządowych osoby niepełnosprawne mogą uzyskać pomoc finansową na pokrycie kosztów dojazdu do pracy, sprzęt i pomoce techniczne, asystę, dostosowanie stanowiska pracy.

„Workstep” jest programem zatrudnienia, który zawiera wiele elementów wsparcia. Zapewnia on fundusze zarówno dla niepełnosprawnych pracowników, jak i pracodawców. Dotacje do wynagrodzenia oraz usługi trenera pracy to podstawowe elementy tego programu. Zakończył się on w październiku 2010 r. i zostanie zastąpiony nowym programem pod nazwą „Wybór zatrudnienia”. Przewiduje się rezygnację z dopłat do wynagrodzeń.

#### **1.14.4. Warunki ramowe**

Osoba niepełnosprawna może zwykle samodzielnie decydować o wyborze programu zatrudnienia. Zasady zatrudniania i zwalniania są takie same dla osób niepełnosprawnych, jak dla pozostałych pracowników, chociaż ustawodawstwo antydyskryminacyjne zapewnia pewną ochronę dla osób niepełnosprawnych. Możliwości kształcenia zawodowego są niższe dla osób niepełnosprawnych, a wskaźniki uczestnictwa w edukacji są proporcjonalnie niższe w odniesieniu do niepełnosprawnych uczniów. Przepisy dotyczące zasiłków są skomplikowane, w szczególności kontrowersje dotyczą osób niepełnosprawnych pracujących ponad 16 godzin tygodniowo. Jednakże istnieją zachęty finansowe dla osób niepełnosprawnych w formie kredytów podatkowych opłacanych przez rząd brytyjski.

#### **1.14.5. Finansowanie i monitorowanie**

Usługi wspierania zatrudnienia są finansowane ze środków publicznych z budżetu Departamentu Pracy i Emerytur, samorządów lokalnych, Europejskiego Funduszu Społecznego, loterii, służby zdrowia. Program „Workstep” jest monitorowany przez krajowy inspektorat, inne, lokalne programy/projekty nie zawsze są nadzorowane. Brakuje wiarygodnych danych statystycznych dotyczących zatrudnienia wspieranego.



## Część 2

# ANALIZA OBOWIĄZUJĄCYCH W POLSCE AKTÓW PRAWNYCH DOTYCZĄCYCH ZATRUDNIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

### 2.1. Osoby niepełnosprawne – definicje i kryteria orzekania

System prawny definiuje trzy stopnie niepełnosprawności<sup>2</sup>:

- znaczny,
- umiarkowany,
- lekki.

Do **znacznego** stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji<sup>3</sup>.

Do **umiarkowanego** stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.

Do **lekkiego** stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną, lub mającą ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować za pomocą wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

Zaliczenie osoby do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie wyklucza możliwości zatrudnienia tej osoby u pracodawcy na otwartym rynku pracy<sup>4</sup>. Jeśli bowiem pracodawca nie zapewnia warunków pracy chronionej (a więc nie prowadzi zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej), może zatrudnić osobę o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, gdy stanowisko pracy zostanie przystosowane do potrzeb osoby niepełnosprawnej (kontrolę w tym zakresie sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy) albo zatrudnienie to ma formę telepracy. Tak jak w przypadku zatrudnienia każdego innego pracownika, konieczna jest pozytywna decyzja lekarza medycyny pracy.

### 2.2. Proces orzekania

O niepełnosprawności orzekają **powiatowe zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności**, które ustalają dla wnioskodawcy jeden z trzech stopni niepełnosprawności zdefiniowanych w ustawie. Ponadto ustawa określa wiele innych orzeczeń, które są równoważne decyzjom o ustaleniu poszczególnych stopni niepełnosprawności. W praktyce więc za osoby niepełnosprawne uznaje się osoby posiadające jedno z czterech orzeczeń:

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych (zwana dalej ustawą) – art. 3 ust. 1.

<sup>3</sup> „**Niezdolność do samodzielnej egzystencji** oznacza naruszenie sprawności organizmu w stopniu uniemożliwiającym zaspokajanie bez pomocy innych osób podstawowych potrzeb życiowych, za które uważa się przede wszystkim samoobsługę, poruszanie się i komunikację” (art. 4 ust. 4 ustawy).

<sup>4</sup> Art. 4 ust. 5 ustawy.

- **orzeczenie o stopniu niepełnosprawności** – wydawane przez powiatowe zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności,
- orzeczenie o niezdolności do pracy – wydawane przez ZUS,
- orzeczenie o niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym – wydawane przez KRUS,
- orzeczenie o zaliczeniu do grupy inwalidów – wydawane przez ZUS w okresie do dnia 31 grudnia 1997 r., o ile nie utraciły mocy, oraz wydawane przez ZUS od dnia 1 stycznia 1998 r. (dotyczących inwalidów wojennych, wojskowych, osób represjonowanych).

**Tabela 1**

**Stopień niepełnosprawności, grupa inwalidzka i orzeczenia wydawane przez ZUS i KRUS**

| Orzeczenia o stopniu niepełnosprawności       | Orzeczenia o <u>grupach inwalidzkich</u> (ZUS) | Orzeczenia o <u>niezdolności do pracy</u> (ZUS)  | Orzeczenia o <u>niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym</u> (KRUS)                                    |
|---|--|--|--|
| <b>Znaczny stopień niepełnosprawności</b>     | I grupa inwalidzka                             | niezdolność do samodzielnej egzystencji lub całkowita niezdolność do pracy i do samodzielnej egzystencji | stała lub długotrwała niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym wraz z prawem do zasiłku pielęgnacyjnego |
| <b>Umiarkowany stopień niepełnosprawności</b> | II grupa inwalidzka                            | całkowita niezdolność do pracy   |  |
| <b>Lekki stopień niepełnosprawności</b>       | III grupa inwalidzka                           | częściowa niezdolność do pracy lub celowość przekwalifikowania zawodowego                                | stała lub długotrwała niezdolność do pracy w gospodarstwie rolnym  |

W orzeczeniach o niepełnosprawności stosuje się następujące kody przyczyny niepełnosprawności:

- 01-U** – upośledzenie umysłowe;
- 02-P** – choroby psychiczne;
- 03-L** – zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu;
- 04-O** – choroby narządu wzroku.;
- 05-R** – upośledzenie narządu ruchu;
- 06-E** – epilepsja;
- 07-S** – choroby układu oddechowego i krążenia;
- 08-T** – choroby układu pokarmowego;
- 09-M** – choroby układu moczowo-płciowego;
- 10-N** – choroby neurologiczne;
- 11-I** – inne, w tym schorzenia: endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia: enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego;
- 12-C** – całościowe zaburzenia rozwojowe.

Wniosek o wydanie orzeczenia składa się we właściwym, ze względu na miejsce zamieszkania lub stałego pobytu, **Powiatowym Zespole do spraw Orzekania o Niepełnosprawności**, zgodnie ze wzorem opracowanym przez dany powiat. Do wniosku należy dołączyć dokumentację medyczną, zaświadczenia lekarskie oraz inne dokumenty ważne dla ustalenia stopnia niepełnosprawności. Wnioski są rozpatrywane zwykle w ciągu 1–2 miesięcy od daty ich złożenia. Od decyzji powiatowego zespołu można odwołać się do Wojewódzkiego Zespołu do spraw Orzekania o Niepełnosprawności, a następnie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych.

Zmiana stopnia niepełnosprawności może się odbyć przez odwołanie od decyzji zespołu orzekającego (we właściwych terminach) lub przez złożenie nowego wniosku do powiatowego zespołu – także w sytuacji, gdy „pierwotny” stopień niepełnosprawności wynika z decyzji ZUS lub KRUS.

### **2.3. Schorzenia specjalne**

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych oraz przepisy wykonawcze wyróżniają 19 schorzeń, które dają szczególne uprawnienia bądź osobom niepełnosprawnym, bądź ich pracodawcom:

- 1) chorobę Parkinsona,
- 2) stwardnienie rozsiane,
- 3) paraplegię,
- 4) tetraplegię,
- 5) hemiplegię,
- 6) znaczne upośledzenie widzenia (ślepotę),
- 7) niedowidzenie,
- 8) niewidomość,
- 9) głuchotę,
- 10) głuchoniemotę,
- 11) nosicielstwo wirusa HIV,
- 12) chorobę AIDS,
- 13) epilepsję,
- 14) choroby psychiczne,
- 15) upośledzenie umysłowe,
- 16) miastenię,
- 17) późne powikłania cukrzycy,
- 18) autyzm,
- 19) całościowe zaburzenia rozwojowe.

Sposób dokumentowania danego schorzenia przez osobę niepełnosprawną jest uzależniony od celu tego dokumentowania. W przypadku gdy potwierdzenie schorzenia jest konieczne, aby pracodawca otrzymał zwiększone dofinansowanie z tytułu zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, informacja o danym schorzeniu musi być wprost zawarta w treści orzeczenia. W pozostałych przypadkach jest możliwe udokumentowanie tego schorzenia nie tylko treścią orzeczenia, ale także zaświadczeniem lekarskim.

### **2.4. Osiąganie przez pracodawcę wyznaczonego wskaźnika zatrudniania osób niepełnosprawnych**

Każdy pracodawca<sup>5</sup> zatrudniający ogółem powyżej 25 osób w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, który nie osiąga 6% wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, ma obowiązek dokonywać miesięcznych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

---

<sup>5</sup> Z wyjątkiem firm w upadłości i likwidacji oraz placówek dyplomatycznych, urzędów konsularnych, przedstawicielstw i misji zagranicznych oraz domów pomocy społecznej, hospicjów i jednostek organizacyjnych, których wyłącznym przedmiotem działalności jest tylko rehabilitacja społeczna i lecznicza osób niepełnosprawnych, edukacja osób niepełnosprawnych lub opieka nad osobami niepełnosprawnymi – o ile jednostki te nie działają w celu osiągnięcia zysku.

### ***Jak obliczyć liczbę pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy?***

*Dla każdego pracownika, z wyjątkami określonymi w ustawie<sup>6</sup> mnoży się wymiar jego etatu i stosunek dni pozostawania w zatrudnieniu do liczby dni kalendarzowych w tym okresie, a następnie dodaje tak uzyskane wskaźniki.*

*Identyczną zasadę stosuje się przy ustalaniu liczby zatrudnionych osób niepełnosprawnych, przy czym nie uwzględnia się pracowników niepełnosprawnych przebywających na urloпах bezpłatnych.*

Wszyscy pracodawcy mogą zmniejszyć obowiązkowy wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, o ile zatrudniają osoby niepełnosprawne (w stopniu umiarkowanym lub znacznym) z następującymi schorzeniami specjalnymi: choroba Parkinsona, stwardnienie rozsiane, paraplegia, tetraplegia, hemiplegia, znaczne upośledzenie widzenia (ślepotą) oraz niedowidzenie, głuchota i głuchoniemota, nosicielstwo wirusa HIV oraz choroba AIDS, epilepsja, przewlekłe choroby psychiczne, upośledzenie umysłowe, miastenia, późne powikłania cukrzycy (poz. nr 2 w tabeli w aneksie)<sup>7</sup>.

Dla uczelni, wyższych szkół zawodowych, szkół i zakładów kształcenia nauczycieli, placówek opiekuńczo-wychowawczych i resocjalizacyjnych wskaźnik ten został obniżony do 2%, a ponadto wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w tych placówkach jest obliczany jako suma procentowego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych i podwojonego procentowego wskaźnika studentów, uczniów, wychowanków, słuchaczy będących osobami niepełnosprawnymi w tej placówce<sup>8</sup>.

### ***Uniwersalny wzór na całkowity wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych (W)***

*Dla obliczenia wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych u pracodawców może być stosowany następujący wzór (jeżeli podmiot nie zatrudnia albo nie kształci osób niepełnosprawnych ze szczególnymi schorzeniami to odpowiednie elementy wzoru będą miały wartość zerową):*

$$W = \frac{[(3 \times ZS) + (2 \times US) + ZON]}{ZOG} + 2 \frac{[(3 \times KZS) + (2 \times KUS) + KON]}{KOG}$$

gdzie:

**ZS** – zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych w stopniu znacznym ze schorzeniami specjalnymi w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy w danym miesiącu;

**US** – zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym ze schorzeniami specjalnymi w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy w danym miesiącu;

**ZON** – zatrudnienie pozostałych pracowników niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy w danym miesiącu;

**ZOG** – stan zatrudnienia ogółem w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy w danym miesiącu;

<sup>6</sup> Zgodnie z art. 21 ust. 5 ustawy do liczby pracowników nie wlicza się pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, przebywających na urloпах wychowawczych, będących uczestnikami Ochotniczych Hufców Pracy, nieświadczących pracy w związku z uzyskaniem świadczenia rehabilitacyjnego albo w związku z odbywaniem służby wojskowej albo zastępczej, przebywających na urloпах bezpłatnych, których obowiązek udzielenia określają odrębne ustawy.

<sup>7</sup> §1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 września 1998 r. w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania

<sup>8</sup> Art. 21 ust. 2b i 2c ustawy.

**KZS** – liczba wychowanków, uczniów, studentów lub słuchaczy, będących osobami niepełnosprawnymi w stopniu znacznym ze schorzeniami specjalnymi w poprzednim roku;  
**KUS** – liczba wychowanków, uczniów, studentów lub słuchaczy, będących osobami niepełnosprawnymi w stopniu umiarkowanym ze schorzeniami specjalnymi w poprzednim roku.;;  
**KON** – liczba pozostałych wychowanków, uczniów, studentów lub słuchaczy, będących osobami niepełnosprawnymi w poprzednim roku;  
**KOG** – liczba wszystkich wychowanków, uczniów, studentów lub słuchaczy w poprzednim roku

## 2.5. Obowiązek dokonywania przez pracodawcę wpłat na PFRON

Każdy pracodawca, który w danym miesiącu nie osiąga wymaganego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych (6%, a w niektórych przypadkach 2%), jest zobowiązany dokonywać wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Kwota składki jest równa iloczynowi liczby pracowników niepełnosprawnych „brakujących” do osiągnięcia wymaganego wskaźnika i zmieniającej się co kwartał kwoty równej 40,65% przeciętnego wynagrodzenia (w okresie III–V 2013 r. kwota ta wynosiła 1500,11 zł).

### **Przykład:**

Pracodawcy zatrudniającemu 100 osób, w tym 2 osoby niepełnosprawne, „brakuje” do uzyskania wymaganego wskaźnika 6% 4 pracowników niepełnosprawnych. W związku z tym jego miesięczna wpłata na PFRON wynosi:

$$4 \cdot 1500,11\text{zł} = 6000,44\text{zł}$$

Gdyby nie zatrudniał żadnej osoby niepełnosprawnej, miesięczna wpłata wyniosłaby 9000,66 zł.

Składki wpłacone na PFRON nie stanowią kosztów uzyskania przychodu w rozumieniu przepisów podatkowych. Kwoty wpłacanych składek na PFRON mogą zostać obniżone, jeżeli pracodawca zobowiązany do wpłaty składek nabywa usługi (z wyjątkiem handlu) lub produkty od podmiotu, który:

- zatrudnia co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy;
- osiąga co najmniej 30% wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności bądź zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności i będących osobami niewidomymi, psychicznie chorymi lub upośledzonymi umysłowo, osobami z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi lub z epilepsją (poz. nr 3 w tabeli w aneksie).

Warunkiem jest terminowa zapłata za usługę lub towary oraz uzyskanie od sprzedającego pisemnej informacji o kwocie odliczenia. W danym miesiącu kwota odliczenia może stanowić maksymalnie 80% kwoty naliczonych składek na PFRON – a więc zawsze musi opłacić najmniej 20% składek. Kwota odliczenia niewykorzystana w danym miesiącu może być rozliczona w kolejnych miesiącach – maksymalnie w ciągu 12 miesięcy. Kwota odliczeń, jaką sprzedający towary i usługi może umieścić w informacjach jest wyliczana na podstawie złożonego mechanizmu, uwzględniającego liczbę zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych (ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności), wynagrodzenia tych pracowników, ogólną wartość przychodów i wartość przychodów ze sprzedaży danemu odbiorcy (tego, któremu wystawia się informację o kwocie odliczenia).

## 2.6. Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych

Każdy pracodawca zatrudniający do 25 osób w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz pracodawca zatrudniający powyżej 25 osób w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, o ile osiągnął wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie co najmniej 6%, może otrzymać dofinansowanie do wynagrodzenia zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych, o ile:

- nie znajduje się w trudnej sytuacji ekonomicznej wg kryteriów Unii Europejskiej dotyczących udzielania pomocy publicznej;
- nie jest zobowiązany decyzją Komisji Europejskiej do zwrotu wcześniej otrzymanej pomocy;
- łączna kwota uzyskanego dofinansowania do wynagrodzenia pracowników niepełnosprawnych w danym roku kalendarzowym nie przekracza 10 mln euro;
- nie ma zaległości w zobowiązaniach wobec PFRON, przekraczających 100 zł.

Dofinansowanie nie przysługuje na pracowników zaliczonych do lekkiego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, jeżeli mają ustalone prawo do emerytury.

Dofinansowanie dotyczy tylko wynagrodzeń z tytułu każdej (na czas określony lub nieokreślony) umowy o pracę (bez umów cywilnoprawnych) i w części, która nie jest finansowana z innych środków publicznych.

Warunkiem ubiegania się o dofinansowanie wynagrodzenia (w praktyce zwrot części wydatków poniesionych na wynagrodzenie pracownika niepełnosprawnego) jest:

- wcześniejsze wypłacenie tego wynagrodzenia pracownikowi bądź na jego rachunek bankowy albo w SKOK, bądź przekazem na adres zamieszkania.
- terminowe poniesienie miesięcznych kosztów płacy (wynagrodzenie i pochodne jak np. składki ZUS) lub z opóźnieniem nieprzekraczającym 14 dni.

Warunkiem objęcia pracownika dofinansowaniem jest wystąpienie „efektu zachęty” – zatrudnienie tego pracownika musi zwiększać zatrudnienie osób niepełnosprawnych i zatrudnienie ogółem (w stosunku do średniej z poprzedzających 12 miesięcy), chyba że osoba ta jest zatrudniana na wakaty powstały niezależnie od pracodawcy<sup>9</sup>.

Kwoty dofinansowań są uzależnione od tego, czy:

- pracodawca ma status zakładu pracy chronionej (ZPCh) czy też nie;
- czy pracownik niepełnosprawny cierpi na schorzenia specjalne;
- jaki jest stopień niepełnosprawności pracownika.

Do schorzeń specjalnych uzasadniających zwiększenie dofinansowania zalicza się epilepsję, choroby psychiczne, upośledzenie umysłowe, niewidomość, całościowe zaburzenia rozwojowe (poz. nr 1 w tabeli w aneksie)<sup>10</sup>.

Kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekraczać **90%** miesięcznych kosztów płacy, a gdy pracodawcą jest podmiot prowadzący działalność gospodarczą – **75%** tych kosztów. Maksymalne kwoty dofinansowania w 2013 r. zostały przedstawione w tabeli 2.

<sup>9</sup> Art. 26b ust. 4 i 5 ustawy szczegółowo określają przypadki, kiedy powstanie wakatu, na który jest zatrudniana osoba niepełnosprawna, można uznać za niezależne od pracodawcy (jeżeli dotychczasowa umowa uległa rozwiązaniu bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, za wypowiedzeniem złożonym przez pracownika, na mocy porozumienia stron, wskutek przejścia pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy, z upływem czasu, na który została zawarta, z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta, a także gdy to miejsce pracy powstało w wyniku wygaśnięcia umowy lub zmniejszenia wymiaru czasu pracy innego pracownika – na jego wniosek.

<sup>10</sup> Art. 26a ust. 1b ustawy.

Tabela 2

## Maksymalne kwoty dofinansowania w 2013 roku

| Wyszczególnienie                              | Pracodawcy prowadzący ZPChR   |   | Pozostali pracodawcy  |   |
|---|---|---|---|---|
|   | osoba niepełnosprawna bez schorzeń specjalnych                            | osoba niepełnosprawna cierpiąca na schorzenia specjalne                   | osoba niepełnosprawna bez schorzeń specjalnych                            | osoba niepełnosprawna cierpiąca na schorzenia specjalne                   |
| <b>ZNACZNY</b> stopień niepełnosprawności     | 180% najniższego wynagrodzenia z poprzedniego roku<br>(2700 zł w 2013 r.) | 220% najniższego wynagrodzenia z poprzedniego roku<br>(3300 zł w 2013 r.) | 126% najniższego wynagrodzenia z poprzedniego roku<br>(1890 zł w 2013 r.) | 198% najniższego wynagrodzenia z poprzedniego roku<br>(2970 zł w 2013 r.) |
| <b>UMIARKOWANY</b> stopień niepełnosprawności | 100% najniższego wynagrodzenia z poprzedniego roku<br>(1500 zł w 2013 r.) | 140% najniższego wynagrodzenia z poprzedniego roku<br>(2100 zł w 2013 r.) | 70% najniższego wynagrodzenia z poprzedniego roku<br>(1050 zł w 2013 r.)  | 126% najniższego wynagrodzenia z poprzedniego roku<br>(1890 zł w 2013 r.) |
| <b>LEKKI</b> stopień niepełnosprawności       | 40% najniższego wynagrodzenia z poprzedniego roku<br>(600 zł w 2013 r.)   | 80% najniższego wynagrodzenia z poprzedniego roku<br>(1200 zł w 2013 r.)  | 28% najniższego wynagrodzenia z poprzedniego roku<br>(420 zł w 2013 r.)   | 72% najniższego wynagrodzenia z poprzedniego roku<br>(1080 zł w 2013 r.)  |

Kwoty tych dofinansowań są wyliczane na podstawie wskaźników procentowych dofinansowań, w relacji do minimalnego wynagrodzenia w poprzednim roku, dla pracowników bez schorzeń specjalnych, zatrudnionych w zakładach pracy chronionej. Do tak określonych wskaźników procentowych dodaje się 40% w przypadku pracowników ze schorzeniami specjalnymi, zatrudnionych w ZPCh.

Kwoty maksymalnego dofinansowania dla pracowników zatrudnionych u pozostałych pracodawców (otwarty rynek pracy) stanowią 70% kwoty przysługującej ZPCh zatrudniającemu takiego pracownika, a jeśli jest to pracownik ze schorzeniami specjalnymi – 90% kwoty przysługującej ZPCh.

Dofinansowanie pracodawcy ma postać refundacji – a więc jest de facto zwrotem poniesionych kosztów na wynagrodzenie pracowników.

## 2.7. Procedury i terminy

Aby uzyskać dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych, pracodawca musi zarejestrować się w systemie – czyli wypełnić formularz Wn-D (pierwszy wniosek o wypłatę miesięcznego dofinansowania) oraz INF-D-P (miesięczną informację o wynagrodzeniach, zatrudnieniu i stopniach niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych) i przesłać je do PFRON-u. Do tych dokumentów należy dołączyć dane wnioskodawcy i dane osoby odpowiedzialnej za kontakty z PFRON-em (dotyczące wyjaśniania wszelkich wątpliwości związanych z dofinansowaniami) oraz kopie aktualnych dokumentów potwierdzających te dane, o ile nie są one publiczne (w CEiDG, KRS, REGON). Wnioski za kolejne miesiące mogą być już składane elektronicznie (wypełnienie wniosku Wn-D, informacji INF-D-P i formularza INF-O-PP albo INF-O-PR) w terminie do 20. dnia następnego miesiąca (po miesiącu, którego wniosek dotyczy). Po otrzymaniu dokumentów PFRON sprawdza je pod względem rachunkowym i formalnym, a w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w terminie 14 dni roboczych od dnia otrzymania informacji lub wniosku informuje pracodawcę o stwierdzonych nieprawidłowościach i wzywa do ich usunięcia wraz z pouczeniem o pozo-

stawieniu wniosku bez rozpoznania w przypadku ich nieusunięcia. PFRON przekazuje pracodawcy kwotę refundacji w ciągu 25 dni od daty otrzymania kompletnego wniosku. Jeśli przekazana kwota jest różna od wskazanej we wniosku, PFRON jest zobowiązany powiadomić pracodawcę o przyczynach zmiany oraz sposobie ustalenia prawidłowej kwoty dofinansowania.

Wszyscy pracodawcy zatrudniający ogółem powyżej 25 osób w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy są zobowiązani zarejestrować się w PFRON – bez względu na to, czy mają obowiązek dokonywać wpłat czy też są zwolnieni z tego obowiązku (z powodu wypełnienia kryterium formalnego lub z powodu osiągnięcia wymaganego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych). Rejestracja ta polega na przesłaniu do PFRON-u kilku wypełnionych formularzy oraz kopii podstawowych dokumentów. Po dokonaniu rejestracji pracodawca jest zobowiązany do 20. dnia miesiąca składać w formie elektronicznej informację lub deklarację za miesiąc poprzedni, będącą podstawą do ustalenia kwoty zobowiązania wobec PFRON-u lub do uznania zwolnienia pracodawcy z obowiązku opłacenia składek za ten miesiąc. W tym samym terminie dokonuje się także ewentualnej wpłaty składek na PFRON.

## **2.8. Inne formy finansowego wsparcia pracodawcy zatrudniającego osoby niepełnosprawne**

### **2.8.1. Zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy<sup>11</sup>**

Pracodawca, który co najmniej przez 36 miesięcy zatrudnia osobę niepełnosprawną (bezrobotną lub poszukującą pracy i niepozostającą w zatrudnieniu, skierowaną do pracy przez powiatowy urząd pracy, albo osobę zatrudnioną u tego pracodawcy, jeśli niepełnosprawność powstała w okresie tego zatrudnienia – o ile jej przyczyną nie było zawinione naruszenie przepisów przez pracodawcę lub pracownika) może otrzymać z PFRON-u zwrot kosztów:

- adaptacji pomieszczeń zakładu pracy, w tym przystosowania stanowiska pracy (przez przystosowanie należy rozumieć wykonanie takich prac modernizacyjnych lub dokupienie pewnych niezbędnych elementów wyposażenia, które pozwolą na pracę osoby niepełnosprawnej na istniejącym stanowisku pracy);
- adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy;
- zakupu i autoryzacji oprogramowania oraz urządzeń technologii wspomagających na użytek pracowników niepełnosprawnych;
- rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb, które mają być zaspokojone w wyniku tych wydatków.

Zwrot kosztów nie może przekraczać dwudziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej. Zwrotu tych kosztów dokonuje starosta (do którego składa się wniosek) na warunkach i w wysokości określonych w umowie zawartej z pracodawcą, po uzyskaniu pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy. Ustawa nie określa terminu, w jakim ma nastąpić zwrot kosztów, pozostawiając tę kwestię do uregulowania w umowie. Ustawa określa zasady częściowego zwrotu otrzymanego wsparcia finansowego, jeżeli okres zatrudnienia pracownika będzie krótszy niż 36 miesięcy oraz warunki umożliwiające uniknięcie konieczności zwrotu tego wsparcia.

### **2.8.2. Zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego<sup>12</sup>**

Koszty szkolenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych mogą być zrefundowane ze środków PFRON-u do wysokości 80% tych kosztów, nie więcej jednak niż do wysokości dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę. Zwrotu tych kosztów dokonuje

<sup>11</sup> Art. 26 ustawy.

<sup>12</sup> Art. 41 ustawy.



starosta na warunkach i w wysokości określonej w umowie zawartej z pracodawcą. Zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez pracodawcę przed datą podpisania umowy.

### **2.8.3. Zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu<sup>13</sup>**

Pracodawca może otrzymać ze środków PFRON zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem oraz czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez tego pracownika.

Kwotę zwrotu oblicza się jako iloczyn:

- kwoty najniższego wynagrodzenia;
- ilorazu liczby godzin przeznaczonych w miesiącu wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu i miesięcznej liczby godzin pracy pracownika niepełnosprawnego w miesiącu (iloraz ten nie może być większy niż 0,2).

### **2.8.4. Zwrot kosztów wyposażenia miejsca pracy<sup>14</sup>**

Pracodawca, który co najmniej przez 36 miesięcy zatrudnia osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu, może otrzymać ze środków PFRON zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia. Za wyposażenie stanowiska pracy należy uznać zakup urządzeń, których wykorzystywanie przez pracownika jest niezbędne, aby mógł wykonywać pracę na danym stanowisku. Wyposażenie stanowiska pracy jest najczęściej związane z tworzeniem nowego stanowiska. Zwrotu tych kosztów dokonuje starosta na warunkach i w wysokości określonych w umowie zawartej z pracodawcą, po uzyskaniu pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy. Ustawa określa zasady częściowego zwrotu otrzymanego wsparcia finansowego, jeżeli okres zatrudnienia pracownika będzie krótszy niż 36 miesięcy oraz warunki umożliwiające uniknięcie konieczności zwrotu tego wsparcia.

## **2.9. Szczególne obowiązki pracodawcy wobec pracownika niepełnosprawnego oraz szczególne uprawnienia pracowników niepełnosprawnych**

Warunki pracy osób niepełnosprawnych podlegają wielu szczegółowym ograniczeniom:

– czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, a w przypadku pracownika zaliczonego do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności normy te mogą zostać skrócone (na podstawie zaświadczenia lekarskiego) do 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu; ponadto osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniana w porze nocnej i godzinach nadliczbowych – ograniczeń tych nie stosuje się do pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych przy pilnowaniu oraz tych, którzy uzyskają zgodę na odstępstwo od lekarza<sup>15</sup>;

– osobie niepełnosprawnej przysługuje w pracy dodatkowe 15 minut przerwy przeznaczonej na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek, wliczanej do czasu pracy (a więc opłacanej przez pracodawcę);

<sup>13</sup> Art. 26d ustawy.

<sup>14</sup> Art. 26e ustawy.

<sup>15</sup> Lekarz przeprowadzający badanie profilaktyczne, a w przypadku jego braku inny lekarz sprawujący opiekę nad pracownikiem niepełnosprawnym.

– osobie niepełnosprawnej o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym<sup>16</sup>;

– osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy (w wymiarze do 21 dni roboczych w roku kalendarzowym) z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (obliczanego jak za urlop wypoczynkowy) w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym oraz w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

## **2.10. Szczególne zasady zatrudniania pracowników w administracji publicznej**

Zatrudnienie wielu pracowników w administracji samorządowej, rządowej i państwowej jest regulowane odrębnymi ustawami i wymaga postępowania konkursowego. Taka procedura dotyczy praktycznie wszystkich merytorycznych pracowników urzędów (mających odpowiednio status pracownika samorządowego, pracownika służby cywilnej lub pracownika państwowego). Jedynie w przypadku zatrudniania pracowników na stanowiska pomocnicze (np. wiele etatów sekretarek, gońcy, kierowcy, osoby sprzątające) nie jest wymagane postępowanie konkursowe.

Zmiany ustawowe, które weszły w życie w końcu 2011 r. wprowadziły nowe zasady w przypadku zatrudniania pracowników służby cywilnej w administracji rządowej (np. ministerstwa, urzędy skarbowe, urzędy wojewódzkie) oraz pracowników samorządowych w administracji samorządowej (np. urząd marszałkowski, urząd miasta, urząd gminy). Zgodnie z nimi w informacji o konkursie na wolne stanowisko musi znaleźć się wzmianka, czy w miesiącu poprzedzającym wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 6% czy też nie. Następnie komisja konkursowa przeprowadza postępowanie i w jego wyniku wyłania do 5 kandydatów<sup>17</sup> (spełniających wymagania niezbędne i w największym stopniu wymagania dodatkowe). W kolejnym etapie dyrektor generalny urzędu lub kierownik urzędu wybiera z tego grona kandydata do zatrudnienia, przy czym jeśli opublikowany wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest niższy niż 6%, a w gronie osób wybranych przez komisję konkursową jest osoba niepełnosprawna, to właśnie ta osoba musi zostać zatrudniona. W przypadku urzędów państwowych (np. Kancelaria Sejmu, Kancelaria Prezydenta RP) ustawa wprowadza ogólną normę o pierwszeństwie zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jeśli wspomniany wskaźnik zatrudnienia jest niższy niż 6%, pozostawiając poszczególnym urządům obowiązek szczegółowego określenia sposobu, w jaki to prawo będzie realizowane.

## **2.11. Zakłady pracy chronionej**

Pracodawca prowadzący działalność gospodarczą co najmniej przez 12 miesięcy, zatrudniający nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągający przez okres 6 miesięcy:

– wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych co najmniej 50%, w tym co najmniej 20% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,  
albo

---

<sup>16</sup> Pewne ograniczenia występują, gdy pracownik ma prawo do urlopu dłuższego niż 26 dni albo do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów.

<sup>17</sup> W przypadku wyższych stanowisk w służbie cywilnej, jak np. dyrektor generalny urzędu maksymalna liczba wyłanianych kandydatów wynosi 2.

– wskaźnik zatrudnienia osób niewidomych lub psychicznie chorych, albo upośledzonych umysłowo, zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności wynoszący co najmniej 30% (poz. nr 4 w tabeli w aneksie),

który ponadto:

– uzyska potwierdzenie Państwowej Inspekcji Pracy, że obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz że uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich;

– zapewnia doraźną i specjalistyczną opiekę medyczną, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne,

– może, na swój wniosek, uzyskać status pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej<sup>18</sup>.

Utrzymanie statusu ZPCh wymaga codziennego wypełniania wszystkich podanych warunków, a ponadto prowadzenia Zakładowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (ZFRON).

Pracodawca uzyskujący wskaźnik zatrudnienia osób niewidomych lub psychicznie chorych, albo upośledzonych umysłowo (poz. nr 5 w tabeli w aneksie), zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności wynoszący co najmniej 30% jest zwolniony z podatków od nieruchomości, rolnego i leśnego oraz z podatku od czynności cywilnoprawnych (z pewnymi wyjątkami określonymi w ustawie<sup>19</sup>), a 90% środków uzyskanych z tytułu tych zwolnień przekazuje na ZFRON. Innymi źródłami finansowania ZFRON jest część zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, zapisy i darowizny, odsetki od środków zgromadzonych na tym funduszu, środki pochodzące ze zbycia środków trwałych (w części niezamortyzowanej), zakupionych ze środków ZFRON.

Środki ZFRON służą głównie niepełnosprawnym pracownikom, zaś na pracodawcy spoczywa obowiązek ich dystrybucji i odpowiedzialność (kara za nieumiejętne wydatkowanie wynosi 30%), przepływy tego funduszu są ściśle ewidencjonowane i realizowane wyłącznie przez konto bankowe. Wydatki przysparzające korzyści pracodawcy są precyzyjnie ograniczone. Pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej ma prawo do większego niż pracodawca z otwartego rynku pracy dofinansowania do wynagrodzenia pracowników niepełnosprawnych.

## **2.12. Zakłady aktywności zawodowej**

Zakład aktywności zawodowej (ZAZ) to wyodrębniona organizacyjnie i finansowo jednostka utworzona przez gminę, powiat, fundację, stowarzyszenie lub inną organizację społeczną, której statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych. Najważniejsze warunki, niezbędne do utworzenia i prowadzenia ZAZ to:

– co najmniej 70% zatrudnionych osób muszą stanowić osoby niepełnosprawne bądź zaliczone do znacznego stopnia niepełnosprawności, bądź zaliczone do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną (zatrudnienie osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności ze schorzeniami specjalnymi nie może przekraczać 35% ogółu zatrudnionych);

– potwierdzenie Państwowej Inspekcji Pracy, że obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa oraz higieny pracy oraz że uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy,

<sup>18</sup> Art. 28 ustawy.

<sup>19</sup> Art. 31 ust. 2 ustawy.

pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich;

– zapewnienie zatrudnionym doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych;

– przeznaczanie uzyskanych dochodów na zakładowy fundusz aktywności (a więc nie jest to jednostka, której celem jest osiągnięcie zysku dla podmiotu tworzącego ZAZ);

– uzyskanie pozytywnej opinii starosty o potrzebie utworzenia zakładu aktywności zawodowej (z wyjątkiem przypadku, gdy organizatorem jest powiat).

Koszty utworzenia ZAZ są współfinansowane przez PFRON – maksymalnie 65% całości kosztów. Koszty działalności ZAZ są także współfinansowane przez PFRON, ale samorząd województwa musi sfinansować lub znaleźć źródło finansowania co najmniej na 10% tych kosztów. W ramach tego dofinansowania istnieje wiele ograniczeń (np. maksymalna roczna kwota dofinansowania na ZAZ jest zależna od liczby zatrudnionych osób niepełnosprawnych, prawo określa rodzaje kosztów ZAZ, które mogą być uwzględniane przy tym współfinansowaniu – w tym koszty związane z wynagrodzeniem pracownika zatrudnionego na pełen etat nie mogą przekraczać kwoty minimalnego wynagrodzenia).

Ponieważ ZAZ prowadzi działalność gospodarczą, uzyskuje więc przychody z tytułu sprzedaży swoich usług lub towarów. Dlatego też, pomimo że jest finansowany ze źródeł publicznych, może ubiegać się o dofinansowanie do wynagrodzeń zatrudnionych pracowników (na zasadach analogicznych jak pracodawcy z otwartego rynku pracy) – w części, w której ich wynagrodzenie jest finansowane ze środków uzyskanych w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. W praktyce wynagrodzenie części pracowników ZAZ jest dofinansowane na zasadach analogicznych jak pracowników ZPCh, a pozostałych – w ramach ogólnej kwoty przeznaczonej na współfinansowanie działalności ze środków PFRON ZAZ.

### **2.13. Zasady zmniejszania lub zawieszania rent**

Renta socjalna przysługuje osobie całkowicie niezdolnej do pracy, jeżeli jej niepełnosprawność powstała przed ukończeniem 18. roku życia albo w trakcie nauki w szkole lub w szkole wyższej – przed ukończeniem 25. roku życia albo też w trakcie studiów doktorskich lub aspirantury naukowej. Renta socjalna wynosi 84 % kwoty najniższej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy wypłacanej z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych<sup>20</sup>.

Osoby pobierające rentę socjalną mogą osiągać miesięczne przychody do kwoty równej 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w kwartale, z którego dane zostały ostatnio ogłoszone przez ZUS<sup>21</sup>. W przychodach tych uwzględnia się nie tylko przychody z tytułów, które podlegają ubezpieczeniom społecznym (np. umowa o pracę czy umowa zlecenie), ale także dochody podlegające podatkowi dochodowemu od osób fizycznych, a niepodlegające ubezpieczeniom społecznym (np. umowa o dzieło, najem, dzierżawa). Przekroczenie limitu powoduje zawieszenie prawa do renty za ten miesiąc. Osoba, która przekroczy limit w danym miesiącu, jest obowiązana niezwłocznie poinformować ZUS o tym fakcie.

Osoby pobierające renty<sup>22</sup> z tytułu niezdolności do pracy (całkowitej lub częściowej) przyznawane i wypłacane przez ZUS także mogą osiągać miesięczne dochody do kwoty równej 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w kwartale, z którego dane zostały ostatnio ogłoszone przez ZUS. W przychodach tych uwzględnia się tylko przychody z tytułów, które podlegają ubezpieczeniom społecznym (np. umowa o pracę czy umowa zlecenie), nie

<sup>20</sup> Od 1 marca 2013 r. jest to kwota 698,17 zł.

<sup>21</sup> W okresie od 1 marca do 31 maja 2013 r. jest to kwota 2583,30 zł.

<sup>22</sup> W momencie osiągnięcia przez rencistę ustawowego wieku emerytalnego wypłacane świadczenie automatycznie staje się emeryturą i od tego momentu nie mają zastosowania omówione przepisy dotyczące ograniczeń w osiąganiu przychodów.

uwzględnia się natomiast przychodów z takich źródeł, jak np. umowa o dzieło, najem, dzierżawa.

W przypadku gdy przychód osiągnięty przez rencistę przekroczy **70%** przeciętnego wynagrodzenia, ale nie będzie wyższy niż **130%** przeciętnego wynagrodzenia<sup>23</sup> – renta z tytułu niezdolności do pracy ulegnie **zmniejszeniu** o kwotę przekroczenia, nie więcej jednak niż o **kwotę maksymalnego zmniejszenia**. Od 1 marca 2013 roku kwoty tych maksymalnych zmniejszeń wynoszą 549,12 zł dla rent z tytułu całkowitej niezdolności do pracy i 411,87 zł dla rent z tytułu częściowej niezdolności do pracy.

**Przykład:**

*Pracownik A pobierający rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy uzyskuje przychód miesięczny w wysokości 2883,30 zł. Przekracza więc aktualną kwotę limitu równego 70% przeciętnego wynagrodzenia o 300 zł. I o taką kwotę zostanie pomniejszona jego renta.*

*Pracownik B pobierający rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy uzyskuje przychód miesięczny w wysokości 3283,30 zł. Przekracza więc aktualną kwotę limitu równego 70% przeciętnego wynagrodzenia o 700 zł. Ale jego renta zostanie zmniejszona jedynie o 549,12 zł.*

W przypadku gdy przychód osiągnięty przez rencistę przekroczy **130%** przeciętnego wynagrodzenia, renta z tytułu niezdolności do pracy ulegnie **zawieszeniu**.

W przypadku rent z tytułu niezdolności do pracy przyznawanych i wypłacanych przez ZUS wszystkie rozliczenia związane z przekroczeniem limitów i w konsekwencji ze zmniejszeniem lub zawieszaniem rent mogą być realizowane zarówno w cyklu miesięcznym, jak i rocznym – w zależności od tego, które rozwiązanie jest korzystniejsze dla rencisty. Prawie identyczne zasady i limity stosuje się do rent rolniczych przyznawanych i wypłacanych przez KRUS<sup>24</sup>.

<sup>23</sup> W okresie od 1 marca do 31 maja 2013 r. jest to kwota 4797,40 zł.

<sup>24</sup> Zawsze wypłacie podlega część składkowa renty rolniczej, która jednak stanowi niewielką część całej renty.

## LITERATURA

*Supported employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach*, Study Report. May 2011 European Commission 2.<http://www.euse.org/>.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych (DzU z 1997 r., nr 123, poz. 776 z późn. zm.).

Obwieszczenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 11 maja 2011 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (DzU z 2011 r. nr 127, poz. 721 z późn. zm.).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 września 1998 r. w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania (DzU z 1998 r., nr 124 poz. 820 z późn. zm.).

## Przywileje związane z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych ze specjalnymi schorzeniami

| Lp. | Rodzaj przywileju  | Choroba Parkinsona | Stwardnienie rozsiane | Paraplegia | Tetraplegia | Hemiplegia | Znaczne upośledzenie widzenia (ślepotą) | Niedowidzenie | Niewidomość | Gluchota | Gluchoniemota | Nosicielstwo wirusa HIV | Choroba AIDS | Epilepsja | Choroby psychiczne | Upośledzenie umysłowe | Miastenia | Późne powiktania cukrzycy | Autyzm | Całościowe zaburzenia rozwojowe |
|-----|--|--------------------|-----------------------|------------|-------------|------------|---|---------------|-------------|----------|---------------|-------------------------|--------------|-----------|--------------------|-----------------------|-----------|---------------------------|--------|---------------------------------|
| 1   | Zwiększone dofinansowanie do wynagrodzeń   |                    |                       |            |             |            |   |               | x           |          |               |                         |              | x         | x                  | x                     |           |                           |        | x                               |
| 2   | Korzystniejszy sposób obliczania wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych   | x                  | x                     | x          | x           | x          | x                                       | x             | x           | x        | x             | x                       | x            | x         | x                  | x                     | x         | x                         |        |                                 |
| 3   | Obniżenie składek do PFRON w związku z zakupem towarów lub usług od innego podmiotu  |                    |                       |            |             |            |   |               | x           |          |               |                         |              | x         | x                  | x                     |           |                           |        | x                               |
| 4   | Możliwość stosowania niższego wskaźnika zatrudnienia uprawniającego do uzyskania statusu ZPCh                              |                    |                       |            |             |            |   |               |             | x        |               |                         |              |           | x                  | x                     |           |                           |        |                                 |
| 5   | Przekazywanie środków z zaniechania poboru niektórych podatków na ZFRON (w ZPCh)   |                    |                       |            |             |            |   |               | x           |          |               |                         |              |           | x                  | x                     |           |                           |        |                                 |
| 6   | Uwzględnianie osób o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności przy ustalaniu wskaźnika niezbędnego do uzyskania statusu ZAZ |                    |                       |            |             |            |   |               |             |          |               |                         |              |           | x                  | x                     |           |                           | x      |                                 |