



# Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

BM-II.059.1.122.2025

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

**Pan**  
**Szymon Hołownia**  
**Marszałek Sejmu**  
**Rzeczypospolitej Polskiej**

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 8405 Pani Posłanki Iwony Marii Kozłowskiej w sprawie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Podejmowane w Ministerstwie prace mają na celu poprawę sytuacji osób z niepełnosprawnościami w wielu aspektach. Chodzi zarówno o zwiększenie samodzielności i umożliwienie niezależnego życia, do czego przyczynić się ma ustawa o asystencji osobistej osób z niepełnosprawnościami, jak i zwiększenie szans na rynku pracy. Służy temu rozpoczęta z początkiem 2025 r. realizacja dwóch partnerskich projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027: „Centrum komunikacji” oraz „Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”. Centrum komunikacji to inicjatywa, której celem jest zapewnienie potrzebującym osobom z niepełnosprawnościami, o których mowa w Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, usług w zakresie bieżącego komunikowania się.

Działania podejmowane w ramach projektu będą uwzględniały w szczególności osoby z niepełnosprawnościami narządu słuchu, mowy i wzroku, niepełnosprawnością intelektualną, z problemami zdrowia psychicznego i w spektrum autyzmu, posługujące się PJM, SKOBN, korzystające z transkrypcji mowy na tekst, alternatywnych i augmentatywnych sposobów komunikacji (AAC) oraz ETR.

Katalog spraw, których będą dotyczyć usługi świadczone w ramach Centrum Komunikacji będzie katalogiem otwartym, obejmującym oprócz spraw dotyczących życia codziennego także m.in. umówienie spotkania z pracodawcą, umożliwienie rozmowy on-line lub na żywo w PJM, skorzystanie z transkrypcji wypowiedzi fonicznej z języka prostego do czytania i zrozumienia itd.

Dla poprawy sytuacji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy szczególne znaczenie będzie miał projekt „Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”. Głównym zamierzeniem projektu jest przygotowanie rozwiązań, które pozwolą wdrożyć model zatrudnienia wspomaganego (MZW) jako trwałego narzędzia wsparcia aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w Polsce. Jest to narzędzie nieobecne dotychczas w ogólnodostępnym systemie instrumentów kierowanych do osób z niepełnosprawnościami.

Projekt jest przedsięwzięciem realizującym założenia art. 27 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, która gwarantuje osobie z niepełnosprawnością „prawo do możliwości zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą na rynku pracy oraz w otwartym, integracyjnym i dostępnym (...) środowisku pracy”. Projekt wpisuje się także w realizację założeń Strategii na rzecz Osób z niepełnosprawnościami 2021-2030, mającej

zwiększać poziom włączenia osób z niepełnosprawnościami w życie społeczne i zawodowe (dotyczy to zwłaszcza osób biernych zawodowo).

Usługa zatrudnienia wspomaganego będzie kierowana do biernych zawodowo osób z niepełnosprawnościami mających szczególne trudności w samodzielnym znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy, które nie podejmą zatrudnienia samodzielnie bez szczególnego, tj. zindywidualizowanego i kompleksowego wsparcia, w tym w szczególności do osób z niepełnosprawnością intelektualną, problemami zdrowia psychicznego, całościowymi zaburzeniami rozwoju oraz niepełnosprawnościami sprzężonymi.

Projekt ma charakter koncepcyjny. W jego ramach zostaną wypracowane rozwiązania dotyczące systemu wdrożenia modelu zatrudnienia wspomaganego, w tym niezbędne procedury standaryzujące obszar merytoryczny, organizacyjny oraz finansowy usługi zatrudnienia wspomaganego.

Pod koniec bieżącego roku ma rozpocząć się realizacja kolejnego projektu - „Testowanie wdrożenia usługi zatrudnienia wspomaganego”. Projekt będzie stanowił kolejny etap działań mających na celu wprowadzenie instrumentu usługi zatrudnienia wspomaganego do krajowego systemu wsparcia aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Model zatrudnienia wspomaganego wypracowany w projekcie koncepcyjnym będzie przez 3 lata wdrażany i testowany przez około 80 agencji zatrudnienia wspomaganego, które mają objąć wsparciem 12 tys. osób z niepełnosprawnościami.

Efektem realizacji omówionych projektów ma być wdrożenie do systemu prawnego nowych instrumentów, które poprawią sytuację osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Konieczność wprowadzenia zmian wynika z faktu, iż obecny system aktywizacji osób z niepełnosprawnościami jest niewystarczający, a wskaźnik ich zatrudnienia odbiega od poziomu zatrudnienia w innych krajach europejskich.

W tym miejscu należy podkreślić, że obecnie obowiązujące przepisy nie opierają się wyłącznie na karach nakładanych na pracodawców za niezatrudnianie niepełnosprawnych pracowników.

Przepisy ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 44, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą o rehabilitacji”, stanowią, że pracodawca, który zatrudnia co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny etat, a nie osiąga wskaźnika zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%, musi dokonywać obowiązkowych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, takich obciążeń nie ponoszą jednak mniejsi pracodawcy.

Warto pamiętać, że nie jest to jedyny instrument, który ma doprowadzić do wzrostu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Pracodawca, który zatrudnia mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny etat oraz zatrudnia co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny etat i osiąga wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w wysokości co najmniej 6%, może (na wniosek i po spełnieniu określonych w prawie warunków) otrzymać dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami. Pracodawca może ponadto ubiegać się o środki na wyposażenie stanowiska pracy niepełnosprawnego pracownika, a także o refundację części kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy, w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika z niepełnosprawnością na stanowisku pracy.

Dodatkowo, osoby z niepełnosprawnością poszukujące zatrudnienia mogą liczyć na indywidualne wsparcie pracowników Wojewódzkich i Powiatowych Urzędów Pracy, w szczególności doradców zawodowych oraz pośredników pracy, którzy służą im pomocą zgodnie z zasadami dobrowolności, równości, jawności oraz dostępności usług.

W jej ramach osoby z niepełnosprawnością mogą korzystać z ofert pracy upowszechnianych na stronach internetowych urzędów pracy, a także wyszukiwać oferty pracy specjalnie dla nich oznaczone w Centralnej Bazie Ofert Pracy (<https://oferty.praca.gov.pl>), będącej ogólnodostępną bazą urzędów pracy, prowadzoną przez ministra właściwego do spraw pracy. Oferty pracy dostępne są również w aplikacji mobilnej ePraca.

W 2024 r. liczba ofert pracy, dedykowanych osobom z niepełnosprawnością zgłoszonych do urzędów pracy wyniosła 3 937 i oferowała łącznie 6 130 miejsc pracy. Najczęściej zgłaszane były oferty pracy na stanowiska takie jak: doradca klienta, asystent ds. księgowości, asystent nauczyciela przedszkola, cukiernik.

Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych dostrzega potrzebę wprowadzania nowych instrumentów wsparcia osób z niepełnosprawnością na rynku pracy. Trzeba jednak podkreślić, iż wszelkie działania mają na celu umożliwienie lub ułatwienie osobom z niepełnosprawnościami zaistnienie lub utrzymanie się na ogólnodostępnym rynku pracy. Nie chodzi więc o zwiększanie liczby ofert pracy kierowanych stricte do osób z niepełnosprawnościami, ale raczej o stworzenie warunków do tego, by mogły one podjąć zatrudnienie na wybranym przez siebie stanowisku zgodnie ze swoimi kwalifikacjami i zdolnościami. Nie ma przeciwwskazań, by osoba z niepełnosprawnością aplikowała na stanowisko pracy oferowane przez pracodawcę z tzw. otwartego rynku.

Co więcej, przepisy prawa zakazują dyskryminacji ze względu m.in. na niepełnosprawność przy ubieganiu się o pracę. Przywołana ustawa o rehabilitacji nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia racjonalnych usprawnień, uwzględniających potrzeby osoby z niepełnosprawnością pozostającej z nim w stosunku pracy, uczestniczącej w procesie rekrutacji lub odbywającej szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwenckie. Racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danej osoby. Niedokonanie takich usprawnień uważa się za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W związku z powyższym oraz podjętymi już projektami, a także zaplanowanymi na przyszłość działaniami, w chwili obecnej nie są przewidywane przedsięwzięcia kierowane ściśle do osób z niepełnosprawnością, które posiadają wyższe wykształcenie.

Z wyrazami szacunku

**z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**

**Łukasz Krasoń**

**Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych**

**Sekretarz Stanu**

/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/