



„Włączenie wyłączonej – aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy”

Nr projektu: POWR.02.06.00-00-0065/19

# **Raport podsumowujący**

## **z konsultacji społecznych dotyczących wdrożenia**

### **instrumentów wsparcia osób**

### **z niepełnosprawnościami na rynku pracy**

Opracowany przez Stowarzyszenie Czas Przestrzeń Tożsamość na podstawie raportów częściowych z konsultacji partnerów: Polskiego Związku Głuchych, Stowarzyszenia Czas Przestrzeń Tożsamość, Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych

Warszawa 2023

Projekt partnerski



Ministerstwo Rodziny  
i Polityki Społecznej



## Spis treści

Wykaz skrótów .....	5
Wstęp .....	6
1. Przebieg konsultacji .....	7
1.1. Sposób prowadzenia konsultacji i zakres tematyczny.....	7
1.2. Tematy i terminy konsultacji poszczególnych partnerów .....	7
1.2.1. Konsultacje organizowane przez PZG .....	8
1.2.2. Konsultacje organizowane przez CPT.....	9
1.2.3. Konsultacje organizowane przez POPON.....	10
2. Podsumowanie konsultacji instrumentów proponowanych przez PZG.....	13
2.1. Podsumowanie ocen instrumentów wspierania osób z niepełnosprawnościami w zakresie pozyskiwania przez nie zatrudnienia.....	13
2.2. Kompensacja i dostęp.....	14
2.2.1. Podsumowanie opinii o instrumencie.....	14
2.2.2. Zgłoszone uwagi .....	15
2.2.3. Odniesienie do zgłoszonych uwag .....	17
2.3.4. Wyniki ankiety .....	17
2.3. Bon na start .....	18
2.3.1. Podsumowanie opinii o instrumencie.....	19
2.3.2. Zgłoszone uwagi .....	20
2.3.3. Odniesienie do zgłoszonych uwag .....	23
2.3.4. Wyniki ankiety .....	25
2.4. Moje dostępne miejsce pracy.....	25

2.4.1.	Podsumowanie opinii o instrumencie.....	26
2.4.2.	Zgłoszone uwagi .....	27
2.4.3.	Odniesienie do zgłoszonych uwag .....	29
2.4.4.	Wyniki ankiety.....	30
2.5.	Centrum Komunikacji .....	31
2.5.1	Podsumowanie opinii o instrumencie.....	32
2.5.2.	Zgłoszone uwagi .....	33
2.5.3.	Odniesienie do zgłoszonych uwag .....	34
2.5.4.	Wyniki ankiety .....	35
3.	Podsumowanie konsultacji instrumentów proponowanych przez CPT .....	37
3.1.	Podsumowanie ocen instrumentów CPT .....	37
3.2.	Inkubator przedsiębiorczości dla osób z niepełnosprawnościami .....	38
3.2.1.	Podsumowanie opinii o instrumencie .....	39
3.2.2.	Zgłoszone uwagi .....	39
3.2.3.	Odniesienie do zgłoszonych uwag .....	40
3.3.	Dostępna i elastyczna dotacja .....	41
3.3.1.	Podsumowanie opinii o instrumencie.....	42
3.3.2.	Zgłoszone uwagi .....	43
3.3.3.	Odniesienie do zgłoszonych uwag .....	43
3.4.	Biznes bez barier – Asystent działalności gospodarczej.....	45
3.4.1.	Podsumowanie opinii o instrumencie.....	46
3.4.2.	Zgłoszone uwagi .....	46
3.4.3.	Odniesienie do zgłoszonych uwag .....	47

3.5.	Nowa droga zawodowa – Specjalistyczne doradztwo zawodowe .....	48
3.5.1.	Podsumowanie opinii o instrumencie.....	49
3.5.2.	Zgłoszone uwagi .....	49
3.5.3.	Odniesienie do zgłoszonych uwag .....	52
4.	Podsumowanie konsultacji instrumentów proponowanych przez POPON.....	58
4.1.	Podsumowanie oceny instrumentów wsparcia pracodawców.....	58
4.2.	Nowe miejsca pracy – wsparcie w podjęciu zatrudnienia .....	59
4.2.1.	Podsumowanie opinii o instrumencie.....	59
4.2.2.	Zgłoszone uwagi .....	61
4.2.3.	Odniesienie do zgłoszonych uwag .....	64
4.3.	Bonus za włączenie – wsparcie w powrocie na rynek pracy.....	66
4.3.1.	Podsumowanie opinii o instrumencie.....	67
4.3.2.	Zgłaszane uwagi.....	67
4.3.3.	Odniesienie do zgłoszonych uwag .....	68
4.4.	Gwarancja zatrudnienia – wsparcie w utrzymaniu zatrudnienia .....	69
4.4.1.	Podsumowanie opinii o instrumencie.....	70
4.4.2.	Zgłaszane uwagi.....	70
4.4.3.	Odniesienie do zgłoszonych uwag .....	72
4.5.	Dostęp do wiedzy – doradztwo dla pracodawców .....	73
4.5.1.	Podsumowanie opinii o instrumencie.....	73
4.5.2.	Zgłaszane uwagi.....	74
4.5.3.	Odniesienie do zgłaszanych uwag.....	75
5.	Wnioski końcowe .....	77

## **Wykaz skrótów**

**CIDON** – centra informacyjno-doradcze dla osób z niepełnosprawnością

**CPT** – Stowarzyszenie Czas Przestrzeń Tożsamość

**IPR** – indywidualny plan rehabilitacji

**NFZ** – Narodowy Fundusz Zdrowia

**NGO** – ang. Non-governmental Organization – organizacja pozarządowa

**PCPR** – Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie

**PFRON** – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

**POPON** – Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych

**PSZ** – Publiczne Służby Zatrudnienia

**PUP** – Powiatowy Urząd Pracy

**PZOoN** – Powiatowy/Miejski Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności

**PZG** – Polski Związek Głuchych

**SODiR** – System Obsługi Dofinansowań i Refundacji

**WUP** – Wojewódzki Urząd Pracy

**ZFRON** – Zakładowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

**ZUS** – Zakład Ubezpieczeń Społecznych

## **Wstęp**

Niniejszy raport dotyczy konsultacji społecznych instrumentów wsparcia osób z niepełnosprawnościami. Projekt realizowany jest przez Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych w partnerstwie z PZG, POPON oraz CPT, w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014 -2020, Działanie 2.6. Wysoka jakość polityki na rzecz włączenia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych. Projekt zakładał przygotowanie propozycji wdrożenia do systemu prawa nowych lub zmodyfikowanych instrumentów wspierania aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami, a w szczególności udogodnienia w zatrudnianiu i utrzymaniu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami oraz podejmowaniu przez nie działalności gospodarczej. Propozycje instrumentów zostały poddane pilotażowi, który odbywał się od września 2022 r. do lipca 2023 r. Dla wybranych instrumentów przygotowane zostaną konkretne propozycje uregulowań prawnych.

W konsultacjach instrumentów uczestniczyły osoby z niepełnosprawnościami oraz pracodawcy i przedstawiciele organizacji pozarządowych, a także otoczenia instytucjonalnego osób z niepełnosprawnościami, w tym urzędów pracy, PCPR, PFRON. Proces konsultacji przyczynia się do zwiększenia partycypacji społecznej wyżej wymienionych grup w opracowaniu propozycji instrumentów, których wdrożenie bezpośrednio ich dotyczy. Raport zawiera informacje o przebiegu konsultacji oraz prezentuje zgłoszone uwagi i wnioski, wraz z ustosunkowującym się do zgłoszonych uwag. Wnioski z konsultacji przyczynią się do udoskonalenia instrumentów, a także przysłużą się do jak najlepszego opracowania propozycji uregulowań prawnych.

łącznie w konsultacjach prowadzonych przez wszystkich partnerów zarówno w formie stacjonarnej i on-line wzięło udział 600 osób (PZG – 379 osób - 4 spotkania stacjonarne i 4 on-line; CPT – 131 osób - 2 spotkanie stacjonarne, 1 on-line; POPON – 90 osób – 2 spotkania stacjonarne i 1 on-line).

## **1. Przebieg konsultacji**

### **1.1. Sposób prowadzenia konsultacji i zakres tematyczny**

Niniejszy raport przedstawia przebieg konsultacji instrumentów wsparcia aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w następujących obszarach:

1. Instrumenty wspierania osób z niepełnosprawnościami w zakresie pozyskiwania zatrudnienia, w tym rehabilitacji społecznej i zawodowej (opracowane przez PZG);
2. Instrumenty wsparcia osób z niepełnosprawnością w zakresie podejmowania działalności gospodarczej oraz wspierania osób, które działalność gospodarczą już prowadzą (opracowane przez CPT);
3. Instrumenty wsparcia pracodawców w zakresie dostosowywania miejsc pracy do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, pozyskania i utrzymania w zatrudnieniu pracowników z niepełnosprawnością (opracowane przez POPON).

Konsultacje przeprowadzone były jako warsztaty partycypacyjno-konsultacyjne – tzn. spotkania, w trakcie których uczestnicy mogli wyrazić uwagi i opinie na temat prezentowanych instrumentów. Eksperti przedstawiali propozycje rozwiązań wraz z wynikami pilotażu oraz moderowali dyskusję. Konsultacje przeprowadzono w formie stacjonarnej i on-line. PZG, w zakresie wypracowanych przez siebie instrumentów, dodatkowo zastosowało ankiety. Dlatego w części raportu dotyczącej konsultacji tych instrumentów jako dodatkowy punkt zostały omówione także wyniki tych ankiet.

Konsultacje społeczne przeprowadzone zostały z uwzględnieniem zasad zawartych w dokumencie „Siedem zasad konsultacji”, Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji, Warszawa (Źródło: <https://www.gov.pl/attachment/160c6c41-a98f-4e0b-8d07-4fbc6db5740b>, dostęp 06.10.2023 r.)

### **1.2. Tematy i terminy konsultacji poszczególnych partnerów**

Konsultacje instrumentów odbyły się we wrześniu 2023 r. Każdy z partnerów projektu konsultował własne propozycje instrumentów wśród zasadniczych interesariuszy wprowadzenia omawianych rozwiązań i z uwzględnieniem środowiska swojego działania.

Poniżej przedstawiono podstawowe informacje dotyczące organizacji konsultacji dla każdego z partnerów.

### **1.2.1. Konsultacje organizowane przez PZG**

PZG przeprowadziło konsultacje wśród wszystkich wyróżnionych grup interesariuszy. Tematyka dotyczyła jedynie opracowanych przez PZG instrumentów wsparcia osób z niepełnosprawnościami w podejmowaniu zatrudnienia:

- „Bon na start”;
- „Kompensacja i dostęp”;
- „Moje dostępne miejsce pracy”;
- „Centrum Komunikacji”.

Konsultacje PZG prowadzone były w trzech formach - on-line, stacjonarnie dla interesariuszy z różnych regionów kraju oraz za pomocą ankiety na platformie konsultacyjno-partycypacyjnej. Spotkania stacjonarne dotyczyły wszystkich instrumentów poddanych pilotażowi jednocześnie, a spotkania konsultacyjno-partycypacyjne w formie on-line dotyczyły każdego z nich z osobna.

Odbyły się cztery sesje konsultacji w formie stacjonarnej w następujących terminach i miejscach:

- 12.09.2023 r. – Warszawa;
- 13.09.2023 r. – Kraków;
- 19.09.2023 r. – Gdańsk;
- 21.09.2023 r. – Wrocław.

W konsultacjach stacjonarnych instrumentów PZG uczestniczyło 185 osób, w tym: 98 osób z niepełnosprawnościami, 57 przedstawicieli instytucji i organizacji, 18 pracodawców, 12 opiekunów osób z niepełnosprawnościami i pozostałych uczestników.

Konsultacje on-line zostały przeprowadzone w następujących terminach:



- „Kompensacja i dostęp” – 26.09.2023 r. (48 osób);
- „Bon na start” – 25.09.2023 r. (52 osoby);
- „Moje dostępne miejsce pracy” – 29.09.2023 r. (46 osób);
- „Centrum Komunikacji” – 28.09.2023 r. (48 osób).

łącznie w konsultacjach on-line wzięły udział 194 osoby.

Badanie ankietowe na platformie konsultacyjno-partycypacyjnej dotyczyło odrębnie każdego instrumentu opracowanego przez PZG. Łącznie ankiety wypełniło 199 osób. Wielkości prób badań ankietowych dla poszczególnych instrumentów zostały przedstawione w podrozdziałach raportu z omówieniem wyników ankiet.

Rekrutacja do udziału w konsultacjach i w badaniu ankietowym miała charakter otwarty i była przeprowadzona w drodze zgłoszeń za pośrednictwem formularza internetowego. Do udziału w konsultacjach przede wszystkim zaproszone zostały osoby z niepełnosprawnościami, których bezpośrednio dotyczyły proponowane rozwiązania prawne. Udział brali w nich także przedstawiciele innych grup interesariuszy: pracodawcy osób z niepełnosprawnościami oraz przedstawiciele instytucji i organizacji wspierających środowisko osób z niepełnosprawnościami. W konsultacjach w formie stacjonarnej jak i on- line łącznie udział wzięło 379 osób.

### **1.2.2. Konsultacje organizowane przez CPT**

Konsultacyjne realizowane przez CPT były kierowane do instytucji zajmujących się problematyką osób z niepełnosprawnościami, przede wszystkim do reprezentantów PSZ, PFRON i organizacji pozarządowych wspierających osoby z niepełnosprawnościami. Zakres konsultacji obejmował następujące instrumenty:

- „Inkubator przedsiębiorczości dla osób z niepełnosprawnościami”;
- „Dostępna i elastyczna dotacja”;
- „Biznes bez barier – Asystent działalności gospodarczej”;
- „Nowa droga zawodowa – Specjalistyczne doradztwo dla osób

z niepełnosprawnościami”.

W trakcie konsultacji zaprezentowano także instrumenty wypracowane przez PZG oraz POPON, do których uczestnicy mogli zgłaszać uwagi. Przekazano informacje o zaplanowanych przez partnerów konsultacjach.

Zrealizowano trzy sesje konsultacji w postaci warsztatów konsultacyjno-partycypacyjnych w następujących terminach:

- 11.09.2023 r. w godz.11:00 – 13:00 – w formie on-line dla przedstawicieli interesariuszy instytucjonalnych z całej Polski (114 osób);
- 12.09.2023 r. w godz. 10:00-12:30 – w formie stacjonarnej, w siedzibie PFRON w Szczecinie – dla przedstawicieli interesariuszy instytucjonalnych z regionu (I grupa – 8 osób);
- 12.09.2023 r. w godz. 13:00-15:00 – w formie stacjonarnej, w siedzibie PFRON w Szczecinie dla przedstawicieli interesariuszy instytucjonalnych z regionu (II grupa – 9 osób).

Zaproszenie na konsultacje było otwarte, zamieszczono je wraz z linkiem do zgłoszeń na stronie internetowej CPT. Była prowadzona także rekrutacja celowa. Zaproszenie kierowane było zwłaszcza do głównych interesariuszy instytucjonalnych wdrażania wypracowanych propozycji do instytucji sektora publicznego (m.in. PUP, PFRON) oraz organizacji pozarządowych z całej Polski, a także do partnerów współpracujących w przeprowadzaniu pilotażu omawianych instrumentów. Liczba uczestników konsultacji wyniosła 131.

### **1.2.3. Konsultacje organizowane przez POPON**

Konsultacje, które zorganizował POPON, były przeprowadzone w gronie pracodawców osób z niepełnosprawnościami i obejmowały instrumenty wypracowane przez tę organizację, tj.:

- „Bonus za włączenie – wsparcie w powrocie na rynek pracy”;
- „Gwarancja zatrudnienia – wsparcie w utrzymaniu zatrudnienia”;
- „Nowe miejsca pracy – wsparcie w podjęciu zatrudnienia”;

- „Dostęp do wiedzy – doradztwo dla pracodawców”.

W trakcie warsztatów zaprezentowano także instrumenty wypracowane przez PZG oraz CPT, do których uczestnicy mogli zgłaszać uwagi.

Zrealizowano trzy sesje konsultacji w postaci warsztatów konsultacyjno-partycypacyjnych, które odbyły się w następujących terminach:

- 27.09.2023 r. w godz. 10:00-16:00 – stacjonarnie w sali konferencyjnej Airport Hotel Okęcie;
- 28.09.2023 r. w godz. 10:00-13:00 – w formie on-line przez platformę Click Meeting;
- 29.09.2023 r. w godz. 10:00-16:00 – stacjonarnie w sali konferencyjnej hotelu Mercure w Bydgoszczy.

Rekrutacja na spotkania została przeprowadzona w sposób otwarty dla wszystkich pracodawców. Mogli oni zgłaszać swój udział w spotkaniu drogą mailową, telefonicznie lub on-line za pośrednictwem dedykowanego formularza zgłoszeniowego. Zgłosić się mógł każdy, kto spełniał definicję pracodawcy tj. „pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.”

Łącznie do udziału w konsultacjach zgłosiło się 105 pracodawców. Ostatecznie w konsultacjach udział wzięło 90 pracodawców z terenu całego kraju. W tym:

- 39 pracodawców z otwartego rynku pracy;
- 23 pracodawców z chronionego rynku pracy;
- 18 przedstawicieli instytucji publicznych;
- 10 pracodawców trzeciego sektora (NGO).

Przyjmując jako kryterium wielkość firmy w konsultacjach wzięło udział:

- 14 mikro pracodawców (zatrudniający poniżej 10 pracowników);
- 23 małych pracodawców (zatrudniający od 10 ale poniżej 50 pracowników);
- 28 średnich pracodawców (zatrudniający od 50 ale poniżej 250 pracowników);

- 25 dużych pracodawców (zatrudniający 250 pracowników i więcej).

76 pracodawców biorących udział w konsultacjach zatrudniało już osoby z niepełnosprawnościami (w tym również w ramach projektu pilotażowego).

17 pracodawców biorących udział w konsultacjach uiszczało wpłaty obowiązkowe na PFRON z tytułu nieosiągnięcia wymaganego wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.

## **2. Podsumowanie konsultacji instrumentów proponowanych przez PZG**

Instrumenty proponowane przez PZG są rozwiązaniami wspierającymi podejmowanie zatrudniania przez osoby z niepełnosprawnościami oraz ich rehabilitację społeczną i zawodową. Każde z rozwiązań zostało przedstawione w Broszurze informacyjnej „Opis testowanych instrumentów w programie »Włączenie wyłączonej — aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy«”, (Warszawa 2023, s. 66-88). Przed podsumowaniem konsultacji dla każdego z instrumentów PZG przedstawiono skrócony zarys jego założeń.

### **2.1. Podsumowanie ocen instrumentów wspierania osób z niepełnosprawnościami w zakresie pozyskiwania przez nie zatrudnienia**

Dla wszystkich instrumentów będących propozycjami PZG wynik konsultacji był pozytywny, spotkały się one z bardzo dobrym odbiorem uczestników konsultacji i rekomendacją do wdrożenia do systemu prawa. Według uczestników konsultacji, proponowane rozwiązania mają szansę przyczynić się do poprawy sytuacji osób z niepełnosprawnościami oraz pozytywnie wpłynąć na wyrównanie ich szans na rynku pracy. Dotyczy to zwłaszcza instrumentu „Centrum Komunikacji”, które poza dziedziną zawodową może służyć osobom z niepełnosprawnościami w wielu innych sytuacjach np. sprawach urzędowych. Rozwiązanie to było przychylnie przyjęte zwłaszcza przez osoby, których niepełnosprawność związana jest z zaburzeniami słuchu i mowy. Opinie o instrumencie przedstawicielei tej grupy były szczególnie ważne ze względu na to, że do nich jest on bezpośrednio kierowany.

Także rozwiązanie polegające na likwidacji pułapki świadczeniowej w instrumencie „Kompensacja i dostęp” spotkało się z dużym entuzjazmem i nadzieją na wdrożenie ze strony osób z niepełnosprawnościami biorących udział w konsultacjach - szczególnie w gronie respondentów badania ankietowego. Ponadto nie było uwag merytorycznych związanych ze zmianami w modelowym rozwiązaniu poddanemu pilotażowi, dlatego instrument zyskał rekomendację do wdrożenia w zaproponowanym kształcie.

Dla rozwiązań „Kompensacja i dostęp” oraz „Bon na start” zwrócono uwagę, że by podnieść ich efektywność w aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, należy

wprowadzić równolegle dodatkowe zachęty i ulgi dla pracodawców zatrudniających te osoby. Dopiero takie kompleksowe rozwiązania mają szansę realnie wpłynąć na wzrost zatrudnienia osoby z niepełnosprawnościami. Dotyczy to zwłaszcza instrumentu „Bon na start”, który także był bardzo dobrze ocenianą propozycją mającą wysoki potencjał wdrożeniowy.

Uczestnicy konsultacji zgłosili szereg istotnych uwag, które mogą być wzięte pod rozwagę i wykorzystane w przygotowaniu ostatecznych propozycji rozwiązań prawnych wybranych do wdrożenia instrumentów.

## **2.2. Kompensacja i dostęp**

„Kompensacja i dostęp”, to rozwiązanie złożone z dwóch komplementarnych wobec siebie zmian w zakresie:

- likwidacji zjawiska „pułapki rentowej” poprzez zniesienie progów dochodowych i umożliwienie swobodnego zarabiania bez względu na otrzymywanie renty socjalnej,
- likwidacji „pułapki świadczeniowej” ograniczającej osobom z niepełnosprawnościami, które są aktywnym zawodowo możliwość ubiegania się o dofinansowanie do likwidacji barier architektonicznych, technicznych i w komunikowaniu się oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne i środki pomocnicze.

Instrument „Kompensacja i dostęp” ma na celu uniezależnienie otrzymywania renty socjalnej od wynagrodzenia za pracę oraz umożliwiające dostęp do dofinansowań w zakresie likwidacji barier architektonicznych, technicznych i w komunikowaniu się oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne i środki pomocnicze dla osób pracujących, których dochody z pracy do tej pory uniemożliwiały skorzystanie z takiego wsparcia.

### **2.2.1. Podsumowanie opinii o instrumencie**

Wyniki konsultacji instrumentu „Kompensacja i dostęp” jednoznacznie wskazują na potrzebę wprowadzenia zaproponowanych rozwiązań. Zostały one bardzo dobrze ocenione

i określone jako środki realizujące podstawowe prawa osób z niepełnosprawnościami takie jak np. prawo do godności i równego traktowania.

Zgłoszone uwagi nie dotyczyły modyfikacji instrumentu, powinien on więc zostać przyjęty w zaproponowanym kształcie. Postulaty odnosiły się jedynie do potrzeby uzupełnienia opisu instrumentu oraz ewentualnych rozwiązań szczegółowych w aktach wykonawczych, a także działań informacyjnych i edukacyjnych towarzyszących wdrożeniu instrumentu. Uczestnicy konsultacji wskazywali jako bardzo istotną kwestię konieczność wprowadzenia zmiany w zakresie orzecznictwa ZUS oraz zachęt dla pracodawców w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami. Postulaty te wykraczają poza zakres omawianego instrumentu, jednak także zasługują na uwagę, ponieważ mogą mieć znaczący wpływ na końcową efektywność instrumentu w przypadku jego wdrożenia go.

Większość osób uczestniczących w warsztatach wyrażała zadowolenie z propozycji zmian oraz nadzieję na ich szybkie wdrożenie w proponowanym kształcie z towarzyszącymi zmianami otoczenia prawnego uwzględnionego w poniższych uwagach.

### **2.2.2. Zgłoszone uwagi**

#### **Uwagi zgłoszone w grupie osób z niepełnosprawnościami w konsultacjach on-line:**

1. Uczestnicy konsultacji zgłosili uwagę, że w opisie instrumentu powinny być uwzględnione informacje dotyczące wpływu wprowadzenia „Kompensacji i dostępu” na zasady pobierania renty rodzinnej.
2. Zgłoszono uwagę, dotyczącą uzupełnienia opisu instrumentu „Kompensacji i dostępu” o informację na temat braku wpływu na obowiązywanie pozostałych przepisów prawnych regulujących przyznawanie i realizację prawa do renty socjalnej.
3. Postulowano, że potrzebna jest zmiana terminologii dotyczącej osób z niepełnosprawnościami w kontekście rynku pracy, która jest obecnie używana przez ZUS i PFRON, chodzi o określenia „niezdolny do pracy”, „częściowo niezdolny do pracy”.
4. Osoba z niepełnosprawnością słuchu i mowy zwróciła uwagę na uwzględnienie

specyfiki niepełnosprawności osób głuchych we wspieraniu podejmowania przez nich aktywności zawodowej. Dużym wyzwaniem jest wypełnienie skomplikowanego wniosku o dofinansowanie tłumacza języka migowego, który wspierałby ich w kontakcie z pracodawcą w ramach dofinansowań PFRON – postulowany był szerszy dostęp do usług tłumacza, oraz zwiększenie dostępności procedury wnioskowania o jego dofinansowanie w ramach PFRON.

5. Uczestnicy konsultacji zwracali uwagę na potrzebę finansowania kosztów poniesionych przy wspieraniu procesu podnoszenia kwalifikacji przez osoby zatrudnione.
6. Wśród uczestników konsultacji pojawiły się głosy postulujące przyjęcie ustawy o asystencji osobistej.
7. Jeden z uczestników konsultacji zwrócił uwagę, na potrzebę finansowania usług asystenckich w zatrudnieniu. Uwaga nie miała odniesienia do art. 26 Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2023, poz. 100), w którym przewiduje się zwrot kosztów pracownika pomagającego osobie z niepełnosprawnościami w pracy.
8. Wśród uczestników konsultacji pojawiały się głosy, że należy założyć przeprowadzenie szerokiej kampanii informacyjnej na temat wprowadzanych zmian.

**Uwagi zgłaszane w grupie osób z niepełnosprawnościami i pracodawców na konsultacjach stacjonarnych:**

9. Do proponowanego instrumentu należy dodać likwidację „pułapki orzeczniczej ZUS”. Aktywność zawodowa nie może być powodem nieprzyznania lub odebrania prawa do renty (zarówno renty z tytułu niezdolności do pracy, jak i renty socjalnej) w sytuacji gdy stan zdrowia osoby i przyczyna niepełnosprawności pozostają bez zmian.
10. Rozwiązania powinny być połączone z wprowadzeniem ulg, także dla pracodawców, aby efekt likwidacji „pułapki rentowej i świadczeniowej” spowodował bezpośrednie i szybsze efekty dla osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Nawet jeśli nie występują we wprowadzaniu tych działań relację przyczynowo-skutkowe, to działa



efekt synergii – potęgowania efektywności działań, które wprowadzane są łącznie. Preferencje powinny obejmować ulgi podatkowe lub ulgi w postaci obniżonych składek ZUS dla podejmujących pracę osób z niepełnosprawnościami i jednocześnie pracodawców rekrutujących przedstawicieli tej grupy. Można wówczas oczekiwać efektu w postaci większej aktywności i motywacji osób z niepełnosprawnościami do podejmowania zatrudnienia i przychylności pracodawców do zatrudniania osób tej grupy.

### **2.2.3. Odniesienie do zgłoszonych uwag**

Ad 1-2. Uwagi rekomendowane do przyjęcia.

Ad 3. Poza zakresem instrumentu.

Ad 4. Częściowo poza zakresem instrumentu – możliwe do realizacji na dalszych etapach regulacji dofinansowań. W odniesieniu do dostępności procesu wnioskowania rekomenduje się wyraźne podkreślenie tego w opracowaniu instrumentu.

Ad 5. Częściowo poza zakresem instrumentu – możliwe do realizacji na dalszych etapach regulacji dofinansowań, częściowo już realizowane w formie dofinansowań kierowanych do pracodawców.

Ad 6 i 7. Poza zakresem instrumentu, nie dotyczy usług asystenckich.

Ad 8. Rekomendacja do uwzględnienia na dalszych etapach wdrażania instrumentu.

Ad 9. Poza zakresem instrumentu. Stanowi jednak cenną uwagę dotyczącą dalszych kierunków zmian prawnych.

Ad 10. Częściowo poza zakresem instrumentu. Rekomendowane jest wdrożenie rozwiązań poddanych pilotażowi przez POPON, które stanowią zachęty dla pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami i utrzymywania ich w zatrudnieniu.

### **2.3.4. Wyniki ankiety**

Próba w badaniu ankietowym dotyczącym instrumentu „Kompensacja i dostęp” wynosiła 52 osoby. Respondentom zadano pytanie: „Czy Twoim zdaniem przygotowane rozwiązanie (likwidacja pułapki rentowej oraz świadczeniowej) poprawi sytuację osób

z niepełnosprawnościami?” Ponad 83% pozytywnie odniosło się do tego stwierdzenia. Około 15% osób uczestniczących w badaniu nie ma zdania na ten temat. Jedna osoba (tj. 1,89%) uważa, że wprowadzenie tego rozwiązania nie poprawi sytuacji osób z niepełnosprawnościami.

W odpowiedzi na kolejne pytanie: „Czy twoim zdaniem usunięcie «pułapki rentowej» (możliwość swobodnego zarobkowania i jednoczesnego pobierania renty) spowoduje, że więcej osób podejmie zatrudnienie?” ponad 75% respondentów zgodziło się z tym stwierdzeniem. Zaprzeczyło mu ponad 5% osób wypełniających ankietę, a jedna osoba (1,89%) wskazała, że w tym kontekście ważne są inne czynniki, co umotywowano własnym brakiem prawa do renty socjalnej. Ponad 15% respondentów uznało, że likwidacja pułapki rentowej nie będzie miała znaczenia dla perspektyw większego zatrudnienia osób z niepełnosprawnością.

W odpowiedzi na pytanie 3: „Czy uważasz, że pracujące osoby z niepełnosprawnościami powinny móc korzystać ze środków na likwidację barier architektonicznych w komunikowaniu się i technicznych tak, jak osoby niepracujące?” zdecydowana większość respondentów (prawie 87%) odpowiedziała twierdząco. Nie zgodziły się z tym 3 osoby (5,66%), a 4 (7,55%) osoby nie miały na ten temat zdania.

Ponad połowa respondentów (50,94%) oceniła instrument „Kompetencja i dostęp” bardzo dobrze (skala 1-5, gdzie 1 to najniższa ocena, a 5 najwyższa). Więcej niż jedna trzecia (35,85%) ankietowanych uznała zaproponowane rozwiązania jako dobre, a mniej niż 10% oceniło je na średnim poziomie (9,43%). Dwie osoby zaznaczyły najniższą ocenę. Średnia ocen instrumentu wśród badanych wyniosła 4,3.

### **2.3. Bon na start**

Instrument „Bon na start” przeznaczony jest dla wszystkich osób z niepełnosprawnościami wchodzących lub powracających na rynek pracy. Uprawniona osoba decyduje w całości o wydatkowaniu świadczenia. Wysokość świadczenia to 120 % w wynagrodzenia minimalnego, rewaloryzowana corocznie (obecnie w kwocie 4 320zł). Zakładane jest rozłożenie wypłat w ratach (15% tj. 648 zł po zatrudnieniu, 30% tj. 1 296 zł po utrzymaniu

zatrudnienia przez okres 3 miesięcy, 55% tj. 2.376 zł po utrzymaniu zatrudnienia przez okres 9 miesięcy). Ograniczenia instrumentu zakładają, że Bon może być udzielony osobie z niepełnosprawnościami podejmującej zatrudnienie na umowę o pracę w wymiarze co najmniej ½ etatu, przy pozostawaniu bez pracy przez okres co najmniej 3 miesięcy. Przerwa w zatrudnieniu w trakcie pobierania Bonu nie może być dłuższa niż 31 dni. Możliwość ponownego ubiegania się o Bon zachodzi po upływie 3 lat.

### **2.3.1. Podsumowanie opinii o instrumencie**

Ocena „Bonu na start” jako propozycji adresowanej do rozpoczynających i ponawiających zatrudnienie spotkała się z jednoznacznie pozytywnym przyjęciem. Pojawiły się także szczegółowe uwagi oraz różnice zdań co do rozstrzygnięć zastosowanych w modelu instrumentu.

Podział środków na trzy części wzbudził różne opinie. Podano kilka alternatywnych rozwiązań, z których na czoło wysuwa się wniosek o zbyt niskiej wysokości pierwszej transzy. Konkretnie propozycje uczestników zostały omówione w poszczególnych uwagach. Podobnie odnoszono się do całkowitej kwoty Bonu, która w opinii części osób jest zbyt niska, a także niezrozumiałego ograniczenia do 14 dni od momentu podjęcia zatrudnienia na zgłoszenie się do skorzystania z Bonu, które w opinii większości powinno zostać znacznie wydłużone, a nawet pozostać możliwe przez cały okres trwania wsparcia – czyli przez dziewięć miesięcy.

Uczestnicy konsultacji społecznych wskazali, że instrument powinien być dostępny dla wszystkich osób z niepełnosprawnościami wchodzących lub powracających na rynek pracy, pracujących w dowolnej formie, a nie tylko dla będących zatrudnianymi na podstawie umowy o pracę. Wprowadzenie tej modyfikacji zwiększy zasięg działania i nie będzie tworzyć ograniczeń i podziałów w środowisku osób z niepełnosprawnościami. Należałoby także równolegle objąć wsparciem pracodawców (np. ulgami podatkowymi, dofinansowaniem miejsca pracy), którzy zdecydowaliby się zatrudnić osobę z niepełnosprawnościami. W opinii uczestników konsultacji wprowadzenie instrumentu „Bon na start” w powiązaniu z zachętami dla pracodawców pozwoliłoby na wzmocnienie osób z niepełnosprawnościami w znalezieniu pracy i danie jeszcze lepszej podstawy dla obu stron na rozpoczęcie współpracy i uzyskanie zatrudnienia w dłuższej perspektywie czasowej. Tak zmodyfikowany

instrument stwarza większą szansę aktywizacji zawodowej wszystkich grup osób z niepełnosprawnościami.

Ponadto zwracano uwagę, że „Bon na start” może przynieść inne korzyści, czasami prozaiczne, które dla wielu osób, w tym z mniejszych miejscowości są niedostępne lub ograniczone z powodów finansowych. Dzięki tym środkom osoby będą bardziej zmotywowane do podjęcia i utrzymania zatrudnienia przeznaczając je na przykład na koszty transportowe albo do zdobycia nowych umiejętności i zwiększenia swoich kwalifikacji.

Podsumowując, do „Bonu na start” zgłoszono propozycje modyfikacji, które mogą zwiększyć jego efektywność, ale wymagają one eksperckiej oceny oraz decyzji o tym, czy i jakie zmiany należy wprowadzić do instrumentu. Ponad to należy stwierdzić, że proponowany instrument w ocenie osób konsultujących ma wysoki potencjał wdrożeniowy i może stanowić ważne narzędzie wsparcia w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami.

### **2.3.2. Zgłoszone uwagi**

#### **Uwagi zgłoszone w czasie konsultacji on-line**

##### **W grupie przedstawicieli NGO:**

1. Postulowano o to, by osoby, które przebywają na płatnym stażu przed podjęciem zatrudnienia, mogły korzystać z bonu. Staż nie powinien być wliczany do okresu zatrudnienia i rozumiany jako praca przed skorzystaniem z instrumentu.

##### **W grupie przedstawicieli otoczenia osób z niepełnosprawnościami:**

2. Zauważono, że instrument powinien być kierowany do osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, nawet tych, które wymagają wsparcia podczas wykonywania pracy (np. przez zatrudnienie pracownika pomocniczego).
3. Zgłoszono propozycję, aby instrument realizowany był przez NGO, a nie PUP. Wskazano, że PUP często nie są przygotowane do przyjmowania osób z niepełnosprawnościami. Personel tych instytucji nadal dość powszechnie uznaje, że osób z niepełnosprawnościami, które mają zapis w orzeczeniach o „niezdolności do pracy” nie mogą pracować, zatem nie są w stanie im pomóc w wejściu na rynek

pracy.

**W grupie osób z niepełnosprawnościami:**

4. Zwrócono uwagę na to, że osoby pobierające rentę socjalną powinny także mieć możliwość skorzystania z „Bonu na start”.
5. Zgłoszono uwagę, że osoba mająca umowę na 1 miesiąc nie powinna mieć możliwości skorzystania z „Bonu na start”.
6. Wskazano, że konieczne jest jak najszersze informowanie osób z niepełnosprawnościami o „Bonie na start”.
7. Wyrażono obawy o możliwości zaistnienia problemów z komunikacją z PUP, a jego pracownicy mogą być nieodpowiednio przygotowani do wsparcia osób z niepełnosprawnościami w zakresie obsługi klienta ze specjalnymi potrzebami wynikającymi z niepełnosprawności.
8. Zwracano uwagę na zasadność uzupełnienia w procedurach informacji na temat sytuacji, w której osoba z niepełnosprawnościami podczas pobierania Bonu utraci pracę i nie wróci na rynek pracy przez kolejne 31 dni. Niezbędne jest doprecyzowanie, czy w związku z tą sytuacją osoba ta jest zobowiązana do zwrotu uzyskanych do tego momentu środków w ramach Bonu.
9. Zwrócono uwagę, że nie poruszono kwestii zwolnienia lekarskiego i jak w takich okolicznościach wygląda sytuacja osoby pobierającej Bon.

**Uwagi zgłoszone przez przedstawicieli pracodawców:**

10. Zgłoszono postulat wydłużenia okresu pozostawania bez pracy przed pobieraniem Bonu z 3 na minimum 6 miesięcy.

**Uwagi zgłoszone w czasie konsultacji stacjonarnych przez przedstawicieli różnych grup interesariuszy:**

11. Zgłoszono uwagę, że termin na zgłoszenie się do Bonu należy wydłużyć — okres 14 dni od daty zatrudnienia jest stanowczo za krótki. Czas na złożenie wniosku o „Bon na start” powinien być wydłużony na cały okres jego trwania, to jest pierwszych

9 miesięcy pracy.

12. Transze otrzymywane przez osoby z niepełnosprawnościami w trakcie funkcjonowania „Bonu na start” powinny mieć inne wartości niż zaproponowane w modelu. Propozycje dotyczyły:
  - a) większej kwoty w pierwszej transzy, kosztem pozostałych,
  - b) podniesienie pierwszej wpłaty do co najmniej 20%, przy pozostawieniu ostatniej na poziomie proponowanym lub 50%,
  - c) równego podziału całej sumy w proponowanym okresie – stałego, comiesięcznego dodatku premiującego utrzymanie zatrudnienia,
  - d) wypłaty wsparcia, która powinna następować w dwóch równych transzach – po trzecim i szóstym miesiącu od podjęcia zatrudnienia,
  - e) wypłacania Bonu w całości, na przykład po pierwszym, drugim lub maksymalnie po trzecim miesiącu pracy.
13. Każda osoba z niepełnosprawnościami powinna mieć prawo do skorzystania z „Bonu na start” bez względu na to czy świadczy pracę na podstawie umowy o pracę, zlecenia czy w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, na tzw. samozatrudnieniu.
14. Minimalnym warunkiem skorzystania z Bonu może być określona wysokość składek ZUS odprowadzana od umowy, a nie ½ etatu na umowie o pracę.
15. Premiowanie osób z niepełnosprawnościami powinno być połączone z premiowaniem pracodawców zatrudniających te osoby. Efektywność w aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami z tytułu „Bonu na start” zwiększy się przy równoległym wsparciu pracodawców.
16. Całkowita kwota Bonu jest zbyt niska — powinna być większa, by na przykład umożliwić zatrudnienie się osoby z niepełnosprawnością poza miejscem zamieszkania, bądź służyć na pokrycie kosztów własnych związanych z dojazdem.

### **2.3.3. Odniesienie do zgłoszonych uwag**

Ad 1. Uwaga rekomendowana do uwzględnienia w opracowywaniu zmian prawnych dla instrumentu w przypadku decyzji o jego wdrożeniu. Rekomenduje się dodanie informacji o tym, że płaćny staż nie jest wliczany do czasu pozostawania w zatrudnieniu przed pobieraniem „Bonu na start”.

Ad 2. Uwaga bezprzedmiotowa. Instrument jest już kierowany do osób z niepełnosprawnościami – bez względu na stopień i rodzaj niepełnosprawności. Przy czym w sytuacji ograniczonych środków finansowych realizator w pierwszej kolejności przyznaje środki osobom z orzeczonym stopniem znacznym.

Ad 3. Uwaga rekomendowana do uwzględnienia. Rekomenduje się, by w opisie instrumentu ująć informację, że PUP powinny zostać przygotowane w zakresie czytania i rozumienia orzeczeń o niepełnosprawności.

Ad 4. Uwaga bezprzedmiotowa. Instrument jest już kierowany do osób z niepełnosprawnościami bez względu na stopień i rodzaj niepełnosprawności oraz pobierane świadczenia.

Ad 5. Uwaga rekomendowana do uwzględnienia. Założeniem instrumentu jest nie tylko rozpoczęcie, ale także utrzymanie zatrudnienia, a 2 transza Bonu wypłacana jest po 3 miesiącach utrzymania zatrudnienia, stąd rekomenduje się utrzymać założenie, że umowa, która pozwala ubiegać się o Bon musi być zawarta na co najmniej 3 miesiące.

Ad 6. Uwaga bezprzedmiotowa. W opisie instrumentu wskazano, że ważnym elementem realizacji instrumentu jest przeprowadzenie szerokiej akcji informacyjnej do potencjalnych odbiorców instrumentu.

Ad 7. Uwaga odrzucona. PUP są podmiotami, które mają doświadczenie w realizacji podobnych instrumentów rynku pracy, a ich rozbudowana struktura i skala ich działania w całej Polsce pozwala na zapewnienie modelu wdrożeniowego jak najbliższej obywateli.

Ad 8. Uwaga rekomendowana do uwzględnienia. Rekomenduje się dodanie do opisu instrumentu informacji o tym, że osoba z niepełnosprawnościami nie zwraca wypłaconych

środków w ramach bonu w związku z utratą pracy. Brak takiej informacji mógłby być zniechęcający dla osób z niepełnosprawnościami do wnioskowania o instrument.

Ad 9. Uwaga rekomendowana do uwzględnienia. Biorąc pod uwagę częsty charakter sytuacji opisanej przez osobę zgłaszającą uwagę na rynku pracy rekomenduje się uwzględnić tę kwestię w opisie instrumentu.

Ad 10. Uwaga rekomendowana do uwzględnienia. Rekomenduje się wydłużenie okresu pozostawania bez pracy do 6-ciu miesięcy.

Ad 11. Uwaga rekomendowana do uwzględnienia.

Ad 12. Uwagi dotyczą zmian w instrumencie, które nie były poddane pilotażowi. Ewentualne zmiany w modelu udzielania transz zostaną wzięte pod uwagę w przypadku decyzji o jego wdrożeniu.

Ad 13. Kwestia, na którą zwrócono uwagę, jest bardzo ważna, jednak grupą docelową instrumentów wsparcia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy, za którą odpowiadał PZG były osoby pozostające w zatrudnieniu. Instrumenty wspierające osoby z niepełnosprawnościami w podejmowaniu działalności gospodarczej były przedmiotem pilotażu CPT. Niemniej uwaga o równym traktowaniu i przysługiwania praw osobom z niepełnosprawnościami czy to pozostającym w zatrudnieniu, czy samozatrudnieniu jest słuszna i powinna być uwzględniona w szczegółowym opracowaniu instrumentu w przypadku wyboru „Bonu na start” do wdrożenia do systemu prawa.

Ad 14. Uwaga zostanie uwzględniona i wzięta pod rozwagę w opracowaniu zmian prawnych w przypadku decyzji o wdrożeniu instrumentu.

Ad 15. Uwaga pozostaje poza zasięgiem zakresu zmian, jakie są propozycją instrumentu.

Należy podkreślić, że rozwiązania w postaci zachęt do zatrudniania i utrzymywania w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami kierowanymi do pracodawców zajmował się POPON.

Ad 16. Uwaga jest słuszna, jednak wymaga zmiany kalkulacji kosztów wdrożenia instrumentu. Może być przyjęta pod rozwagę w przypadku wyboru instrumentu do



wdrożenia do systemu prawa.

#### **2.3.4. Wyniki ankiety**

Próba badania ankietowego wyniosła 62 osoby. Pierwsze pytanie zadane respondentom brzmiało „Czy Twoim zdaniem proponowane rozwiązanie zachęci niepracujące osoby z niepełnosprawnościami do podjęcia i utrzymania zatrudnienia?”. Wyniki pokazują, że 76% respondentów uznało, że omawiany instrument zachęci niepracujące osoby z niepełnosprawnościami do podjęcia i utrzymania zatrudnienia, 3% było przeciwnego zdania, a 21% nie miało zdania w tym temacie.

W odniesieniu pytania „Czy Twoim zdaniem proponowana kwota bonu jest wystarczająca?” 81% ankietowanych uznało proponowaną kwotę za odpowiednią, a 19% za zbyt niską. Respondentom uświadomiono, że kwota bonu wynosi ok. 4 320 zł dla 2023 r., przekazywana będzie w ratach, pierwsza po rozpoczęciu zatrudnienia, druga po przepracowaniu 3 miesięcy i trzecia po przepracowaniu 9-ciu miesięcy.

Odpowiedzi na pytanie o ogólną ocenę instrumentu (w skali od 1-5, gdzie 1 jest najgorszą oceną, a 5 najlepszą) pokazały, że ocena w większości przypadków była dobra lub bardzo dobra – oceny takie łącznie przyznało 86%. 8% ankietowanych przyznało ocenę 3. 3% ocenę 2 i 3% ocenę najniższą – 1.

#### **2.4. Moje dostępne miejsce pracy**

Instrument „Moje dostępne miejsce pracy” polega na dofinansowaniu dostosowania miejsca pracy osoby z niepełnosprawnościami do jej indywidualnych potrzeb poprzez dofinansowanie zakupu sprzętu, urządzeń i oprogramowania, technologii asystujących i kompensacyjnych w celu indywidualnego wyposażenia stanowiska pracy. Wsparcie dotyczy bezpośrednio osoby z niepełnosprawnością, której zakupiony sprzęt/urządzenia stają się własnością. Rozwiązanie zapewnia indywidualne dopasowanie do potrzeb osoby z niepełnosprawnością. Uprawniona osoba proponuje rozwiązanie, a eksperci opiniują zasadność wydatkowania świadczenia. Kryterium dostępu dla osób z niepełnosprawnością w skorzystania z instrumentu jest zatrudnienie na umowę o pracę w wymiarze co najmniej ½ etatu przy udokumentowaniu dalszego okresu zatrudnienia na okres nie mniejszy niż

9 miesięcy. Wysokość świadczenia to 100 % wynagrodzenia minimalnego, rewaloryzowane corocznie (obecnie to kwota 3 600 zł). Przewiduje się w uzasadnionych przypadkach możliwość trzykrotnego zwiększenia kwoty dofinansowania – do 10 800 zł (trzykrotnej wysokości wynagrodzenia minimalnego). Możliwość ponownego ubiegania się o dofinansowanie zachodzi po upływie 3 lat. Wyjątek stanowią sytuacje, gdy sfinansowany sprzęt uległ udokumentowanemu zniszczeniu lub kradzieży niezawinionym przez użytkownika. Jednocześnie w okresie 3 lat od daty podpisania umowy, osoba z niepełnosprawnościami może wnioskować o dofinansowanie innego sprzętu, przy czym łączna kwota udzielonych w okresie 3 lat dofinansowań nie może przekroczyć trzykrotności kwoty podstawowej.

#### **2.4.1. Podsumowanie opinii o instrumencie**

Narzędzie zyskało przychylność, gdyż – w ocenie uczestników konsultacji – bezpośrednio wpłynie na wyrównanie szans osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Może też pozytywnie budować relacje z pracodawcą. To wsparcie może być postrzegane przez pracodawców jako działanie równoległe w zakresie wyposażenia stanowiska i przez to może być bardzo dobrze odbierane.

Instrument oceniono również pozytywnie, jako korzystną inicjatywę w zakresie poprawy standardu pracy, wzmocnienia umiejętności zawodowych lub możliwości efektywniejszego wykonywania zadań przez pracownika z niepełnosprawnością, który sam wskazuje niezbędny mu sprzęt.

Zwrócono również uwagę na newralgiczne punkty instrumentu:

1. Ograniczenie wsparcia do osób z niepełnosprawnościami aktywnych zawodowo tylko na podstawie umowy o pracę. W opinii uczestników każda osoba z niepełnosprawnościami powinna mieć możliwość skorzystania z tej formy wsparcia bez względu to, na jakiej podstawie pracuje (umowa o pracę, zlecenie, dzieło, działalność gospodarcza).
2. Rola ekspertów, którzy mają opiniować poszczególne wnioski, wymaga dużej i często bardzo specjalistycznej wiedzy o niepełnosprawnościach. Dlatego

zaangażowani powinni być tylko eksperci posiadający odpowiednie przygotowanie merytoryczne i doświadczenie życiowe pozwalające na obiektywną ocenę wniosków.

3. W zdaniem wielu uczestników spotkań konsultacyjnych kwota bazowa (podstawowa) jest zbyt mała do przeprowadzenia efektywnego wsparcia. Nie pojawiły się jednak konkretne propozycje kwot.

Doceniona została natomiast łatwość wnioskowania. Podawano, że w instrumentach funkcjonujących już na rynku pracy, dokumentacja jaką trzeba wypełnić, by otrzymać środki finansowe, jest z każdym rokiem coraz bardziej skomplikowana. Ma to bardzo istotne znaczenie, gdyż część osób ubiegających się o wsparcie rezygnuje już na poziomie przygotowania niezbędnych dokumentów, uznając je za zbyt skomplikowane. Stąd pomysł dodatkowego doradztwa eksperckiego na etapie wnioskowania i wyboru sprzętu do dofinansowania, który narodził się na jednym ze spotkań konsultacyjnych.

Pozytywnie oceniano sposób przygotowania narzędzia. W szczególności fakt, że nowy instrument pozwala na zindywidualizowanie potrzeb pracownika i wyposażenie go w odpowiedni sprzęt. To zaś może pośrednio wpłynąć na uzyskanie przez niego w przyszłości nowych umiejętności. Instrument „Moje dostępne miejsce pracy” daje możliwości inwestowania w swoje miejsce pracy, gdzie właścicielem inwestycji jest osoba z niepełnosprawnościami, a nie pracodawca, co daje większą swobodę przy ewentualnej zmianie pracy bądź uzyskaniu dodatkowej.

Podsumowując, do narzędzia „Moje dostępne miejsce pracy” zgłoszono propozycje modyfikacji, które wymagają eksperckiej oceny ze strony realizatora oraz decyzji o tym, czy i jakie zmiany oraz w jakiej postaci należy wprowadzić do instrumentu.

#### **2.4.2. Zgłoszone uwagi**

**W konsultacjach stacjonarnych przez przedstawicieli osób z niepełnosprawnościami, pracodawców i otoczenia instytucjonalnego osób z niepełnosprawnościami.**

1. Warunek 9 miesięcy pracy należy skrócić do 6 miesięcy. W sytuacji pozostawienia tego dłuższego okresu należy uwzględnić wcześniejszy staż zatrudnienia jako rękojmię utrzymania miejsca pracy.

2. Kwota dofinansowania jest zbyt mała. Należy podnieść kwotę zasadniczą świadczenia (powyżej 100% wynagrodzenia podstawowego), gdyż w proponowanej wysokości nie będzie ona wystarczająca do zakupu potrzebnego sprzętu i uzyskania przez to trwałej pracy przez osoby z niepełnosprawnościami.
3. Instrument powinien być kierowany do wszystkich osób z niepełnosprawnościami, które są aktywne zawodowo. Każda osoba posiadająca orzeczenie o niepełnosprawności powinna mieć prawo skorzystania z instrumentu „Moje dostępne miejsce pracy” bez względu na to, czy pracuje na podstawie umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej, czy prowadzi indywidualną działalność gospodarczą.
4. Równoległa korzyść finansowa dla pracodawcy wzmocni możliwości utrzymania miejsca pracy przez osoby z niepełnosprawnościami.
5. Zalecano wzmocnienie oddziaływania instrumentu przez stworzenie dodatkowej usługi eksperckiej umożliwiającej wsparcie merytoryczne w przypadku wątpliwości, czy problemów z przygotowaniem wniosku i wyboru sprzętu do dofinansowania.
6. System oceny wniosków przez ekspertów powinien podlegać jednolitym zasadom. Ocena eksperta opiniującego czy klasyfikującego każdy pojedynczy wniosek powinna być niezależna, obiektywna i transparentna.

#### **W konsultacjach on-line:**

7. Zwiększenie kwoty dofinansowania do sprzętu zarówno na poziomie podstawowym – do 5000 zł, jak i w sytuacjach szczególnych – nie wskazano limitu.
8. Konieczność częstszej aktualizacji przykładowej listy sprzętów do dofinansowania. Uczestnicy wskazali: cyt. „Jeżeli lista będzie realizowana na bieżąco, to ok. Wiadomo, że technologia się rozwija bardzo szybko w tej chwili i trudno tak naprawdę nad tym, za tym nadążyć. No i też trudno przewidzieć dzisiaj, czy lepiej uzupełnić o więcej większą liczbę sprzętów tę listę, czy bardziej elastyczność mi się wydaje, żeby to było takie pro-ludzkie”.

9. Zapewnienie dostępności architektonicznej i komunikacyjno-cyfrowej każdego PCPR oraz innych instytucji wspierających osoby z niepełnosprawnościami.
10. Zwrócono uwagę na konieczność obowiązkowych cyklicznych szkoleń dla pracowników PCPR na temat funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami, w tym z udziałem przedstawicieli różnych niepełnosprawności.
11. Zwrócono uwagę, że warunki dotyczące wymogów na stanowisko eksperta powinny ulec modyfikacji. Zdaniem uczestnika konsultacji wymagane doświadczenie dla ekspertów zewnętrznych oceniających merytorycznie wnioski o dofinansowanie powinno zostać skrócone do 3 lat.
12. Kilko uczestników konsultacji zwracało uwagę, na konieczność uproszczenia procedur i dokumentacji związanej z dofinansowaniem sprzętu. Szczególnie dotyczy to sytuacji osób z niepełnosprawnością słuchu, które mają trudności z językiem polskim.
13. Konieczność jak najszybszego wdrożenia instrumentu jako rozwiązania systemowego.
14. Przeprowadzenie szerokiej kampanii informacyjnej na temat wprowadzanych zmian.

#### **2.4.3. Odniesienie do zgłoszonych uwag**

- Ad 1. Uwaga rekomendowana do uwzględnienia w opracowywaniu zmian prawnych dla instrumentu w przypadku decyzji o jego wdrożeniu.
- Ad 2. Uwaga wymaga ponownej kalkulacji i analizy kosztów wdrożenia instrumentu. Może być wzięta pod rozwagę w przypadku decyzji o wdrożeniu instrumentu i opracowaniu szczegółowych regulacji prawnych.
- Ad 3. Uwaga rekomendowana do uwzględnienia w opracowywaniu zmian prawnych dla instrumentu w przypadku decyzji o jego wdrożeniu.
- Ad 4. Uwaga wykracza poza zakres instrumentu. Rozwiązaniami dotyczącymi zachęt dla pracodawców zatrudniania i utrzymania w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami zajmował się POPON.
- Ad 5. Uwaga wymaga dalszych analiz w odniesieniu do dostępności ekspertów z dziedziny

technologii i sprzętu o funkcjonalności kompensacyjnej.

Ad 6. Uwaga rekomendowana do uwzględnienia w opracowywaniu zmian prawnych dla instrumentu w przypadku decyzji o jego wdrożeniu. Wymaga szczegółowego opracowania zasad i kryteriów oceny wniosków.

Ad 7. Uwaga rekomendowana do uwzględnienia w opracowywaniu zmian prawnych dla instrumentu w przypadku decyzji o jego wdrożeniu.

Ad 8. Uwaga rekomendowana do uwzględnienia w opracowywaniu zmian prawnych dla instrumentu w przypadku decyzji o jego wdrożeniu.

Ad 9. Uwaga wykracza poza zakres zmian, którego dotyczy instrument. Wejście w życie ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (Dz. U. z 2022 r. poz. 2240) ureguluje kwestię zapewnienia dostępności dla osób z niepełnosprawnościami w instytucjach użyteczności publicznej.

Ad 10. Uwaga rekomendowana do uwzględnienia w opracowywaniu zmian prawnych dla instrumentu w przypadku decyzji o jego wdrożeniu.

Ad 11. Rekomendacja wymaga dalszych analiz. Jej uzasadnieniem jest mała liczba ekspertów znających się na tematyce sprzętów i dostępności.

Ad 12. Uwaga rekomendowana do uwzględnienia w opracowywaniu zmian prawnych dla instrumentu w przypadku decyzji o jego wdrożeniu.

Ad 13. Rekomendacja uzależniona od zapisów fiszki projektu oraz uwarunkowań społeczno-politycznych.

Ad 14. Rekomendacja do uwzględnienia zgodnie z mapą wdrażania instrumentu.

#### **2.4.4. Wyniki ankiety**

Wielkość próby badania ankietowego wyniosła 48 osób. Pierwsze pytanie zadane respondentom brzmiało: „Czy Twoim zdaniem proponowane rozwiązanie pozwoli pracującym osobom z niepełnosprawnościami poprawić swoją sytuację na rynku pracy?”. 85,42% respondentów (41 osób) zgodziło się z tym twierdzeniem. Jedynie 4 osoby (8,33% głosów) zadeklarowały niewiedzę w tym zakresie, a 3 osoby (6,25%) stwierdziły, że

instrument nie wpływa na poprawę tej sytuacji.

Drugie pytanie: „Czy Twoim zdaniem proponowana kwota dofinansowania do zakupu sprzętu jest wystarczająca? (uświadomiono badanych, że dla roku 2023 wynosiła ona około 3 600 zł) uzyskało więcej negatywnych odpowiedzi. Proponowana kwota dofinansowania do zakupu sprzętu dla większości badanych jest zdecydowanie za mała (29 osób, ponad 60%). Za odpowiednią uznało ją 37,5% osób badanych (18 osób), 1 osoba (2%) stwierdziła, że kwota 3500 zł dofinansowania jest zdecydowanie za duża.

Ogólna ocena przygotowanej propozycji wśród badanych przyznawana w pięciostopniowej skali (gdzie 1 jest najgorszą a 5 najlepszą oceną) wypadła bardzo dobrze (45,83%) oraz dobrze (33,33%). Znalazły się osoby, które wystawiły jej średnią ocenę 16,67%, a także jedna (4,17%), która wystawiła najniższą ocenę.

## **2.5. Centrum Komunikacji**

Instrument „Centrum Komunikacji” ma na celu zapewnienie dostępności komunikacyjnej dla osób posługujących się polskim językiem migowym w obszarze pracy, zdrowia oraz innych spraw związanych z codzienną egzystencją. Założeniem jest dostępność w trybie 7 dni w tygodniu, 24 godziny na dobę. W ramach Centrum świadczone mają być następujące usługi:

1. Usługa tłumacza polskiego języka migowego – online do 30 minut;
2. Usługa transkrypcji mowy – online do 30 minut;
3. Usługa tłumacza polskiego języka migowego – online od 30 minut do 4 godzin, (usługa zamawiana, maksymalny limit to 8 godzin miesięcznie dla osoby);
4. Usługa tłumacza stacjonarnego (usługa zamawiana);
5. Usługa tłumaczenia dokumentów (usługa zamawiana);
6. Usługa POMOC – usługa do użycia tylko w nagłych wypadkach.

Warunkiem zasadniczym działania instrumentu jest dostęp do stabilnego łącza sieci internetowej, komputera (laptopa) lub telefonu komórkowego, założenie i posiadanie

aktywnego konta w Systemie Centrum Komunikacji.

### **2.5.1 Podsumowanie opinii o instrumencie**

Instrument jest kompleksowym i oczekiwanym narzędziem wsparcia. Szczególnie podkreślali to osoby reprezentujące środowisko osób głuchych, niedosłyszających i z zaburzeniami mowy. Zmiana ma charakter rewolucyjny – umożliwi ona tym osobom komunikację w polskim języku migowym praktycznie w każdym obszarze życia codziennego, w tym zawodowego. „Centrum Komunikacji” zostało wskazane jako doskonała inicjatywa wprowadzenia efektywnego i systemowego narzędzia uwzględniającego dużą ilość potrzeb środowiska osób z niepełnosprawnościami.

W konsultacjach społecznych uczestniczyło kilkadziesiąt osób z zaburzeniami głosu, słuchu i mowy. To głównie one dokonały merytorycznej oceny „Centrum Komunikacji”. Opiniami dzielili się wszyscy, w tym pracodawcy, którzy stwierdzili, że instrument powinien być niezwłocznie wprowadzony. Ich zdaniem, bez pełnego wsparcia komunikacyjnego osób głuchych nie będzie możliwa pełna aktywizacja zawodowa tych osób, a proponowane Centrum daje szansę, którą trzeba wykorzystać. Tym bardziej, że brak wiedzy o potrzebach środowiska i efektywnej komunikacji rodzą u pracodawców obawy oraz zniechęcenie do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami dotyczącymi słuchu i mowy. Poprzez „Centrum Komunikacji” ten stan powinien się zmienić.

Oceniono, że wprowadzenie tego rozwiązania wiązać się będzie ze wzrostem zatrudnienia oraz utrzymania pracy przez osoby głuche i niedosłyszające, jednakże będzie to stopniowy proces, znajdujący odzwierciedlenie w rosnącej popularności korzystania z Centrum. Tutaj pojawiły się obawy dotyczące zasobów kadrowych związanych z dostępnością tłumaczy języka migowego przy zwiększonym popycie na ten rodzaj usługi, co spowoduje konieczność stałego kształcenia tłumaczy polskiego języka migowego na potrzeby Centrum. Bardzo pozytywnie odniesiono się do możliwości korzystania z usług w trybie on-line, jednak ponownie zaznaczono, że już teraz istnieje ogromne zapotrzebowanie na usługi tłumaczy stacjonarnych czy mobilnych, aby wypełnić luki i zabezpieczyć zapotrzebowanie wynikające z codziennego funkcjonowania. Jest to jest szczególnie trudne w mniejszych



miejsowościach, odległych od miast wojewódzkich i powiatowych.

Bardzo dobrze zostały ocenione założenia dotyczące funkcjonowania Centrum.

W szczególności zakres usług i całodobowa dostępność. Natomiast część uczestników wyraziła wątpliwości związane z przepustowością połączeń i pośrednio ze związaną z tym jakością udzielonej pomocy.

Dla osiągnięcia najlepszych efektów środowisko osób głuchych i niedosłyszących nie powinno być jedyną grupą do której trafi informacja o ofercie Centrum. Zainicjowana powinna zostać kampania informacyjna do całego społeczeństwa, a pełna wiedza o zakresie usług przekazana instytucjom samorządowym, placówkom ochrony zdrowia, instytucjom pomocy i integracji społecznej, rynku pracy oraz organizacjom pozarządowym.

Konstatując, „Centrum Komunikacji” zostało bardzo wysoko ocenione. Zwrócono uwagę na kompleksowość, systemowość rozwiązania, a także na zakres i dostępność zaproponowanych usług, które całościowo uznano za rozwiązanie kluczowe w likwidacji barier komunikacyjnych.

### **2.5.2. Zgłoszone uwagi**

#### **W konsultacjach stacjonarnych:**

1. Centrum, poza udzielaniem wszechstronnej pomocy osobom głuchym, powinno pomagać organizacjom i instytucjom w aktywnym nawiązaniu współpracy oraz organizowaniu konkretnego wsparcia na rzecz tego środowiska. Centrum powinno być łącznikiem (w obu kierunkach) pomiędzy instytucjami, a osobami głuchymi.
2. Działanie Centrum powinno być poszerzone o usługi informacyjne, adresowane do innych środowisk osób z niepełnosprawnościami. „Centrum Komunikacji” świadczące wsparcie komunikacyjne jednocześnie pełniłoby rolę animatora działań na rzecz środowiska osób głuchych i nie tylko. Mogłoby pełnić rolę informacyjną i adresować przekaz do szeroko rozumianego środowiska osób z niepełnosprawnościami.

#### **W konsultacjach on-line:**

3. Usługi Centrum Komunikacji powinny być możliwe do wykorzystywania we wszystkich codziennych sprawach.
4. Rozszerzenie zakresu usług oferty proponowanej przez Centrum Komunikacji o tłumaczenia uwierzytelnione.
5. Funkcja przechowywania i udostępniania dokumentacji użytkowników w Systemie Centrum Komunikacji.
6. Poprawa interfejsu aplikacji „Centrum komunikacji” w celu poprawy widoczności obrazu.
7. Organizacja szkoleń dla urzędników i innych pracowników świadczących usługi/obsługujących klienta dotyczące obsługi tabletów i połączeń online umożliwiających tłumaczenia zdalne.
8. Zwiększenie dostępu do szkoleń z zakresu polskiego języka migowego dla tłumaczy mogących świadczyć usługi w ramach Centrum.
9. Zwiększenie liczby emitowanych programów z napisami w języku polskim.
10. Zweryfikowanie zakresu danych osobowych oraz dokumentów koniecznych do przedstawienia przez użytkownika w trakcie rejestracji do systemu.
11. Zweryfikowanie potrzeby i warunków przechowywania nagrań rejestrujących tłumaczenia.
12. Konieczność przeprowadzenia szerokiej kampanii społecznej informującej o instrumencie, promocji i reklamy aplikacji, która pokazywałaby życie osób niesłyszących.

### **2.5.3. Odniesienie do zgłoszonych uwag**

Ad 1 i 2. Uwaga wykracza poza planowany zakres instrumentu. Może być wzięta pod rozwagę w przygotowaniu ostatecznej propozycji rozwiązań prawnych w przypadku wyboru tego instrumentu do wdrożenia.

Ad 3. Uwzględnione w Modelu Centrum Komunikacji.

Ad 4. Poza zakresem instrumentu. Instrument nie ma na celu zastępowania tych tłumaczeń, które są realizowane na podstawie ustawy o języku migowym.

Ad 5. Do rozważenia na etapie wdrożenia. Do zweryfikowania w kontekście relacji prawnych dotyczących dostępu do dokumentów i danych osobowych oraz możliwości technicznych systemu.

Ad 6. Do rozważenia na etapie wdrażania.

Ad 7. Uwaga wykracza poza planowany zakres instrumentu. Do rozważenia jest wprowadzenie postulowanych rozwiązań na etapie wdrożenia w przypadku wyboru „Centrum Komunikacji/; do wejścia do systemu prawa.

Ad 8. W ramach wdrożenia instrumentu przewidziane są szkolenia dla kadry świadczącej usługi w Centrum Komunikacji.

Ad 9. Poza zakresem instrumentu.

Ad 10-11. Uwzględnione w Modelu „Centrum Komunikacji”.

#### **2.5.4. Wyniki ankiety**

Próba badania ankietowego dotyczącego instrumentu „Centrum Komunikacji” wyniosła 36 osób. Respondentom zadano pytanie: „Czy Twoim zdaniem wsparcie Centrum Komunikacji pozwoli na poprawę sytuacji osób głuchych, słabosłyszących i głuchoniewidomych na rynku pracy?”. Ponad 86,11% respondentów spodziewało się pozytywnego wpływu funkcjonowania Centrum Komunikacji na warunki życia tych grup osób. Około 11,11% osób uczestniczących w badaniu nie miało zdania na ten temat. Jedna osoba (2,78%) uważała, że wprowadzenie instrumentu nie poprawi sytuacji osób z niepełnosprawnościami.

W odpowiedzi na pytanie 2: „Czy zakres usług oferowanych przez Centrum Komunikacji (tłumaczenie online do 30 minut; tłumaczenie online od 30 minut do 4 godz.; tłumaczenie dokumentów; usługa transkrypcji mowy, POMOC w nagłych sytuacjach, tłumaczenie stacjonarne) jest wystarczający?” ponad połowa (52,78%) respondentów uznała, że jest on wystarczający. 10 badanych (27,78%) nie było w stanie tego ocenić, a 7 osób (19,44%)

odpowiedziało, że zakres oferowanych usług powinien zostać uzupełniony.

W ostatnim pytaniu o ogólną ocenę przygotowanej propozycji (w skali od 1 do 5, gdzie 1 jest najgorszą a 5 najlepszą oceną) 66,67% badanych oceniło instrument bardzo dobrze. Więcej niż 22,22% osób, które wypełniły ankietę, uznała zaproponowane rozwiązania za dobre. Po dwie osoby (5,56%) przyznały średnią i najniższą ocenę. Średnia ocena instrumentu wyniosła 4,44.

### **3. Podsumowanie konsultacji instrumentów proponowanych przez CPT**

Instrumenty będące propozycją CPT mają służyć wzmocnieniu przedsiębiorczości osób z niepełnosprawnościami. Kierowane są do osób z niepełnosprawnościami chcących założyć działalność gospodarczą lub już ją prowadzących.

Merytoryczny opis konsultowanych przez CPT instrumentów znajduje się w Broszurze informacyjnej „Opis testowanych instrumentów w programie »Włączenie wyłączonych — aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy«”, Warszawa 2023, s. 9-36. Dla każdego z instrumentów CPT przed omówieniem wyników konsultacji przytoczono skrócony zarys jego założeń.

#### **3.1. Podsumowanie ocen instrumentów CPT**

Wszystkie instrumenty, które są propozycjami CPT do wdrożenia do systemu prawa, spotkały się z przychylnym przyjęciem i pozytywnymi opiniami w grupie przedstawicieli instytucji pracujących na rzecz niepełnosprawnych jako propozycje potrzebne do wdrożenia.

W dyskusjach, które wywiązały się w trakcie warsztatów partycypacyjno-konsultacyjnych, jako najbardziej podstawowy instrument prowadzący do aktywizacji zawodowej i przedsiębiorczej osób z niepełnosprawnościami uznany był instrument „Nowa droga zawodowa – specjalistyczne doradztwo zawodowe”. Przedstawiciele PUP, którzy byli najliczniej reprezentowaną grupą na konsultacjach pozytywnie odnosili się do możliwości wdrażania specjalistycznego doradztwa zawodowego przez urzędy pracy pod warunkiem zapewnienia określonego finansowania z PFRON, wprowadzenia standardów usługi doradztwa dla osób z niepełnosprawnościami oraz odpowiednich szkoleń specjalizujących doradców w pracy z klientami o różnego typu niepełnosprawnościach, co przewidują rozwiązania wypracowane dla tego instrumentu.

Uczestnicy konsultacji oceniali także instrument „Biznes bez barier – asystent działalności gospodarczej” jako najbardziej innowacyjny wśród propozycji CPT i propozycję, która powinna znaleźć się w przepisach prawa. Zwracano przede wszystkim uwagę na duże zapotrzebowanie osób z niepełnosprawnościami na usługi asystenckie, które powinny być dostępne również w sferze prowadzenia działalności gospodarczej.

Wynik konsultacji w grupie przedstawicieli instytucji wspierających osoby z niepełnosprawnościami był pozytywny również dla instrumentu „Dostępna i elastyczna dotacja”. Jako zaletę proponowanego rozwiązania zauważano kompleksowość wsparcia i dostosowanie do indywidualnych potrzeb osób z niego korzystających przez samodzielne określanie własnych potrzeb we wniosku dotacyjnym. Rozwiązanie uznane zostało za uniwersalne z powodzeniem mogące zastąpić obecny system przyznawania dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej, który krytykowany był z uwagi na małą elastyczność i dostępność funduszy. Uznano, że połączenie różnych źródeł finansowania zdecydowanie odpowiada na potrzeby grupy docelowej. Zauważono natomiast, że niezbędne będzie opracowanie odpowiednich szczegółowych zmian prawnych potrzebnych dla zapewnienia finansowania dotacji, żeby rzeczywiście środki były dostępne cały rok.

Inkubator przedsiębiorczości również był propozycją ocenianą pozytywnie, jako potrzebna do wdrożenia i odpowiadająca na potrzeby osób z niepełnościami chcących rozpoczynać działania przedsiębiorcze. Podkreślano zwłaszcza potrzebę połączenia inkubatora przedsiębiorczości z instrumentami dotacyjnymi.

Podsumowanie opinii dla każdego z instrumentów i szczegółowe uwagi i zastrzeżenia do instrumentów wraz z ustosunkowaniem się do nich CPT, zostało przedstawione w kolejnych podrozdziałach.

### **3.2. Inkubator przedsiębiorczości dla osób z niepełnosprawnościami**

Inkubator przedsiębiorczości osób z niepełnosprawnościami zapewnia wsparcie takie jak: doradztwo, szkolenie, usługi (np. księgowość, usługi prawne, coaching biznesowy). Podstawą działania Inkubatora są ustalone standardy dostępności oraz ścieżka udzielania wsparcia w oparciu o identyfikację i diagnozę potrzeb uczestnika, organizację wsparcia w ramach „Inkubatora”, monitorowanie realizacji wsparcia uczestnika, modyfikacja rodzaju wsparcia lub udzielenia dodatkowego wsparcia. Inkubatory przedsiębiorczości dla osób z niepełnosprawnościami mogą być wdrażane w dwóch formach: jako implementacja zakładanych w instrumencie elementów struktury organizacyjnej i funkcjonalnej (animatorów przedsiębiorczości i trenerów biznesu oraz ścieżki wsparcia opartej na

indywidualnym doborze oferty i zapewnieniu specjalnych potrzeb) do istniejących inkubatorów przedsiębiorczości, a także powoływanie nowych Inkubatorów przedsiębiorczości dedykowanych osobom z niepełnosprawnościami. Koordynację Inkubatorów przedsiębiorczości powierza się PFRON jako zadanie należące do systemu wsparcia osób z niepełnosprawnościami w aktywizacji zawodowej i rehabilitacji zawodowej. PFRON finansuje działania inkubatorów i zleca ich prowadzenie uczelniom wyższym, powiatowym urządóm pracy lub Centrom Usług Społecznych oraz organizacjom pozarządowym.

### **3.2.1. Podsumowanie opinii o instrumencie**

„Inkubator przedsiębiorczości dla osób z niepełnosprawnościami” spotkał się z pozytywnym odbiorem ze strony przedstawicieli i pracowników instytucji wsparcia osób z niepełnosprawnościami. Uczestnicy konsultacji uznali ten instrument jako bardzo potrzebny dla osób z tej grupy, które mają aspiracje do bycia przedsiębiorcą – zwłaszcza jako wsparcie w pozyskiwaniu środków na otwarcie działalności gospodarczej. „Inkubator przedsiębiorczości dla osób z niepełnosprawnościami” był wymieniany przez uczestników konsultacji wśród najlepiej ocenianych propozycji do wdrożenia. Zgłoszono jednak do niego pewne uwagi i propozycje modyfikacji, które przedstawione zostały poniżej.

### **3.2.2. Zgłoszone uwagi**

1. Inkubator nie powinien być ulokowany na uczelni, to nie jest dobre miejsce, gdyż ogranicza się głównie do studiujących osób z niepełnosprawnościami. Wyrażono opinię, że realizacja inkubatorów przedsiębiorczości nie powinna ograniczać się do środowiska akademickiego. „Inkubatory przedsiębiorczości dla osób z niepełnosprawnościami” powinny być obecne w strukturze powiatów i dostępne dla wszystkich potencjalnych zainteresowanych.
2. Przedstawiciel instytucji sektora publicznego zwrócił uwagę, że określenie realizatorów usług „Inkubatora przedsiębiorczości dla osób z niepełnosprawnościami” powinno być sztywne. Wpisanie możliwości realizacji tych usług przez różne podmioty (PUP, CUS, uczelnie wyższe) może spotkać się z brakiem

faktycznych realizatorów.

3. Zauważono, że w praktyce forma zlecenia usług NGO nie zawsze się sprawdza. Organizacjom pozarządowym, mimo dobrych intencji, często brakuje potencjału wykonawczego do efektywniej realizacji zleconych zadań. Wskazano także, że odpowiedzialne za wdrożenie zadań związanych z inkubacją przedsiębiorczości mogłyby być lokalne organizacje zrzeszające przedsiębiorców.
4. Zwrócono uwagę, że najważniejsze zmiany prawne muszą zostać zawarte w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2023 r., poz. 10 z późn. zm.), Jest to kluczowe, aby możliwe było finansowanie działań w ramach instrumentu.

### **3.2.3. Odniesienie do zgłoszonych uwag**

Ad 1. Uwaga nie jest zasadna. Inkubatory akademickie funkcjonującą jako ugruntowana forma wspierania osób zainteresowanych założeniem działalności gospodarczej w środowisku części polskich uczelni. Istnieje potrzeba, aby były one w pełni dostępne dla osób z niepełnosprawnościami, nie tylko w kwestii odpowiedniej dostępności przestrzeni i technicznych udogodnień, ale też organizacji wsparcia, żeby było ono odpowiednio dostosowane do specjalnych potrzeb wynikających z niepełnosprawności. Wdrażanie inkubatorów przedsiębiorczości dla osób z niepełnosprawnościami jako modułu w istniejących inkubatorach akademickich miałyby znaczenie dla zapewnienia odpowiedniej dostępności dla tej grupy. Wdrożenie realizacji instrumentu w tej formie nie wyklucza jej realizacji w formule ogólnodostępnej. W pilotażu przetestowana została organizacja "Inkubatora przedsiębiorczości dla osób z niepełnosprawnościami" w skali ogólnopolskiej w formie hybrydowej. Tzn. poza szkoleniami i konsultacjami dostępnymi w miejscu działania Inkubatora, z powodzeniem usługi te były realizowane w sposób zdalny (w kontakcie on-line przez platformę internetową i w kontakcie telefonicznym). Umożliwiało dostęp do usług Inkubatora osobom z terenów o różnych uwarunkowaniach z różnych regionów kraju.

Ad 2. Uwaga nie jest zasadna. Określenie szerokiej możliwości wyboru podmiotów realizujących usługi „Inkubatora przedsiębiorczości dla osób z niepełnosprawnościami” jest



otwarcie drogi dla lokalnych instytucji, organizacji, których potencjału ma różny wymiar w zależności od uwarunkowań terytorialnych. Pilotaż wykazał, że zarówno podmioty posiadające sztywne struktury organizacyjne – uczelnie, jak i przykład organizacji pozarządowej funkcjonującej w sposób mniej sformalizowany – mogą z powodzeniem realizować założenia „Inkubatora przedsiębiorczości dla osób z niepełnosprawnościami”. Określenie standardów spełniania usług realizacji inkubatorów wymaga doboru podmiotów, które będą mogły efektywnie go realizować w danym uwarunkowaniu lokalnym, dlatego najbardziej odpowiedni wydaje się tryb konkursowy wyłaniania jego operatora w danym obszarze.

Ad 3. Uwaga uznana za zasadną. Potencjał organizacji pozarządowych do realizowania zadań publicznych jest bardzo zróżnicowany, dlatego tryb konkursowy jest zasadny. Organizacje zrzeszające przedsiębiorców, jako organizacje pozarządowe mogłyby realizować instrument „Inkubator przedsiębiorczości dla osób z niepełnosprawnościami”, nie ma przeszkód, by dopuścić taką formalną możliwość.

Ad 4. Uwaga jest uwzględniona. Główne obszary modyfikacji zmian prawnych koniecznych do wprowadzenia tego instrumentu zostały określone właśnie w odniesieniu do ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 100, z późn. zm.).

### **3.3. Dostępna i elastyczna dotacja**

W instrumencie „Dostępna i elastyczna dotacja” podstawowym założeniem jest rozdzielanie części biznesowej (o wysokości nieprzekraczającej równowartości 6 przeciętnych wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw) pokrywaną z środków Funduszu Pracy i części kompensacyjnej udzielanej na podstawie indywidualnego planu, której pokrycie zapewnia PFRON. Środki na rozpoczęcie działalności są przyznawane w całości i mogą być rozliczane w maksymalnym okresie do 6 miesięcy po rzeczywiście poniesionych kosztach. Elastyczność instrumentu ma być zapewniona przez uwzględnienie możliwości różnic rzeczywistych wydatków do 15% od zadeklarowanych w harmonogramie rzeczowo-finansowym. Zmiany przewyższające 15% wartości zadeklarowanych w harmonogramie rzeczowo-finansowym

mogą być wprowadzone wyłącznie poprzez ponowną ocenę wniosku oraz harmonogramu rzeczowo-finansowego. W instrumencie umożliwiono kwalifikowanie wszystkich uzasadnionych wydatków poniesionych przez osoby z niepełnosprawnościami na rozpoczęcie i rozwój działalności gospodarczej oraz kompensację niepełnosprawności. Oceną zasadności wydatków, ich wysokości w części biznesowej i kompensacyjnej zajmuje się Komisja oceny wniosków. Założeniem instrumentu jest także zakontraktowanie efektu dotacji, czyli utrzymania działalności gospodarczej przez minimum 12 miesięcy.

### **3.3.1. Podsumowanie opinii o instrumencie**

„Dostępna i elastyczna dotacja” zyskała bardzo pozytywny odbiór przedstawicieli instytucji wspierających osoby z niepełnosprawnościami. Wymieniana była wśród najlepiej ocenianych instrumentów jako propozycja, która powinna zostać wdrożona do systemu prawa. Zdaniem uczestników omawiany instrument dobrze odpowiada na mankamenty udzielania dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej, których problemem jest m.in. niska dostępność środków. Skraca to czas na wnioskowanie o te środki oraz pogarsza możliwość dokonania zakupów potrzebnych w prowadzeniu biznesu. Za zaletę instrumentu została uznana kompleksowość łączenia wsparcia osób z niepełnosprawnościami w działaniach biznesowych i niwelowaniu problemów związanych z niepełnosprawnością.

W konkluzjach pojawiało się twierdzenie, że model łączenia źródeł wsparcia dostępnych dla wszystkich obywateli z środkami PFRON to kierunek, w którym powinien iść cały system wsparcia osób z niepełnosprawnościami. Zgodnie z podejściem wynikającym z Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych zasadne jest zrównanie tej grupy w dostępie do wsparcia z innymi adresatami prawa przy jednoczesnym uwzględnieniu specjalnych potrzeb wynikających z niepełnosprawności. Instrument wzbudzał zainteresowanie w zakresie dotyczącym zasad oceny wniosków i kwalifikowaniu wydatków do części biznesowej kompensacyjnej. Dyskutowane były szczegółowe przypadki kwalifikowania określonych wydatków np. laptop dla grafika, samochód dla osoby korzystającej z wózka inwalidzkiego.

### **3.3.2. Zgłoszone uwagi**

1. Uczestnicy konsultacji zwracali uwagę na kwestię finansowania dotacji w ramach PFRON i potrzebę uregulowania podziału środków tak, by nie konkurowały z innymi środkami na cele społeczne na poziomie powiatów.
2. Zwrócono uwagę, że wsparcie osób z niepełnosprawnościami w wypełnianiu i składaniu wniosku o dotacje powinno być rozdzielone względem organu oceniającego wnioski, żeby zapewnić niezależność i uczciwość decyzji o przydzieleniu środków.
3. Zauważono, że dotacje powinny być dostępne nie tylko dla osób z niepełnosprawnościami zarejestrowanych jako bezrobotne, ale też dla poszukujących pracy, które posiadają świadczenia z tytułu niepełnosprawności. Mowa tu o konsekwencjach tzw. „pułapki świadczeniowej”. Osoby posiadające świadczenia socjalne nie rejestrują się jako bezrobotne w obawie przed ich utratą, z kolei nie będąc zarejestrowane jako bezrobotne nie korzystają z środków Funduszu Pracy przeznaczonych m.in. na dotacje.
4. Zwrócono uwagę, także na problem nierejestrowania się osób z niepełnosprawnościami w PUP, niezależnie od pobieranych świadczeń. Konkluzją tego zagadnienia było to, że osoby z niepełnosprawnościami nie znajdują w PUP oferty im dedykowanej, nie ma dla nich dostępnych środków.
5. Zwrócono uwagę, że nie każda niepełnosprawność wymaga uruchamiania części kompensacyjnej.

### **3.3.3. Odniesienie do zgłoszonych uwag**

Ad 1. Uwaga jest zasadna i dotyczy bardzo istotnej kwestii zmian prawnych potrzebnych do wprowadzenia instrumentu w proponowanym standardzie. Kwestią zasadniczą dla dostępności środków dotacji jest wydzielenie ich i zabezpieczenie na poziomie powiatu, żeby środki przeznaczone na aktywizację zawodową nie konkurowały z środkami przeznaczonymi na rehabilitację osób z niepełnosprawnościami. Środki te nie powinny wracać do puli, jeśli

nie zostaną wykorzystane, ale zostać dostępne dla osób, które będą ich potrzebować w kolejnych latach. W trakcie roku może dojść do sytuacji, w której osoby chcące ubiegać się o dotacje w PUP finansowaną z funduszu pracy nie mają takiej możliwości.

Uniezależnienie środków na dotacje od rocznego cyklu rozliczania funduszy w powiecie powinno zapobiec podobnym problemom w przyszłości. Zdaniem uczestników dobrym rozwiązaniem jest prowadzenie konkursu na dotacje w trybie ciągłym – środki na ten cel powinny być dostępne cały rok - tak jak dotacji z PFRON.

Ad 2. Uwaga uznana za zasadną. Nie ma wątpliwości co do konieczności zapewnienia rozłączności wsparcia doradczego w pisaniu wniosku i jego oceny. Komisja oceny wniosków, jako element instrumentu elastycznej i dostępnej dotacji jest organem złożonym z ekspertów zewnętrznych względem instytucji wdrażającej instrument i realizuje swoje zadania w oparciu o regulamin.

Ad 3. Uwaga uwzględniona. Propozycja zmian prawnych dotyczy umożliwienia sięgania po dotacje finansowaną także w ramach Funduszu Pracy zarówno osobom z niepełnosprawnościami zarejestrowanym jako bezrobotne jak i poszukujące pracy (niezależnie od pobieranych świadczeń z tytułu niepełnosprawności). Wykazano, że możliwe są dwie ścieżki prawne - umożliwienie rejestracji osobom z niepełnosprawnościami w urzędzie pracy jako bezrobotne bez utraty świadczeń lub umożliwienie korzystania osobom z niepełnosprawnościami zarejestrowanym jako poszukujące pracy z instrumentów Funduszu Pracy.

Ad 4. Uwaga jest zasadna, chociaż nie ma znaczenia jako przeszkoda we wdrożeniu proponowanego instrumentu. Zajęto stanowisko, że PUP jest instytucją do tego celu powołaną. Zgodzono się, że w praktyce występuje jednak szereg barier, które utrudniają skorzystanie osobie z niepełnosprawnościami z oferty PSZ. Nie jest konieczne wydzielanie osobnego systemu wsparcia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy, potrzebne jest jedynie wdrożenie rozwiązań, które nie wykluczają ich z korzystania z obecnego systemu. Instrument „Dostępnej i elastycznej dotacji”, który polega na połączeniu sposobów finansowania, nie rozwiązuje problemu wykluczenia systemowo, ale może przetrzeć szlak dla

sposobu myślenia na temat przedsiębiorczości osób z niepełnosprawnościami i traktowania tej grupy jako uprawnionej na równi z innymi obywatelami do korzystania z usług PSZ.

Ad 5. Uwaga uwzględniona. Pilotaż pokazał, że instrument może funkcjonować bez uruchomienia komponentu kompensacyjnego – osoby wnioskujące o dotacje korzystały z części kompensacyjnej. W praktyce wysokość części kompensacyjnej była uzależniona od indywidualnych potrzeb, często były to kwoty dużo niższe od zakładanej maksymalnej wielkości dotacji (sześciokrotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw). Pokazuje to, że instrument ten jest rozwiązaniem uniwersalnym, które ma zastosowanie do bardzo różnorodnych przypadków osób niepełnosprawnościami, a także może z powodzeniem zastąpić obecny model udzielania dotacji – dotacja w części biznesowej i zasady jej udzielania pozostają takie same dla osób pełnosprawnych i z niepełnosprawnościami, opcjonalne jest uruchomienie procedury udzielania dotacji w części kompensacyjnej z PFRON.

### **3.4. Biznes bez barier – Asystent działalności gospodarczej**

Instrument „Biznes bez barier – Asystent działalności gospodarczej” ma na celu umożliwienie osobom z niepełnosprawnościami prowadzącym własną działalność gospodarczą skorzystanie z pomocy asystenta w pełnieniu czynności związanych z prowadzoną działalnością, z które są dla nich problematyczne z powodu specyfiki ich niepełnosprawności. Asystentem działalności gospodarczej osoby z niepełnosprawnościami może być każda osoba fizyczna posiadająca pełną zdolność do czynności prawnych oraz posiadająca umiejętności niezbędne dla osoby z niepełnosprawnościami celem prawidłowego wykonywania działalności gospodarczej. Poza tym osoba z niepełnosprawnościami może korzystać z pomocy więcej niż jednego asystenta działalności gospodarczej w tym samym czasie, jednakże łączny miesięczny wymiar odpłatnej pomocy asystenta działalności gospodarczej osoby z niepełnosprawnościami nie mógł przekroczyć 160 godzin w każdym miesiącu. Wysokość zwrotu miesięcznych wydatków poniesionych na usługę asystenta działalności gospodarczej stanowi maksymalnie 70% kosztów poniesionych przez osobę z niepełnosprawnościami prowadzącą działalność gospodarczą tytułem kosztów na usługę asystenta działalności gospodarczej i nie więcej niż 70% przeciętnego miesięcznego

wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw. Rekomenduje się, aby docelowo osoby z niepełnosprawnościami w stopniu znacznym otrzymywały refundację przez max. 24 miesiące, w stopniu umiarkowanym — przez max. 18 miesięcy, a w stopniu lekkim — przez max. 12 miesięcy.

#### **3.4.1. Podsumowanie opinii o instrumencie**

Instrument „Biznes bez barier” został bardzo pozytywnie przyjęty w wśród uczestników konsultacji. Uczestnicy powołując się na własne doświadczenia pracy z osobami z tej grupy uznawali dużą potrzebę usług asystentury w różnych sferach działań osób z niepełnosprawnościami, a sfera przedsiębiorczości pozostawała do tej pory bez wsparcia publicznego w tym zakresie. Instrument refundacji kosztów zatrudnienia asystenta działalności gospodarczej postrzegany był jako innowacyjny i potrzebny do wprowadzenia do polskiego systemu prawa. Zainteresowanie budziły szczegółowe kwestie związane z proponowanym rozwiązaniem dotyczące m.in. komisji oceny wniosków, szczegółów udzielania refundacji i zatrudniania asystentów w pilotażu instrumentu, a także rozłączności instrumentu biznes bez barier i instrumentu „Dostępna i elastyczna dotacja”. Zwracano m.in. uwagę na konieczność wkładu własnego dla opłacenia wynagrodzenia asystenta. Stwierdzono, że być może jest to próg, który odstraszy osoby, które potencjalnie mogłyby nadużywać wsparcia, a z drugiej przy rzeczywistej potrzebie zatrudnienia asystenta, pokrycie 30% kosztów jego zatrudnienia jest dalej opłacalne i takie fundusze znajdą się, jeśli tylko rzeczywiście wsparcie będzie danej osobie z niepełnosprawnościami rzeczywiście potrzebne.

#### **3.4.2. Zgłoszone uwagi**

1. Zwrócono uwagę, że możliwość zatrudnienia członka rodziny w roli asystenta działalności gospodarczej, powinna być uwzględniona w zmianach prawnych. Analogiczny instrument asystenta osobistego nie przewiduje możliwości zatrudniania członka rodziny, a także uwzględnia szereg innych wykluczeń m.in. wspólnoty zamieszkania. Należy podkreślić, że w przypadku asystenta działalność gospodarczej wykluczenia takie nie mają zastosowania.
2. Wskazano na zamieszanie związane z dostępnością środków PFRON w powiecie na

aktywizację zawodową. Często zamiast do PUP trafiają one do PCPR, czy starostwa.

Uwaga ta poczyniona została w związku z informacją, że instrument refundacji kosztów zatrudnienia asystenta powinien zostać powiązany z innymi instrumentami dedykowanymi przedsiębiorczości osób z niepełnosprawnościami.

3. Wyrażono wątpliwość czy instrument powinien być finansowany z algorytmu podziału środków PFRON z puli powiatu. Środki te nie są dostępne cały rok.
4. Wyrażono wątpliwość, czy obszar wsparcia asystenta działalności gospodarczej nie będzie pokrywał się z asystenturą osobistą.

### **3.4.3. Odniesienie do zgłoszonych uwag**

Ad 1. Uwaga uznana została za zasadną. W proponowanych rozwiązaniach prawnych konieczne będzie określenie, kto może zostać asystentem działalności gospodarczej osób z niepełnosprawnościami. Wyjaśnione zostało, że w instrumencie „Biznes bez barier” ideą było umożliwienie osobie z niepełnosprawnościami prowadzącej działalność gospodarczą zatrudnienie członka rodziny jako asystenta działalności gospodarczej, gdyż często rzeczywiście pełnili oni taką rolę, ale nie byli za to wynagradzani. Ideą było również umożliwienie osobie z niepełnosprawnej uniezależnienie się od dobrowolnego wsparcia rodziny. Podczas pilotażu nie wszyscy wnioskodawcy zatrudniali w roli asystentów członków swoich rodzin, gdyż niektóre z czynności asystenta wymagały specjalistycznej wiedzy i kompetencji zawodowych.

Ad 2. Uwaga jest zasadna i cenna merytorycznie dla dalszych prac nad propozycją zmian prawnych. Intencją wszystkich instrumentów dedykowanych wzmocnieniu przedsiębiorczości osób z niepełnosprawnościami proponowanych przez CPT jest jednoznaczne przypisanie PSZ roli aktywizacji zawodowej i przedsiębiorczej wszystkich obywateli. W przypadku, gdy występuje niejasność co do powiązania instytucjonalnego danego wsparcia, może potęgować się problem nierejestrowania się osób z niepełnosprawnościami w urzędach pracy, skoro urzędy nie mają w swojej ofercie żadnego faktycznego wsparcia dla tej grupy.

Kwestia ta wymaga uregulowania prawnego, wykracza jednak poza temat wdrażania samego instrumentu „Biznes bez barier – Asystent działalności gospodarczej”.

Ad 3. Uwaga jest zasadna i należy zwrócić uwagę na tę kwestie przy kolejnych czynnościach w projektowaniu zmian prawnych w przypadku wdrażania instrumentu. Instrument nie powinien być finansowany z algorytmu. Na tego typu formy aktywizacji w ramach PFRON powinny być wydzielone środki na działania związane z przedsiębiorczością. Uwzględnić należy przy tym, że nie jest to wsparcie udzielane każdemu wnioskującemu, ale istotny jest w tym instrumencie element oceny, za który odpowiadają prace komisji oceniającej wnioski - komu i w jakim wymiarze przysługuje refundacja kosztów zatrudnienia asystenta. Wsparcie powinno być udzielane przez PUP w trybie ciągłym na podobnej zasadzie jak zasada działania SODiR.

Ad 4. Asystent działalności gospodarczej pełni rolę wsparcia przy czynnościach typowo biznesowych – np. może iść z przedsiębiorcą z będącym osobą z niepełnosprawnościami na spotkanie biznesowe w roli tłumacza języka migowego, pomóc w przygotowaniu cateringu na szkolenie. Poza jego obowiązkami są zadania asystentury osobistej, jak robienie zakupów czy pomoc korzystaniu z toalety, do której zobligowany jest już asystent osobisty osoby z niepełnosprawnościami. Są to dwie oddzielne funkcje.

### **3.5. Nowa droga zawodowa – Specjalistyczne doradztwo zawodowe**

Instrument zakłada wprowadzenie usług specjalistycznego doradztwa zawodowego jako usługi powszechnie dostępnej dla osób z niepełnosprawnościami. Istotne jest by sposób i warunki udzielania porad zawodowych były dostosowane do indywidualnych potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Z tego powodu założono mobilność doradcy zawodowego – możliwość świadczenia doradztwa w trybie stacjonarnym/on-line/w domu klienta w dostosowaniu do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Doradztwo odbywać się powinno w godzinach dopasowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

Dla zapewnienia standardu udzielanej usługi, w tym także polegającej na odpowiednim poziomie wiedzy i kompetencji specjalistycznych doradców w instrumencie zaproponowano



program szkoleń dla specjalistycznych doradców zawodowych w zakresie podwyższania kompetencji w udzielaniu wsparcia osobom z niepełnosprawnościami. Organy orzekające (ZUS, PZOoN, Sąd pracy) w sytuacji nadania lub zmiany statusu orzeczenia o niepełnosprawności obowiązane są informować osoby z niepełnosprawnościami o możliwości skorzystania z bezpłatnej porady specjalistycznego doradcy zawodowego.

### **3.5.1. Podsumowanie opinii o instrumencie**

Instrument „Nowa droga zawodowa” został bardzo pozytywnie oceniony w grupie przedstawicieli i pracowników instytucji publicznych, rządowych, samorządowych oraz organizacji samorządowych wspierających osoby z niepełnosprawnościami. W opiniach przedstawicieli PUP jest to instrument, który może być realizowany w ich placówkach przy zachowaniu wyznaczonych standardów i zapewnienia finansowania. Wątpliwości budziło wdrożenie instrumentu jako elementu obecnie funkcjonującego doradztwa zawodowego w urzędach pracy, ponieważ doradcy zawodowi często pełnią jednocześnie funkcję doradcy klienta PUP. Wprowadzenie standardu udzielania specjalistycznego doradztwa zawodowego osobom o specjalnych potrzebach zakłada konieczność większego nakładu pracy i zaangażowania, co tłumaczy finansowanie tego stanowiska pracy w ramach PFRON. Zaznaczyć należy, że proces doradztwa zawodowego jest elementem skutecznej rehabilitacji zawodowej oraz rozwoju własnej przedsiębiorczości. Ponadto sprzyja aktywizacji zawodowej i zmiany w sposobie myślenia o podejmowaniu pracy przez osoby z niepełnosprawnościami.

### **3.5.2. Zgłoszone uwagi**

1. Stwierdzono, że obecnie nie ma tego typu usług doradczych dla osób z niepełnosprawnościami w formule, w jakiej odbywa się doradztwo zawodowe przy PUP, w której często doradcy zawodowi są również doradcami klienta. Wśród koniecznych zmian wymieniono finansowanie stanowiska doradcy zawodowego dla osób z niepełnosprawnościami z PFRON. Podobne uwagi powtarzały się kilkakrotnie i dotyczyły problemów braków etatowych i przeładowania obowiązkami doradców zawodowych w PUP.
2. Uczestnicy zgłaszali wątpliwości, czy możliwość skorzystania z usługi

specjalistycznego doradztwa zawodowego przez osoby z niepełnosprawnościami powinna być uzależniona od rejestracji wnioskodawcy w PUP jako osoby poszukującej pracy lub bezrobotnej.

3. Zwrócono uwagę na sposób rozumienia efektywności specjalistycznego doradztwa zawodowego dla osób z niepełnościami. Stwierdzono, że pomiar efektywności doradztwa nie powinien sprowadzać się do sprawdzania podjęcia zatrudnienia w okresie 3 miesięcy od udzielenia wsparcia. Zauważono, że w grupie osób z niepełnosprawnościami efekt taki jest trudny do uzyskania i często wymaga długotrwałego wsparcia np. w cyklu rocznym.
4. Zwrócono uwagę na problem długości okresu wsparcia. Uznano, że okres 3 miesięcy od udzielenia wsparcia, w którym dokonywany jest pomiar efektu zbyt krótki. Osoby niepełnosprawnościami wymagają często dłuższego procesu powrotu na rynek pracy. Uczestniczka reprezentującej fundację realizującą w przeszłości projekty aktywizujące zawodowo osoby z niepełnosprawnościami, w których usługi doradztwa zawodowego były jednym z działań, wskazywała na to, że okres roku wsparcia wystarczał do efektywnego zaktywizowania zawodowego uczestników. Prowadząc rekrutację do kolejnego projektu mającego na celu aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami, stwierdzono, że większość osób, która brała udział w poprzednim projekcie, pozostawała w zatrudnieniu. Przyznano jednak, że były to osoby wykazujące gotowość do zatrudnienia, a niekiedy jednak rok wsparcia jest za krótkim okresem, żeby w pełni zaktywizować osobę z niepełnosprawnościami.
5. Zadano pytanie, czy specjalistyczny doradca zawodowy będzie zobligowany do znajomości specyfiki każdej niepełnosprawności, czy będą doradcy specjalizujący się w określonych niepełnosprawnościach?
6. W grupie przedstawicieli instytucji zwrócono uwagę, że w standardach pracy specjalistycznego doradcy zawodowego powinna znaleźć się także znajomość zasad BHP na różnych stanowiskach dla różnego typu niepełnosprawności. Wskazano, że dostępne są opracowania w tej tematyce. Znajomość ich powinna być podstawą

doboru określonego zawodu i stanowiska pracy lub też ukierunkowania w planowanej działalności gospodarczej.

7. Wśród uczestników warsztatów partycypacyjno-konsultacyjnych kilkakrotnie podnoszoną kwestią było zagadnienie orzecznictwa stwierdzającego niepełnosprawność. Używana terminologia „niezdolność do pracy” nie odzwierciedla faktycznych możliwości podejmowania zatrudnienia, a jest demotywująca i często funkcjonuje w mentalności osób z takim orzeczeniem jako faktyczny „zakaz pracy”. Dodatkowo istnieje problem pułapki rentowej – osoby z niepełnosprawnościami w obawie o utratę świadczenia i tzw. „uzdrowień” przez ZUS obawiają się podejmować pracę.
8. Uczestnicy warsztatów konsultacyjno-partycypacyjnych zwracali uwagę na problem orzecznictwa ZUS – nazewnictwo „zdolności do pracy” oraz na „karanie za aktywność” przez orzekanie niższego stopnia niepełnosprawności bez względu na realne schorzenia i konieczność rehabilitacji w przypadku osób z niepełnosprawnościami, które radzą sobie podejmując zatrudnienie mimo doświadczanych trudności.
9. Poruszono kwestię zamieszczania informacji w orzeczeniach określających kierowanie do konkretnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy, pracy chronionej lub w warunkach pracy chronionej. W praktyce wiąże się to ze strony pracodawcy z trudnością w uzyskaniu refundacji przy zatrudnieniu osoby z nieadekwatnym wpisem w orzeczeniu. W tym temacie zauważono również, że lekarze orzecznicy nie zawsze adekwatnie oceniają warunki pracy, możliwe do wykonywania przez osobę z daną niepełnosprawnością.
10. Zwrócono uwagę, że wejście w życie ustawy z dnia 19 lipca 2019 roku o zapewnieniu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (Dz. U. 2022 r. poz. 2240 z późn. zm.) wymusi konieczność zapewnienia usług dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, takich jak doradztwo zawodowe.
11. Zwrócono uwagę na potrzebę specjalistycznego doradztwa zawodowego dla osób,

które nagle stają się niepełnosprawne np. po skoku do wody.

12. Zadano pytanie dotyczące dostępności doradców dla osób z niepełnosprawnościami i możliwości osobistego spotkania, choćby na pierwszym spotkaniu.

W doświadczeniach uczestników związanych z przyznawaniem asystenta osobistego osobom z niepełnosprawnościami była to bardzo istotna kwestia dla poznania rzeczywistych uwarunkowań niepełnosprawności danej osoby.

13. Wskazano na problem z uzyskaniem danych na temat liczby osób z niepełnosprawnościami i dotarciu do tej grupy. W dyskusji poruszono temat instytucji, od których możliwe jest uzyskanie tego rodzaju danych i tych, które powinny tworzyć bazy danych.

14. Zwrócono uwagę na zagadnienie hamowania aktywizacji dorosłych osób z niepełnosprawnościami przez ich rodziny. Rodzina obawia się utraty świadczeń, jednak często nie uświadamia sobie, że uniemożliwia swoimi ochronnymi działaniami dostęp do innych możliwych form wsparcia i rozwoju dla bliskiej im osoby z niepełnosprawnościami. Zwrócono także uwagę na opory w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami wśród pracodawców. Obawy pracodawców dotyczą braku/mniejszej efektywności pracowników, którzy posiadają niepełnosprawności oraz ich ewentualnej roszczeniowości.

15. W opinii jednego z uczestników konsultacji online doradca zawodowy powinien być przypisany do Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP. Swoje zdanie poprał tezą, że doradcy zawodowi w Centrach są bardziej skoncentrowani na poradach, mają mniej pobocznych obowiązków, więc usługa mogłaby być bardziej kompleksowa. Nie wszyscy uczestnicy konsultacji zgadzali się z tym stanowiskiem.

### **3.5.3. Odniesienie do zgłoszonych uwag**

Ad 1. Uwaga została uwzględniona, problematyka wynikająca z niedostosowania obecnego sposobu świadczenia usług doradztwa zawodowego do potrzeb osób z niepełnosprawnościami leży u podstaw idei omawianego instrumentu. Wdrożenie instrumentu specjalistycznego doradztwa zawodowego dla osób z niepełnosprawnościami

ma na celu zmianę w dostępności usług doradczych dla tej grupy, która ze względu na specyfikę sytuacji, w jakiej się znajduje, potrzebuje specjalistycznego wsparcia i odpowiedniego podejścia, co tłumaczy też potrzebę większego zaangażowania wymaganego w pracy specjalistycznego doradcy zawodowego. Specjalistyczne doradztwo zawodowe musi być zapewnione jako usługa stale dostępna dla osób z niepełnosprawnościami. Nie może być ono świadczone tylko w ramach dodatkowych obowiązków względem obowiązków podstawowych danego urzędnika, co tłumaczy wydzielenie osobnego etatu dla tego stanowiska. Specyfika pracy z osobami z niepełnosprawnościami pokazuje też, że z reguły są to klienci wymagający, nierzadko wskazane jest specjalne podejście i wiedza dotycząca zapewnienia specjalnych potrzeb wynikających z niepełnosprawności. Za pokrycie finansowania etatu specjalistycznego doradcy zawodowego powinien odpowiadać PFRON. W zależności od zapotrzebowania jeden doradca może obsługiwać sąsiadujące powiaty będąc zatrudnionym w każdym na część etatu. Zapotrzebowanie na etaty SDZ będzie zróżnicowane w różnych powiatach, różne jest także rozwinięcie poszczególnych komórek terytorialnych PSZ.

Ad 2. Uwaga uwzględniona. Przewiduje się, że skorzystanie z usługi specjalistycznego doradztwa zawodowego nie będzie wymagało rejestracji w PUP. Usługa specjalistycznego doradztwa zawodowego powinna być także dostępna dla osób aktywnych zawodowo w danym czasie. Wskazano, że w pilotażu było 60 osób, które pozostawały w zatrudnieniu, ale korzystały z doradztwa z uwagi np. na pogarszający się stan zdrowia, konieczność przekwalifikowania, zmiany stanowiska pracy lub kompensacji niepełnosprawności.

Ad 3. Uwaga uwzględniona. W instrumencie przewidziano wskaźniki efektywności, które wykraczają poza stwierdzenie uzyskania zatrudnienia – jako efektywność będzie rozumiana każda odnotowana aktywność klienta doradztwa, która przybliży go do rynku pracy – jak przebyte szkolenie, staż, a także utrzymanie zatrudnienia.

Ad 4. Uwaga uwzględniona. Istotą proponowanych zmian prawnych jest zapewnienie stałej dostępności doradztwa zawodowego dla osób z niepełnosprawnościami niewiążącego się z projektami, ani nie wydzielonego określonymi limitami wsparcia. (W faktycznym zapisie zmian prawnych wystarczające będzie określenie stałej dostępności doradztwa

zawodowego). Dostęp osób z niepełnosprawnościami do doradztwa powinien być powszechny i nieograniczony. Osoba z niepełnosprawnością, która korzystała z usług specjalistycznego doradcy zawodowego, powinna móc wrócić do doradztwa, kiedy zajdzie taka potrzeba, np. spowodowana nieutrzymaniem zatrudnienia albo pogarszającym się stanem zdrowia.

Ad 5. W instrumencie opracowano standard pracy doradcy oraz standard kwalifikacji na stanowisko specjalistycznego doradcy zawodowego, które zapewniają odpowiednią jakość usługi dostępnej dla osób z różnymi niepełnosprawnościami.

Dlatego przewidziano w instrumencie 70-godzinny program szkolenia dla doradców zawodowych podnoszącego kwalifikacje w dziedzinie pracy z osobami o różnych niepełnosprawnościach. Program szkolenia jako element instrumentu był poddany pilotażowi i został pozytywnie oceniony przez doradców zawodowych, którzy przeszli pełen cykl szkolenia. Szkolenia dla doradców, które realizuje obecnie WUP, nie kolidują z rekomendowanym programem szkoleń. Proponowany program szkoleń mógłby stanowić uzupełnienie oferty WUP dla doradców zawodowych.

Ad 6. Uwaga nie została uwzględniona. Znajomość zasad BHP jest specjalistycznym obszarem, którego nie można obligatoryjnie wiązać ze stanowiskiem doradcy zawodowego, gdyż wykracza to poza jego kompetencje. Założeniem wyznaczenia standardu usługi specjalistycznego doradcy zawodowego była jej profesjonalizacja. To znaczy, że w przypadku wystąpienia potrzeb wykraczających poza kompetencje doradcy zawodowego stosowane powinny być procedury przekierowania do specjalisty z danej dziedziny.

Ad 7. Doradztwo zawodowe dla osób z niepełnosprawnością nie jest ograniczone rozstrzygnięciem w orzeczeniu. W funkcjonujących przepisach prawa ujęta jest możliwość pracy (uzyskiwania przychodu) osób pobierające świadczenia rentowe z tytułu niezdolności do pracy, jednak do 70% przeciętnego wynagrodzenia, a do progu 130% przeciętnego wynagrodzenia świadczenia są zmniejszane o wartość przekroczenia dolnego limitu. Faktyczna zdolność do pracy osoby z niepełnosprawnościami wynika ze znajomości i umiejętności kompensacji swojej niepełnosprawności lub takiego wyboru kierunku zawodowego, który jest adekwatny do możliwości i ograniczeń danej osoby. W tej sferze

istotne może okazać się specjalistyczne wsparcie doradcy zawodowego.

Ad 8. Problematyka zawarta w uwadze nie wiąże się bezpośrednio z omawianym instrumentem i zmianami prawnymi koniecznymi do jego wdrożenia. Niewątpliwie jednak zmiany prawne w systemie orzecznictwa ZUS są potrzebne dla poprawy funkcjonowania systemu wsparcia osób z niepełnosprawnościami.

Ad 9. Uwaga istotna merytorycznie, jednak jej tematyka odbiega od zagadnienia samego instrumentu. W opinii ekspertów CPT kierunek zmian prawnych powinien zmierzać w stronę bardziej konwencyjnych rozwiązań, w których to osoba z niepełnosprawnościami decyduje, w jakich warunkach pracy chce podejmować zatrudnienie. Zapis na orzeczeniu nie powinien wykluczać zatrudnienia na otwartym rynku pracy oraz przyznawania dotacji na otwarcie działalności gospodarczej. Jest to jednak kwestia, która nie dotyczy bezpośrednio omawianego instrumentu i pozostaje poza planowane zmiany prawne. Zagadnienia warunków zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami pozostają w obszarze specjalistycznej wiedzy doradcy zawodowego dla osób z niepełnosprawnościami i w jego kompetencji jest uwzględnienie jej w udzielanej poradzie.

Ad 10. W przypadku doradztwa zawodowego zapewniającego dostępność różnym grupom osób z niepełnosprawnościami nie jest wystarczające spełnianie podstawowych wymogów dostępności budynku czy komunikacji. Wymagane jest uwzględnienie dostosowania formy doradztwa oraz specjalistycznej wiedzy doradcy dotyczącej znajomości zagadnień związanych z poszczególnymi rodzajami niepełnosprawności. W instrumencie tę rolę pełnił przetestowany program szkolenia doradców zawodowych podnoszący wiedzę i kompetencje doradców w dziedzinie pracy z osobami o różnego rodzaju niepełnosprawnościach. Specjalistycznej wiedzy wymaga także dopasowanie ofert pracy do możliwości zawodowych osób z niepełnosprawnościami. Doświadczenia z pilotażu wskazywały na to, że doradcy specjalizujący się w pracy z osobami o różnego typu niepełnosprawnościach potrzebowali wzajemnej konsultacji sposobów postępowania i radzenia sobie w różnego rodzaju indywidualnych przypadkach omawianych anonimowo z innymi doradcami o różnych doświadczeniach. Aktualne warunki prowadzenia doradztwa w PUP, w których doradca zawodowy jest często również doradcą klienta oraz nie musi posiadać specjalistycznego

przygotowania do obsługi osób z niepełnosprawnościami, faktycznie sprawiają, że korzystanie z porad zawodowych jest dla tych osób nieefektywne i nieużyteczne (nie odpowiada ich potrzebom). Wiąże się z tym konieczność wprowadzenia omawianego instrumentu oraz towarzyszących im standardów jako stałego elementu systemu wsparcia osób z niepełnosprawnościami.

Ad 11. Uwaga została uwzględniona. Specjalistyczne doradztwo zawodowe w pierwotnym zamyśle instrumentu było dedykowane osobom, które dopiero uzyskują orzeczenie o niepełnosprawności. Założenie to zostało zweryfikowane w pilotażu, jednak nadal moment wydania orzeczenia jest kluczowy dla informowania o możliwości doradztwa zawodowego. Stwierdzono braku gotowości do ponownego wejścia na rynek pracy osób, które są w sytuacji zagrożenia utraty dotychczasowej sprawności. Zasadne okazało się więc szerokie kierowanie oferty specjalistycznego doradztwa zawodowego do wszystkich osób z niepełnosprawnościami niezależnie od momentu wydania orzeczenia. Ścieżka wsparcia osób nowo orzeczonych powinna obejmować przejście cyklu rehabilitacji medycznej, społecznej i na końcu zawodowej. Pierwsza informacja powinna jednak pojawiać się w momencie uzyskiwania orzeczenia. W pilotażu na 221 osób niewielki odsetek miał styczność z doradztwem zawodowym, większość nie miała wiedzy o tym, czego może oczekiwać w ofercie poradnictwa zawodowego. Urząd pracy jako stała instytucja prowadząca poradnictwo zawodowe powinna w tym zakresie współpracować z organami orzekania, włączać również w swoje działania osoby, których dotyczy niepełnosprawność, co wynika z zapisów Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych. Rolą CIDON będzie merytoryczne i koordynacyjne wsparcie w przeszkoleniu doradców zawodowych w obszarze kompetencji związanych z obsługą osób z niepełnosprawnościami i zapewnienie spełniania ich specjalnych potrzeb. Instrument potrzebuje także informacyjnego wsparcia CIDON w przekazywaniu informacji i przekierowywaniu osób z niepełnosprawnościami do specjalistycznych doradców zawodowych świadczących usługi w danym regionie.

Ad.12. Uwaga słuszna. W instrumencie przewidziano, że doradztwo może odbywać się w formie indywidualnej, zdalnej przy użyciu form teleinformatycznych oraz hybrydowej. Ważnym aspektem w sytuacji ograniczonych możliwości komunikacyjnych jest zapewnienie



możliwości mobilności doradcy na poziomie lokalnym i dojazdu do miejsca zamieszkania osób z niepełnosprawnościami. W pilotażu częstą praktyką nawet w przypadku, gdy większość spotkań doradczych odbywała się w formie zdalnej, był dojazd doradcy zawodowego na pierwsze spotkanie do domu klienta. Elementem dostępności jest możliwość wyboru pomiędzy różnymi formami spotkań w dostosowaniu do możliwości i preferencji osób z niepełnosprawnościami. Przy braku możliwości korzystania z formy spotkań on-line, doradztwo było realizowane również telefonicznie.

Ad 13. Problem braku danych na temat liczby osób z niepełnosprawnościami został podniesiony w pierwszych wnioskach z raportu z pilotażu. Uznano jednak, że jest to zbyt szeroki problem i potrzebny jest dedykowany temu zagadnieniu projekt, który miałby na celu wypracować sposób, w jaki powinny być zbierane dane dotyczące niepełnosprawności, uwzględniający różne typy orzecznictwa oraz wielość instytucji gromadzących dane na temat osób z orzeczeniami. Wskazano również na problemy informatyczne, związane są z administrowaniem danymi.

Ad 14. Wymieniane problemy zostały zauważone i stwierdzono, że działania w tym zakresie muszą dotyczyć zmiany mentalności zarówno środowiska pracodawców, rodzin i samych osób z niepełnosprawnościami, a także systemu wsparcia osób z niepełnosprawnościami.

Ad 15. Uwaga nie została uwzględniona, chociaż Centra Planowania Kariery WUP były rozpatrywane jako możliwe ulokowanie instrumentu, to pojawia się tu problem zapewnienia mobilności doradcy i zapewnienie jego dostępności na terenie wszystkich powiatów.

Propozycja PUP jako instytucji wdrażającej instrument motywowana jest przede wszystkim zapewnieniem dostępności usług doradcy zawodowego na poziomie lokalnym. Zapewnia też większą znajomość lokalnych uwarunkowań rynku pracy. Nie wyklucza to tego, że WUP mógłby pełnić funkcję koordynującą, szkoleniową i sieciującą doradców zawodowych uzupełniająco względem działań CIDON.

## **4. Podsumowanie konsultacji instrumentów proponowanych przez POPON**

Instrumenty będące propozycjami POPON adresowane są do pracodawców i mają na celu wsparcie ich w zatrudnianiu, pozyskaniu oraz utrzymaniu w zatrudnieniu osoby z niepełnosprawnościami. Merytoryczny opis konsultowanych przez POPON instrumentów znajduje się w Broszurze informacyjnej „Opis testowanych instrumentów w programie »Włączenie wyłączonej — aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy«”, (Warszawa 2023, s. 37-65.). Dla każdego z instrumentów POPON przed omówieniem wyników konsultacji przytoczono skrócony zarys jego założeń.

### **4.1. Podsumowanie oceny instrumentów wsparcia pracodawców**

Wszystkie instrumenty konsultowane przez POPON wśród przedstawicieli przedsiębiorców, w tym pracodawców osób z niepełnosprawnościami, zyskały pozytywny odbiór i rekomendacje jako propozycje warte wdrożenia do systemu prawa. Ze względu na liczebność przedsiębiorców w przeprowadzanych warsztatach partycypacyjno-konsultacyjnych oceny instrumentów rozkładały się w różny sposób.

W grupie konsultacyjnej mikro przedsiębiorców otwartego rynku pracy rekomendowane instrumenty, które szczególnie zasługują na włączenie do systemu wsparcia osób z niepełnosprawnościami, to:

Bonus za włączenie – wsparcie w powrocie na rynek pracy;

Nowe miejsca pracy – wsparcie w podjęciu zatrudnienia.

Średni i duzi przedsiębiorcy reprezentujący głównie chroniony i otwarty rynek pracy opowiadali się za wprowadzeniem instrumentów:

- Nowe miejsca pracy – wsparcie w podjęciu zatrudnienia;
- Gwarancja zatrudnienia – wsparcie w utrzymaniu zatrudnienia.

Podsumowanie opinii dla każdego z instrumentów i szczegółowe uwagi oraz zastrzeżenia do instrumentów wraz z ustosunkowaniem się do nich POPON, zostało przedstawione w kolejnych podrozdziałach.

## **4.2. Nowe miejsce pracy – wsparcie w podjęciu zatrudnienia**

Wsparcie udzielane jest pracodawcy w związku z poniesionymi wydatkami na utworzenie stanowiska pracy, jego przystosowaniem oraz wdrożeniem i wsparciem osoby z niepełnosprawnościami w miejscu pracy. Przewidziano dwie formy rozliczenia: przez pracodawcę w formie ryczałtowej lub rzeczywistych kosztów.

Forma ryczałtowa - może ubiegać się o nią każdy pracodawca, bez względu na okres i rodzaj prowadzonej działalności z zastrzeżeniem, że pracodawca nie może tworzyć sektora finansów publicznych. Wysokość wsparcia uzależniona jest od stopnia niepełnosprawności zatrudnionej osoby z niepełnosprawnościami, występowania u niej tzw. schorzeń specjalnych oraz wymiaru etatu na jaki zostanie zatrudniona:

- znaczny stopień niepełnosprawności: 150% przeciętnego wynagrodzenia z 3 kwartału roku poprzedzającego rok złożenia wniosku,
- umiarkowanym stopniem niepełnosprawności: 100% przeciętnego wynagrodzenia z 3 kwartału roku poprzedzającego rok złożenia wniosku,
- lekki stopniem niepełnosprawności: 50% przeciętnego wynagrodzenia z 3 kwartału roku poprzedzającego rok złożenia wniosku.

Kwoty zwiększają się o 10% przeciętnego wynagrodzenia w przypadku zatrudniania osoby w stosunku do której orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych (osoby z niepełnosprawnościami ze schorzeniami specjalnymi).

Forma rzeczywistych kosztów - wnioskujący składa do instytucji udzielającej wsparcie wnioski o wsparcie zawierający szczegółowe informacje na temat rzeczywistych kosztów, które w jego ocenie są niezbędne w związku z zatrudnieniem konkretnej osoby z niepełnosprawnościami, na konkretne stanowisko. W ramach tych kosztów założony jest otwarty katalog wydatków.

### **4.2.1. Podsumowanie opinii o instrumencie**

Instrument został jednoznacznie pozytywnie oceniony przez pracodawców biorących udział

w konsultacjach. Ich zdaniem będzie efektywnym narzędziem aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami i należy go wprowadzić do systemu prawa. W opinii uczestników rozwiązanie uwzględniające wybór wsparcia niesformalizowanej, ryczałtowanej albo – w zależności od indywidualnych potrzeb zatrudnianej osoby z niepełnosprawnościami – rzeczywiście ponoszonych kosztów, przyczyni się do zwiększenia zainteresowania zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami. Szczególnie forma ryczałtowa w formie prefinansowania jest korzystna dla małych firm, z otwartego rynku pracy, które nie zatrudniają jeszcze osób z niepełnosprawnościami i trudno im określić rzeczywiste potrzeby i dodatkowe koszty związane z zatrudnianiem takiego pracownika. Rozwiązanie to jest też korzystne dla osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, które chciałyby zatrudnić pierwszego pracownika z niepełnosprawnością. Firmy te często nie mają potencjału kadrowego do szczegółowego rozliczania uzyskanego wsparcia, więc dla tych przedsiębiorców forma ryczałtowa jest korzystna. Pracodawcy opiniując wsparcie udzielane w formie ryczałtowej chwalili brak uznaniowości przy udzielaniu wsparcia oraz brak konieczności szczegółowego rozliczania uzyskanego wsparcia. Pracodawcy wyrażali nadzieję, że docelowo funkcjonujący już w systemie wsparcia osób niepełnosprawnych instrument nadal będzie „prosty” i „nieskomplikowany”.

Refundacja rzeczywistych poniesionych kosztów jest z kolei dobrym rozwiązaniem przy tworzeniu wysokospecjalistycznych miejsc pracy osób z niepełnosprawnością albo w takich przypadkach, gdy niepełnosprawność jest poważna i wymaga specjalistycznego dostosowania miejsca pracy.

Szczególnie pozytywnie opiniowanym elementem instrumentu poza jego ryczałtową formułą był sześciomiesięczny okres utrzymania stanowiska pracy po otrzymaniu wsparcia. Jego długość była uznana za optymalną w obecnej sytuacji rynkowej. Dłuższy okres mógłby zniechęcać małych przedsiębiorców do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Rekomendowane było utrzymanie takiej samej długości okresu utrzymania stanowiska dla pracownika z niepełnosprawnościami dla wsparcia udzielanego w formie ryczałtowej oraz według rzeczywiście ponoszonych kosztów.

#### 4.2.2. Zgłoszone uwagi

1. Przedstawiciele małych przedsiębiorców pozytywnie odnosili się do powiązania wysokości wsparcia z wysokością przeciętnego wynagrodzenia. Postulowane było, aby dodatkowo jako wskaźnik modyfikujący wielkość udzielanego wsparcia potraktować wysokość inflacji. Uwzględnienie wskaźnika inflacji sprawiłoby, że instrument byłby bardziej dopasowany do warunków rynkowych i atrakcyjniejszy dla pracodawców.
2. W opinii średnich i dużych przedsiębiorców biorących udział w konsultacjach 6-miesięczny okres utrzymania stanowiska pracy jest zbyt krótki, szczególnie przy rozliczeniu rzeczywistych kosztów. Rozwiązaniem mogłoby być uzależnienie długości okresu utrzymania stanowiska dla pracownika z niepełnosprawnościami od wysokości otrzymanego wsparcia. Instrument odnoszony był do zapisów instrumentów wynikających z art. 26, u ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 100, z późn. zm.), w przypadku którego wymagany jest 36-miesięczny okres utrzymania stanowiska pracy. W odniesieniu do omawianego instrumentu za optymalny okres uznano 12 miesięcy.
3. W ocenie przedstawicieli pracodawców biorących udział w konsultacjach niezbędne jest zapewnienie, aby okres od momentu złożenia wniosku przez pracodawcę do momentu wypłaty wsparcia był określony i jak najkrótszy. W jednej z uwag pojawiła się konkretna propozycja maksymalnie 14 dni. Wydłużony czas oczekiwania na wsparcie mógłby zniechęcić pracodawców i osoby z niepełnosprawnościami do korzystania z instrumentu. Szczególnie jest to istotne przy ponoszeniu rzeczywistych kosztów utworzenia stanowiska pracy, wiążących się z dużymi wydatkami. Jak najszybsza decyzja i wypłata środków umożliwi dokonanie zakupów potrzebnych na starcie zatrudnienia.
4. Pracodawcy zwracali także uwagę na konieczność wyłączenia z tego wsparcia pracowników, którzy zmieniają zatrudnienie w tej samej grupie kapitałowej.

5. Uczestnicy konsultacji poddawali pod rozagę stworzenie jeszcze trzeciej ścieżki wsparcia. W tym wariantcie pracodawca wnioskowałby o ryczałt, a pracownik mógłby otrzymać niezbędne zaopatrzenie w środki pomocnicze, sprzęt ortopedyczny itp. Katalog byłby być analogiczny do obecnego wsparcie ze środków PFRON realizowanego przez PCPR, ale bez funkcjonujących aktualnie obostrzeń formalnych. Wsparcie to fakultatywnie mogłoby być wsparciem uzupełniającym do środków przeznaczanych na ten cel z NFZ i PCPR. Celem takiego rozwiązania jest promowanie osób z niepełnosprawnościami aktywnych zawodowo, które z uwagi na świadczenie pracy mogą potrzebować droższego sprzętu niż zakładają to obecne limity wsparcia. Sprzęt takich osób, z uwagi na intensywniejsze użytkowanie, może się też szybciej zużywać, co naraża je na dodatkowe koszty naprawy. Jednocześnie zwrócono uwagę na konieczność stworzenia jednolitej bazy, w której znalazłyby się informacje o sprzęcie i wyrobach otrzymanych przez pracownika, aby nie dochodziło do nadużyć.
6. Problematyczne, w ocenie pracodawców, może być spełnienie i wykazanie warunku, że osoba z niepełnosprawnościami w okresie 3 miesięcy poprzedzających dzień złożenia wniosku o wsparcie nie była zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Pracodawcy w obecnym systemie zatrudniając nowego pracownika opierają się wyłącznie na oświadczeniu tej osoby. Zdaniem pracodawców warunek ten powinien zostać zniesiony w celu lepszego funkcjonowania instrumentu, lub też powinien zostać stworzony system, który umożliwiłby pracodawcy zweryfikowanie tego warunku przed zatrudnieniem.
7. Pracodawcy zwracali uwagę, że z uwagi na sytuację makroekonomiczną i spowolnienie gospodarcze związane z pandemią, znaczna część przedsiębiorców może mieć trudności z wykazaniem efektu zachęty liczonego metodą ilościową. Tym samym postulowali, aby ten warunek został zniesiony lub została wprowadzona możliwość wykazania efektu zachęty metodą jakościową.
8. W opinii pracodawców biorących udział w konsultacjach należy dołożyć starań, aby wsparcie w ramach tego instrumentu nie było kwalifikowane jako pomoc de minimis. Duże przedsiębiorstwa często nie mają już dostępnych limitów tego rodzaju

pomocy, co może skutkować brakiem zainteresowania tworzenia nowych miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnościami. Na uwagę zasługuje fakt, że duże przedsiębiorstwa są potencjalnie atrakcyjnymi pracodawcami dla osób z niepełnosprawnościami. Firmy te gwarantują nie tylko stabilne zatrudnienie, ale też często bogaty pakiet świadczeń socjalnych, dodatkową prywatną opiekę medyczną itp.

**Uwagi zgłoszone grupie przedstawicieli otoczenia instytucjonalnego:**

9. Uczestnicy warsztatów zwracali uwagę na podobne rozwiązania funkcjonujące już w systemie tj. art. 26 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 100, z późn. zm.). Przepisy te nie dają jednak pracodawcy gwarancji uzyskania wsparcia ponieważ są ograniczone dostępnymi środkami, które powiaty otrzymują z PFRON i przeznaczają zgodnie ze swoimi potrzebami na finansowanie działań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych. Wielość i różnorodność zadań realizowanych przez powiaty z zakresu wsparcia osób niepełnosprawnych oraz niskie kwoty wsparcia i terminy przekazywania środków przez PFRON nie dają powiatom możliwości finansowania rehabilitacji zawodowej w takim zakresie, jaki byłby oczekiwany przez pracodawców. Tym samym pojawiły się uwagi, ze strony przedstawicieli instytucji publicznych, odnośnie zwiększenia środków dla powiatów oraz wzmocnienia gwarancji wsparcia udzielanego pracodawcom zgodnie z art. 26 ustawy o rehabilitacji a nie wprowadzania nowego instrumentu. (cytat: „instrument choć w szczegółach się nieco różni, dotyczy wsparcia pracodawców z tytułu utworzenia miejsca pracy/zatrudnienia osoby z niepełnosprawnościami. Rozwiązanie takie istnieje już w ustawie o rehabilitacji i są uzupełniane instrumentami przewidzianymi w ustawie o promocji zatrudnienia. Należałoby zwiększyć środki na ten cel i może wskazać procent, który ma być przeznaczony na tworzenie nowych miejsc pracy osób z niepełnosprawnościami.”)
10. Przedstawiciele instytucji publicznych krytykowali rozwiązanie, które uniemożliwia im skorzystanie ze wsparcia w formie ryczałtowej i wnioskowali o to, aby także instytucje

publiczne mogły otrzymywać wsparcie w formie ryczałtowanej. W ich ocenie pracodawcy nie powinni być dywersyfikowani ze względu na to z jakiego są sektora. Małe samorzady nie mają środków finansowych na tworzenie nowych stanowisk i ich wyposażanie. Takie wsparcie byłoby pomocne i umożliwiło aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami w regionie.

#### **4.2.3. Odniesienie do zgłoszonych uwag**

Ad 1. W opinii POPON powiązanie instrumentu z przeciętnym wynagrodzeniem z trzeciego kwartału ubiegłego roku wydaje się rozsądnym rozwiązaniem, które w dłuższej perspektywie będzie elastycznie dopasowywać się do zmian rynkowych. Umożliwi też odpowiednie zabudżetowanie środków finansowych przeznaczonych na ten cel. Wprowadzanie dodatkowych wskaźników (np. inflacyjnych) mogłoby zbytnio skomplikować instrument i utrudnić jego zabudżetowanie. Dodatkowo należy wziąć pod uwagę istnienie drugiej z możliwych opcji uzyskania wsparcia w formie zwrotu rzeczywistych kosztów utworzenia stanowiska pracy. Tam wysokość jest uzależniona od faktycznie ponoszonych kosztów, zgodnie z aktualnymi stawkami rynkowymi. W sytuacji, gdy wsparcie ryczałtowe w konkretnym przypadku tworzenia stanowiska pracy jest niewystarczające, pracodawca ma możliwość uzyskania wsparcia w formie zwrotu rzeczywistych ponoszonych kosztów. Zdecydowana większość uczestników konsultacji przychyliła się do opinii, że powiązanie wysokości wsparcia ryczałtowego z przeciętnym wynagrodzeniem z trzeciego kwartału roku ubiegłego jest wystarczająco motywujące. W tym obszarze zmiany nie są więc planowane.

Ad 2. Uwagi odnośnie wydłużenia do 12 miesięcy czasu, przez który musi być utrzymane stanowisko pracy osoby z niepełnosprawnościami, wydają się być zasadne, szczególnie w sytuacji skorzystania ze wsparcia w postaci zwrotu rzeczywistych ponoszonych kosztów utworzenia stanowiska pracy. W przypadku ryczałtu należy jednak rozważyć obowiązek utrzymania stanowiska pracy osoby z niepełnosprawnościami przez 6 miesięcy. Przemawia za tym niższa wartość udzielanego wsparcia w formie ryczałtu. Dodatkowo dłuższy okres, przy aktualnie dużej dynamice zmian gospodarczych oraz zmian na rynku pracy, może wpływać demotywująco na pracodawców.



Ad 3. Uwaga jest zasadna. Ustalenie czasu obowiązkowego utrzymania stanowiska dla osoby z niepełnosprawnościami ma okres 6 miesięcy oraz maksymalnego skrócenia czasu oczekiwania na otrzymanie wsparcia np. do 14 dni wpłynie korzystnie na sytuację osoby z niepełnosprawnościami oraz potencjalnych pracodawców. Planowane jest uwzględnienie uwagi podczas dalszych prac nad instrumentem.

Ad 4. Uwaga nieuwzględniona. Wprowadzony do projektowanego instrumentu warunek otrzymania wsparcia tylko na pracownika, który wcześniej nie świadczył pracy przez okres 3 miesięcy oraz warunku wykazania przez pracodawcę tzw. efektu zachęty liczonego metodą ilościową, wystarczająco zapobiega „wirówce etatów”.

Ad 5. Pomysł wprowadzenia trzeciej ścieżki wsparcia, w której pracodawca otrzymuje ryczałt, a osoba niepełnosprawna środki na zakup wyrobów medycznych, przedmiotów ortopedycznych itp. warty jest dalszego przeanalizowania pod kątem instrumentu. Aktualnie projektowane rozwiązania nie przewidują stworzenia nowych procedur monitorowania wsparcia udzielanego osobom z niepełnosprawnościami z różnych źródeł (NZF, PFRON, ZFRON, itp.). Wydaje się, że podstawą do wdrożenia takiej funkcjonalności jest stworzenie jednej bazy wszystkich osób posiadających ważne orzeczenie o niepełnosprawności lub równoważne. Potrzeba ta była już wielokrotnie zgłaszana odpowiedniemu ministrowi.

Ad 6. Uwaga nieuwzględniona. Obecnie nie ma możliwości, aby pracodawca samodzielnie zweryfikował warunek. W trakcie funkcjonowania instrumentu organ udzielający wsparcia będzie zobowiązany, w ciągu 14 dni od daty złożenia wniosku, zweryfikować ten warunek. Jeśli nie zostanie on spełniony pracodawca nie uzyska wsparcia.

Ad 7 i 8. Uwagi pracodawców dotyczące konieczności uwzględnienia w projektowanym instrumencie możliwości wykazania tzw. efektu zachęty metodą jakościową oraz udzielania wsparcia poza pomocą de minimis zostaną szczegółowo przeanalizowane i możliwe jest uwzględnienie ich na dalszych etapach prac.

Ad 9. Uwaga nieuwzględniona. Badania i analizy przeprowadzone na początkowym etapie projektu wykazują, że obecne rozwiązania z art. 26 oraz 26d i 26e ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

(Dz. U. z 2023 r. poz. 100, z późn. zm.).nie spełniają swojej roli. Wysokość przeznaczanych na ten cel środków jest niewystarczająca. Możliwość otrzymania wsparcia uzależniona jest od dostępności środków, a warunki skorzystania ze wsparcia zniechęcają pracodawców do podejmowania działań w zakresie tworzenie nowych miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnościami. Biorąc pod uwagę fakt, że pracodawcy jako jedną z barier zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, wskazują skomplikowane i niejasne przepisy prawne to bardziej racjonalne wydaje się zastąpienie obecnie funkcjonujących przepisów nowym rozwiązaniem niż korekta starych. Nowe rozwiązania są dostosowane do bieżącej sytuacji ekonomicznej i odpowiadają potrzebom pracodawców. Kwestia zabezpieczenia odpowiedniej puli środków będzie przedmiotem prac nad regulacjami prawnymi tego instrumentu. Mają to być środki PFRON a ich zabezpieczenie powinno być zagwarantowane na poziomie ustawowym.

Ad 10. Uwagi pracodawców dotyczące umożliwienia korzystania ze wsparcia w formie ryczałtowej podmiotom publicznym zostaną szczegółowo przeanalizowane i możliwe jest uwzględnienie ich na dalszych etapach prac. Zwrócono uwagę, że dla pracodawców sektora publicznego są dostępne środki w rozliczeniu kosztów rzeczywistych.

#### **4.3. Bonus za włączenie – wsparcie w powrocie na rynek pracy**

Założeniem instrumentu „Bonus za włączenie” jest zatrudnienie przez pracodawcę osoby z niepełnosprawnościami w wymiarze nie niższym niż 0,5 etatu w całym okresie, którego dotyczy wniosek oraz utrzymuje pracownika w zatrudnieniu przez okres 3, 5 lub 7 miesięcy, na warunkach określonych w chwili zatrudniania. Osoba z niepełnosprawnościami nie może pobierać w tym czasie zasiłku chorobowego lub świadczeń związanych z rodzicielstwem lub związanych z usprawiedliwioną nieobecnością w pracy;

Pracodawca ponosi koszty płacy z tytułu zatrudniania osoby z niepełnosprawnościami za okres, którego dotyczy wniosek, na zasadach analogicznych jak dla uzyskania wsparcia w formie dofinansowania do wynagrodzeń. Natomiast osoba z niepełnosprawnościami wykonuje pracę w całym okresie, którego dotyczy wniosek, przez co rozumie się nieudzielenie danej osobie urlopu bezpłatnego w tym okresie. Pracodawcy tworzący sektor

finansów publicznych są wyłączeni z instrumentu.

#### **4.3.1. Podsumowanie opinii o instrumencie**

Instrument został pozytywnie oceniony przez pracodawców biorących udział w konsultacjach. W ich opinii będzie on efektywnym narzędziem aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami i należy go wprowadzić do polskiego systemu prawa.

Pracodawcy z dużym entuzjazmem podeszli do rozwiązania polegającego na premiowaniu finansowym pracodawców za utrzymanie w zatrudnieniu osoby z niepełnosprawnościami długotrwale wykluczonych z rynku pracy. W obecnej sytuacji gospodarczej tego typu bonus może przyczynić się do poprawy sytuacji ekonomicznej firmy, szczególnie jeśli chodzi o mikro pracodawców i jednoosobowe działalności gospodarcze. Szczególną rolę instrumentu wskazywano w środowiskach lokalnych gmin wiejskich i małych miejscowości. Wykluczenie komunikacyjne i brak dużych zakładów pracy w większym stopniu oddziałują na osoby z niepełnosprawnościami i przekładają się na brak aktywności zawodowej. Ich sytuację zawodową mogłyby poprawić mikro i małe firmy działające w środowisku lokalnym. Dla takich pracodawców wsparcie w postaci bonusu byłoby ważnym motywatorem i umożliwiło rozwój lub utrzymanie firmy.

#### **4.3.2. Zgłaszane uwagi**

1. Z uwagi na rosnące koszty prowadzenia działalności gospodarczej pracodawcy postulowali podniesienie wysokości bonusu oraz wprowadzenie dodatkowego progu wsparcia i wypłacania jeszcze dodatkowego wsparcia np. po 12 miesiącach utrzymania zatrudnienia przez osobę z niepełnosprawnościami.
2. Uczestnicy warsztatów zwracali uwagę na podobne rozwiązania funkcjonujące już w systemie tj. art. 60 b ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i rynku pracy (Dz. U. 2024, poz. 753).
3. W opinii niektórych pracodawców warty rozważenia byłby inny sposób finansowania instrumentu. zgłosili wątpliwość. Na początku powinna być przydzielana wyższa kwota dofinansowania, ponieważ aktywizacja osób z niepełnosprawnościami oddalonych od rynku pracy wymaga stosunkowo dużego zaangażowania, w tym

finansowego, natomiast, później kiedy pracownik zaczyna się wdrażać, wsparcie nie wymaga już tak dużego nakładu pracy, więc dofinansowanie może być mniejsze.

4. Uczestnicy warsztatów zwracali uwagę, że środki, które pracodawca otrzymuje w formie bonusu powinny być przeznaczone bezpośrednio dla osób, które w największej mierze odpowiedzialne są za wdrożenie nowego pracownika przyczyniając się do tego, że pracownik utrzymuje zatrudnienie. Szczególnie widoczne jest to w dużych firmach, gdzie środki trafiają na konto przedsiębiorstwa, a za wsparcie pracownika w procesie pracy odpowiada pracownik liniowy, jego bezpośredni przełożony, który nie ma z tego tytułu żadnych profitów a tym samym nie jest zainteresowany tym, jak długo osoba z niepełnosprawnościami utrzyma zatrudnienie.
5. Pracodawcy podjęli w wątpliwość czy dobrym rozwiązaniem jest wypłacanie dofinansowania z instrumentu w sposób skokowy i czy nie lepszym rozwiązaniem byłaby co miesięczna wypłata środków w równej wysokości.

#### **4.3.3. Odniesienie do zgłoszonych uwag**

Ad 1. W założeniach instrument „Bonus za włączenie” miał być motywatorem finansowym dla pracodawcy aktywizującym go do zaangażowania się w wyszukanie, zatrudnienie, a następnie utrzymanie w zatrudnieniu osoby z niepełnosprawnościami oddalonej od rynku pracy. Zatrudnienie osoby z niepełnosprawnościami miałyby być kontynuowane także po zakończeniu finansowego wsparcia motywacyjnego dla pracodawcy. Celem instrumentu nie jest poprawa sytuacji materialnej małego pracodawcy działającego w lokalnym środowisku.

Ad 2. Podobne instrumenty istniejące już w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 735, z późn. zm.), dotyczą wsparcia innej, bardzo wąskiej, grupy osób powracającej na rynek pracy. Rozwiązanie to więc nie odpowiada na potrzeby osób z niepełnosprawnościami oddalonych od rynku pracy.

Ad 3. Odnosząc się do uwag dotyczących odwrócenia struktury wypłacanego wsparcia należy przytoczyć wyniki analizy ex post (stan na 1 sierpnia 2023), która wykazała, że na 20 pracowników zatrudnionych w pilotażu:

- 3 pracowników zostało zwolnionych po 3 miesiącach;
- 4 pracowników zostało zwolnionych po 7 miesiącach;
- 2 pracowników zostało zwolnionych po 8 miesiącach.

Analizy przeprowadzonego pilotażu wskazują, że instrument działa, ale tylko do pewnego stopnia tj. do momentu w którym pracodawcy mają „wizję” otrzymania kolejnej nagrody finansowej - kolejnego bonusu. Brak kolejnego wsparcia powoduje że spada motywacja pracodawcy do utrzymania w zatrudnieniu osoby z niepełnosprawnościami, oddalonej od rynku pracy, która jak wynika z ankiet często nadal „nie nadaje się do pracy”. Jednocześnie nie potrafili oni wskazać, jakie działania, poza szkoleniem stanowiskowym, podejmowali, aby utrzymać pracownika z niepełnosprawnością w zatrudnieniu.

Ad 4. Uwaga nie została uwzględniona. Rozwiązanie nie było poddane pilotażowi, a wydaje się rodzić wiele potencjalnych problemów m. in. z ustaleniem, którzy pracownicy powinni otrzymywać bonifikatę przy wdrażaniu osoby z niepełnosprawnościami przez więcej niż jednego pracownika. Tym samym pozostawienie tego w gestii podmiotu jakim jest pracodawca, który może takie wsparcie wypłacić pracownikowi w postaci premii wydaje się racjonalne.

Ad 5. Na etapie projektowania instrumentu został wprowadzony skokowy, degresywny model premiowania pracodawców, aby zwiększyć wartość motywacyjną wsparcia.

#### **4.4. Gwarancja zatrudnienia – wsparcie w utrzymaniu zatrudnienia**

Instrument „Gwarancja zatrudnienia” ma pomóc pracownikom, którzy nabywają niepełnosprawność lub ich niepełnosprawność pogłębia się, w utrzymaniu pracy i dostosowaniu się do nowej sytuacji. Pracodawca wraz z tym pracownikiem opracowują Indywidualny Program Rehabilitacji (IPR). Katalog działań możliwych do sfinansowania w ramach IPR jest katalogiem otwartym. Działania są indywidualnie dobierane w oparciu o zdiagnozowane ograniczenia zawodowe i potrzeby osoby z niepełnosprawnościami. Mogą mieć charakter wsparcia indywidualnego dla pracownika (takiego jak np. finansowanie

leczenia i rehabilitacji, zaopatrzenia ortopedycznego, zapewnienie asystenta itp.) oraz wsparcia dla pracodawcy (np. na dostosowanie stanowiska pracy, likwidację barier architektonicznych w miejscu pracy, przeszkolenie pracownika itp.). Możliwe wydatki muszą mieć swoje uzasadnienie i oparcie w opracowanym IPR. Nie są ograniczane żadnymi limitami kwotowymi poza ogólną zasadą mówiącą o racjonalności, oszczędności i optymalności wydatku.

IPR opracowywany jest na czas określony. Kwalifikowalne są wyłącznie wydatki poniesione zgodnie z IPR, przy czym dopuszcza się modyfikacje i uzupełnienia o dodatkowe działania, których nie udało się przewidzieć na etapie jego opracowania.

Pracodawca wskazuje, czy umowa o realizację IPR ma być dwustronna tj. zawarta tylko pomiędzy nim i jednostką udzielającą wsparcia (w takiej sytuacji wszystkie środki finansowe trafiają na konto pracodawcy i on odpowiada za ich rozliczenie), czy też trójstronna — zawarta pomiędzy nim, jednostką udzielającą wsparcia i osobą niepełnosprawną (w takiej sytuacji środki finansowe trafiają w odpowiednich częściach na konto pracodawcy i osoby z niepełnosprawnościami, każda ze stron odpowiada za rozliczenie swojej puli środków).

#### **4.4.1. Podsumowanie opinii o instrumencie**

Instrument został jednoznacznie pozytywnie oceniony przez pracodawców biorących udział w konsultacjach. Ich zdaniem będzie on efektywnym narzędziem aktywizacji zawodowej osoby z niepełnosprawnościami i należy go wprowadzić do systemu wsparcia osób z niepełnosprawnościami. Pracodawcy pozytywnie ocenili możliwość kompleksowego rozwiązania problemów, które pojawiają się w momencie, gdy pracownik nabywa niepełnosprawność lub jego zły stan zdrowia się pogłębia. Chwalili możliwość udzielenia wsparcia pracodawcy jak i osobie z niepełnosprawnościami.

#### **4.4.2. Zgłaszane uwagi**

1. Pracodawcy zwracali uwagę na konieczność uwzględnienia sytuacji pracowników, którzy mają znaczny stopień niepełnosprawności. W sytuacji pogorszenia się stanu zdrowia nie są w stanie przedstawić dokumentu z „wyższym” stopniem. W takim przypadku należałoby rozszerzyć możliwość dokumentowania pogorszenia się stanu

zdrowia nie tylko poprzez przedstawienie przez pracownika nowego orzeczenia o niepełnosprawności, ale także zaświadczenia lekarza specjalisty. Innym pomysłem było zaświadczenie o pogarszającym się stanie zdrowia, które dany pracownik musiałby dostarczyć do pracodawcy.

2. Pracodawcy oceniając instrument zwracali uwagę na konieczność wskazania okresu, przez który pracownik musi zostać utrzymany w zatrudnieniu, po skorzystaniu ze wsparcia w ramach gwarancji zatrudnienia. Jedna z osób wskazywała, że 12 miesięcy to zdecydowanie za krótko, ponieważ mamy do czynienia z pracownikiem, który już jest wdrożony.
3. Uczestnicy konsultacji zwracali uwagę na element uznaniowości przy udzielaniu tego wsparcia. Wyrażali obawy, że będzie ono trudno dostępne z uwagi na trudności z uzyskaniem odpowiedniego doradztwa, a także w związku z rygorystyczną postawą organu wypłacającego środki. W ocenie pracodawców ewentualna opinia lekarza medycyny pracy powinna pomóc w tym zakresie, rozwiązać problem uznaniowości i być gwarancją wypłaty wsparcia dla pracodawcy i osoby z niepełnosprawnościami.
4. Zdaniem uczestników konsultacji podstawą do opracowania IPR powinno być także nabycie nowego kodu niepełnosprawności. Nie powinno się to ograniczać wyłącznie do zmiany stopnia na wyższy lub pojawieniu się schorzeń specjalnych. W przypadku osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności na pogorszenie się stanu zdrowia powinien wskazywać lekarz specjalista w zaświadczeniu. Ten dokument powinien być wystarczający do opracowania IPR.
5. Część z pracodawców postulowała, aby podstawą opracowania IPR było pojawienie się ograniczeń zawodowych – bez konieczności spełniania warunku pogorszenia się stanu zdrowia. Analogicznie do obecnej sytuacji w zakładach pracy chronionej przy opracowaniu IPR finansowanego z ZFRON. Zwrócono również uwagę, że w niektórych sytuacjach, poprawa stanu zdrowia także może wymagać innego, specjalistycznego sprzętu dla osoby z niepełnosprawnościami.
6. Celem instrumentu powinno być udzielenie wsparcia wszystkim osobom

z niepełnosprawnościami w utrzymaniu zatrudnienia, a nie tylko tym spełniającym bardzo określone warunki.

7. Uczestnicy konsultacji ponownie zwracali uwagę na konieczność stworzenia jednolitej bazy zawierającej informacje odnośnie wsparcia osób z niepełnosprawnościami na zakup wyrobów medycznych, przedmiotów ortopedycznych itp.

#### **4.4.3. Odniesienie do zgłoszonych uwag**

Ad 1. Uwaga została uznana za zasadną. Opisany problem pojawił się na etapie pilotażu i zostanie uwzględniony w dalszych pracach nad instrumentem.

Ad 2. Uwaga nie została uwzględniona. Okres 12 miesięcy jest okresem optymalnym. Ujednolicenie wymagań przy różnych instrumentach wsparcia osób z niepełnosprawnościami upraszcza przepisy oraz ułatwia ich stosowanie. Instrument dedykowany jest pracownikom, którzy sprawdzili się już u pracodawcy, jednak po wystąpieniu niepełnosprawności lub pogorszenia się ich stanu zdrowia ich rola w miejscu pracy i ich możliwości zawodowe ulegają zdecydowanej zmianie. Wystąpiły u nich ograniczenia zawodowe, które wpływają na jakość i efektywność ich pracy. Nadmierne wydłużanie warunku utrzymania takiego pracownika w zatrudnieniu może zniechęcić pracodawców do korzystania z tego instrumentu. Wpłynie na zmniejszenie efektywności danego narzędzia.

Ad 3. Uwaga jest zasadna. Włączenie możliwości wykazania pogorszenia stanu zdrowia także poprzez zaświadczenie lekarza medycyny pracy wydaje się racjonalną propozycją.

Wartą uwzględnienia, także w związku z uwagami pracodawców i ich obawami odnośnie uznaniowości organu udzielającego wsparcia. Kwestia ta jednak wymagałaby jeszcze dopracowania i dania lekarzom medycyny pracy odpowiednich narzędzi. Należałoby się też zastanowić nad rozszerzeniem takiej możliwości na lekarzy specjalistów, którzy sprawują opiekę medyczną nad osobami z niepełnosprawnościami. komisji IPR z wyłączeniem członków komisji IPR i personelu realizujący usługi z art. 28 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 100, z późn. zm.).

Ad 4 i 5. Uwagi uwzględnione. Rozszerzenie kręgu osób z niepełnosprawnościami, które



mogą być objęte wsparciem o:

- osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, które przedstawią zaświadczeniem lekarza specjalisty o pogorszeniu się ich stanu zdrowia;
- osoby, u których na orzeczeniu wystąpił nowy kod niepełnosprawności

wydaje się być zasadne i zostanie uwzględnione w dalszych pracach.

Ad 6. Uwaga nieuwzględniona. Objęcie możliwością skorzystania ze wsparcia wszystkich osób z niepełnosprawnościami, które mają ograniczenia zawodowe wydaje się być zasadne, ale z uwagi na ograniczoną ilość środków finansowych może być trudne do zrealizowania.

Ad 7. Uwaga słuszna i warta uwzględnienia jednak nie była ona przedmiotem pilotażu i opracowanej propozycji instrumentu. Być może problem ten rozwiąże system iPfron +.

#### **4.5. Dostęp do wiedzy – doradztwo dla pracodawców**

O wsparcie w instrumencie „Dostęp do wiedzy – doradztwo dla pracodawców” ubiegać może się każda osoba będąca pracodawcą zatrudniającym lub chcącym zatrudnić osobę z niepełnosprawnościami, bądź osoba zatrudniona u takiego pracodawcy.

Doradztwo udzielane jest: telefonicznie, poprzez platformę do telekonferencji, elektronicznie — na adres e-mail lub na stronie www centrum doradztwa, osobiście — w punkcie doradczym (Biuro centrum doradztwa), u pracodawcy — w szczególnie uzasadnionych przypadkach.

Doradztwo należy traktować jako pomoc de minimis — kwota udzielonego wsparcia w ramach jednego doradztwa/wsparcia prawnego to 1 050,00 PLN.

W przypadku pracodawcy i pracownika — korzystanie z narzędzia nie wyklucza możliwości korzystania z poradnictwa usytuowanego u innych podmiotów, komercyjnych i publicznych.

##### **4.5.1. Podsumowanie opinii o instrumencie**

Instrument został relatywnie pozytywnie oceniony przez pracodawców biorących udział w konsultacjach, chociaż pojawiły się także zastrzeżenia, które są uwzględnione w uwagach. Pracodawcy oceniając instrument podkreślali konieczność zintensyfikowania działań

mających na celu uświadamianie pracodawcom korzyści finansowych i pozafinansowych związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami poprzez prowadzenie kampanii informacyjnych. Podnoszono też problem braku dostępu do specjalistycznych szkoleń z tego zakresu. Uczestnicy konsultacji zwracali uwagę na to, aby doradztwo dotyczyło też nastawienia pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, łamania stereotypów.

#### **4.5.2. Zgłaszane uwagi**

1. W ocenie pracodawców konieczne są zmiany w systemie orzeczniczym, aby był on czytelny dla pracodawców i osób z niepełnosprawnościami oraz nie zniechęcał do aktywności zawodowej. Jako przykład podawano tutaj z orzeczeń o niezdolności do pracy wydawanych przez lekarza orzecznika ZUS oraz zabieranie świadczeń rentowych osobom, które pomimo niepełnosprawności decydują się na podjęcie pracy zawodowej. Chodzi np. o określenia pojawiające się w orzeczeniach jak „całkowita niezdolność do pracy” albo „praca w warunkach chronionych”. Tego typu zapisy zniechęcają potencjalnych pracodawców szczególnie z otwartego rynku, którzy nie chcą się narazić na jakieś problemy i „z ostrożności procesowej” nie zatrudniają takich osób.
2. Pracodawcy podnosili też potrzebę wprowadzenia w ramach doradztwa dla pracodawcy usługi dedykowanego asystenta. Obsługa klienta nie byłaby przypisywana w sposób przypadkowy, ale każdy pracodawca kierowany byłby do tego samego opiekuna. Ułatwiłoby to komunikację i podejmowane działań w zakresie zatrudniania osoby z niepełnosprawnościami, wyboru odpowiedniego szkolenia, itp. Pracodawcy biorący udział w pilotażu zwracali uwagę, że dzięki takiej współpracy wzrasta zaangażowanie pracodawcy i tym samym wzrastają szansę na zatrudnienie osoby z niepełnosprawnościami.
3. Zwracano uwagę na ograniczenia prawne, które utrudniają skuteczną aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami np. w sytuacji zatrudnienia osób ubezwłasnowolnionych.

4. W opinii pracodawców możliwe jest pojawienie się przeświadczenia, że w ramach udzielanego wsparcia środki publiczne będą przeznaczane na komercyjne firmy doradcze, mimo tego, że wiele instytucji w zakresie swoich kompetencji posiada takie usługi. Jeżeli na tego rodzaju cel miałyby być przeznaczone środki publiczne, to w celu wsparcia obecnych instytucji publicznych, aby dopracowały swoją działalność od strony komunikowania się z interesantami.
5. Pracodawcy oceniając instrument zwracali uwagę na złożoność i częste zmiany przepisów prawnych oraz język aktów prawnych niezrozumiały i niedostosowany do potrzeb przeciętnego adresata prawa, który ma te przepisy stosować. W opinii pracodawców proste i jasne przepisy nie wymagałyby takiego zaangażowania w doradztwo i zachęcały do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Doradztwo jest potrzebne, ale w pierwszej kolejności należałoby usunąć przyczynę trudności, czyli niezrozumiałe przepisy i maksymalnie uprościć te dotyczące zatrudniania osób z niepełnosprawnościami oraz wyeliminować pułapki prawne, które są stawiane na pracodawców osób z niepełnosprawnościami.
6. Poruszono też problem niskiej aktywności osób z niepełnosprawnościami, a która potęguje trudności pracodawców z dotarciem do potencjalnych, chętnych do pracy osób z tej grupy. W opinii pracodawców biorących udział w konsultacjach doradztwo dla pracodawców osób z niepełnosprawnościami powinno też obejmować pomoc w rekrutacji odpowiednich pracowników z niepełnosprawnością. Powinno być kompleksowe.

#### **4.5.3. Odniesienie do zgłaszanych uwag**

Ad.1. Zgłoszona uwaga dotycząca zmian w systemie orzecznictwym była już przedmiotem dyskusji podczas prac nad projektem i została przekazana odpowiednim instytucjom. Kwestie problematyczne dotyczą o zmiany używanego w orzeczeniach nazewnictwa „niezdolny do pracy” „częściowo niezdolny do pracy”, ujednoczenie standardów orzecznictwych które w opinii uczestników konsultacji nie są jednolite.

Biorąc pod uwagę obecne prace nad zmianą systemu orzecznictwego należy mieć nadzieję,

że zostanie ona uwzględniona podczas tych prac.

Ad.2. Uwaga jest zasadna. Kwestia asystenta pracodawcy jest istotna i zasługuje na dalsze rozważenie.

Ad 3-6. Uwagi uznane były za zasadne i zostaną uwzględnione w dalszych opracowaniu instrumentu do zmian prawnych.

## 5. Wnioski końcowe

Podczas konsultacji przedstawiciele grup interesariuszy wdrażania instrumentów zgłosili szereg uwag trafnych oraz istotnych dla każdego z nich.

Głównym wnioskiem z konsultacji jest to, że proponowane instrumenty zostały dobrze ocenione i uznane za pożądane do wdrożenia. Przy większości z nich zauważano, że omawiane rozwiązania powinny być wdrażane jako systemowe i ogólnodostępne dla grupy docelowej osób z niepełnosprawnościami. Wydzwięk opinii uczestników konsultacji wskazywał na potrzebę głębokich zmian w systemie wsparcia osób z niepełnosprawnościami, lepszą koordynacją wsparcia kierowanego w celu aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami w łączeniu źródeł Funduszu Pracy i PFRON, tak by rozwiązania aktywizacji zawodowej i gospodarczej były dostępne dla wszystkich. Ważny jest także bardziej inkluzyjny i dopasowany sposób kierowania środków finansowania przy wsparciu ze źródeł PFRON na dodatkowe potrzeby związane z niepełnosprawnością.

Do każdego z konsultowanych instrumentów wskazano pewne wątpliwości lub sugestie, które zostaną uwzględnione przy tworzeniu rozwiązań prawnych w przypadku decyzji o włączeniu ich do porządku prawnego. Podczas konsultacji padło również wiele stwierdzeń odnoszących się negatywnie do obecnego systemu aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Podkreślano jednocześnie, że propozycje opracowane w wyniku projektu „Włączenie wyłączonych” stanowią dobry kierunek jego zmian.