

Instrumenty dotyczące wspierania aktywności osób z niepełnosprawnością w zakresie podejmowania i utrzymania zatrudnienia.

Instrumenty dotyczące wspierania osób z niepełnosprawnością w zakresie podejmowania przez nie działalności gospodarczej oraz wsparcie dla osób, które już działalność prowadzą.

Raport z konsultacji instrumentów z pracodawcami

Opracowanie:
Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych

Warszawa, styczeń 2022r.

Spis treści

Spis treści.....	2
Wstęp	3
1. Dane organizacyjne dotyczące konsultacji	4
1.1. Sposób prowadzenia konsultacji	4
1.2. Liczba uczestników konsultacji	5
2. Wynik konsultacji w odniesieniu do poszczególnych instrumentów wspierania osób niepełnosprawnych w zakresie podejmowania i utrzymania przez nie zatrudnienia	6
2.1. Kompensacja i dostęp. Uwagi i opinie zgłoszone przez pracodawców w procesie konsultacji.	7
2.2 Centrum komunikacji. Uwagi i opinie zgłoszone przez pracodawców w procesie konsultacji.	8
2.3 Bony na start. Uwagi i opinie zgłoszone przez pracodawców w procesie konsultacji.	9
2.4 Moje dostępne miejsce pracy. Uwagi i opinie zgłoszone przez pracodawców w procesie konsultacji.	10
3. Wynik konsultacji w odniesieniu do poszczególnych instrumentów wspierania osób niepełnosprawnych w zakresie podejmowania przez nie działalności gospodarczej oraz wsparcie dla osób, które już działalność prowadzą.....	12
3.1 Inkubator przedsiębiorczości. Uwagi i opinie zgłoszone przez pracodawców w procesie konsultacji	12
3.2 Dostępna i elastyczna dotacja. Uwagi i opinie zgłoszone przez pracodawców w procesie konsultacji	14
3.3 Asystent działalności gospodarczej. Uwagi i opinie zgłoszone przez pracodawców w procesie konsultacji.....	14
3.4 Nowa droga zawodowa- specjalistyczne doradztwo zawodowe. Uwagi i opinie zgłoszone przez pracodawców w procesie konsultacji	15
Wnioski końcowe	16

Wstęp

Niniejszy raport przedstawia wnioski- uwagi i opinie, zgłoszone podczas procesu konsultacji instrumentów wsparcia aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w obszarach:

Strona | 3

1. Instrumenty dotyczące wspierania aktywności osób z niepełnosprawnością w zakresie podejmowania i utrzymania przez nie zatrudnienia. Instrumenty przygotowane przez Polski Związek Głuchych.
2. Instrumenty wspierania osób niepełnosprawnych w zakresie podejmowania przez nie działalności gospodarczej oraz wsparcie dla osób, które już działalność prowadzą.

Instrumenty przygotowane przez Stowarzyszenie Czas, Przestrzeń, Tożsamość.

W procesie konsultacji instrumentów uczestniczyli pracodawcy, którzy po zapoznaniu się z instrumentami wzięli udział w moderowanej dyskusji, podczas której mogli zgłaszać uwagi i opinie do każdego z instrumentów. Niniejsze opracowanie jest zbiorem zgłoszonych w procesie konsultacji wniosków.

1. Dane organizacyjne dotyczące konsultacji

1.1. Sposób prowadzenia konsultacji

Konsultacje instrumentów zostały zrealizowane w miesiącu styczniu 2022r. Konsultacje przeprowadzone były w formie spotkań konsultacyjnych na żywo w dniach 13.01.2022 (spotkanie w Gdańsku) oraz 27.01.2022 (spotkanie w Warszawie) oraz warsztatów zdalnych realizowanych za pośrednictwem platformy internetowej clickmeeting w dniach 25.01.2022 r oraz 31.01.2022.

Spotkania konsultacyjne realizowane przez POPON kierowane były do wszystkich pracodawców bez względu na ich formę organizacyjną, wielkość, profil działalności, fakt zatrudniania osób niepełnosprawnych itp.. Każde ze spotkań miało charakter otwarty i każdy pracodawca mógł wziąć udział w jednym, wybranym spotkaniu, w zależności od swoich możliwości i preferencji. Na spotkania na żywo, z uwagi na ograniczenia lokalowe oraz ograniczenia związane z covid-19 kwalifikowani byli pracodawcy zgodnie z kolejnością nadsyłania zgłoszeń.

Ostatecznie w konsultacjach udział wzięli pracodawcy z terenu całego kraju. Łącznie było to 85 pracodawców.

Przebieg spotkań był następujący: przedstawianie informacji o projekcie, przedstawianie wszystkich konsultowanych instrumentów, moderowana dyskusja. Dyskusja prowadzona była w oparciu o przygotowane wcześniej przez partnerów pytania.

1.2. Liczba uczestników konsultacji

W spotkaniach konsultacyjnych wzięło udział łącznie 85 pracodawców z terenu całego kraju.

Charakterystyka grupy, z którą skonsultowano wszystkie zaproponowane narzędzia wyglądała następująco:

- przyjmując jako kryterium fakt zatrudniania lub nie osób niepełnosprawnych to:

- pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne – 65 pracodawców
- pracodawcy nie zatrudniający osób niepełnosprawnych – 20 pracodawców

- przyjmując jako kryterium wielkości firmy to:

- do 10 pracowników było 23 pracodawców
- 11-50 pracowników było 18 pracodawców
- 51-250 pracowników było 22 pracodawców
- Powyżej 250 pracowników było 22 pracodawców

- przyjmując jako kryterium formę organizacyjną to:

- posiadających status ZAZ – 6 pracodawców
- posiadający status zpchr- 31 pracodawców
- instytucje publiczne – 6 pracodawców
- organizacje pozarządowe, NGOs – 13 pracodawców
- inni – otwarty rynek pracy - 29 pracodawców

Nabór na spotkania konsultacyjne został przeprowadzony przez platformę udostępnioną przez wykonawcę gdzie zainteresowane osoby uzupełniały formularz zgłoszenia na konsultacje.

Na platformie konsultacyjno-partycypacyjnej utworzonej w ramach projektu każda z osób przed warsztatem mogła zapoznać się z opracowaniami na temat poszczególnych instrumentów. Opracowania te dostępne były także w wersji dostępnej czyli PJM i ETR.

2. Wynik konsultacji w odniesieniu do poszczególnych instrumentów wspierania osób niepełnosprawnych w zakresie podejmowania i utrzymania przez nie zatrudnienia

Przedstawione instrumenty zostały pozytywnie ocenione przez pracodawców biorących udział w konsultacjach. Poniżej prezentujemy ogólne opinie i sugestie dotyczące całego pakietu instrumentów kierowanych do osób niepełnosprawnych.

Zwrócono uwagę na bardzo małą aktywność zawodową osób niepełnosprawnych i konieczność podejmowania wszechstronnych i różnorodnych działań informacyjnych, które zachęcą osoby niepełnosprawne do podejmowania pracy. Działania te powinny zostać ukierunkowane szczególnie na osoby niepełnosprawne z terenów wiejskich i małych miast, gdzie często pokutuje stereotyp, że osoba niepełnosprawna posiadająca rentę nie może podejmować żadnej pracy. Większość kampanii medialnych koncentruje się na pokazywaniu osoby niepełnosprawnej jako równej czy też o takich samych potrzebach i możliwościach jak osoba pełnosprawna. Są to de facto kampanie wizerunkowe, które mają na celu zmianę postrzegania niepełnosprawności. Brakuje kampanii informacyjnych kierowanych do osób niepełnosprawnych zachęcających ich do podejmowania konkretnych działań czy zmiany swoich postaw.

Jako jeden z głównych powodów bierności zawodowej osób niepełnosprawnych wskazano trudności komunikacyjne w zakresie dojazdu z miejsca zamieszkania do miejsca pracy. Problem ten dotyczy wszystkich mieszkańców obszarów wykluczonych komunikacyjnie, ale w przypadku osób niepełnosprawnych jest on szczególnie dotkliwy i przekłada się bezpośrednio na ich marginalizację i wykluczenie nie tylko jeśli chodzi o dostęp do pracy ale też edukacji, kultury, opieki medycznej itp.

Jako możliwe rozwiązanie tego problemu wskazano działania zmierzające do wspierania małych, lokalnych firm, w tym także działalności gospodarczej prowadzonej przez osoby niepełnosprawne. Chodzi tu nie tylko o maksymalne uproszczenie prowadzenia tego typu działalności, bez dodatkowych obciążeń finansowych i organizacyjnych, ale też np. wsparcie promocyjne realizowane przez np. instytucje samorządu lokalnego przy okazji działań statutowych organu albo preferencje przy przetargach i zawieraniu umów z lokalnymi dostawcami.

2.1. Kompensacja i dostęp. Uwagi i opinie zgłoszone przez pracodawców w procesie konsultacji.

W zakresie likwidacji „pułapki rentowej” zwrócono uwagę na potrzebę rozszerzenia tego typu instrumentu i objęcie nim wszystkich osób niepełnosprawnych pobierających renty. Od stycznia 2022r. zmieniły się przepisy dotyczące zawieszenia renty socjalnej i aktualnie stosuje się te same zasady, które dotyczą pozostałych rencistów pobierających rentę z tytułu niezdolności do pracy. Skoro więc zrównano i ujednolicono zasady zawieszania rent wydaje się, iż nie ma aktualnie podstaw, aby stosować preferencyjne rozwiązania dla osób pobierających rentę socjalną. Działanie takie może się przyczynić do podzielenia środowiska osób niepełnosprawnych i być odbierane przez pozostałych rencistów jako krzywdzące.

Zwrócono też uwagę na to, że barierą w podejmowaniu aktywności zawodowej niekonieczne musi być obawa przed zmniejszeniem lub zawieszeniem świadczenia a bardzo często jest to obawa przed „uzdrowieniem” przez ZUS. Z informacji uzyskiwanych przez pracodawców od pracowników wynika, iż ZUS nie przedłuża orzeczenia o niezdolności do pracy w przypadku gdy stwierdzi, iż dana osoba jest gdzieś zatrudniona. Może należałoby zmienić zasady i wytyczne w zakresie orzekania przez lekarza orzecznika ZUS wskazując, iż fakt czy dana osoba pracuje czy nie, nie powinien mieć wpływu na jej status jako osoby

Projekt partnerski

niezdolnej do wykonywania wyuczonej, czy też wcześniej świadczonej pracy zawodowej.

Większość pracodawców stwierdziła, iż po uwzględnieniu powyższych uwag likwidacja „pułapki rentowej” może przyczynić się do zwiększenia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych

Strona | 8

W zakresie „pułapki świadczeniowej” instrument zaopiniowany pozytywnie.

Dodatkowo zasugerowano rozważenie możliwości gwarantowania dostępu do środków na likwidację barier dla osób pracujących. Tak, aby osoba pracująca, która np. w ciągu ostatnich 12 m-cy przed złożeniem wniosku była zatrudniona miała gwarantowane wsparcie na likwidację barier, bez obawy o dostępność środków.

Wskazano też na konieczność doprecyzowania co to znaczy, że osoba niepełnosprawna „łada dzień” podejmie zatrudnienie, żeby nie stanowiło to pola do nadużyć.

2.2 Centrum komunikacji. Uwagi i opinie zgłoszone przez pracodawców w procesie konsultacji.

Instrument zaopiniowano pozytywnie.

Pracodawcy widzą potrzebę wsparcia profesjonalnego tłumacza języka migowego głównie na etapie rekrutacji pracowników tzn. rozmowy kwalifikacyjnej, ustalania warunków pracy i płacy. Jest to ważne aby ograniczyć ryzyko ewentualnych nieporozumień przy zatrudnianiu osoby, która porozumiewa się głównie w języku migowym.

W opinii pracodawców funkcjonowanie Centrum komunikacji na pewno ułatwiłoby decyzję o uwzględnianiu podczas rekrutacji osób porozumiewających się językiem migowym, szczególnie w sytuacji, gdy rekrutacja prowadzona jest w firmie, która nie ma doświadczenia w zatrudnianiu osób niesłyszących. Jednocześnie większość pracodawców deklaruje, iż rekrutując pracownika kieruje się głównie jego kompetencjami.

Projekt partnerski

Podczas konsultacji zwrócono także uwagę na konieczność upowszechnienia komunikacji za pośrednictwem języka migowego tak, aby mógł być on wykorzystywany także w kontaktach prywatnych np. pomiędzy pracownikami niesłyszącymi i pozostałymi pracownikami firmy. W tym zakresie należałoby rozważyć przygotowanie, jako elementu uzupełniającego Centrum komunikacji, bezpłatnej, ogólnodostępnej aplikacji na telefon umożliwiającej obustronny kontakt z osobą niesłyszącą. Aplikacja zapewni większy komfort rozmowy prywatnej niż wsparcie tłumacza języka migowego. Tego typu rozwiązanie wydaje się być więc bardziej uniwersalne i pożądane dla pełnej integracji osób niesłyszących.

2.3 Bony na start. Uwagi i opinie zgłoszone przez pracodawców w procesie konsultacji.

Zwrócono uwagę na element dyskryminacyjny (dyskryminacja pozytywna) leżący u podstaw tego rozwiązania. Rozwiązanie to zdaniem części pracodawców może prowadzić do dalszej dyskryminacji i niechęci do osób korzystających z tego wsparcia. Może być postrzegane jako niesprawiedliwe przez osoby pełnosprawne podejmujące zatrudnienie a więc znajdujące się w analogicznej sytuacji jak osoba niepełnosprawna. W tym zakresie może należałoby zmienić nazwę świadczenia i powiązać je bardziej z faktem niwelowania skutków konkretnej niepełnosprawności tak, aby nie wyglądało to jak „nagroda” za podjęcie pracy.

Część pracodawców zwracała uwagę na zbyt długi okres wsparcia w proponowanym wariantcie instrumentu – po 9 miesiącach nie jest to już „na start”.

Pojawiły się wątpliwości czy po zakończeniu współpracy z danym pracodawcą osoba niepełnosprawna podejmując pracę u innego pracodawcy, po np. 2-3 miesięcznej przerwie, będzie uprawniona ponownie do tego świadczenia? Czy to nie zwiększy rotacji pracowników niepełnosprawnych i nie zepsuje rynku pracy osób niepełnosprawnych tzn. ci bardziej

Projekt partnerski

aktywni będą korzystać z tego narzędzia zmieniając pracodawców a pracodawcy będą się obawiali inwestować np. w szkolenia niepełnosprawnego pracownika w przekonaniu, że po 9-ciu miesiącach i tak pójdzie taki pracownik do innej firmy. Obawy te dotyczą szczególnie dużych ośrodków miejskich, gdzie jest stosunkowo duża podaż miejsc pracy, szczególnie tych nie wymagających większych kwalifikacji.

Pojawiły się też obawy czy tego typu rozwiązanie nie będzie skutkowało tym, że pracodawca będzie niejako „wliczał” i uwzględniał to świadczenie przy ustalaniu z pracownikiem warunków płacy? Tego typu działanie skutkowałoby realnym obniżeniem płac osób niepełnosprawnych. Tego typu obawy zgłaszali głównie pracodawcy reprezentujący ZAZ-y.

Generalnie poza wymienionymi powyżej uwagami większość pracodawców oceniła instrument pozytywnie. W kwestii proponowanych kwot i częstotliwości ich wypłacania nie udało się wypracować w miarę jednorodnego stanowiska.

2.4 Moje dostępne miejsce pracy. Uwagi i opinie zgłoszone przez pracodawców w procesie konsultacji.

Narzędzie to zostało pozytywnie zaopiniowane szczególnie w zakresie np. umożliwienia pracownikom zakupu samochodów w celu dojazdów do pracy, komputerów, smartfonów dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych. Tego typu wsparcie i niwelowanie barier funkcjonalnych, w opinii pracodawców, powinno pozytywnie wpłynąć na podejmowanie aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne.

Zwrócono jednak uwagę, że za jakość pracy i bezpieczeństwo na stanowisku pracy a także ewentualne szkody wyrządzone przez pracownika w trakcie pracy odpowiedzialność ponosi pracodawca. Szczególnie istotne jest to w zakresie ochrony danych wrażliwych, danych handlowych czy też gdy praca świadczona jest z wykorzystaniem maszyn i urządzeń, których

Projekt partnerski

niewłaściwa eksploatacja może skutkować zagrożeniem życia lub zdrowia. W tym zakresie większość pracodawców widzi pewne trudności, aby pracownik przychodził do pracy z własnym sprzętem np. komputerowym. Jest to możliwe, ale tylko w niektórych przypadkach np. zaufanego pracownika pracującego na odpowiedzialnym stanowisku np. główna księgowa albo osób, które wykonują proste pracę np. szatniarz.

Strona | 11

Otwarta pozostaje nie tylko kwestia odpowiedzialności za taki sprzęt ale też koszty ewentualnych napraw, ubezpieczenia itp. Konsekwentnie koszty te powinien ponosić właściciel urządzenia a więc osoba niepełnosprawna co w niektórych sytuacjach może budzić kontrowersje.

Należy się też zastanowić czy świadczenie pracy przez osobę niepełnosprawną na własnym sprzęcie nie będzie skutkowało niejako „wypychaniem” jej przez pracodawcę na prowadzenie własnej działalności gospodarczej np. w przypadku niepełnosprawnego informatyka pracującego zdalnie na własnym sprzęcie komputerowym.

Pojawiły się też obawy w zakresie „konkurowania” ze sobą pewnych rozwiązań dedykowanych osobom niepełnosprawnym i ich pracodawcom. Wszelkie działania, które mają na celu aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych powinny dążyć do wypracowywania modelu współpracy pomiędzy obu stronami. Pracodawca i niepełnosprawny pracownik powinni być nastawieni na współpracę i współdziałanie a nie na konkurencyjną walkę. Oznacza to, że skorzystanie przez pracownika z tego wsparcia nie powinno wykluczać pracodawcy z możliwości ubiegania się o środki np. na komputer na wyposażenie stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej jeśli np. w firmie przetwarzane są dane wrażliwe i ze względów bezpieczeństwa nie ma możliwości, aby pracownik pracował na swoim sprzęcie. To pracodawca jako podmiot odpowiedzialny i ten który poniesie ewentualne konsekwencje prawne powinien podejmować decyzję na czyim sprzęcie będzie pracował pracownik.

3. Wynik konsultacji w odniesieniu do poszczególnych instrumentów wspierania osób niepełnosprawnych w zakresie podejmowania przez nie działalności gospodarczej oraz wsparcie dla osób, które już działalność prowadzą

Przedstawione instrumenty zostały pozytywnie ocenione przez pracodawców. Poniżej prezentujemy ogólne opinie i sugestie dotyczące całego pakietu instrumentów kierowanych do osób prowadzących działalność gospodarczą lub zainteresowanych jej prowadzeniem:

Państwo powinno podejmować wszechstronne i spójne działania, których celem jest zachęcenie osób fizycznych, w tym także osób niepełnosprawnych, do podejmowania pracy na własny rachunek i otwierania działalności gospodarczej. Powinno dążyć do uproszczenia prowadzenia działalności i nie nakładać na przedsiębiorców, szczególnie małych, niepotrzebnych obowiązków.

Przedsiębiorcy podejmując współpracę z innymi firmami kierują się przede wszystkim jakością i ceną świadczonej usługi czy dostarczanego produktu. Fakty czy właściciel firmy jest osobą niepełnosprawną nie ma żadnego znaczenia w obrocie gospodarczym. W opinii pracodawców nie jest zasadne stosowanie jakiegokolwiek wyróżnika np. w nazwie, który sugerowałby potencjalnemu klientowi, iż jest to firma prowadzona przez osobę niepełnosprawną.

3.1 Inkubator przedsiębiorczości. Uwagi i opinie zgłoszone przez pracodawców w procesie konsultacji

Narzędzie to zostało zaopiniowane pozytywnie.

Bazując na pozytywnych doświadczeniach firm, które swoje pierwsze kroki stawiały w

inkubatorach np. na uczelniach wyższych wydaje się zasadne, aby wdrożyć także takie rozwiązanie dedykowane osobom niepełnosprawnym, które chcą założyć własną działalność gospodarczą. Zwrócono uwagę, iż w przypadku studentów lub absolwentów niepełnosprawnych, którzy chcieliby zacząć rozwijać własny biznes powinny te osoby mieć możliwość wyboru czy korzystają ze studenckiego inkubatora czy z inkubatora dla osób niepełnosprawnych. W zależności od swoich potrzeb tak, aby nie było wyłączenia tych osób ze wsparcia i automatycznego przekazywania ich do inkubatora dla osób niepełnosprawnych.

Działania inkubatora nie powinny być nadto sformalizowane w zakresie procedur i dokumentacji niezbędnej do prowadzenia w zakresie doradztwa.

W ocenie pracodawców dla kooperacji z firmą na etapie inkubacji nie ma znaczenia jej forma tylko oferowany produkt.

Jako najważniejszy zakres wsparcia na etapie tworzenia firmy pracodawcy wskazali wsparcie w zakresie rozliczeń finansowo-księgowych a także prawne. Średni czas wsparcia jako wystarczający do tego, aby firma ugruntowała swoją pozycję na rynku i wypracowała swoją markę pracodawcy podali ok. 3 lat.

Biorąc pod uwagę, iż w ocenie pracodawców, najtrudniejszym elementem w prowadzeniu własnego biznesu jest zdobycie i utrzymanie satysfakcjonującego grona klientów wskazane jest, aby instytucja prowadząca inkubator miała szerokie kontakty biznesowe tak, aby ułatwiać nawiązywanie relacji biznesowych nowym przedsiębiorcom. Tego typu wymiana doświadczeń może też przyczynić się do wypracowania nowego modelu współpracy pomiędzy nowymi i doświadczonymi przedsiębiorcami.

3.2 Dostępna i elastyczna dotacja. Uwagi i opinie zgłoszone przez pracodawców w procesie konsultacji

Narzędzie zaopiniowane pozytywnie.

Strona | 14

Podzielenie dotacji na część „biznesową” i „kompensacyjną” finansowane z dwóch różnych źródeł ma swoje uzasadnienia i jest działaniem jak najbardziej racjonalnym. Tak samo jak uelastycznienie rozliczania dotacji.

Pojawiły się wątpliwości czy cała dotacja przyznana przedsiębiorcy będzie pomocą de minimis czy tylko część „biznesowa”, finansowana z funduszu pracy? Zasadne wydają się iż część „kompensacyjna” powinna być udzielana poza rygorami pomocy de minimis.

3.3 Asystent działalności gospodarczej. Uwagi i opinie zgłoszone przez pracodawców w procesie konsultacji

Narzędzie zaopiniowane pozytywnie.

Zwrócono uwagę, aby zadbać o racjonalność wydatków i standard świadczenia usług asystenckich tak, aby nie było to narzędzie zatrudniania członków rodziny osoby niepełnosprawnej a faktyczne finansowanie niezbędnego wsparcia dla niepełnosprawnego przedsiębiorcy.

Zasugerowano także, aby rozważyć możliwość wypłaty wynagrodzenia za usługę asystentką, w części finansowanej ze środków publicznych, bezpośrednio na konto asystenta, oczywiście po zatwierdzeniu należytej wysokości wypłaty przez osobę niepełnosprawną. Chodzi o to, aby uniknąć sytuacji problemowych gdy np. z różnych względów komornik zajmie konto przedsiębiorcy. Tego typu rozwiązanie przyczyni się do tego, że wykwalifikowani asystenci

osób niepełnosprawnych nie będą się obawiali nawiązywać z nimi umów o świadczenie asysty.

3.4 Nowa droga zawodowa- specjalistyczne doradztwo zawodowe. Uwagi i opinie zgłoszone przez pracodawców w procesie konsultacji

Strona | 15

Generalnie instrument oceniony pozytywnie. Pracodawcy widzą potrzebę prowadzenia wyspecjalizowanego doradztwa dla osób niepełnosprawnych.

Zwrócono uwagę, iż tego typu działanie jest lub powinno być realizowane w ramach CIDON działających przy PFRON. Także przy PUP działają wyspecjalizowani certyfikowani doradcy zawodowi dla osób niepełnosprawnych. W przypadku niepełnosprawnych osób studiujących działają Centra Planowania Kariery gdzie również znajdują się doradcy dla osób niepełnosprawnych. Także organizacje pozarządowe realizują zadania doradztwa zawodowego dla osób niepełnosprawnych w ramach realizowanych projektów. Powielanie placówek świadczących podobne lub takie same usługi może skutkować rozmyciem odpowiedzialności i brakiem zaangażowania poszczególnych jednostek w realizację powierzonych im zadań szczególnie w sytuacji, gdy jest to zadanie finansowane systemowo, bez weryfikacji jakości świadczonych usług. Dlatego należałoby się zastanowić czy należy przeformułować zakres działania obecnych instytucji czy wprowadzić nową jakość usług nie opierając się na obecnym modelu.

Jako element ważny i istotny proponowanego rozwiązania wskazano zasadę, że każda osoba niepełnosprawna otrzymująca nowe czy też kolejne orzeczenie o niepełnosprawności powinna obligatoryjnie otrzymać na komisji PZO lub ZUS informację o funkcjonujących na jej terenie placówkach, które świadczą usługi na rzecz osób niepełnosprawnych. Chodzi tu o placówki publiczne jak i organizacje pozarządowe realizujące działania projektowe.

Informacje te powinny być na bieżąco aktualizowane, udostępniane w wersji on-line i papierowej, w wersji dostępnej. Powinny obejmować informacje z zakresu rehabilitacji zawodowej ale też innego wsparcia np. wypożyczalnie sprzętu rehabilitacyjnego.

Wnioski końcowe

Pracodawcy w procesie konsultacji zgłosili szereg trafnych i cennych uwag dla każdego z konsultowanych instrumentów. Biorąc pod uwagę różnorodność grupy, która brała udział w konsultacjach, przekazane uwagi odzwierciedlają opinie bardzo szerokiego grona pracodawców. Proponowane rozwiązania zostały pozytywnie ocenione przez pracodawców. W ich opinii przyczynią się one do zwiększenia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych nie tylko w zakresie podejmowania przez te osoby zatrudnienia ale też w obszarze prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Wsparcie osób niepełnosprawnych w procesie aktywizacji zawodowej i ich pełnej integracji społecznej powinno się opierać na silnej współpracy i partnerstwie pomiędzy:

- osobami niepełnosprawnymi, które oferują swoją pracę i zaangażowanie,
- pracodawcami, którzy ofertują miejsca pracy,
- przy silnym wsparciu instytucji publicznych i
- organizacji pozarządowych, które w niektórych obszarach wspierają działania Państwa.

Taka postawa jest niezwykle istotna przy projektowaniu nowych rozwiązań prawnych i narzędzi aktywizacyjnych, aby nie pojawiał się tu element rywalizacji o dostępne wsparcie pomiędzy poszczególnymi elementami systemu.

Biorąc pod uwagę cel jaki przyświeca podejmowanym działaniom ważne jest aby proponowane rozwiązania były proste i łatwe w zastosowaniu.

Projekt partnerski

„Włączenie wyłączonej – aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy”
Nr projektu: POWR.02.06.00-00-0065/19

Projekt partnerski



Ministerstwo Rodziny
i Polityki Społecznej

