



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



„Włączenie wyłączonej - aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy”,
nr POWR.02.06.00-00-0065/19

Propozycje zmian w zakresie instrumentów wspierania osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy

Podsumowanie konsultacji społecznych – raport zbiorczy

Opracowanie i redakcja na podstawie
materiałów PZG, POPON i CPT:
Włodzimierz Durka



**Ministerstwo Rodziny
i Polityki Społecznej**



stowarzyszenie
czas
przestrzeń
tożsamość

Propozycje zmian w zakresie instrumentów wspierania osób z niepełnosprawności na rynku pracy

Podsumowanie konsultacji społecznych – raport zbiorczy

**Opracowanie i redakcja na podstawie
materiałów PZG, POPON i CPT:
Włodzimierz Durka**

Warszawa 2022

Spis treści

Wykaz skrótów	5
Wstęp	7
1. Organizacja i przebieg konsultacji	8
1.1 Zakres, zasady, sposób prowadzenia i uczestnicy konsultacji	8
1.2 Terminy spotkań	10
2. Ocena instrumentów w zakresie wsparcia aktywności osób z niepełnosprawnościami w podejmowaniu i utrzymaniu zatrudnienia (PZG)	11
2.1 Kompensacja i dostęp	11
2.2 Moje dostępne miejsce pracy	14
2.3 Bon na start	17
2.4 Centrum Komunikacji – spotkania i platforma	21
2.5 Centrum Komunikacji – badania ankietowe	25
3. Ocena instrumentów wspierania osób z niepełnosprawnościami podejmujących działalność gospodarczą oraz wspierających osoby, które już ją prowadzą (CPT)	28
3.1 Inkubator przedsiębiorczości	28
3.2 Dostępna i elastyczna dotacja	32
3.3 Asystent działalności gospodarczej	36
3.4 Nowa droga zawodowa - specjalistyczne doradztwo zawodowe	38
4. Ocena instrumentów wspierania pracodawców w zakresie dostosowania do zatrudnienia osoby z niepełnosprawnościami, pozyskania pracownika z niepełnosprawnościami oraz utrzymania zatrudnieniu przez ograniczenie skutków niepełnosprawności (POPON)	43
4.1 Nowe miejsce pracy – wsparcie w podjęciu zatrudnienia	43
4.2 Bonus za włączenie	45
4.3 Gwarancja zatrudnienia – wsparcie w utrzymaniu zatrudnienia (zatrudnienie u tego samego pracodawcy)	47
4.4 Uwagi dodatkowe – Doradztwo dla pracodawców	48
5. Wnioski końcowe	50

Wykaz skrótów

BHP – bezpieczeństwo i higiena pracy
CIDON – centrum informacyjno-doradcze dla osób z niepełnosprawnościami
CliPKZ – centrum informacji i planowania kariery zawodowej
CPT – Stowarzyszenie Czas Przestrzeń Tożsamość
ETR – tekst łatwy do czytania i rozumienia (ang. easy to read)
FP – Fundusz Pracy
IPR – indywidualny plan rehabilitacji
JDG – jednoosobowa działalność gospodarcza
MRiPS – Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej
NGO – organizacja pozarządowa (ang. non-governmental organisation)
ONZ – Organizacja Narodów Zjednoczonych
OPS – ośrodek pomocy społecznej
OzN – osoba z niepełnosprawnościami
PCPR – powiatowe centrum pomocy rodzinie
PFRON – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
PIP – Państwowa Inspekcja Pracy
PJM – polski język migowy
POPON – Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych
PUP – powiatowy urząd pracy
PZG – Polski Związek Głuchych
PZO – powiatowy zespół ds. orzekania o niepełnosprawności
ROPS – regionalny ośrodek polityki społecznej
SODiR – System Obsługi Dofinansowań i Refundacji
SSOF – spółdzielnia socjalna osób fizycznych
WTZ – warsztaty terapii zajęciowej
ZAZ – zakład aktywności zawodowej
ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych



Wstęp

Niniejszy raport dotyczy konsultacji instrumentów wsparcia wypracowanych przez partnerów projektu „Włączenie wyłączonych – aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy”. Konsultacje były prowadzone od połowy listopada 2021 roku do 11 lutego 2022 roku. Ich zakres obejmował instrumenty wsparcia aktywności zawodowej i gospodarczej osób z niepełnosprawnościami oraz wspierania pracodawców w zatrudnianiu tychże osób, opracowane przez partnerów projektu: PZG, CPT i POPON.

W procesie konsultacji instrumentów uczestniczyły osoby z niepełnosprawnościami, pracodawcy i przedstawiciele organizacji pozarządowych i otoczenia instytucjonalnego osób z niepełnosprawnościami w tym urzędów pracy, PCPR, innych jednostek i instytucji administracji publicznej, CIDON oraz uczelni wyższych.

Raport zawiera informacje o przebiegu konsultacji oraz prezentuje zgłoszone w ich trakcie uwagi i wnioski wraz z uzasadnieniem ich uwzględnienia lub odrzucenia.

1. Organizacja i przebieg konsultacji

1.1 Zakres, zasady, sposób prowadzenia i uczestnicy konsultacji

Zakres konsultacji obejmował:

- instrumenty wspierania osób z niepełnosprawnościami w zakresie pozyskiwania przez nie zatrudnienia, w tym przechodzenia pomiędzy rehabilitacją społeczną a zawodową (opracowane przez PZG);
- instrumenty wspierania osób z niepełnosprawnościami w zakresie podejmowania przez nie działalności gospodarczej oraz wsparcie dla osób, które już działalność prowadzą (opracowane przez CPT);
- instrumenty dotyczące wspierania pracodawców w zakresie dostosowania do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, pozyskania pracowników z niepełnosprawnością, utrzymania ich w zatrudnieniu przez ograniczenie skutków niepełnosprawności (opracowane przez POPON).

Konsultacje prowadzone były przez partnerów projektu w głównych środowiskach ich działania. z tego względu PZG prowadził konsultacje wśród osób z niepełnosprawnościami, POPON – wśród pracodawców, zaś CPT – w otoczeniu instytucjonalnym OzN.

Proces był zgodny z następującymi zasadami, ujętymi w dokumencie „Siedem zasad konsultacji”¹:

1. DOBRA WIARA: Konsultacje prowadzone są w duchu dialogu obywatelskiego. Strony słuchają się nawzajem, wykazując wolę zrozumienia odmiennych racji;
2. POWSZECHNOŚĆ: Każdy zainteresowany tematem powinien móc dowiedzieć się o konsultacjach i wyrazić w nich swój pogląd;
3. PRZEJRZYSTOŚĆ: Informacje o celu, regułach, przebiegu i wyniku konsultacji muszą być powszechnie dostępne. Jasne musi być, kto reprezentuje jaki pogląd;
4. RESPONSYWNOŚĆ: Każdemu, kto zgłosi opinię, należy się merytoryczna odpowiedź w rozsądnym terminie, co nie wyklucza odpowiedzi zbiorczych;
5. KOORDYNACJA: Konsultacje powinny mieć gospodarza odpowiedzialnego za konsultacje politycznie i organizacyjnie. Powinny one być odpowiednio umocowane w strukturze administracji;

¹ „Siedem zasad konsultacji”, Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji, Warszawa 2013, http://archiwum.mc.gov.pl/files/7_zasad_30-04.pdf, dostęp: 10.08.2022

6. **PRZEWIDYWALNOŚĆ:** Konsultacje powinny być prowadzone od początku procesu legislacyjnego. Powinny być prowadzone w zaplanowany sposób i w oparciu o czytelne reguły;
7. **POSZANOWANIE INTERESU OGÓLNEGO:** Choć poszczególni uczestnicy konsultacji mają prawo przedstawiać swój partykularny interes, to ostateczne decyzje podejmowane w wyniku przeprowadzonych konsultacji powinny reprezentować interes publiczny i dobro ogólne.

Konsultacje zostały zrealizowane w trzech formach:

1. w formie **spotkań konsultacyjnych** (na żywo lub online) – ta forma miała zasadnicze znaczenie dla merytorycznej wartości konsultacji. Nabór na spotkanie został przeprowadzony przez platformę konsultacyjno-partycypacyjną utworzoną w ramach projektu, gdzie osoby zainteresowane wypełniały formularz zgłoszeniowy. Na tejże platformie każda z osób przed spotkaniem mogła zapoznać się z opracowaniami na temat poszczególnych instrumentów, dostępnymi także w PJM i w formie tekstu ETR. Konsultacje w tej formie miały charakter zajęć warsztatowych i obejmowały przedstawienie informacji o projekcie, prezentację konsultowanych instrumentów oraz moderowaną dyskusję;
2. w formie **online** – uczestnicy mieli możliwość wyrażenia opinii przy pomocy **platformy konsultacyjno-partycypacyjnej** www.wlaczeniewylaczonych.pl (od połowy listopada 2021 roku do końca stycznia 2022 roku);
3. w formie **badania ankietowego** (wyłącznie w odniesieniu do instrumentu „Centrum Komunikacji”); ankieta była dostępna od końca listopada 2021 roku do 11 lutego 2022 roku. Jej adresatami były osoby niedosłyszające oraz niesłyszające.

W procesie konsultacji wzięło udział **257** osób z następujących grup:

- **82** osoby z niepełnosprawnościami z całego kraju, w tym mężczyźni i kobiety z różnymi stopniami i rodzajami niepełnosprawności oraz zróżnicowanym statusem na rynku pracy (osoby poszukujące pracy, pracujące oraz prowadzące własną działalność gospodarczą);
- **90** przedstawicieli organizacji pozarządowych i otoczenia instytucjonalnego OzN, w tym PUP, urzędów gmin, PCPR, CIDON, OPS, WTZ, ZAZ, ROPS i uczelni wyższych;
- **85** pracodawców, w tym 65 zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami i 20 niezatrudniających tych osób.

1.2 Terminy spotkań

Przeprowadzono cztery spotkania z OzN. Odbyły się one w następujących terminach:

1. 17.01.2022 r. – temat: instrumenty opracowane przez PZG,
2. 20.01.2022 r. – temat: instrumenty opracowane przez POPON i PZG,
3. 24.01.2022 r. – temat: instrumenty opracowane przez CPT,
4. 27.01.2022 r. – temat: instrumenty opracowane przez PZG, zwłaszcza „Centrum Komunikacji”.

Z organizacjami pozarządowymi i otoczeniem instytucjonalnym osób z niepełnosprawnościami przeprowadzono cztery spotkania. Odbyły się one w następujących terminach:

1. 25.01.2022 r.,
2. 26.01.2022 r.,
3. 27.01.2022 r.,
4. 28.01.2022 r.

Tematem każdego ze spotkań były konsultacje wszystkich instrumentów opracowanych w ramach projektu przez PZG, POPON i CPT.

Konsultacje z pracodawcami odbyły się w następujących terminach:

1. 13.01.2022 r. – na żywo w Gdańsku;
2. 25.01.2022 r. – online, z pracodawcami zatrudniającymi osoby z niepełnosprawnościami z terenu całego kraju;
3. 27.01.2022 r. – na żywo w Warszawie;
4. 31.01.2022 r. – online.

Tematem każdego ze spotkań były konsultacje instrumentów opracowanych w ramach projektu przez POPON.

2. Ocena instrumentów w zakresie wsparcia aktywności osób z niepełnosprawnościami w podejmowaniu i utrzymaniu zatrudnienia (PZG)

Rozdziały 2-4 podzielone są na części odpowiadające opracowanym instrumentom, podzielone następnie według grup uczestników konsultacji. Przedstawione zostały w nich zgłoszone uwagi oraz odniesienie do nich.

2.1 Kompensacja i dostęp²

Uwagi i opinie zgłoszone przez osoby z niepełnosprawnościami

Osoby z niepełnosprawnościami pozytywnie wyraziły się o proponowanym instrumencie, jednocześnie krytycznie oceniając obecne przepisy.

Uczestnicy z tej grupy zgłosili następujące opinie:

- Osoby z niepełnosprawnościami w związku z podejmowaniem zatrudnienia obawiają się utraty renty i konieczności pilnowania progów dochodowych uprawniających do świadczenia;
- Osoby z niepełnosprawnościami nie chcą zarabiać więcej, odmawiają podwyżek, aby nie przekroczyć progów dochodowych i tym samym nie utracić świadczenia lub jego części;
- Minimalne przekroczenie wyznaczonego progu dochodowego przy ubieganiu się o dofinansowanie w PCPR powoduje odrzucenie wniosku, a niejednokrotnie niezbędny sprzęt ortopedyczny jest zbyt drogi, aby nawet osoba pracująca mogła pozwolić sobie na jego zakup bez dodatkowego wsparcia.

Jednocześnie grupa nie zgłosiła żadnych uwag do instrumentu.

2 Por.: Propozycje modyfikacji systemu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, Rozdział 1. Kompensacja i dostęp.

Uwagi i opinie zgłoszone przez pracodawców

Instrument został dobrze oceniony przez pracodawców. Większość uczestników z tej grupy stwierdziła, iż po uwzględnieniu zgłoszonych przez nich uwag likwidacja „pułapki rentowej” może przyczynić się do zwiększenia aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Jednocześnie propozycja jej likwidacji została zaopiniowana pozytywnie.

Podczas spotkań grupa zgłosiła następujące uwagi w tym zakresie:

1. W zakresie likwidacji „pułapki rentowej” istnieje potrzeba rozszerzenia grupy docelowej instrumentu i objęcie nim wszystkich osób z niepełnosprawnościami pobierających renty. Od stycznia 2022 r. obowiązują zmienione 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 ujednolicono zasady zawieszania rent, wydaje się, że nie ma aktualnie podstaw, by stosować preferencyjne rozwiązania dla osób pobierających rentę socjalną. Działanie takie może się przyczynić do podzielenia środowiska osób z niepełnosprawnościami i może być odbierane przez pozostałych rencistów jako krzywdzące.
2. Barię w podejmowaniu aktywności zawodowej niekoniecznie musi być obawa przed zmniejszeniem lub zawieszeniem świadczenia. Bardzo często jest to obawa przed tzw. „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 zatrudniona. Być może należałoby zmienić zasady i wytyczne w zakresie orzekania przez lekarza-orzecznika ZUS przy uwzględnieniu, że fakt obecnego statusu danej osoby na rynku pracy nie powinien mieć wpływu na jej status jako osoby niezdolnej do wykonywania wyuczonej, czy też wcześniej świadczonej pracy zawodowej.
3. Zasugerowano rozważenie możliwości zagwarantowania dostępu do środków na likwidację barier dla osób pracujących – tak, aby osoba pracująca, która w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed złożeniem wniosku była zatrudniona, miała gwarantowane wsparcie na likwidację barier, bez obawy o dostępność środków.

Przez platformę konsultacyjną grupa nie zgłosiła żadnych uwag w tym zakresie.

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu

- Ad 1. Zgodnie z rekomendacją lidera projektu, Biura Pełnomocnika ds. Osób Niepełnosprawnych w MRiPS, instrument może być kierowany jedynie do rencistów socjalnych.
- Ad 2. W końcowym opracowaniu instrumentu zostanie wskazane, że status na rynku pracy nie może mieć wpływu na tzw. „uzdrowienie”.
- Ad 3. Zgodnie z rekomendacją lidera projektu, instrument nie może wskazywać na preferencje dla osób pracujących.

Uwagi i opinie zgłoszone przez organizacje pozarządowe i otoczenie instytucjonalne osób z niepełnosprawnościami

Instrument został dobrze oceniony przez przedstawicieli instytucji pracujących z osobami z niepełnosprawnościami. Uznali oni, że „pułapka rentowa” powinna zostać zlikwidowana.

Podczas spotkań grupa wyraziła następujące opinie:

- O zawieszeniu przyznawania renty ze względu na przekroczenie kwoty decydują dochody przewyższające o około 130% przeciętne wynagrodzenie. Jest to dość wysoka kwota dochodów, trudna do przekroczenia;
- „Pułapka rentowa” nie powinna w ogóle funkcjonować, nawet jeśli obecnie ustalone progi są wysokie, rodzi ona bowiem ryzyko utraty renty w sytuacji ponownego orzekania przez ZUS, gdzie podstawą do jej nieprzyznania jest zatrudnienie.

Przez platformę konsultacyjną grupa zgłosiła następującą uwagę w tym zakresie:

1. Należy zmienić fragment zapisu na: „Osoby z niepełnosprawnościami – pracujące lub podejmujące zatrudnienie. W przypadku kompensacji – osoby pobierające rentę socjalną, ale zainteresowane wejściem lub powrotem na otwarty, jak i chroniony rynek pracy. W przypadku dostępu – osoby pracujące osiągające dochody z pracy”.

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu

Ad 1. Zapis „zainteresowane wejściem lub powrotem na otwarty, jak i chroniony rynek pracy” rekomendujemy zastąpić zapisem „zainteresowane wejściem lub powrotem na rynek pracy”. Wynika to z zapisów Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych i szczególnego zwrócenia się w kierunku rynku otwartego, jednak bez pomijania zapisów Konwencji mówiących o swobodnie wybranej pracy proponujemy zapis „rynek pracy”, który łączy w sobie oba rynki.

2.2 Moje dostępne miejsce pracy³

Uwagi i opinie zgłoszone przez osoby z niepełnosprawnościami

Instrument został bardzo dobrze oceniony przez osoby z niepełnosprawnościami. Zgłoszono następujące opinie:

- Osoba z niepełnosprawnościami dokona zakupu lepiej dopasowanego sprzętu, jeśli zrobi to samodzielnie, a nie poprzez pracodawcę;
- Osoba z niepełnosprawnościami dokona zakupu droższego i jednocześnie lepszego sprzętu niż zrobiłby to pracodawca, chcąc oszczędzić koszty.

Wskazano ponadto, że instrument taki powinien funkcjonować w systemie, a nie być tylko elementem projektu.

Podczas spotkań grupa zgłosiła następujące uwagi w tym zakresie:

1. Proponowana kwota może być zdecydowanie za niska w przypadku konieczności zakupu sprzętu o wartości sięgającej 30 tys. zł w przypadku np. profesjonalnego wózka inwalidzkiego;
2. Warto rozważyć zwiększenie w sytuacjach szczególnych wielokrotności kwoty podstawowej (obecnie zaplanowano trzykrotność);
3. Warto rozważyć zwiększenie kwoty podstawowej z 3 tys. do 5 tys. zł;
4. Kwota 3 tys. zł jest zbyt niska – przy specjalistycznym sprzęcie IT kwota sprzętu może sięgać 20 tys. zł;
5. Pracodawca może wyrazić sprzeciw co do instalowania zakupionego oprogramowania z uwagi na obawy w zakresie bezpieczeństwa danych przechowywanych w komputerze, gdzie oprogramowanie byłoby montowane.

Przez platformę konsultacyjną grupa nie zgłosiła żadnych uwag w tym zakresie.

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu

Ad 1, 2, 3, 4. Kwota bazowa wynosi 3 tys. zł i została oszacowana na podstawie rozpoznania cen sprzętu dla poszczególnych grup niepełnosprawności, a jednocześnie może być zwiększona do trzykrotności w przypadku szczególnej potrzeby, uzasadnionej wnioskiem. Na tym etapie kwota pozostanie bez zmian, a jej ostateczna rekomendowana wysokość zostanie ustalona po okresie testowania na podstawie doświadczeń realizacyjnych i ewaluacji.

Ad 5. To pracodawca ostatecznie decyduje, czy pracownik może pracować na zakupionym oprogramowaniu w sytuacji, kiedy może ono zagrażać bezpieczeństwu danych lub innym procesom.

3 Por.: Propozycje modyfikacji systemu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, Rozdział 4. Moje dostępne miejsce pracy

Uwagi i opinie zgłoszone przez pracodawców

Narzędzie to zostało pozytywnie zaopiniowane przez pracodawców, szczególnie w zakresie np. umożliwienia pracownikom zakupu samochodów w celu dojazdów do pracy, komputerów, smartfonów dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Tego typu wsparcie i niwelowanie barier funkcjonalnych w opinii pracodawców powinno pozytywnie wpłynąć na podejmowanie aktywności zawodowej przez osoby z niepełnosprawnościami. Zwrócono jednak uwagę, że za jakość pracy i bezpieczeństwo na stanowisku pracy, a także za 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 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 prace np. szatniarza.

Podczas spotkań grupa zgłosiła następujące uwagi w tym zakresie:

1. 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 z niepełnosprawnościami co w niektórych sytuacjach może budzić kontrowersje.
2. Należy się też zastanowić, czy świadczenie pracy przez osobę z niepełnosprawnościami na własnym sprzęcie nie będzie skutkowało niejako „wypychaniem” jej przez pracodawcę na prowadzenie własnej działalności gospodarczej, np. w przypadku informatyka z niepełnosprawnością pracującego zdalnie na własnym sprzęcie komputerowym.
3. Pojawiły się obawy w zakresie „konkurowania” ze sobą pewnych rozwiązań dedykowanych osobom z niepełnosprawnościami i ich pracodawcom. Wszelkie działania, które mają na celu aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami, powinny dążyć do wypracowywania modelu współpracy pomiędzy obu stronami. Pracodawca i pracownik z niepełnosprawnościami powinni być nastawieni na współpracę i współdziałanie, a nie konkurować ze sobą. 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 z niepełnosprawnościami, 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 czym sprzęcie będzie pracował pracownik.

Przez platformę konsultacyjną grupa nie zgłosiła żadnych uwag w tym zakresie.

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu

- Ad 1. Zgodnie z założeniami instrumentu, to osoba z niepełnosprawnościami jest właścicielem sprzętu, zatem to ona odpowiada za niego i ponosi koszty naprawy.
- Ad 2. Sprzęt dedykowany osobie z niepełnosprawnościami ma umożliwić jej podejmowanie pracy i jej utrzymanie bez względu na to, jaki jest to rodzaj umowy, dlatego wątpliwość ta nie jest przedmiotem samego instrumentu, ale indywidualnej umowy pracownika z pracodawcą.
- Ad 3. Instrument w założeniu nie stanowi konkurencji dla innych funduszy dostępnych obecnie, w tym zwłaszcza nie jest konkurencyjny dla środków dedykowanych pracodawcy na wyposażenie czy dostosowanie stanowiska pracy. Sprzęt dla pracownika powinien uzupełniać przystosowanie, którego dokonuje pracodawca. Jednocześnie sprzęt w założeniu będzie zindywidualizowany, a dostosowanie stanowiska pracy przez pracodawcę nie zawsze musi mieć takie znamiona.

Uwagi i opinie zgłoszone przez organizacje pozarządowe i otoczenie instytucjonalne osób z niepełnosprawnościami

Instrument został dobrze oceniony przez przedstawicieli instytucji pracujących z osobami z niepełnosprawnościami, wskazali oni, że pomoże on w szczególności osobom z dysfunkcjami wzroku i słuchu.

Podczas spotkań grupa zgłosiła następującą uwagę w tym zakresie:

1. Wątpliwości budzi, kto decyduje o tym, na co będą wydatkowane środki, czy osoba z niepełnosprawnościami jest w stanie świadomie kupić urządzenia do miejsca pracy.

Przez platformę konsultacyjną grupa zgłosiła następującą uwagę w tym zakresie:

2. Konieczne jest doprecyzowanie charakteru sprzętu. Trudno bowiem o urządzenia na tyle uniwersalne, by mogły być wykorzystane na różnych stanowiskach pracy.

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu

- Ad 1. Decyzję podejmuje samodzielnie osoba z niepełnosprawnościami, przy czym będzie ona mogła skorzystać z katalogów przykładowego sprzętu, a sam wniosek i zasadność wyboru zakupów będą podlegać ocenie eksperckiej.
- Ad 2. Charakter sprzętu został doprecyzowany w opisie instrumentu, wskazano także przykładowe zakupy, które będzie można sfinansować, w podziale na rodzaje niepełnosprawności. Jednocześnie wsparcie ma charakter indywidualny, dlatego każda z osób z niepełnosprawnościami sama będzie wskazywała taki sprzęt, którego najbardziej potrzebuje.

2.3 Bon na start⁴

Uwagi i opinie zgłoszone przez osoby z niepełnosprawnościami

Instrument został bardzo dobrze oceniony przez tę grupę. Jej członkowie wskazali, że:

- Każda zachęta kierowana do osoby z niepełnosprawnościami w celu podjęcia przez nią pracy jest ważna;
- Najkorzystniejszą z propozycji jest wariant 3 bonu, czyli wypłata w 1 miesiącu oraz po 3 i po 9 miesiącach od podjęcia zatrudnienia, gdyż będzie to motywowało do podejmowania pracy;
- Kwoty proponowanych bonów zaplanowano odpowiednio, środki te mogłyby być np. wykorzystane na specjalistyczny transport do miejsca pracy, zwłaszcza w trudnych warunkach pogodowych;
- Bon można przeznaczyć na rozwój kompetencji – inwestycję w siebie, by móc się rozwijać i zdobyć lepszą pracę.

Wskazano także, że instrument taki powinien funkcjonować w systemie, a nie być tylko elementem projektu. Podkreślono wartość instrumentów o charakterze długofalowych narzędzi aktywizacyjnych.

Podczas spotkań grupa zgłosiła następujące uwagi w tym zakresie:

1. Warto rozważyć dopuszczalną przerwę w liczeniu czasu pracy do uzyskania bonu, która nie byłaby spowodowana rezygnacją z pracy przez samą osobę z niepełnosprawnościami, ale wynikała np. ze zwolnienia pracownika przez pracodawcę.
2. Bon nie powinien być wliczany do dochodów osoby z niepełnosprawnościami, aby nie stwarzać ryzyka przekraczania progów dochodowych, w tym do renty.
3. Nie powinno być sprawdzane, czy weryfikowane, na co wydatkowane są środki z bonu.

Przez platformę konsultacyjną grupa zgłosiła następujące uwagi w tym zakresie:

4. W związku z tym, że bony mają motywować osoby z niepełnosprawnościami do podjęcia i utrzymania pracy, kompensując jednocześnie część kosztów niskich zarobków w pierwszym etapie zatrudnienia, zasadnym jest udzielenie wsparcia co miesiąc do 6 miesięcy od jego podjęcia. W przypadku pozostałych propozycji wypłaty bonu dopiero po 3, 6 czy 9 miesiącach od podjęcia zatrudnienia może zachodzić niebezpieczeństwo, iż osoby te ostatecznie nie zdecydują się na aktywizację zawodową, ponieważ na pomoc muszą czekać kilka miesięcy. Udział osób, które z własnej inicjatywy podejmą pracę, jest dość niski, co potwierdzają dane wskazane w uzasadnieniu instrumentu, dlatego też pomoc „na start”, tak jak brzmi nazwa nowej formy, powinna być udzielana w pierwszym jego etapie.

4 Por.: Propozycje modyfikacji systemu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, Rozdział 3. Bon na start

5. Wysokość wsparcia powinna być na tyle atrakcyjna i realna, aby zaspokoiła dodatkowe potrzeby osoby z niepełnosprawnościami związane z kosztami podjęcia zatrudnienia (dojazd do pracy, pomoc asystenta, zakup artykułów medycznych itd.). Dlatego też w tym przypadku preferowane byłoby indywidualne określanie wysokości bonu w określonych prawnie limitach, bez stosowania ryczału. Indywidualizacja wsparcia będzie dodatkową zachętą do podjęcia pracy, ponieważ zagwarantuje pracownikowi pewną stabilizację finansową w pierwszym etapie zatrudnienia.

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu

- Ad 1. Uwaga uwzględniona: przerwę w liczeniu czasu pracy do uzyskania bonu, która nie byłaby spowodowana rezygnacją z pracy przez samą osobę z niepełnosprawnościami, ale wynikała np. ze zwolnienia pracownika przez pracodawcę, założono w instrumencie. Przerwa ta wynosić może do 30 dni kalendarzowych bez utraty prawa do bonu.
- Ad 2. Uwaga uwzględniona: wskazano w opisie instrumentu takie uregulowania prawne, które pozwolą na niezaliczanie tego świadczenia do dochodów.
- Ad 3. W procedurze uwzględniono swobodę wydatkowania środków z bonu bez konieczności wykazywania, na co środki zostały wydatkowane
- Ad 4. Na etapie testowania na bieżąco prowadzona będzie ewaluacja oraz badanie efektywności instrumentu, tak, aby po okresie testowania wskazać najodpowiedniejszy model.
- Ad 5. Wysokość bonu nie będzie zależna od dochodów czy sytuacji indywidualnej. Indywidualizacja wsparcia w tym instrumencie skupia się na wydatkowaniu środków zgodnie z potrzebą i indywidualną decyzją osoby z niepełnosprawnościami.

Uwagi i opinie zgłoszone przez pracodawców

Większość pracodawców oceniła instrument pozytywnie. W kwestii proponowanych kwot i częstotliwości ich wypłacania nie udało się wypracować w miarę jednorodnego stanowiska.

Podczas spotkań grupa zgłosiła następujące uwagi w tym zakresie:

1. 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 osoby z niepełnosprawnościami. 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.
2. Pojawiły się wątpliwości, czy po zakończeniu współpracy z danym pracodawcą osoba z niepełnosprawnościami podejmując pracę u innego pracodawcy, po np.

2-3-miesięcznej przerwie, będzie uprawniona ponownie do tego świadczenia? Czy to nie zwiększy rotacji pracowników z niepełnosprawnościami i nie zepsuje rynku pracy osób z niepełnosprawnością (ze względu na to, że bardziej aktywni będą korzystać z tego narzędzia, zmieniając pracodawców, a pracodawcy będą się obawiali inwestować np. w szkolenia pracownika z niepełnosprawnościami w przekonaniu, że po 9 miesiącach i tak pracownik taki zmieni firmę)? Obawy te dotyczą szczególnie dużych ośrodków miejskich, gdzie występuje stosunkowo duża podaż miejsc pracy, szczególnie tych niewymagających większych kwalifikacji.

3. 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 OzN. Tego typu obawy zgłaszali głównie pracodawcy reprezentujący ZAZ-y.
4. Część pracodawców zwracała uwagę na zbyt długi okres wsparcia w proponowanym wariancie instrumentu – po 9 miesiącach nie jest to już wsparcie „na start”.

Przez platformę konsultacyjną grupa nie zgłosiła żadnych uwag w tym zakresie.

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu

- Ad 1. Nazwa nawiązuje do istniejących instrumentów rynku pracy funkcjonujących na podstawie ustawy o promocji zatrudniania i instytucjach rynku pracy, takich jak bon szkoleniowy czy bon stażowy. Nazwa taka sugeruje, że jest to instrument związany z rynkiem pracy. Uwaga zostanie ponownie uwzględniona w opracowaniu końcowym instrumentu, w sytuacji stwierdzenia w procesie ewaluacji niezrozumienia samej nazwy lub jej negatywnego odbioru przez otoczenie osób z niepełnosprawnościami.
- Ad 2. W celu zniwelowania tego ryzyka bon na start będzie przysługiwał nie częściej niż raz na 12 miesięcy. Po okresie testowania okres karencji może ulec zmianie w zależności od uzyskanych wyników ewaluacji etapu testowania.
- Ad 3. Bon jest świadczeniem niezależnym od wynagrodzenia, które regulowane jest Kodeksem pracy i odpowiednimi ustawami czy rozporządzeniami, choćby w zakresie stawki minimalnej, dlatego nie może być „wliczany” jako element wynagrodzenia. Osoby z niepełnosprawnościami, które będą korzystały z tego instrumentu, zostaną poinformowane o tym, tak aby zniwelować ryzyko nadużyć ze strony pracodawców w tym zakresie.
- Ad 4. W okresie testowania zostaną sprawdzone 3 warianty bonów, z których każdy charakteryzuje się inną częstotliwością wypłat oraz długością trwania wsparcia. W wyniku testowania zostanie wybrany optymalny wariant, który będzie rekomendowany do wdrożenia jako instrument systemu wsparcia osób z niepełnosprawnościami w procesie aktywizacji zawodowej.

Uwagi i opinie zgłoszone przez organizacje pozarządowe i otoczenie instytucjonalne osób z niepełnosprawnościami

Instrument został dobrze oceniony przez przedstawicieli instytucji pracujących z osobami z niepełnosprawnościami. Przedstawiciele tych instytucji wskazali, że są otwarci na nowe instrumenty, a także, że jest to bardzo ciekawe rozwiązanie, gdyż stanowi dodatkowe narzędzie, żeby przekonać osoby z niepełnosprawnościami oraz ich rodziny do uczestnictwa w aktywizacji zawodowej. Bon jest także dodatkowym narzędziem pracy dla asystentów osób z niepełnosprawnościami czy doradców zawodowych, którzy wspierają procesy aktywizacyjne.

Podczas spotkań grupa zgłosiła następujące uwagi w tym zakresie:

1. Wątpliwości budzi fakt, że ze środków z bonu nie trzeba się rozliczyć.
2. Wyrażono obawę o nadużycia – np. w przypadku, gdy osoba z niepełnosprawnościami, która pracuje, zwolni się, zarejestruje następnie w PUP i ponownie zatrudni się u tego samego pracodawcy, aby otrzymać bon.

Przez platformę konsultacyjną grupa nie zgłosiła żadnych uwag w tym zakresie.

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu

- Ad 1. Instrument w tym zakresie ma innowacyjny charakter. Jednocześnie to osoba z niepełnosprawnościami samodzielnie podejmuje decyzje o wydatkowaniu, co wzmacnia jej sprawczość i decyzyjność.
- Ad 2. Instrument przewiduje przerwę – tzw. okres karencji pomiędzy uzyskaniem bonów, tak aby nie dochodziło do nadużyć.

2.4 Centrum Komunikacji⁵ – spotkania i platforma

Uwagi i opinie zgłoszone przez osoby z niepełnosprawnościami

Instrument został bardzo dobrze oceniony przez osoby z niepełnosprawnościami. Zwrócono uwagę na to, że taka usługa będzie przydatna dla osób pracujących, ponieważ pojawiają się różne problemy w komunikacji, co generuje konflikty z szefem. Nie każdy szef jest w stanie zrozumieć osobę głuchą. Wg rozmówców tłumacz będzie ważnym wsparciem także podczas rozmowy rekrutacyjnej. Proponowana usługa tłumaczenia dokumentów jest bardzo przydatna i na pewno osoby głuche będą chciały z niej skorzystać.

Osoby uczestniczące w konsultacjach stwierdziły, że zdecydowanie usługa ta jest potrzebna i pozwoli utrzymać zatrudnienie osobom głuchym. W opinii tych osób usługa będzie bardzo dużym ułatwieniem dla pracodawców. Powinna ona zostać wpisana do ustawy i być realizowana na podstawie przetargu przez wyłonioną firmę czy organizację pozarządową. Usługa powinna być finansowana przez państwo, może być także opłacana przez pracodawców, którzy będą korzystali z tej usługi.

Podczas spotkań grupa zgłosiła następujące uwagi w tym zakresie:

1. Instrument powinien być kierowany także do innych obszarów życia, w tym np. tłumaczenie na studiach.
2. Usługa tłumaczenia online może być zrealizowana również zdalnie.
3. Powinna istnieć możliwość usługi tłumaczenia trwającej dłużej niż 30 minut.
4. Powinna istnieć możliwość umówienia się z tłumaczem online na konkretną godzinę.
5. Powinna istnieć możliwość oceny jakości wsparcia tłumacza i samej osoby tłumacza.
6. Tłumaczenie powinno się odbywać w czasie rzeczywistym tak, żeby tłumacz uczestniczył w rozmowie symultanicznie.
7. Pracodawca musi zostać poinformowany o zasadach etyki pracy tłumacza, aby nie bał się korzystać z jego usług.
8. Zakres prac tłumacza winien być rozszerzony na wszystkie pisma urzędowe, także te pochodzące ze strony pracodawcy.
9. Powinna istnieć możliwość zmiany tłumacza, kiedy osoba głucha ma problemy z porozumieniem się z tłumaczem.
10. Warto, aby aplikacja pozwalała na wybór tłumacza z uwagi na to, że osoby głuche znają niektórych tłumaczy i dobrze się z nimi rozumieją, a tłumacze ci z kolei znają już historię osoby głuchej, co ułatwia komunikację oraz będzie skracać czas samej usługi.
11. Centrum Komunikacji powinno być otwarte od 6:00 do 21:30 z uwagi na to, że osoby pracują w różnych godzinach.
12. Osoby głuche powinny wiedzieć, że jest taka usługa oferowana.

5 Por.: Propozycje modyfikacji systemu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, Rozdział 2. Centrum Komunikacji.

13. Tłumacze języka migowego powinni być przygotowani do obsługi osób niesłyszących z różnych regionów kraju.
14. Tłumacze języka migowego powinni być kompetentni i dobrze przygotowani do obsługi osób głuchych, powinni mieć certyfikaty.
15. Tłumacze powinni mieć wiedzę także o podstawowych sprawach administracyjno-prawnych, tak aby można było komunikować się np. z administracją czy policją.
16. Pracodawcy powinni być poinformowani, że jest taka usługa.
17. Ważne jest, aby można było wyrazić opinię/ocenę po zakończonym połączeniu.

Przez platformę grupa nie zgłosiła żadnych uwag.

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu

- Ad 1. Instrument kierowany jest tylko do obszaru rynku pracy, co wynika z założeń projektu, dlatego nie ma możliwości uzupełnienia usług Centrum o tłumaczenie podczas studiów.
- Ad 2. Jest to średni szacowany czas, może być przedłużany w razie potrzeby. Jednocześnie w sytuacji, kiedy osoby wiedzą, że usługa będzie trwać dłużej, powinny zgłaszać się do usługi stacjonarnej.
- Ad 3. Taka możliwość będzie przewidziana w procedurze.
- Ad 4. Usługa będzie ewaluowana, a praca tłumacza będzie oceniana przez osoby, które skorzystały z usługi.
- Ad 5. Tłumaczenie będzie symultaniczne, aby jak najlepiej odpowiedzieć na potrzeby osób głuchych.
- Ad 6. Zostanie przygotowana kampania informacyjna dla pracodawców o usługach oferowanych przez Centrum Komunikacji.
- Ad 7. W przypadku pism urzędowych – nie ma takiej możliwości. Jedynie w przypadku pism związanych z pracą będzie możliwość tłumaczenia.
- Ad 8. Od strony technicznej PZG podejmie próbę takiej zmiany. Będzie to uzależnione od dostępności tłumaczy.
- Ad 9. W aplikacji PZG będzie starano się umożliwić wybór tłumacza, jednak będzie to uzależnione od jego dostępności. Prowadzone będą także kartoteki spraw, tak aby usprawnić obsługę osoby niesłyszącej i umożliwić ją każdemu dyżurującemu tłumaczowi.
- Ad 10. Proponowane godziny otwarcia Centrum w okresie testowania to 8:00-20:00, jeśli będzie potrzeba rozszerzenia godzin pracy Centrum, zostanie to wzięte pod uwagę. Czas pracy Centrum musi być jednak dostosowany do realnych potrzeb osób korzystających oraz do możliwości kadrowych projektu.
- Ad 11. Zostanie przygotowana kampania informacyjna, dzięki której osoby głuche będą mogły dowiedzieć się o usługach oferowanych przez Centrum Komunikacji.
- Ad 12. Do Centrum Komunikacji wybrani zostaną tłumacze o odpowiednich kwalifikacjach określonych w procedurze naboru.
- Ad 13. PZG będzie rekrutował tłumaczy o odpowiednich kwalifikacjach i dążył do zapewnienia jak najwyższego poziomu usług. Dodatkowo usługi będą ewaluowane i będzie dokonywana weryfikacja pracy tłumaczy.

- Ad 14. Za pośrednictwem Centrum Komunikacji nie będzie możliwości komunikacji z administracją czy policją. Tłumacze zostaną przeszkoleni w zakresie prowadzenia spraw klientów. Tłumacze nie będą udzielać porad prawnych.
- Ad 15. Do pracodawców zostanie skierowana kampania informacyjna o usługach oferowanych przez Centrum Komunikacji.
- Ad 16. W fazie testowania w sytuacji zgłoszenia takiej potrzeby będzie możliwość skorzystania z takiej usługi. Jej realizacja będzie uzależniona od planowanej długości trwania i dostępności tłumacza.
- Ad 17. Usługa będzie ewaluowana i oceniana przez osoby z niej korzystające.

Uwagi i opinie zgłoszone przez pracodawców

Instrument w tej grupie zaopiniowano pozytywnie.

Pracodawcy widzą potrzebę wsparcia profesjonalnego tłumacza PJM 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 PJM.

W opinii pracodawców funkcjonowanie Centrum Komunikacji na pewno ułatwiłoby decyzję o uwzględnianiu podczas rekrutacji osób porozumiewających się w PJM, 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.

Podczas spotkań grupa zgłosiła następującą uwagę w tym zakresie:

1. Zwrócono uwagę na konieczność upowszechnienia komunikacji za pośrednictwem polskiego 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 PJM. Tego typu rozwiązanie wydaje się więc bardziej uniwersalne i pożądane dla pełnej integracji osób niesłyszących.

Przez platformę grupa nie zgłosiła żadnych uwag.

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu

Ad 1. Zakres instrumentu dotyczy wyłącznie rynku pracy i kontaktów służbowych, dlatego nie ma możliwości jego rozszerzenia.

Uwagi i opinie zgłoszone przez organizacje pozarządowe i otoczenie instytucjonalne osób z niepełnosprawnościami

Instrument został dobrze oceniony przez przedstawicieli instytucji pracujących z osobami z niepełnosprawnościami. Uczestnicy konsultacji wskazali, że największym problemem jest język migowy w instytucjach publicznych, w urzędach, gdzie dostęp do niego jest bardzo utrudniony, z powodu braku tłumaczy. Dotyczy to także zakładów aktywności zawodowej.

Podczas spotkań grupa zgłosiła następującą uwagę w tym zakresie:

1. Centrum powinno świadczyć usługi całodobowo, telefonicznie i internetowo, aby osoba z niepełnosprawnościami w każdym momencie mogła otrzymać specjalistyczne wsparcie.

Przez platformę grupa zgłosiła następującą uwagę w tym zakresie:

2. Usługi Centrum Komunikacyjnego powinny być nieodpłatne również w przypadku korzystania przez osobę słabosłyszącą, głuchą lub głuchoniewidomą z usług np. porady obywatelskiej, porady prawnej, załatwiania spraw codziennych w różnych instytucjach.

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu

Ad 1. Na etapie testowania usługi będą świadczone w określonych godzinach. Końcowa rekomendacja w zakresie godzin świadczenia usług zostanie wskazana jako wynik procesu testowania oraz ewaluacji instrumentu.

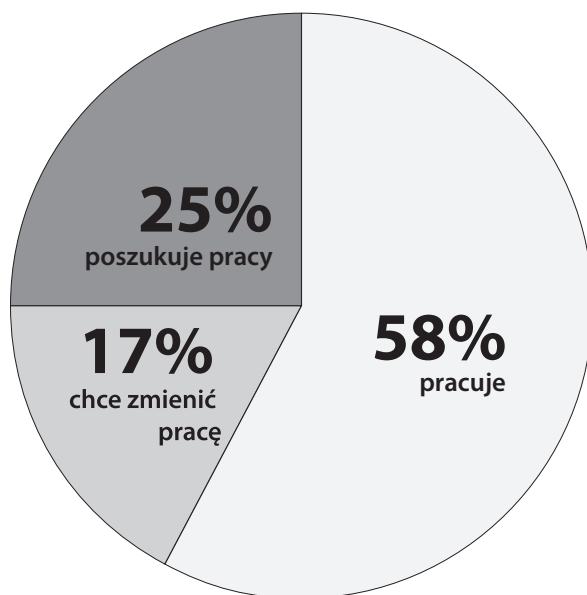
Ad 2. Instrument kierowany jest tylko do obszaru rynku pracy, co wynika z założeń projektu, dlatego nie ma możliwości uzupełnienia usług Centrum o proponowane zagadnienia.

2.5 Centrum Komunikacji – badania ankietowe

W ankiecie wzięły udział 52 osoby, z czego 42% stanowili mężczyźni. Osoby głuche stanowiły 60% badanych, osoby z niedosłuchem – 40%.

Status na rynku pracy osób badanych był różny, co pokazuje poniższy wykres, a największą grupę stanowili pracujący – 58% badanych.

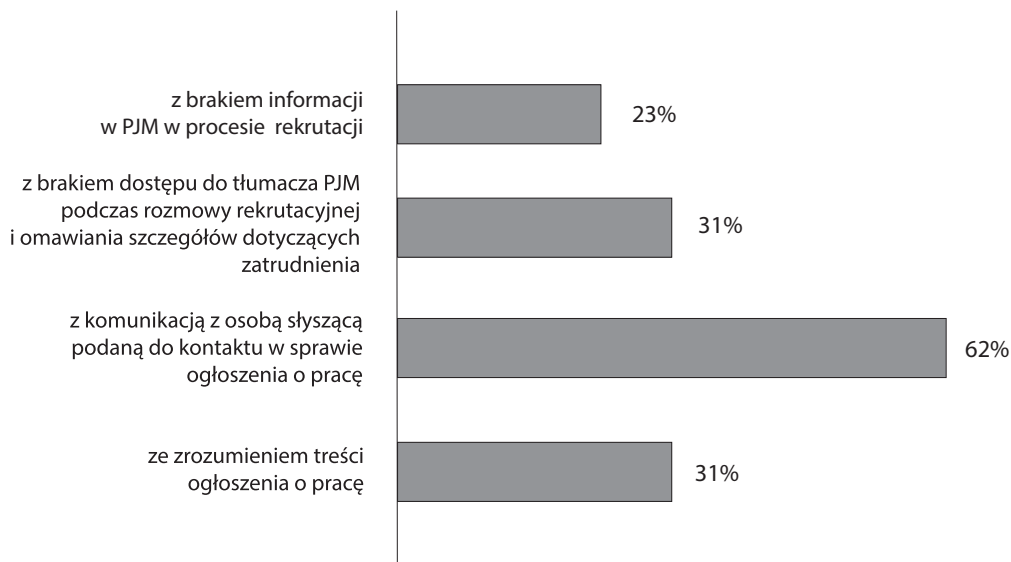
Sytuacja badanych na rynku pracy



Źródło: badanie ankietowe z osobami z dysfunkcją słuchu, n=52

Badanie zostało podzielone z uwagi na status osób na rynku pracy. Osoby, które poszukują pracy, wskazały, że najczęstszym problemem (występującym u 62% badanych) jest dla nich komunikacja z osobą słyszącą podaną do kontaktu w sprawie ogłoszenia o pracę, co obrazuje poniższy wykres.

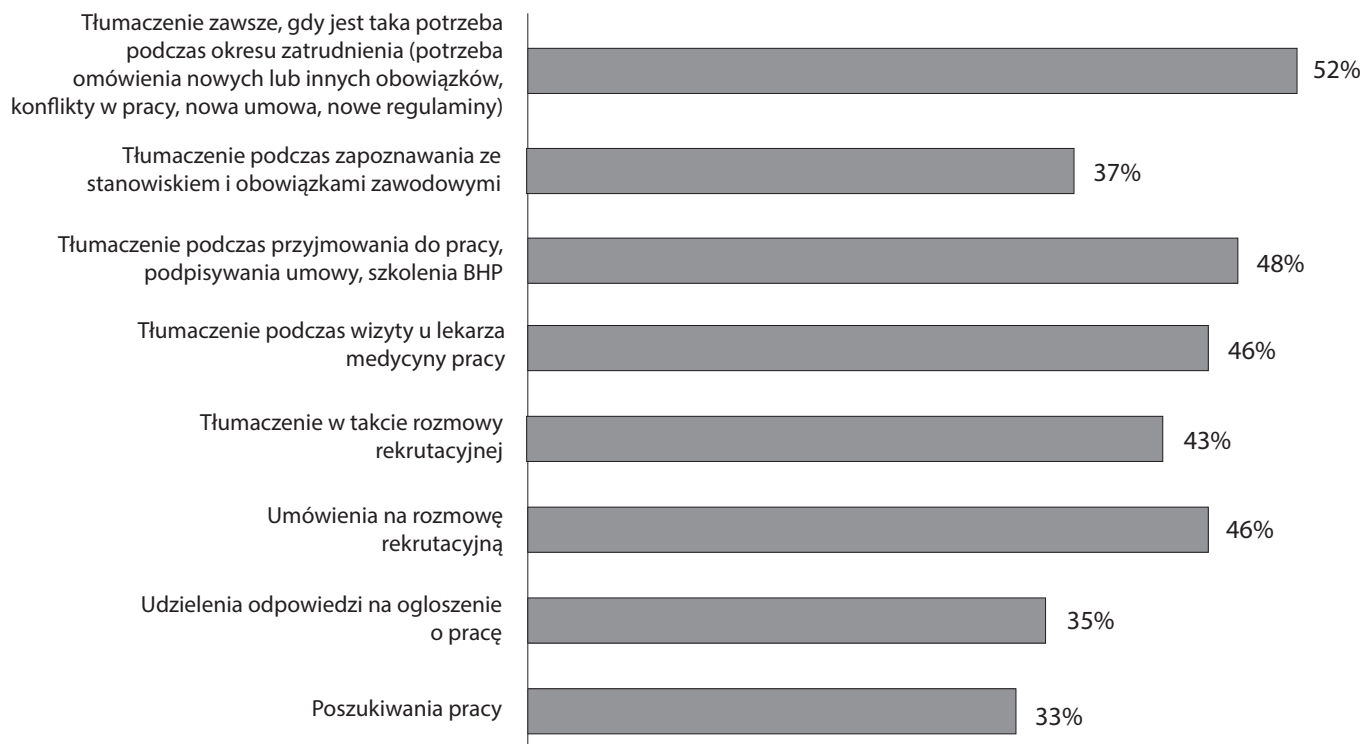
Jako osoba szukająca pracy mam problem:



Źródło: badanie ankietowe z osobami z dysfunkcją słuchu, n=52

Osoby pracujące wskazały z kolei, że ich największe problemy występują w obszarach komunikacji z lekarzem medycyny pracy oraz z komunikacji podczas szkolenia BHP.

Jako osoba pracująca mam problem:



Źródło: badanie ankietowe z osobami z dysfunkcją słuchu, n=52

Dodatkowo problemy z komunikacją zdiagnozowano w następujących obszarach:

- konieczność brania udziału w konferencjach w języku angielskim,
- brak dostępu do szkoleń z uwagi na brak pętli indukcyjnej lub wspomagania napisami.

Problemy z komunikacją mogą także powodować inne trudności na rynku pracy, wśród nich najczęściej pojawiała się:

- rezygnacja z poszukiwania pracy z powodu problemów z komunikacją – na takie doświadczenia wskazało 41% badanych.

Jednocześnie większość badanych (65%) uważa, że problemy ze znalezieniem i utrzymaniem pracy przez osoby głuche, słabosłyszące i głuchoniewidome wynikają z problemów z komunikacją.

Na pytanie o to, czy potrzebna jest wideoinfolinia dla osób głuchych, słabosłyszących i głuchoniewidomych pracujących lub chcących podjąć pracę, która umożliwiałaby połączenie się z tłumaczem PJM w czasie rzeczywistym, w celu tłumaczenia w sytuacjach związanych z pracą, 69% badanych odpowiedziało twierdząco.

Cele, jakie przyświecają osobom badanym, które chciałyby się połączyć z infolinią, to głównie tłumaczenia: zawsze, gdy jest taka potrzeba oraz podczas przyjmowania do pracy, podpisywania umowy czy szkoleń BHP.

Badanych zapytano także, kto obecnie wspiera ich w komunikacji w trakcie poszukiwania lub wykonywania pracy. Większość respondentów wskazała, że radzi sobie przy pomocy aparatu słuchowego, pisania maili lub innej formy komunikacji pisemnej, a także wspomaga się odczytywaniem z ust. Niewielka grupa jest wspierana przez zaprzyjaźnionego tłumacza PJM (6%) lub członka rodziny, który zna PJM (6%). Zdarza się, że tłumacz PJM zatrudniony jest przez pracodawcę (5,4%).

3. Ocena instrumentów wspierania osób z niepełnosprawnościami podejmujących działalność gospodarczą oraz wspierających osoby, które już ją prowadzą (CPT)

3.1 Inkubator przedsiębiorczości⁶

Uwagi i opinie zgłoszone przez osoby z niepełnosprawnościami

Podczas spotkań konsultacyjnych grupa zgłosiła następujące uwagi w tym zakresie:

1. Dotacja na uruchomienie działalności powinna być przyznawana w inkubatorze. Pracownicy inkubatora znają już osobę, której udzielał wsparcia doradczego, dlatego łatwiej będzie ocenić jej potencjał do prowadzenia JDG.
2. Doradcami w inkubatorze powinny być także osoby z niepełnosprawnościami, które najlepiej znają jej specyfikę.
3. Procesy w inkubatorze powinny być monitorowane i ewaluowane, także osobno przez każdego uczestnika.
4. Wsparcie powinno być udzielane online. Mogłoby wtedy obejmować większy zasięg niż powiat czy województwo, osoby z niepełnosprawnościami chętnie korzystają z tej formy z uwagi m.in. na bariery transportowe.
5. Wsparcie doradcze powinno być udzielane także w miejscu zamieszkania osoby z niepełnosprawnościami.
6. Inkubator nie powinien być zlokalizowany w urzędzie, gdyż te z reguły są niedostępne. Powinien być zlokalizowany w miejscu w pełni dostępnym.
7. Osoba z niepełnosprawnościami, która kończy cykl doradztwa/szkoleń przygotowujących do prowadzenia JDG, powinna otrzymywać rekomendacje dotyczące jej potencjału i umiejętności w tym zakresie.
8. Inkubator powinien organizować panele biznesowe, aby nowe firmy mogły pokazać się w środowisku biznesowym i m.in. znaleźć kontrahentów dla swoich usług.
9. Procesy w inkubatorze powinny być etapowe i każdy z etapów dla osoby powinien się kończyć wg określonego harmonogramu wsparcia (wzorem inkubacji społecznych).
10. Inkubator powinien być prowadzony przez instytucję, która ma minimum wskaźnik 6% zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.

6 Por.: Propozycje modyfikacji systemu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, Rozdział 3.4. Inkubator przedsiębiorczości

11. Biurokracja w inkubatorze powinna być ograniczona do minimum.
12. W pierwszym okresie (do 24 miesięcy) prowadzenia JDG powinna być możliwość korzystania ze wsparcia doradczego w zakresie księgowości i prawa.
13. Doradczym wsparciem w ramach inkubatora powinni służyć praktycy, osoby z niepełnosprawnościami, które same prowadzą JDG.

Przez platformę konsultacyjną grupa nie zgłosiła żadnych uwag w tym zakresie.

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu

Ad 1. Uwaga uwzględniona. Założenia projektowe zakładają możliwość udzielania dotacji przez inkubator przedsiębiorczości OzN (7. Udzielanie dotacji samodzielnie lub w partnerstwie na utworzenie JDG i SSOF oraz pożyczek (umarzalnych i nieumarzalnych)⁷.

Uzupełniony został zapis⁸: „wybór wniosków/osób, które otrzymają dotację/pożyczkę na utworzenie JDG i SSOF powinien być dokonany w okresie do jednego miesiąca od zamknięcia przyjmowania wniosków przez Komisję Wyboru Wniosków, która powinna składać się z min. 5 osób: przewodniczącego, zastępcy przewodniczącego, sekretarza, dwóch członków. W skład Komisji Wyboru Wniosków powinni wchodzić przedstawiciele inkubatora przedsiębiorczości OzN, jak również zaproszeni specjaliści przedsiębiorczości. W obradach Komisji Wyboru Wniosków może uczestniczyć doradca wnioskującego o dotację, ale bez prawa głosu”.

Ad 2. Uwaga uwzględniona. Zapisy zostały uzupełnione w punkcie 10⁹. Wytyczne do testowania instrumentu/propozycja pilotażu¹⁰: „W procesie rekrutacji mogą być uwzględnione kryteria promujące: - osoby z niepełnosprawnościami posiadające wykształcenie kierunkowe, wiedzę i/lub doświadczenie w zakresie przedsiębiorczości, bądź osoby z niepełnosprawnościami zmotywowane do podjęcia działań i pracy w obszarze inkubatora przedsiębiorczości OzN”;

Ad 3. Uwaga, zgodna z zapisami punktu 11¹¹. Kontrola i ewaluacja instrumentu. Po pomyślnym procesie testowania instrumentu istnieje możliwość kontynuowania procesu ewaluacji funkcjonowania inkubatora przedsiębiorczości OzN.

Ad 4. Uwaga nieuwzględniona. Jest zasadna, jednak z uwagi na ograniczone zasoby budżetowe projektu trudna do zrealizowania.

Ad 5. Jak w punkcie 4.

Ad 6. Uwaga zasadna, do rozpatrzenia na etapie wdrażania instrumentu.

Ad 7. Uwaga zasadna, do ujęcia na etapie wdrażania instrumentu. Jest to element informacji zwrotnej zawartej w procesie doradztwa.

7 Propozycje modyfikacji systemu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, str. 17

8 Tamże, str. 18.

9 Tamże

10 Tamże str 52.

11 Tamże

- Ad 8. Uwaga zasadna do rozpatrzenia na etapie wdrażania instrumentu. Doświadczenia z pracy z OzN w zakresie otwarcia i prowadzenia działalności gospodarczej pozwolą na zweryfikowanie ścieżki OzN w inkubatorze przedsiębiorczości.
- Ad 9. Uwaga uwzględniona. Zadania inkubatorów przedsiębiorczości obejmują organizowanie spotkań i eventów.
- Ad 10. Uwaga nieuwzględniona. Wskaźnik zatrudnienia nie musi być związany z podjęciem działalności gospodarczej, a z uzyskaniem pracy najemnej. Ponadto inkubator nie pełni funkcji aktywizującej osoby poszukujące pracy, a stanowi wsparcie dla osób przedsiębiorczych w zakresie otworzenia i rozwoju działalności gospodarczej. Jeżeli miałby być zaproponowany tzw. twardy wskaźnik, powinien on raczej dotyczyć liczby przedsiębiorców objętych wsparciem lub trwałości działalności gospodarczej objętej wsparciem przez inkubator. Jednak takie stanowisko wyklucza wiele instytucji wsparcia zajmujących się szeroko rozumianą przedsiębiorczością.
- Ad 11. Wyjaśnienie: dla zachowania jakości usług świadczonych przez inkubatory przedsiębiorczości dla OzN konieczne jest stworzenie i utrzymanie procedur i standardów pracy.
- Ad 12. Uwaga zasadna, zgodna z założeniami inkubatorów przedsiębiorczości OzN.
- Ad 13. Uwaga uwzględniona. Uzupełniono zadania w inkubatorach przedsiębiorczości OzN prowadzonych przez CUS/PUP¹² i prowadzonych przez uczelnie¹³ o zapis: „zapraszanie do współpracy praktyków, przedsiębiorców, zwłaszcza osoby z niepełnosprawnościami, które same prowadzą JDG”.

Uwagi i opinie zgłoszone przez pracodawców

Podczas spotkań konsultacyjnych grupa zgłosiła następujące uwagi w tym zakresie:

1. Działania inkubatora nie powinny być nadto sformalizowane w zakresie procedur i dokumentacji niezbędnej do prowadzenia w zakresie doradztwa.
2. 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 to wg pracodawców ok. 3 lat.
3. 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. W przypadku OzN może ten okres być dłuższy aniżeli 3 lata.

Przez platformę konsultacyjną grupa nie zgłosiła żadnych uwag w tym zakresie.

¹² Tamże str 8.

¹³ Tamże str 28.

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu

Ad 1. Uwaga nieuwzględniona. Dla zachowania jakości usług świadczonych przez inkubatory przedsiębiorczości OzN, konieczne jest stworzenie i utrzymanie procedur i standardów pracy.

Ad 2. Wyjaśnienie: Zaproponowane procedury nie przewidują ograniczeń czasu przebywania w inkubatorze przedsiębiorczości OzN.

Ad 3. Uwaga uwzględniona. Zgodnie z sugestią uzupełniono Zadania w Inkubatorach przedsiębiorczości OzN prowadzonych przez CUS/PUP¹⁴ i prowadzonych przez uczelnie o zapisy:

- „nawiązywanie współpracy z organizacjami pracodawców, izbami rzemieślniczymi, środowiskiem biznesowym w zakresie wymiany informacji, organizowania eventów dla przedsiębiorców itp.¹⁵;
- nawiązywanie i utrzymywanie szerokich kontaktów biznesowych pozwalających na nawiązywanie relacji biznesowych nowym przedsiębiorcom”.

Uwagi i opinie zgłoszone przez organizacje pozarządowe i otoczenie instytucjonalne osób z niepełnosprawnościami

Pracownicy instytucji działających na rzecz niepełnosprawnych pozytywnie ocenili przedstawione instrumenty. Podkreślili, że projekt, którego celem jest poprawa systemu, jest potrzebny. W ich opinii obecnie stosowane rozwiązania wymagają usprawnień.

Jeden z uczestników konsultacji pracujący w ZAZ zaznaczył, iż są u niego osoby z niepełnosprawnościami, które mogłyby rozpocząć działalność gospodarczą, ale wyłącznie pod czyjąś opieką i wsparciem w formie np. spółdzielni socjalnej lub firmy przy inkubatorze.

Zasadniczo inkubator oceniono pozytywnie, stwarza on bowiem szanse na odciążenie OzN od spraw administracyjno-biurokratycznych.

Podczas spotkań konsultacyjnych grupa zgłosiła następującą uwagę w tym zakresie:

1. Inkubator nie powinien być ulokowany na uczelni, to nie jest dobre miejsce, gdyż ogranicza się głównie do OzN studiujących.

Przez platformę grupa zgłosiła następującą uwagę w tym zakresie:

2. Wspieranie osób z niepełnosprawnościami w podejmowaniu przez nie działalności gospodarczej może przynieść wiele korzyści na gruncie społecznym, jak i ekonomicznym. Włączenie w realizację przedsięwzięcia NGO, byłoby ważnym elementem wzmacniającym powodzenie Inkubatora. Zapewnienie środków publicznych na finansowanie tej formy jest kluczowym elementem powodzenia w jego funkcjonowaniu, co ma szczególne znaczenie

¹⁴ Tamże.

¹⁵ Tamże str 28.

przy ograniczaniu limitów FP przekazywanych do realizacji działań dla PUP, niezbędne byłoby zapewnienie celowego źródła finansowania poza limitem przyznawanym dla powiatu. Należy rozważyć finansowania kosztów proponowanego rozwiązania ze środków PFRON.

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu

Ad 1. Uwaga uwzględniona¹⁶. Inkubator przedsiębiorczości dla OzN może być prowadzony samodzielnie lub we współpracy przez różne instytucje, m.in.:

- Akademickie Biura Karier;
- Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości;
- Powiatowe Urzędy Pracy;
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Centra Usług Społecznych);
- Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej;
- organizacje pozarządowe zajmujące się aktywizacją zawodową.

Ad 2. Uwaga uwzględniona¹⁷. Inkubator przedsiębiorczości dla OzN może być prowadzony m.in. przez organizacje pozarządowe zajmujące się aktywizacją zawodową.

3.2 Dostępna i elastyczna dotacja¹⁸

Uwagi i opinie zgłoszone przez osoby z niepełnosprawnościami

Podczas spotkań konsultacyjnych grupa zgłosiła następujące uwagi w tym zakresie:

1. Dotacja powinna być podzielona na ryczałt i dodatkowe finansowanie specjalistyczne, które nie powinno mieć limitu kwotowego.
2. Dotacja powinna być możliwa do wydatkowania etapami.
3. W ramach dotacji powinno być możliwe sfinansowanie kaucji za lokal.
4. Nie powinno być konieczności rejestracji w PUP dla osoby, która chce skorzystać z dotacji.

16 Por.: Propozycje instrumentów opracowanych w ramach realizacji II kamienia milowego projektu – rozwiązania z zakresu rozwoju przedsiębiorczości. 4. Inkubator przedsiębiorczości OzN jako element systemu wsparcia aktywności zawodowej OzN

17 Por.: Propozycje instrumentów opracowanych w ramach realizacji II kamienia milowego projektu – rozwiązania z zakresu rozwoju przedsiębiorczości. 4. Inkubator przedsiębiorczości OzN jako element systemu wsparcia aktywności zawodowej OzN

18 Por.: Propozycje instrumentów opracowanych w ramach realizacji II kamienia milowego projektu – rozwiązania z zakresu rozwoju przedsiębiorczości. Rozdział 1. Dostępna i elastyczna dotacja

5. Zabezpieczenie dotacji nie powinno być inne niż weksel, ewentualnie powinien być rodzaj gwarancji państwa zabezpieczający dotację. Należy zrezygnować w poręczenia osoby fizycznej.
6. Pobyt w szpitalu czy choroba powinny być wliczane do okresu karencji – wymaganego okresu prowadzenia działalności gospodarczej. Okres ten może być wskazany jako pewna liczba miesięcy, która maksymalnie mogłaby zostać wliczona.
7. W pierwszym okresie (do 24 miesięcy) prowadzenia JDG powinna być możliwość korzystania ze wsparcia doradczego w zakresie księgowości i prawa.

Przez platformę konsultacyjną grupa nie zgłosiła żadnych uwag w tym zakresie.

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu

- Ad 1. Uwaga uwzględniona. W instrumencie sprecyzowano pojęcie „ryczałtu”. Celem właściwego budżetowania, została określona górna granica środków, które można pozyskać w ramach dofinansowania.
- Ad 2. Uwaga uwzględniona.
- Ad 3. Uwaga uwzględniona. Ryczałtowy charakter rozliczania dotacji pozwala na sfinansowanie także wydatków związanych z kosztem kaucji.
- Ad 4. Uwaga uwzględniona. OzN winny mieć możliwość korzystania z usług i instrumentów rynku pracy bez konieczności spełnienia warunku niepoberania zasiłków.
- Ad 5. Uwaga uwzględniona. Szczegółowe regulacje prawne będą przewidywać alternatywne możliwości ustanowienia zabezpieczenia, w sposób zapewniający rzeczywistą ochronę ewentualnego zwrotu świadczeń.
- Ad 6. Uwaga nieuwzględniona. Może być to sposób na ominięcie trwałości. Uwzględnienie przedmiotowej uwagi zakłada zbyt dużą dowolność oraz może powodować nadużycie. Działalność gospodarcza wiąże się z ryzykiem.
- Ad 7. Uwzględnienie przedmiotowej uwagi nie jest możliwe przy instrumencie, jakim jest elastyczna dotacja, która przewiduje przyznanie określonych środków finansowych, nie zaś wsparcie doradcze. Uwzględnienie uwagi obejmuje zakres Inkubatora, a nie dotacji.

Uwagi i opinie zgłoszone przez pracodawców

Podczas spotkań konsultacyjnych grupa zgłosiła następującą uwagę w tym zakresie:

1. Należy przeanalizować status dotacji pod kątem przepisów unijnych oraz FP: czy cała dotacja przyznana przedsiębiorcy będzie pomocą de minimis, czy tylko część „biznesowa”, finansowana z FP? Zasadne wydaje się, iż część „kompensacyjna” powinna być udzielana poza rygorami pomocy de minimis.

Przez platformę grupa nie zgłosiła żadnych uwag w tym zakresie.

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu

Ad 1. Uwaga uniewzględniona. Beneficjentem pomocy jest podmiot prowadzący działalność gospodarczą, w tym podmiot prowadzący działalność w zakresie rolnictwa lub rybołówstwa, bez względu na formę organizacyjno-prawną oraz sposób finansowania, który otrzymał pomoc publiczną.

Uwagi i opinie zgłoszone przez organizacje pozarządowe i otoczenie instytucjonalne osób z niepełnosprawnościami

Podczas spotkań konsultacyjnych grupa zgłosiła następujące uwagi w tym zakresie:

1. Nie wolno dać zbyt dużej swobody osobom z niepełnosprawnościami w wydatkowaniu dotacji, bowiem doświadczenie PUP wskazuje, że 90% osób nie kupuje tego, co zapisane jest w budżecie.
2. Dotacja powinna być możliwa do wydatkowania etapami.

Poprzez platformę grupa zgłosiła następujące uwagi w tym zakresie:

3. Dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej, niezależnie od źródeł jej finansowania czy przeznaczenia środków powinna być udzielana przez jedną instytucję tak, aby OzN nie musiała przygotowywać kilku różnych wniosków dla różnych podmiotów. Najlepiej w tej sytuacji zastosować zasadę „jednego okienka”, co skróci procedury i ułatwi ubieganie się o wsparcie. Zasadnym jest wydzielenie wsparcia przeznaczonego na usprawnienia wspomagające prowadzenie działalności gospodarczej, lecz informacja o konieczności ich poniesienia i zakresie powinna być już określona wraz z biznesplanem. Nie ograniczy to samostanowienia OzN o własnej firmie, ponieważ wraz z planowaniem przedsięwzięcia pod względem biznesowym osoba ta weryfikuje także swoje potrzeby związane z niepełnosprawnością. W przypadku zaistnienia dodatkowych potrzeb po 6 miesiącach od założenia firmy może ona je sfinansować w ramach II etapu rozliczania dotacji. Ponadto dotacja powinna być rozliczana na jednakowych zasadach niezależnie od przeznaczenia otrzymanych środków tj. w formie ryczałtu lub rzeczywistych kosztów. Wówczas procedury są czytelne i zrozumiałe.
4. Ważnym elementem społecznym, jak i gospodarczym jest wspieranie osób z niepełnosprawnościami w sferze życia zawodowego poprzez stwarzanie warunków do zatrudniania lub podejmowania pracy na własny rachunek. Zasadne jest objęcie tej grupy społecznej indywidualnymi programami finansowanymi ze środków publicznych. Istotnym elementem w tym procesie jest posiadanie przez powiat i jednostki udzielające pomocy adekwatnych zasobów finansowych i instytucjonalnych na poziomie zapewniającym nieograniczony dostęp do nich stosownie do potrzeb. Należy rozważyć pozostawienie finansowania kosztów po stronie PFRON i wydzielenie z tych środków funduszu przedsiębiorczości, dystrybuowanego i rozliczanego przez punkty PFRON. Mając na uwadze ograniczanie limitów FP przekazywanych do realizacji działań dla PUP, niezbędne

byłoby zapewnienie celowego źródła finansowania poza limitem przyznawanym dla powiatu.

5. W przypadku finansowania dotacji dla osób z niepełnosprawnościami ze środków FP, powinny być one traktowane na równych zasadach z pozostałymi osobami bezrobotnymi. Finansowanie wskazanego instrumentu z FP sprawia, że jedna grupa osób bezrobotnych będzie korzystała z tego samego instrumentu, finansowanego z tego samego źródła na zasadach bardziej korzystnych. Nie musi tak być. Korzystanie z FP może być na tych samych zasadach. Różnice wynikają z faktu, że są to środki z PFRON.
6. Brak wcześniejszego ustalenia specyfikacji wydatków może prowadzić do nieracjonalnego wydatkowania środków oraz nadużyć. Ustalając z beneficjentem specyfikację wydatków przed dokonaniem zakupów, już na wczesnym etapie można wykryć nieprawidłowości. Brak wcześniejszego ustalenia specyfikacji może prowadzić do tego, że beneficjenci dokonają zakupów niezwiązanych z prowadzoną działalnością gospodarczą lub wątpliwych do uznania za zasadne/niezbędne do jej prowadzenia. Środki publiczne muszą być wydatkowane w sposób racjonalny i oszczędny. Korzystniejszym rozwiązaniem jest zawarcie umowy określającej specyfikację kosztów, z możliwością jej aneksowania w tym zakresie w każdym czasie na uzasadniony wniosek beneficjenta za zgodą starosty.
7. Brak doprecyzowania ryczałtowego rozliczania dotacji. Czy oznacza to, że beneficjenci nie będą zobowiązani do dostarczenia dokumentów potwierdzających wydatkowanie środków np. faktur, potwierdzeń zapłaty? Takie rozwiązanie prowadziłoby do nadużyć.
8. Brak informacji na temat sposobu zabezpieczenia ewentualnego zwrotu dotacji.
9. Dotacja na działalność gospodarczą stanowi pomoc de minimis. Przy długim okresie rozliczenia/wydatkowania dotacji, co z ewentualnym dochodem wygenerowanym przez te środki w formie odsetek od środków zgromadzonych na rachunku bankowym?

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu

Ad 1. Uwaga nieuwzględniona. Istotą instrumentu jest umożliwienie elastycznego wydatkowania. Fakt, że 90% osób nie kupuje tego, co jest zawarte w budżecie, świadczy o nieadekwatności sposobu planowania wydatków dotacji w oparciu o szczegółowy budżet.

Ad 2. Uwaga częściowo uwzględniona. W zakresie absolwentów ZAZ i WTZ, z uwagi na wytyczne Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych (art. 27), nie jest zasadne podmiotowe wykluczenie żadnej grupy osób. Uzasadnienie: w PFRON nie ma ograniczenia, że dotacje muszą być rozliczone jednorazowo. Środki na otwarcie własnej działalności nie powinny być przyznawane zbyt łatwo osobom z niepełnosprawnościami. Uznano, iż absolwenci WTZ na pewno nie mogą stać się przedsiębiorcami, przerasta to ich bowiem emocjonalnie i intelektualnie. Natomiast istnieje duża grupa osób z niepełnosprawnościami, niezwiązanych w żadnej mierze z ZAZ czy WTZ, które mogą podjąć się prowadzenia własnej firmy.

Ad 3. Uwaga uwzględniona.

Ad 4. Uwaga uwzględniona. W propozycji zmian prawnych opracowane zostaną założenia nowego systemu finansowania.

Ad 5-6. Uwaga częściowo uwzględniona. Doprecyzowano definicję ryczałtu.

- Ad 7. Uwaga nieuwzględniona. Istotą instrumentu jest umożliwienie elastycznego wydatkowania.
- Ad 8. Uwaga uwzględniona. Szczegółowe dokumenty będą przewidywać możliwości ustanowienia zabezpieczenia w sposób zapewniający rzeczywistą ochronę ewentualnego zwrotu świadczeń.
- Ad 9. Uwaga nieuwzględniona. Zgodnie z Ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznym (art. 12 ust. 4 pkt 14) do przychodów nie zalicza się wartości otrzymanych nieodpłatnie lub częściowo odpłatnie rzeczy lub praw, a także wartości innych nieodpłatnych lub częściowo odpłatnych świadczeń finansowanych lub współfinansowanych ze środków budżetu państwa, jednostek samorządu terytorialnego, ze środków agencji rządowych, agencji wykonawczych lub ze środków pochodzących od rządów państw obcych, organizacji międzynarodowych lub międzynarodowych instytucji finansowych, w ramach rządowych programów.

3.3 Asystent działalności gospodarczej¹⁹

Uwagi i opinie zgłoszone przez osoby z niepełnosprawnościami

Podczas spotkań konsultacyjnych grupa zgłosiła następujące uwagi w tym zakresie:

1. Asystent powinien być kontraktowany w liczbie godzin wynikających z potrzeby danej osoby. Proponowana liczba 160 wydaje się wystarczająca.
2. Asystenci powinni być dobrze przygotowani do świadczenia wsparcia osobom ze zróżnicowanymi potrzebami w zakresie potrzeb bytowych, ale także organizacyjno-administracyjnych.

Przez platformę grupa nie zgłosiła żadnych uwag w tym zakresie.

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu

Ad 1. Takie założenie występuje w opisie instrumentu.

Ad 2. Asystent wspiera OzN tylko w zakresie kompensacji ich niepełnosprawności, nie jest pracownikiem administracyjnym, doradcą biznesowym i asystentem osobistym.

Uwagi i opinie zgłoszone przez pracodawców

Podczas spotkań konsultacyjnych grupa zgłosiła następujące uwagi w tym zakresie:

1. Należy zadbać o racjonalność wydatków i standard świadczenia usług asystenckich, aby nie było to narzędzie zatrudniania członków rodziny OzN, a faktyczne finansowanie niezbędnego wsparcia dla przedsiębiorcy z niepełnosprawnościami.
2. Należy rozważyć możliwość wypłaty wynagrodzenia za usługę asystencką, 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

19 Por.: Propozycje instrumentów opracowanych w ramach realizacji II kamienia milowego projektu – rozwiązania z zakresu rozwoju przedsiębiorczości. 3. Biznes bez granic – asystent działalności gospodarczej

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

Przez platformę grupa nie zgłosiła żadnych uwag w tym zakresie.

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu

Ad 1. Uwaga już uwzględniona. Takie założenie występuje w opisie instrumentu.

Ad 2. Uwaga nieuwzględniona. Ze względów księgowo-podatkowych wynagrodzenie powinno być wypłacane na podstawie jednej umowy. Poza tym takie rozwiązanie jest sprzeczne z zasadą samostanowienia o sobie przez OzN. Ponadto zaprzestanie działalności przez OzN jest równoznaczne z zakończeniem umowy zawartej z asystentem. Niewątpliwie taki zapis powinien znaleźć się w umowie.

Uwagi i opinie zgłoszone przez organizacje pozarządowe i otoczenie instytucjonalne osób z niepełnosprawnościami

Podczas spotkań konsultacyjnych grupa zgłosiła następujące uwagi w tym zakresie:

1. Asystent będący członkiem rodziny – to nie jest dobre rozwiązanie, gwarantujące kompetencje i fachowość w przypadku asystenta działalności gospodarczej.
2. Asystent powinien pracować większą część dnia z osobą niepełnosprawną, a nie okazjonalnie.
3. Osoby z problemami psychicznymi z wyższym wykształceniem przy wsparciu asystenta mogłyby z powodzeniem prowadzić działalność gospodarczą; przy dobrym wsparciu mogą odnieść sukces.

Poprzez platformę grupa zgłosiła następującą uwagę w tym zakresie:

4. O tym, że niepełnosprawność nie powinna być przeszkodą w aktywnym uczestniczeniu w życiu społecznym i gospodarczym, nie trzeba chyba nikogo szczególnie przekonywać. Właściwe rozeznanie potrzeb osób z niepełnosprawnościami, znajomość obowiązujących uregulowań prawnych to elementy niezbędne w dążeniach do wspierania osób z niepełnosprawnościami do pełnego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym. Należy zwrócić uwagę na doprecyzowanie zakresu udzielonego wsparcia przez asystenta, aby niwelować ryzyko nadużyć finansowych czy też traktowania asystenta jako współprowadzącego działalność gospodarczą. Dlatego też należy rozważyć zapewnienie środków publicznych na finansowanie, dystrybuowanie i rozliczanie tego zadania przez punkty PFRON.

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu

Ad 1. Uwaga już uwzględniona. W opisie instrumentu założono, że w wyniku wprowadzenia możliwości zatrudnienia asystenta nastąpi jego uniezależnienie OzN od wsparcia rodziny. W związku z tym asystentem może, ale nie musi być członek rodziny.

Ad 2. Uwaga uwzględniona. W opisie instrumentu założono, że zakres zatrudnienia asystenta będzie zróżnicowany i będzie wynikał z indywidualnych potrzeb OzN.

Ad 3. Uwaga uwzględniona. Instrument zakłada, że osoby z różnymi typami niepełnosprawności mogą korzystać z pomocy asystenta.

Ad 4. Uwaga uwzględniona. Opis szczegółowy uwzględnia ten postulat.

3.4 Nowa droga zawodowa - specjalistyczne doradztwo zawodowe²⁰

Uwagi i opinie zgłoszone przez osoby z niepełnosprawnościami

Podczas spotkań konsultacyjnych grupa zgłosiła następujące uwagi w tym zakresie:

1. Doradca powinien być dostępny także dla osób pracujących – powinien wspierać przekwalifikowanie zawodowe oraz możliwość awansu i rozwoju zawodowego.
2. Doradztwo powinno być realizowane przez NGO jako stałe systemowe wsparcie, a nie projektowe.
3. Doradztwo nie powinno być świadczone w PUP, gdyż, jak wskazano, nie zgłaszają się tam osoby z niepełnosprawnościami.
4. Doradztwo powinno mieć poza stacjonarnym charakter mobilny oraz być świadczone także zdalnie.
5. Jeden doradca powinien mieć dobrze rozpoznaną specyfikę 2-3 typów niepełnosprawności, bo nie można być specjalistą od każdej niepełnosprawności.
6. Doradca powinien wiedzieć jak się poruszać w przepisach, znać aspekty prawne wsparcia osób z niepełnosprawnościami.
7. Współpraca powinna mieć charakter długofalowy.
8. Doradca zawodowy powinien bezpośrednio być w kontakcie z potencjalnym pracodawcą osoby wspieranej, gdyż to on najlepiej zna osobę, którą wspiera. Nie ma potrzeby angażować pośrednika pracy.

Przez platformę grupa nie zgłosiła żadnych uwag w tym zakresie.

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu

Ad 1. Uwaga już uwzględniona. Instrument przeznaczony jest dla osób, które – z uwagi na nabytą niepełnosprawność – utraciły możliwość pracy w wyuczonym zawodzie.

Ad 2. Uwaga już uwzględniona. Instrument będzie miał charakter stałego systemowego wsparcia

²⁰ Por.: Propozycje instrumentów opracowanych w ramach realizacji II kamienia milowego projektu – rozwiązania z zakresu rozwoju przedsiębiorczości. 2. Nowa droga zawodowa.

po jego przetestowaniu w ramach projektu.

Ad 3. Wyjaśnienie: OzN nie trafiają do PUP, ponieważ nie otrzymują informacji w komisjach orzeczniczych o możliwości skorzystania w PUP z usług doradczych. Należy też zauważyć, że w PUP zatrudnieni są certyfikowani doradcy zawodowi dla OzN, co oznacza, że w tych instytucjach istnieje zaplecze kadrowe dla wdrażania instrumentu.

Ad 4. Uwaga już uwzględniona. Instrument zakłada, że doradca zawodowy dla OzN będzie świadczył usługi mobilne i online.

Ad 5. Uwaga nieuwzględniona. Doradca zawodowy nie musi być specjalistą w zakresie orzekania o niepełnosprawności. Powinien natomiast umieć wykorzystać dokumentację medyczną OzN do ustalenia z OzN planu kariery zawodowej.

Ad 6. Uwaga już uwzględniona. W opisie instrumentu wskazano, o jakie dodatkowe kompetencje i wiedzę powinien uzupełnić swój warsztat pracy doradca zawodowy, jeżeli chce świadczyć profesjonalne usługi dla OzN (s.10). Są to:

- Organizacja systemu ochrony zdrowia – 20 h,
- Ogólna wiedza medyczna – 30 h,
- Komunikacja z osobami z niepełnosprawnościami i z różnego rodzaju dysfunkcjami – 20 h,
- System wsparcia osób z niepełnosprawnościami, w tym prowadzących JDG – 20 h,
- Narzędzia pracy specjalistycznego doradcy zawodowego udzielającego wsparcia OzN – warsztaty – 20 h.

Ad 7-8. Uwaga już uwzględniona. W opisie instrumentu „Nowe drogi zawodowe” opisano szczegółowo procedurę udzielania porad indywidualnych, która zakłada, że współpraca z doradcą ma charakter długofalowy, a jej zakres i czas trwania jest dostosowany do potrzeb OzN.

Uwagi i opinie zgłoszone przez pracodawców

Podczas spotkań konsultacyjnych grupa zgłosiła następujące uwagi w tym zakresie:

1. Działanie jest lub powinno być realizowane w ramach CIDON działających przy PFRON.
2. Także przy PUP działają wyspecjalizowani certyfikowani doradcy zawodowi dla OzN. W przypadku OzN studiujących wsparciem obejmują ich Centra Planowania Kariery, gdzie również pracują doradcy. Także organizacje pozarządowe realizują zadania doradztwa zawodowego dla OzN 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.
3. Jako istotny element proponowanego rozwiązania wskazano zasadę, że każda osoba z niepełnosprawnościami a 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 OzN (do placówek tych należą jednostki publiczne, NGO i podmioty komercyjne).

Przez platformę komunikacyjną grupa zgłosiła następującą uwagę w tym zakresie:

4. Osobą z niepełnosprawnościami można stać się w każdym wieku, na skutek urazów, wad wrodzonych, chorób przewlekłych (w tym również tych związanych z wykonywanym zawodem) pogarszających często stan zdrowia uniemożliwiając w różnym stopniu codzienne funkcjonowanie. Zasadne jest objęcie tej grupy wsparciem doradczym w działaniach zmierzających do aktywności zawodowej. Istotnym elementem w tym procesie będzie zapewnienie zewnętrznego finansowania zatrudnienia doradców zawodowych ze źródeł poza budżetem powiatu, posiadanie adekwatnych zasobów instytucjonalnych (do pełnienia dyżurów osobistych i online) na poziomie zapewniającym dostęp do nich stosownie do potrzeb. Należy również zwrócić uwagę na procedurę otrzymywania informacji zwrotnej w zakresie uzyskania orzeczenia o niepełnosprawności, przyspieszenie tego terminu będzie niwelowało wydłużający się czas do otrzymania stosownej pomocy. Ważnym elementem będzie właściwe określenie kanału informacyjnego – zamiast przenosić informacje o usłudze do PUP, należy udzielać jej w CIDON kompleksowo wraz z innymi informacjami o możliwościach otrzymania przez osobę pomocy. Należy rozważyć pozostawienie realizacji tej pomocy jak i finansowania jej kosztów po stronie PFRON – co zwiększy dostęp osobom do informacji o możliwości uzyskania różnorodnego wachlarza pomocy dla osób z niepełnosprawnościami, w tym w procesie rehabilitacji zawodowej.

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu

Ad 1. Uwaga już uwzględniona. Na obecnym etapie założono, że usługi doradcze dla osób z niepełnosprawnościami mogą być finansowane ze środków FP lub PFRON, a realizowane przez:

- doradców zawodowych zatrudnionych w PUP,
- doradców zawodowych zatrudnionych w CiPKZ,
- doradców zawodowych zatrudnionych w NGO,
- doradców zawodowych zatrudnionych w CIDON,
- doradców zawodowych zatrudnionych w zespołach orzekających o niepełnosprawności,
- doradców zawodowych pracujących w agencjach zatrudnienia.

Ad 2. Uwaga uwzględniona. W opisie instrumentu zawarto proponowane zmiany w tym zakresie.

Postuluje się²¹ wprowadzenie przepisów umożliwiających komisjom orzekającym promocję usług doradztwa zawodowego wśród osób uzyskujących orzeczenie o niepełnosprawności

21 Propozycje instrumentów opracowanych w ramach realizacji II kamienia milowego projektu – rozwiązania z zakresu rozwoju przedsiębiorczości. 2. Nowa droga zawodowa, str. 11.

poprzez: dystrybuowanie broszur informacyjnych oraz materiałów promocyjnych o usługach rynku pracy i możliwościach korzystania z nich przez OzN, organizację dyżurów (osobistych i online) doradcy zawodowego w organie orzekającym – pierwszy kontakt musi być możliwy bezpośrednio po spotkaniu osoby stawiającej się na komisji orzekającej, doskonalenie zawodowe dla członków komisji orzekających w zakresie istotności aktywizacji zawodowej osób uzyskujących orzeczenie o niepełnosprawności etc.

Ad 3. Uwaga uwzględniona. W opisie instrumentu zaproponowano procedurę informowania o możliwości skorzystania z doradztwa. Informację tę przekazuje obligatoryjnie osobie z niepełnosprawnościami ZUS lub działający w imieniu ZUS lekarz orzecznik, lub powiatowa komisja orzekania o niepełnosprawności, lub inny organ po podjęciu decyzji lub w trakcie jej podejmowania. Informacja przekazywana jest osobie z niepełnosprawnościami w formie broszury informacyjnej, dostosowanej do potrzeb osób z niepełnosprawnością posiadających różne dysfunkcje. Skorzystanie z pomocy doradcy zawodowego jest dobrowolne. Osoba z niepełnosprawnością może bezpośrednio podczas spotkania złożyć deklarację gotowości skorzystania z poradnictwa zawodowego, jak również może w każdym czasie zrezygnować z pomocy doradcy zawodowego bez podania przyczyny.

Ad 4. Uwaga uwzględniona. W opisie instrumentu zawarto proponowane zmiany w tym zakresie, vide pkt 2 i 3 powyżej.

Uwagi i opinie zgłoszone przez organizacje pozarządowe i otoczenie instytucjonalne osób z niepełnosprawnościami

Podczas spotkań konsultacyjnych grupa zgłosiła następujące uwagi w tym zakresie:

1. Doradztwo zawodowe dotyczące dalszej kariery zawodowej powinno być ujęte w orzecznictwie.
2. Doradca powinien wiedzieć, jak się poruszać w przepisach, powinien znać aspekty prawne wsparcia osób z niepełnosprawnościami.
3. Zwrócono uwagę na wymagane kompetencje doradców:
 - konieczność posiadania gruntownej wiedzy, np. wobec niepełnosprawności psychicznych, brak odpowiednich modułów dotyczących OzN w kształceniu akademickim doradców zawodowych,
 - konieczność uruchomienia odpowiednich studiów podyplomowych dla doradców,
 - konieczność edukacji rodziców OzN,
 - wprowadzenie automatyzmu doradztwa w przypadku orzeczenia niepełnosprawności,
 - w orzecznictwie i doradztwie powinny pracować także OzN.

Poprzez platformę grupa nie zgłosiła żadnych uwag w tym zakresie.

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu

- Ad 1. Uwaga uwzględniona. Doradcy zawodowi funkcjonują aktualnie przy powiatowych komisjach do spraw orzekania o niepełnosprawności. Jednakże ich działania służą wyłącznie celom orzeczniczym, nie zaś planowaniu kariery zawodowej OzN. Ze względu na to, że kontaktują się oni bezpośrednio z OzN, powinni udzielać informacji o dostępnych dla OzN instytucjach wsparcia doradczego – takie założenie jest zawarte w „Nowej drodze zawodowej”²².
- Ad 2. Uwaga uwzględniona. W opisie instrumentu wskazano, o jakie dodatkowe kompetencje i wiedzę powinien uzupełnić swój warsztat pracy doradca zawodowy, jeżeli chce świadczyć usługi dla OzN (s.10).
- Ad 3. Uwaga uwzględniona, vide pkt 2 powyżej. Z uwagi na to, że instrument przeznaczony jest dla osób, które – ze względu na nabytą niepełnosprawność – utraciły możliwość pracy w wyuczonym zawodzie, zbędna wydaje się konieczność edukacji rodziców OzN.

22 Por.: Propozycje instrumentów opracowanych w ramach realizacji II kamienia milowego projektu – rozwiązania z zakresu rozwoju przedsiębiorczości. Nowa droga zawodowa.

4. Ocena instrumentów wspierania pracodawców w zakresie dostosowania do zatrudnienia osoby z niepełnosprawnościami, pozyskania pracownika z niepełnosprawnościami oraz utrzymania w zatrudnieniu przez ograniczenie skutków niepełnosprawności (POPON)

4.1 Nowe miejsce pracy – wsparcie w podjęciu zatrudnienia²³

Instrument został jednoznacznie pozytywnie zaopiniowany przez wszystkie strony biorące udział w konsultacjach. W opinii uczestników rozwiązanie uwzględniające wybór albo wsparcia w postaci prostej, niesformalizowanej, ryczałtowanej albo – w zależności od indywidualnych potrzeb zatrudnianej OzN – w postaci pokrycia rzeczywistych dodatkowych kosztów, przyczyni się do zwiększenia zainteresowania zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami. Szczególnie forma ryczałtowa jest korzystna dla małych firm, z otwartego rynku pracy, które nie zatrudniają jeszcze OzN i trudno im określić rzeczywiste potrzeby oraz dodatkowe koszty związane z ich zatrudnianiem. Firmy te często nie mają potencjału kadrowego do szczegółowego rozliczania uzyskanego wsparcia, więc dla nich forma ryczałtowa jest korzystna.

Jako rozwiązanie pozytywne zaopiniowano zasadę powiązania wysokości wsparcia udzielanego w formie ryczałtowej z przeciętnym wynagrodzeniem. Zasada ta sprawia, że wsparcie odpowiada potrzebom rynku. Biorąc jednak pod uwagę obecne koszty funkcjonowania firmy, aktualną i spodziewaną inflację, wzrost stóp procentowych, należy rozważyć samą wysokość wsparcia udzielanego w formie ryczałtowej, tak aby było ono atrakcyjne dla pracodawcy.

Uwagi i opinie zgłoszone przez osoby z niepełnosprawnościami

Podczas spotkań konsultacyjnych grupa zgłosiła następujące uwagi w tym zakresie:

1. Kwota ryczałtowa jest bardzo dobrym pomysłem – w opinii rozmówców ten element będzie zachęcał pracodawców do korzystania z tego instrumentu, ten element instrumentu powinien być głównym i najbardziej promowanym elementem.
2. Należy zminimalizować wymogi proceduralne, aby dofinansowanie można było szybko otrzymać i rozliczyć.

Przez platformę grupa nie zgłosiła żadnych uwag w tym zakresie.

²³ Por.: Propozycje instrumentów opracowanych w ramach realizacji II kamienia milowego projektu. 1. Nowe miejsce pracy – wsparcie w podjęciu zatrudnienia

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu

Ad 1-2. Uwagi uwzględnione już na etapie projektowania konsultowanego instrumentu. W tym zakresie instrument nie wymaga zmian i modyfikacji.

Uwagi i opinie zgłoszone przez pracodawców

Brak uwag.

Uwagi i opinie zgłoszone przez organizacje pozarządowe i otoczenie instytucjonalne osób z niepełnosprawnościami

Instrument w wyniku szerokich konsultacji z OzN, ich otoczeniem i pracodawcami został zarekomendowany w całości pozytywnie.

Podczas spotkań konsultacyjnych grupa zgłosiła następującą uwagę w tym zakresie:

1. Pracodawców motywuje głównie uzyskanie środków na stworzenie bezpiecznego miejsca pracy, przy jak najmniejszych formalnościach.

Poprzez platformę grupa zgłosiła następującą uwagę w tym zakresie:

2. W przypadku wsparcia rozliczanego w formie rzeczywistych kosztów należy wprowadzić zasadę, że „jeżeli na etapie realizacji wsparcia wystąpi niezależna od pracodawcy sytuacja, gdy uzgodniony z operatorem szczegółowy koszt stanie się bezprzedmiotowy (co do rodzaju lub kwoty), wówczas na uzasadniony wniosek pracodawcy operator może wyrazić zgodę na zmianę szczegółowego budżetu, również – jeśli operator uzna zasadność – po poniesieniu wydatku” (cyt. ze strony projektu). Pojawia się także wniosek, aby ograniczyć konieczność utrzymania wskaźnika zatrudniania wyłącznie do wskaźnika zatrudnienia OzN, a nie do zatrudnienia ogółem.

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu

Ad 1. Uwaga już uwzględniona na etapie projektowania konsultowanego instrumentu. W tym zakresie instrument nie wymaga zmian i modyfikacji.

Ad 2. Uwagi do uwzględnienia na etapie testowania instrumentu, aby zbadać częstotliwość występowania takich sytuacji i tym samym zasadność wprowadzenia sugerowanych zmian do instrumentu i następnie do systemu.

4.2 Bonus za włączenie²⁴

Instrument zaopiniowano pozytywnie.

24 Por.: Propozycje instrumentów opracowanych w ramach realizacji II kamienia milowego projektu. 1. Nowe miejsce pracy – wsparcie w podjęciu zatrudnienia. 2. Bonus za włączenie – wsparcie w powrocie na rynek pracy.

Podczas konsultacji zwrócono uwagę na wysoki wskaźnik bierności zawodowej wśród osób z niepełnosprawnościami i szczególnie trudną sytuację tych spośród nich, które starają się coś zmienić, wyjść z bierności i podjąć pracę zawodową. Osoby takie po kilku nieudanych próbach powrotu na rynek pracy poddają się i już więcej nie próbują swoich sił na rynku pracy. Pracodawcy nie decydują się na zatrudnienie takich osób z uwagi na konieczność dodatkowego wdrożenia ich w proces pracy, obawę przed dodatkowymi kosztami i problemami generowanymi przez osobę, która z uwagi na długotrwałe wykluczenie z rynku pracy utraciła zdolność do funkcjonowania w środowisku pracy. Cyt. z raportu CPT: „pracodawcy nie zatrudniają pracownika z niepełnosprawnościami po to, aby pracownik był zadowolony, tylko przede wszystkim oni, czyli pracodawcy mają być usatysfakcjonowani zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnościami”. Pracodawcy do tej pory nie mieli żadnych zachęt do tego, aby dać takim osobom oddalonym od rynku pracy szansę na aktywizację zawodową. Ograniczając ryzyko nieefektywnej rekrutacji, oferowali więc zatrudnienie osobom aktywnym zawodowo, a więc potencjalnie „najmniej problemowym”. Nowy instrument w ocenie uczestników konsultacji przyczyni się do zwiększenia atrakcyjności tej grupy na rynku pracy i ułatwi im aktywizację zawodową.

Instrument ten pozytywnie oceniono także w kontekście instrumentu zaproponowanego przez PZG – „Bon na start” dla osoby z niepełnosprawnościami. Instrumenty te wzajemnie się uzupełniają, dzięki czemu wzrasta skuteczność ich oddziaływania. Są gwarancją podjęcia i utrzymania zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnościami oddalone od rynku pracy.

Uwagi i opinie zgłoszone przez osoby z niepełnosprawnościami

Podczas spotkań konsultacyjnych grupa zgłosiła następujące uwagi w tym zakresie:

1. Nie powinno być preferencji kierowanych do uczestników WTZ i ZAZ, głównie z uwagi na to, że te osoby i tak nie są zainteresowane wejściem na otwarty rynek pracy.
2. Środki powinny być wydatkowane na mentora/asystenta nowozatrudnionej osoby z niepełnosprawnościami.

Poprzez platformę grupa nie zgłosiła żadnych uwag w tym zakresie.

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu

Ad 1. Uwaga nieuwzględniona. Pomimo sugerowanego braku zainteresowania ze strony uczestników WTZ i ZAZ przejściem na otwarty rynek pracy, rekomendujemy pozostawienie w proponowanym instrumencie preferencji dla tej grupy osób. Rozwiązanie to jest neutralne

dla funkcjonowania instrumentu, tj. nie generuje dodatkowych kosztów ani trudności proceduralnych przy jego wdrażaniu i późniejszym funkcjonowaniu, a może przyczynić się do zwiększenia zainteresowania ze strony uczestników WTZ i ZAZ opuszczaniem obecnych placówek.

Ad 2. Uwaga nieuwzględniona. „Bonus za włączenie” nie wyklucza pracodawcy z możliwości skorzystania z instrumentu „Nowe miejsce pracy” w formie ryczałtu lub rzeczywistych kosztów pracodawcy. To te instrumenty są dedykowane do finansowania wsparcia dla osoby z niepełnosprawnościami typu mentor/asystent, szkolenie itp. W tym kontekście, w ocenie POPON, nie jest zasadna modyfikacja instrumentu „Bonus za włączenie”.

Uwagi i opinie zgłoszone przez pracodawców

Brak uwag.

Uwagi i opinie zgłoszone przez organizacje pozarządowe i otoczenie instytucjonalne osób z niepełnosprawnościami

Podczas spotkań konsultacyjnych grupa zgłosiła następujące uwagi w tym zakresie:

1. Kwota 25% premii za włączenie nie jest satysfakcjonująca finansowo. Kwota powinna zostać podwyższona (analogiczna uwaga dot. wysokości wsparcia została także zgłoszona za pośrednictwem strony projektu).
2. Wsparcie w postaci bonusu mogą otrzymać również instytucje ze sfery budżetowej, należy więc zweryfikować, czy nie wystąpi tu pomoc publiczna.

Poprzez platformę grupa nie zgłosiła żadnych uwag w tym zakresie.

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu.

Ad 1. Uwaga zostanie uwzględniona. Wysokość satysfakcjonującego wsparcia zostanie zbadana na etapie testowania narzędzia w połączeniu z instrumentem PZG, aby wychwycić optymalną korelację.

Ad 2. Uwaga do rozpatrzenia na dalszym etapie. Sfera budżetowa otrzymuje dofinansowania dla zatrudniania OzN. Bonus byłby na pewno korzystnym rozwiązaniem dla urzędów, gdyż dotychczas nie było takiego rozwiązania dla sfery publicznej.

4.3 Gwarancja zatrudnienia – wsparcie w utrzymaniu zatrudnienia (zatrudnienie u tego samego pracodawcy)²⁵

25 Por.: Propozycje instrumentów opracowanych w ramach realizacji II kamienia milowego projektu. 3. Gwarancja zatrudnienia – wsparcie w utrzymaniu zatrudnienia.

Instrument oceniony pozytywnie.

W procesie konsultacji zwrócono uwagę na konieczność ujednolicenia i ustandaryzowania wzoru IPR tak, aby instrument ten był możliwy i w miarę prosty do wdrożenia także u pracodawcy, który nie ma doświadczenia w zatrudnianiu OzN. To rozwiązanie zostało już wdrożone na etapie projektowania i ujęte w szczegółowym opisie instrumentu (wzór IPR).

Pozytywnie zaopiniowano możliwość skorzystania, w razie potrzeby, ze wsparcia specjalistów w zakres opracowania IPR i fakt, iż koszt ewentualnego doradztwa może być sfinansowany w ramach programu. Włączenie do opracowania IPR osoby z niepełnosprawnościami, a także otwarty katalog podejmowanych działań i możliwych wydatków w ramach IPR umożliwi indywidualizację i dostosowanie wsparcia do konkretnych potrzeb OzN. Najważniejsza jest indywidualizacja wsparcia. Osoby z niepełnosprawnościami podczas konsultacji zwracały uwagę na konieczność wsparcia OzN nie tylko w miejscu pracy, ale także podczas dojazdów do pracy i z pracy. Otwarty katalog wydatków IPR, w zależności od indywidualnych potrzeb osoby objętej programem, zakłada taką możliwość. Także uwaga o umożliwieniu modyfikacji IPR w trakcie jego trwania znalazła już swoje odzwierciedlenie na etapie projektowania instrumentu. Analogicznie jak wskazanie, iż w ramach IPR powinno się zmniejszać także ograniczenia zawodowe wynikające ze schorzeń współistniejących. Nowe narzędzie zakłada sugerowane rozwiązania w tym zakresie, nie ma więc potrzeby wprowadzania zmiany i modyfikacji instrumentu.

Uwagi i opinie zgłoszone przez osoby z niepełnosprawnościami

Podczas spotkań konsultacyjnych grupa zgłosiła następujące uwagi w tym zakresie:

1. Wsparcie w ramach IPR dedykowane pracownikowi powinno być kierowane do niego i to on powinien otrzymywać dofinansowanie, a nie pracodawca.

Poprzez platformę grupa nie zgłosiła żadnych uwag w tym zakresie.

Odniesienie do zgłoszonych uwag wraz ze wskazaniem ewentualnych modyfikacji instrumentu

Ad 1. Uwaga uwzględniona. W ramach projektowanego narzędzia zaproponowano przetestowanie dwóch alternatywnych ścieżek wsparcia:

- w ramach umowy dwustronnej (pracodawca – operator wsparcia), gdzie całość środków otrzymuje pracodawca i to on odpowiedzialny jest za ich wydatkowanie i rozliczenie. W przypadku wydatków o charakterze indywidualnym, realizowanych przez pracownika, przekazuje mu środki na realizację zadania.
- w ramach umowy trójstronnej (pracodawca – pracownik z niepełnosprawnościami – operator wsparcia), gdzie każda ze stron: pracodawca i pracownik otrzymuje środki w odpowiedniej części, przy czym każda ze stron odpowiada za rozliczenie swojej puli środków.

Przy umowie trójstronnej założono mechanizm ochronny polegający na tym, iż brak realizacji działań przez jedną ze stron umowy może być powodem rozwiązania umowy przez pozostałe strony, bez ponoszenia konsekwencji przez stronę, której działania nie skutkują rozwiązaniem umowy i która wywiązywała się ze swoich zobowiązań zgodnie z warunkami umowy. Konsekwencje ponosi wyłącznie strona, której działanie przyczyniło się do rozwiązania umowy.

Uwagi i opinie zgłoszone przez pracodawców

Brak uwag.

Uwagi i opinie zgłoszone przez organizacje pozarządowe i otoczenie instytucjonalne osób z niepełnosprawnościami

W stosunku do instrumentu grupa nie zgłosiła szczegółowych uwag. Generalnie instrument został dobrze oceniony przez przedstawicieli instytucji pracujących z OzN. Uczestnicy konsultacji uznali, iż dobry i kompetentny pracownik, nawet w przypadku nabycia niepełnosprawności jest raczej przenoszony na inne stanowisko. Na pewno dotyczy to państwowych instytucji czy państwowych zakładów pracy. W firmach nastawionych wyłącznie na zysk, gdzie ludzie pracują na wysokich obrotach, tam niewątpliwie dochodzi do zwolnień pracowników z niepełnosprawnościami. Dotyczy to głównie małych firm rodzinnych oraz korporacji zagranicznych.

4.4 Uwagi dodatkowe – Doradztwo dla pracodawców

W związku z uwagą zgłoszoną podczas posiedzenia Komitetu Sterującego w dniu 17 grudnia 2021 r. przez jego członków, podczas konsultacji organizowanych przez POPON podano dodatkowo pod dyskusję pomysł wdrożenia instrumentu polegającego na świadczeniu doradztwa dla pracodawców zainteresowanych zatrudnianiem OzN.

Pomysł spotkał się z aprobatą uczestników konsultacji. Pracodawcy zwrócili uwagę, iż doradztwo to powinno mieć charakter profesjonalny i specjalistyczny. Podnosili także kwestie odpowiedzialności za działanie zgodnie z udzieloną poradą, zwracając uwagę, iż doradztwo to powinno być świadczone na zasadach analogicznych jak usługa świadczona przez doradców podatkowych, radców prawnych i adwokatów. W obecnym systemie doradcy funkcjonujący przy instytucjach publicznych np. na infolinii PFRON, PUP czy PIP nie ponoszą żadnej odpowiedzialności nawet w sytuacji, gdy pracodawca zastosuje się do udzielonej porady, a później ponosi realne konsekwencje finansowe. Niejednokrotnie zdarzają się też sytuacje udzielania rozbieżnych porad.

Zwracano też uwagę, że jeśli doradztwo dla pracodawców ma być skuteczne, to powinno być realizowane przez podmioty reprezentujące interes pracodawców oraz mające świadomość uwarunkowań ekonomicznych i znające zasady rządzące funkcjonowaniem rynku. Doceniając

rolę organizacji pozarządowych działających na rzecz OzN, pracodawcy zwracali uwagę, że często sugestie czy porady udzielane przez te podmioty są trudne lub niemożliwe do wdrożenia z uwagi na brak odniesienia do realiów funkcjonowania firmy.

5. Wnioski końcowe

Wszystkie grupy, w tym osoby z niepełnosprawnościami w procesie konsultacji wyraziły swoją akceptację proponowanych instrumentów, zostały one dobrze ocenione i uznane za pożądane do wdrożenia. Na szczególną uwagę zasługuje podkreślanie przez uczestników konsultacji wartości instrumentów jako długofalowych narzędzi aktywizacyjnych. Wskazano, że ich wdrożenie przyczyni się do wzrostu aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami, a także będzie pozytywnie oddziaływać na ich otoczenie tak zawodowe, jak i społeczne.

Pojawiło się jednocześnie wiele stwierdzeń krytycznych wobec obecnego systemu aktywizacji zawodowej OzN. Zgłoszono zarzuty dotyczące aktywizacji zawodowej prowadzonej w WTZ, a w zasadzie jej braku w tej instytucji, w związku z czym na rynku brakuje dobrze przygotowanych do pracy osób z niepełnosprawnościami. Podkreślano negatywny wpływ „pułapki rentowej” na aktywność zawodową OzN. Wpływ ten często oparty jest na nieuzasadnionych obawach przekazywanych sobie nawzajem przez rodziny tych osób. Pojawiło się też wiele negatywnych opinii dotyczących doradców zawodowych pracujących w PUP, którzy nie są przygotowani do pracy z OzN.

Ogólnie stwierdzono, że system potrzebuje nowych rozwiązań i proponowane instrumenty są szansą na jego odświeżenie, szczególnie z uwagi na ich zindywidualizowany charakter.

Jedną z najczęściej pojawiających się uwag była konieczność zapewnienia, aby wszelkie proponowane rozwiązania były proste i łatwe w zastosowaniu. Zwrócono również uwagę na adekwatność wsparcia i atrakcyjność jego postrzegania w odniesieniu do aktualnej sytuacji gospodarczej. Zostało to wzięte pod uwagę przy opracowywaniu kolejnych wersji proponowanych instrumentów.

Podczas konsultacji instrumentów dedykowanych pracodawcom, uczestnicy zgłosili szereg uwag, wskazując na ogromną różnorodność praktycznych problemów związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami.

W wyniku konsultacji niezbędne wydaje się uzupełnienie proponowanego katalogu propozycji instrumentów, które powinny zostać poddane pilotażowi, o nowy instrument: „Doradztwo dla pracodawców – Centra Doradztwa”. Zostanie on opracowany i przedstawiony do dalszych decyzji i prac w projekcie.

Z przeprowadzonych konsultacji wynika szereg rekomendacji, dotyczących całego systemu wsparcia oraz przygotowania interesariuszy do wdrożenia do niego zmian. Spośród tych zaleceń za najważniejsze uznać można następujące:

1. Należy systemowo wspierać organizacje pozarządowe jako te podmioty, które świadczą

- najlepiej dopasowane i efektywne wsparcie dla osób z niepełnosprawnościami;
2. Należy ostrożnie lokować wsparcie kierowane do osób z niepełnosprawnościami w PUP z uwagi na ich słabe przygotowanie do wspierania tych osób, jednocześnie należy zadbać o stały wzrost kompetencji pracowników PUP w tym zakresie;
 3. Należy prowadzić szeroko zakrojone kampanie informacyjne dotyczące nowych instrumentów wsparcia kierowanych zarówno do pracodawców, jak i samych osób z niepełnosprawnościami;
 4. Należy kierować działania wsparcia do pracodawców, którzy nie zatrudniają osób z niepełnosprawnościami.

Różnorodność grupy, która brała udział w procesie konsultacyjnym, pozwala ocenić, że dobór grupy został dobrze przeprowadzony, a zgłoszone uwagi odzwierciedlają nie tylko opinie samych zainteresowanych bezpośrednio konsultowanymi instrumentami, czyli osób z niepełnosprawnościami, ale także ich otoczenia.