



Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020

Opis testowanych instrumentów w programie „Włączenie wyłączonych – aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy”



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Projekt „Włączenie wykluczonych - aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy”, nr POWR.02.06.00-00-0065/19 jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.

Beneficjent: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. Wartość projektu: 25 960 062,61 PLN, w tym dofinansowanie z EFS wynosi 21 879 140,76 PLN

Projekt partnerski



Ministerstwo Rodziny
i Polityki Społecznej



stowarzyszenie
czas
przestrzeń
tożsamość

ISBN 978-83-66874-13-8

Warszawa, 2023

Spis treści

I.	Instrumenty testowane przez Stowarzyszenie Czas Przestrzeń Tożsamość	9
	Wstęp	11
1.	Instrument „Nowa droga zawodowa – Specjalistyczne doradztwo zawodowe dla OzN”	14
1.1	Cel instrumentu	14
1.2	Odbiorcy instrumentu	14
1.3	Założenia instrumentu (skrótowy opis instrumentu)	15
1.4	Umieszczenie instrumentu w systemie prawnym	15
1.5	Mocne strony Instrumentu	16
1.6	Wyzwania związane z wdrożeniem instrumentu	16
1.7	Opinia uczestników o instrumencie (cytaty)	17
2.	Instrument „Inkubator przedsiębiorczości dla OzN”	20
2.1	Cel instrumentu	20
2.2	Odbiorcy instrumentu	20
2.3	Założenia instrumentu (skrótowy opis instrumentu)	21
2.4	Umieszczenie instrumentu w systemie prawnym	21
2.5	Mocne strony Instrumentu	22
2.6	Wyzwania związane z wdrożeniem instrumentu	23
2.7	Opinia uczestników o instrumencie (cytaty)	23

3.	Instrument „Dostępna i elastyczna dotacja”	26
3.1	Cel instrumentu	26
3.2	Odbiorcy instrumentu	26
3.3	Założenia instrumentu (skrótowy opis instrumentu)	27
3.4	Umieszczenie instrumentu w systemie prawnym	27
3.5	Mocne strony Instrumentu	28
3.6	Wyzwania związane z wdrożeniem instrumentu	29
3.7	Opinia uczestników o instrumencie (cytaty)	30
4.	Instrument „Biznes bez barier – Asystent działalności gospodarczej”	32
4.1	Cel instrumentu	32
4.2	Odbiorcy instrumentu	32
4.3	Założenia instrumentu (skrótowy opis instrumentu)	33
4.4	Umieszczenie instrumentu w systemie prawnym	33
4.5	Mocne strony Instrumentu	34
4.6	Wyzwania związane z wdrożeniem instrumentu	34
4.7	Opinia uczestników o instrumencie (cytaty)	35

II.	Instrumenty testowane przez Polską Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych	37
1.	Instrument „Bonus za włączenie – wsparcie w powrocie na rynek pracy”	39
1.1.	Cel instrumentu	39
1.2.	Odbiorcy instrumentu	40
1.3.	Założenia instrumentu (skrótowy opis instrumentu)	40
1.4.	Umieszczenie instrumentu w systemie prawnym	42
1.5.	Mocne strony instrumentu	42
1.6.	Wyzwania związane z wdrożeniem instrumentu	42
1.7.	Opinia uczestników o instrumencie (cytaty)	43
2.	Instrument „Gwarancja zatrudnienia – wsparcie w utrzymaniu zatrudnienia”	45
2.1.	Cel instrumentu	45
2.2.	Odbiorcy instrumentu	46
2.3.	Założenia instrumentu (skrótowy opis instrumentu)	47
2.4.	Umieszczenie instrumentu w systemie prawnym	48
2.5.	Mocne strony instrumentu	49
2.6.	Wyzwania związane z wdrożeniem instrumentu	49
2.7.	Opinia uczestników o instrumencie (cytaty)	50
3.	Instrument „Nowe miejsca pracy – wsparcie w podjęciu zatrudnienia”	53
3.1.	Cel instrumentu	53
3.2.	Odbiorcy instrumentu	54
3.3.	Założenia instrumentu (skrótowy opis instrumentu)	54

3.4.	Umieszczenie instrumentu w systemie prawnym	57
3.5.	Mocne strony instrumentu	58
3.6.	Wyzwania związane z wdrożeniem instrumentu	58
3.7.	Opinia uczestników o instrumencie (cytaty)	59
4.	Instrument „Dostęp do wiedzy – doradztwo dla pracodawców”	60
4.1.	Cel instrumentu	60
4.2.	Odbiorcy instrumentu	60
4.3.	Założenia instrumentu (skrótowy opis instrumentu)	62
4.4.	Umieszczenie instrumentu w systemie prawnym	62
4.5.	Mocne strony instrumentu	63
4.6.	Wyzwania związane z wdrożeniem instrumentu	63
4.7.	Opinia uczestników o instrumencie (cytaty)	64

III.	Instrumenty testowane przez Polski Związek Głuchych	65
1.	Instrument „Kompensacja i Dostęp”	67
1.1	Cel instrumentu	67
1.2	Odbiorcy instrumentu	68
1.3	Założenia instrumentu (skrótowy opis instrumentu)	68
1.4	Umieszczenie instrumentu w systemie prawnym	69
1.5	Mocne Strony Instrumentu	69
1.6	Wyzwania związane z wdrożeniem instrumentu	70
1.7	Opinia uczestników o instrumencie (cytaty)	71
2.	Instrument “Moje Dostępne Miejsce Pracy”	73
2.1	Cel instrumentu	73
2.2	Odbiorcy instrumentu	74
2.3	Założenia instrumentu (skrótowy opis instrumentu)	74
2.4	Umieszczenie instrumentu w systemie prawnym	75
2.5	Mocne Strony Instrumentu	76
2.6	Wyzwania związane z wdrożeniem instrumentu	77
2.7	Opinia uczestników o instrumencie (cytaty)	77
3.	Instrument „Bon na Start”	79
3.1	Cel instrumentu	79
3.2	Odbiorcy instrumentu	80
3.3	Założenia instrumentu (skrótowy opis instrumentu)	80
3.4	Umieszczenie instrumentu w systemie prawnym	81
3.5	Mocne Strony Instrumentu	81
3.6	Wyzwania związane z wdrożeniem instrumentu	81

3.7	Opinia uczestników o instrumencie (cytaty)	82
4.	Instrument „Centrum Komunikacji”	84
4.1	Cel instrumentu	84
4.2	Odbiorcy instrumentu	85
4.3	Założenia instrumentu (skrótowy opis instrumentu)	85
4.4	Umieszczenie instrumentu w systemie prawnym	87
4.5	Mocne Strony Instrumentu	87
4.6	Wyzwania związane z wdrożeniem instrumentu	88
4.7	Opinia uczestników o instrumencie (cytaty)	88

I. Instrumenty testowane przez Stowarzyszenie Czas Przestrzeń Tożsamość



Stowarzyszenie Czas Przestrzeń Tożsamość
Ul. Księcia Józefa Poniatowskiego 33 D
71-111 Szczecin





Wstęp

W niniejszym opracowaniu przedstawione zostały instrumenty wspierające aktywność zawodową osób z niepełnosprawnościami – OzN, które powstały w ramach Projektu „Włączenie wyłączonych – aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy” realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020, Działania 2.6 Wysoka jakość polityki na rzecz włączenia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych. Liderem projektu jest Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, a Partnerzy: Polski Związek Głuchych, Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych i organizacja pozarządowa Stowarzyszenie Czas Przestrzeń Tożsamość przeprowadziły pilotaż przygotowanych wcześniej propozycji zmodyfikowanych i nowych instrumentów systemu rehabilitacji zawodowej OzN oraz mechanizmu udzielania wsparcia na reprezentatywnej próbie ich potencjalnych odbiorców i realizatorów. Pilotaż przeprowadzony został w środowisku gwarantującym uwzględnienie zróżnicowania terytorialnego

oraz charakteru niepełnosprawności (m.in. ruchowa, intelektualna, sensoryczna), dzięki czemu opracowane wcześniej propozycje przetestowane zostały w mniejszej skali z uwzględnieniem różnorodnego środowiska instytucjonalnego.

W ramach projektu testowano instrumenty wspierające pracodawców w zakresie tworzenia warunków do zatrudnienia OzN, pozyskania niepełnosprawnego pracownika i utrzymania w zatrudnieniu przez ograniczenie skutków niepełnosprawności oraz wspierające OzN w zakresie pozyskania przez nie zatrudnienia, w tym przechodzenia pomiędzy rehabilitacją społeczną a zawodową oraz w zakresie podejmowania przez nie działalności gospodarczej. Działania projektu kończą się rekomendacjami ostatecznego kształtu instrumentów, których wdrożenie do porządku prawnego podniesie jakość i efektywność działań realizowanych przez publiczne i niepubliczne podmioty w obszarze aktywizacji społeczno-zawodowej OzN, nakierowanych na wspieranie zatrudniania OzN na otwartym rynku pracy oraz wspieranie ich przedsiębiorczości.



1. Instrument „Nowa droga zawodowa – Specjalistyczne doradztwo zawodowe dla OzN”

1.1 Cel instrumentu

Instrument zakładał realizację następujących celów:

- reorientacja zawodowa oraz wsparcie przedsiębiorczości w tym podejmowania działalności gospodarczej przez OzN, w szczególności te, którym nabyta lub pogłębiająca się niepełnosprawność uniemożliwia kontynuowanie dotychczasowej pracy,
- umożliwienie dostępu do usług doradczych w formie dostosowanej do potrzeb OzN (stacjonarna, zdalna),
- podniesienie świadomości w zakresie praw i przywilejów oraz dostępu do instrumentów rynku pracy adresowanych do OzN,

1.2 Odbiorcy instrumentu

Każda osoba w wieku aktywności zawodowej posiadająca orzeczenie o niepełnosprawności bez ograniczenia co do czasu od otrzymania orzeczenia, czy statusu pozostawania bez pracy.

1.3 Założenia instrumentu (skrótowy opis instrumentu)

- Instrument zakłada wprowadzenie usług specjalistycznego doradztwa zawodowego jako powszechnie dostępnej usługi dla OzN.
- Mobilność doradcy zawodowego – możliwość świadczenia doradztwa w trybie stacjonarnym/on-line/w domu klienta w dostosowaniu do potrzeb OzN.
- Dostępność doradztwa w godzinach dopasowanych do potrzeb OzN.
- Szkolenia SDZ w zakresie podwyższania kompetencji wsparcia dla OzN.
- Organy orzekające (ZUS, PZOoN, Sąd pracy) w sytuacji nadania lub zmiany statusu orzeczenia o niepełnosprawności obowiązane są informować OzN o możliwości skorzystania z bezpłatnej porady specjalistycznego doradcy zawodowego.

1.4 Umiejscowienie instrumentu w systemie prawnym

Zmiany legislacyjne powinny zapewniać umocowanie instytucjonalne instrumentu (powiatowe urzędy pracy) i zapewnienie finansowania z wyznaczonego źródła (PFRON). W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy należałoby ująć poradnictwo specjalistycznego doradcy zawodowego jako kolejny instrument rynku pracy wspierający podstawowe usługi rynku pracy, a w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych zasadne byłoby uwzględnić, że rehabilitacja zawodowa ma na celu również ułatwienie OzN podjęcia i prowadzenia działalności gospodarczej lub uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego.

1.5 Mocne strony Instrumentu

- Instrument w skuteczny sposób pozwala na dotarcie do tej grupy OzN, które z powodu swoich ograniczeń związanych z niepełnosprawnością, mają utrudniony dostęp do usług publicznych, w tym doradztwa zawodowego.
- Mobilność i dostępność doradcy oraz standard prowadzenia doradztwa w indywidualnym podejściu dla każdego klienta, każdorazowo uwzględniającym specyfikę uwarunkowań związanych z rodzajem i stopniem jego niepełnosprawności jest podstawą wysokiej efektywności i użyteczności dla grupy docelowej.
- Orientacja instrumentu na podmiotowe traktowanie OzN, wzmacnianie jego samodzielności i samostanowienia realizuje zapisy Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych przyjętej przez ONZ.
- Instrument wykazuje na adekwatność uzyskiwanych efektów względem punktu wyjściowego oddalenia OzN od rynku pracy i jej gotowości do podejmowania aktywności zawodowej. Stanowi on skuteczne narzędzie dla zmiany postrzegania swojej sytuacji na rynku pracy oraz pozwala na zwiększenie świadomości w zakresie posiadanych możliwości zawodowych, swoich mocnych stron i ograniczeń, a także zwiększa motywację do podejmowania aktywności zawodowej i zwiększa szansę powodzenia prób jej podjęcia.

1.6 Wyzwania związane z wdrożeniem instrumentu

- Konieczna jest szeroka kampania informacyjno- promocyjna instrumentu powiązana również z promocją postaw przedsiębiorczych wśród OzN oraz zmianą sposobu myślenia o przedsiębiorczości OzN w szerszym odbiorze społecznym.

- Zapewnienie odpowiedniej dostępności budynków dla potrzeb obsługi OzN oraz przygotowanie kadry zajmującej się bezpośrednio obsługą OzN. Powiatowe Urzędy Pracy powinny zostać zrewidowane pod kątem umożliwienia korzystania i przyjazności obsługi OzN.
- Konieczność zapewnienia sieciowania usług, aby zagwarantować określony standard pracy doradczej i wzmocnić jej efektywność, a przede wszystkim zaspokoić podstawowe potrzeby związane z rehabilitacją zdrowotną i społeczną, a także potrzeby pracy terapeutycznej i psychologicznej.
- Przewiduje się skalę powrotów raz zaktywizowanych osób jako klientów doradztwa zawodowego na poziomie 30%. Wynika to ze specyfiki problemów grupy docelowej – możliwości pogorszenia stanu zdrowia, bądź problemów z utrzymaniem zatrudnienia.

1.7 Opinia uczestników o instrumencie (cytaty)

- „Projekt dał mi wszystko. Odzyskałam wiarę w to, że mogę ruszyć do przodu, że mogę znaleźć zatrudnienie, że moje życie ulegnie zmianie. Jestem bezdomna. Będę mogła starać się o mieszkanie. Teraz odkładam pieniądze na remont. Nie widziałam żadnej możliwości dla siebie. Nie chciałam już żyć. Teraz pracuję. Czuje się tak samo ważna jak inni. Czuję, że mam godność.”
- „Udział w projekcie pokazał mi, że chociaż nie jest idealnie, to osoby które napotkały w życiu poważne trudności mogą liczyć na pomoc. Mamy teraz naprawdę trudne czasy, ale myślę że właśnie w takiej rzeczywistości jeszcze ważniejsza jest solidarność z innymi oraz pomaganie sobie nawzajem, aby nie utracić tego co nas czyni lepszymi – i to przekonało mnie, że nie jestem w tym podejściu odosobniony.”
- „Projekt dał mi bardzo dużo, podniósł wiarę w siebie i swoje możliwości. Specjalistyczne doradztwo wyróżniało się przede wszystkim dużym

zaangażowaniem i wsparciem doradcy. Zrozumiałam swój problem zawodowy i poznałam własne predyspozycje. Jestem gotowa wejść na rynek pracy gdzie wcześniej brakowało mi wiary i wiedzy z tego zakresu.”

- „Dzięki udziałowi w projekcie rozwinęłam skrzydła, zarówno pod względem biznesowym jak i osobistym. Uzyskana dotacja pozwoliła mi zrealizować cele które do tej pory były tylko w sferze moich marzeń. Uwierzyłam w swoje możliwości i w fakt że niepełnosprawność nie musi ograniczać. Moja firma rozwija się bardzo dobrze, usługi które świadczę cieszą się dużym powodzeniem. Dziś wiem że marzenia są po to żeby je spełniać i nie należy się ich bać. Dziękuję wszystkim specjalistom pracującym w projekcie za niesamowite wsparcie merytoryczne i motywacyjne.”



2. Instrument „Inkubator przedsiębiorczości dla OzN”

2.1 Cel instrumentu

Celem instrumentu jest zapewnienie bezpiecznego i dostępnego środowiska opartego na procedurach świadczenia usług dla OzN i wspierającego postawy przedsiębiorcze OzN, a także edukowanie do postaw pro przedsiębiorczych OzN poprzez kreowanie warunków do powstawania stabilnych przedsiębiorstw.

2.2 Odbiorcy instrumentu

OzN, w tym też uczące się na uczelniach wyższych, zamierzające rozpocząć prowadzenie jednoosobowej działalności gospodarczej lub spółdzielni socjalnej osób fizycznych lub prowadzące taką działalność przez czas nie dłuższy niż 24 miesiące.

2.3 Założenia instrumentu (skrótowy opis instrumentu)

- Inkubator przedsiębiorczości OzN zapewnia wsparcie takie jak: doradztwo, szkolenie, usługi (np. księgowość, usługi prawne, coaching biznesowy).
- Podstawą działania Inkubatora są ustalone standardy dostępności oraz ścieżka udzielania wsparcia w oparciu o identyfikację i diagnozę potrzeb uczestnika, organizację wsparcia w ramach Inkubatora przedsiębiorczości OzN, monitorowanie realizacji wsparcia uczestnika, modyfikacja rodzaju wsparcia lub udzielenia dodatkowego wsparcia.
- Inkubatory przedsiębiorczości dla OzN mogą być wdrażane w dwóch formach: jako implementacja zakładanych w instrumencie elementów struktury organizacyjnej i funkcjonalnej (animatorów przedsiębiorczości i trenerów biznesu oraz ścieżki wsparcia opartej na indywidualnym doborze oferty i zapewnieniu specjalnych potrzeb) do istniejących inkubatorów przedsiębiorczości, a także powoływanie nowych Inkubatorów przedsiębiorczości dedykowanych OzN.
- Koordynację Inkubatorów przedsiębiorczości powierza się PFRON jako zadanie należące do systemu wsparcia OzN w aktywizacji zawodowej i rehabilitacji zawodowej. PFRON finansuje działania inkubatorów i zleca ich prowadzenie uczelniom wyższym, powiatowym urzędom pracy, lub Centrum Usług Społecznych oraz organizacjom pozarządowym.

2.4 Umiejscowienie instrumentu w systemie prawnym

Dla wprowadzenia instrumentu do polskiego systemu prawnego zasadne byłoby zdefiniowane na nowo celu rehabilitacji zawodowej OzN w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, poprzez przewidzenie, że rehabilitacja zawodowa ma na celu również ułatwienie OzN podjęcie i prowadzenie działalności gospodarczej lub uzyskanie

i utrzymanie odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego, pośrednictwa pracy i wsparcia w podjęciu i prowadzeniu działalności gospodarczej. Dla umożliwienia realizowania Inkubatorów przedsiębiorczości przez określone instytucje konieczne będzie wprowadzenie uzupełnień do ustaw, które regulują ich zadania. Zmiany legislacyjne powinny umożliwiać finansowanie Inkubatorów przedsiębiorczości OzN z wyznaczonego źródła, tj. PFRON. Uwzględnić należy również, że usługi Inkubatora przedsiębiorczości OzN dla osób już prowadzących działalność gospodarczą stanowią pomoc de minimis.

2.5 Mocne strony Instrumentu

- Możliwość zaimplementowania w różnego typu instytucjach (przetestowano w uczelniach wyższych, NGO), prowadzenia stacjonarnie jak i on-line i hybrydowo. Rekomenduje się wprowadzenie instrumentu jako składowej ogólnodostępnych podmiotów pełniących rolę Inkubatora przedsiębiorczości, co ma wzmocnić efekt włączenia OzN w środowisko biznesu i traktowania potrzeb w zakresie wzmacniania przedsiębiorczości wszystkich osób na równi z uwzględnieniem specjalnych potrzeb OzN.
- Instrument ma szansę realnie wpłynąć na wyrównanie szans OzN, które posiadając mniejsze możliwości pracy na otwartym rynku pracy, mogą być aktywne zawodowo, a przy okazji realizować swoje specyficzne talenty, zainteresowania, wykształcenie i kwalifikacje przez prowadzenie działalności gospodarczej. W związku z mentalnym obciążeniem posiadanymi deficytami OzN potrzebują dodatkowego wsparcia w procesie najpierw rozeznania swoich możliwości jako przedsiębiorcy, a następnie poczucia merytorycznego wsparcia przy rozpoczynaniu własnej działalności gospodarczej.

- Instrument posiada wysoką trafność i użyteczność w wyniku rozpoznania indywidualnych potrzeb uczestników i doboru wsparcia odpowiadającego zgłaszanemu zapotrzebowaniu.
- Badanie pilotażu pokazuje, że w efekcie skorzystania z usług Inkubatora przedsiębiorczości następuje wzrost wiedzy i umiejętności w tematyce proponowanej na szkoleniach i doradztwie, zwiększenie szans na sukces OzN chcących założyć działalność gospodarczą oraz promowanie postaw przedsiębiorczych w szerszym gronie OzN. Ważnym aspektem jest wzrost motywacji OzN do działania i wiary w swoje możliwości jako przedsiębiorców.
- Instrument zwiększa szanse na samorealizację zawodową OzN.

2.6 Wyzwania związane z wdrożeniem instrumentu

- Konieczna jest szeroka kampania informacyjno-promocyjna instrumentu powiązana również z promocją postaw przedsiębiorczych wśród OzN oraz zmianą sposobu myślenia o przedsiębiorczości OzN w szerszym odbiorze społecznym.
- Zapewnienie wykonywalności standardów dostępności całej oferty Inkubatora przedsiębiorczości dla OzN.
- Odpowiednie przygotowanie kadry merytorycznej Inkubatora przedsiębiorczości.
- Sieciowanie różnego typu podmiotów, instytucji i organizacji dla sprawnej rekrutacji uczestników i zapewnienia dodatkowego wsparcia merytorycznego w odpowiedzi na ich zapotrzebowanie.

2.7 Opinia uczestników o instrumencie (cytaty)

„Było mi niezmiernie miło wziąć udział w warsztatach i skorzystać z indywidualnego doradztwa, które przyczyniło się do rozwoju moich planów zawodowych. (...) Uczestnictwo w Inkubatorze przedsiębiorczości przerosło moje oczekiwania. (...) Jestem bardzo pozytywnie zaskoczony wysokim poziomem merytorycznym i praktycznym wszystkich wykładowców. Ich profesjonalizm przyczynił się do mojego wszechstronnego rozwoju. Jestem wdzięczny za Państwa zaangażowanie i wysiłek w zapewnienie tak wartościowego programu. Cieszę się, że miałem okazję uczestniczyć w projekcie i skorzystać z unikalnej wiedzy i doświadczenia ekspertów. Jeszcze raz serdecznie dziękuję za możliwość udziału w projekcie Inkubator przedsiębiorczości i za nieocenione korzyści, jakie z niego wyniknęły.”

Cytat z listu z podziękowaniami dla Inkubatora przedsiębiorczości dla OzN ZWB Merito Gdańsk.





3. Instrument „Dostępna i elastyczna dotacja”

3.1 Cel instrumentu

Wyrównanie szans i równe traktowanie wszystkich osób rozpoczynających działalność gospodarczą wspieraną ze środków publicznych oraz podniesienie podmiotowości i decyzyjności OzN przy wydatkowaniu dotacji zgodnie z jej potrzebami.

3.2 Odbiorcy instrumentu

Wszystkie osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności chcące założyć działalność gospodarczą zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotne lub poszukujące pracy niezależnie od pobierania świadczeń z tytułu niepełnosprawności.

3.3 Założenia instrumentu (skrótowy opis instrumentu)

- Rozdzielenie dotacji na część biznesową (o wysokości nieprzekraczającej równowartości 6 przeciętnych wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw) pokrywaną z środków Funduszu Pracy i część kompensacyjną udzielaną na podstawie indywidualnego planu, której pokrycie zapewnia PFRON.
- Środki na rozpoczęcie działalności są przyznawane w całości i mogą być rozliczane w maksymalnym okresie do 6 miesięcy po rzeczywiście poniesionych kosztach.
- Elastyczność instrumentu ma być zapewniona przez uwzględnienie możliwości różnic rzeczywistych wydatków do 15% od zadeklarowanych w harmonogramie rzeczowo-finansowym. Zmiany przewyższające 15% wartości zadeklarowanych w harmonogramie rzeczowo-finansowym mogą być wprowadzone wyłącznie poprzez ponowną ocenę wniosku oraz harmonogramu rzeczowo-finansowego.
- Umożliwienie kwalifikowania wszystkich uzasadnionych wydatków poniesionych przez OzN na rozpoczęcie i rozwój działalności gospodarczej oraz kompensacji niepełnosprawności.
- Zakontraktowanie efektu dotacji, czyli utrzymania działalności gospodarczej przez minimum 12 miesięcy.

3.4 Umiejscowienie instrumentu w systemie prawnym

Zmiany legislacyjne powinny zapewniać umocowanie instytucjonalne instrumentu (powiatowe urzędy pracy) i zapewnienie finansowania z wyznaczonego źródła (PFRON i Fundusz Pracy). W ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (z dnia 20 kwietnia 2004 r.) należałoby ująć dostępną i elastyczną dotację jako kolejny instrument rynku pracy wspierający podstawowe usługi rynku pracy; W ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu

osób niepełnosprawnych zasadne byłoby zdefiniowane na nowo celu rehabilitacji zawodowej OzN jako osiągananej poprzez m.in. wsparcie w podjęciu i prowadzeniu działalności gospodarczej. Uwzględnić należy, że udzielenie dotacji stanowi pomoc de minimis.

3.5 Mocne strony Instrumentu

- Rozdzielenie części dotacji na biznesową – taką samą dla wszystkich – i kompensacyjną – przydzielaną według potrzeb – niweluje nierówność, jakiej do tej pory doświadczały OzN chcące aplikować o tego typu środki publiczne.
- Dotacja w części kompensacyjnej pozwala na realne zniwelowanie odczuwanych trudności w prowadzeniu biznesu wynikających z niepełnosprawności.
- Po przeprowadzeniu pilotażu instrument oceniono instrument dotacji jako wysoce efektywne narzędzie aktywizacji zawodowej OzN i wspierania ich przedsiębiorczości. OzN dzięki skorzystaniu z dotacji prosperują jako przedsiębiorcy, dzięki czemu mogą wykonywać pracę, którą swobodnie wybrali, zgodną z ich wykształceniem i kwalifikacjami. Z badania pilotażu wynika, że gdyby nie skorzystanie z dotacji, OzN nie mogliby inaczej rozpocząć własnych działalności.
- Elastyczność i dostępność dotacji pozwalają na większą swobodę w decydowaniu o wydatkowaniu powierzonych środków, reagowaniu na zmienną sytuację rynkową i oferty dostępności określonych artykułów zaplanowanych do zakupu.
- Umożliwienie pozyskania środków z dwóch źródeł jest krokiem do lepszej dostępności i koordynacji środków publicznych, której ośrodkiem jest osoba i jej potrzeby, a nie wyznaczone zadania danej instytucji.

3.6 Wyzwania związane z wdrożeniem instrumentu

- Konieczna jest szeroka kampania informacyjno-promocyjna instrumentu powiązana również z promocją postaw przedsiębiorczych wśród OzN oraz zmianą sposobu myślenia o przedsiębiorczości OzN w szerszym odbiorze społecznym.
- Zapewnienie odpowiedniej dostępności budynków dla potrzeb obsługi OzN oraz przygotowanie kadry zajmującej się bezpośrednio obsługą OzN. Powiatowe Urzędy Pracy powinny zostać zrewidowane pod kątem przyjazności obsługi OzN i spełnianiu standardów dostępności.
- Sprawne wdrożenie instrumentu wymaga współpracy różnych instytucji (PUP, ZUS, PFRON) w celu informowania i dotarcia do grupy docelowej instrumentu.
- Największą trudność instrumentu (związaną z jego wysoką trafnością i użytecznością) stanowi ocena prawidłowości i podziału części kompensacyjnej i uzasadnienia wydatków w obu częściach. Wymagane jest każdorazowe indywidualne rozpatrzenie każdego przypadku przez Komisję oceniającą wnioski. Usprawnieniem prac Komisji w tym zakresie i wzmocnieniem zabezpieczenia środków publicznych jest wprowadzenie w procedurę prac Komisji osobistej rozmowy z Wnioskodawcą.
- Wprowadzenie zasad elastyczności i dostępności dotacji, pomimo ich dobrych ocen, w praktyce może być trudne do wdrożenia prawnego bez głębokich zmian w sposobie finansowania usług publicznych, które przydzielanie są zadaniowo w mało skoordynowany sposób w stosunku do potrzeb poszczególnych jednostek, a także wymaga otwarcia szerszego dostępu do źródeł Funduszu Pracy.
- Rekomendowane jest ze względu na potrzeby grupy docelowej zadbanie o merytoryczne wsparcie zarówno w tworzeniu koncepcji biznesowej i pierwszych krokach OzN jako przedsiębiorców – rolę

taką może pełnić Inkubator przedsiębiorczości dla OzN. Rozwiązanie to wzmocni efektywność i spodziewana trwałość efekt instrumentu, a dla beneficjentów stanowić będzie wsparcie w poczuciu posiadania solidnych kompetencji jako przedsiębiorców i możliwości wsparcia w razie problemów w prosperowaniu biznesu.

3.7 Opinia uczestników o instrumencie (cytaty)

„Mam problem z rozumieniem mowy (...) Teraz dzięki dotacji kupiłam sobie lepsze aparaty, na które mnie nigdy nie było stać. To było też takim argumentem, żeby zdecydować się na tą dotację. Firma to było związane z innymi problemami, które mnie spotkały.”

„To jest moja największa radość, bo moja pasją była w ogóle grafika i dopóki gdzieś tam pracowałam, czy po szkole dostałam jakieś takie darmowe programy, to mogłam skorzystać, a kupić sobie samemu to już nie jest tak. Bo to są drogie programy. A tu dzięki dotacji spełniłam swoje marzenie, co że tak powiem zaprocentuje w działalności. To mi pomaga w tej pasji. To jest taki największy plus, żeby pracować, rozwijać się. Trzeba coś robić. To jest ciężki chleb, jestem tego świadoma, ale przynajmniej będę próbowała i robiła to, co lubię”.

Z reportażu radia Szczecin

<https://radioszczecin.pl/395,3686,grafa-pierwsza-firma-pani-kasi-reportaz-malgorza>



4. Instrument „Biznes bez barier – Asystent działalności gospodarczej”

4.1 Cel instrumentu

Celem instrumentu jest wprowadzenie do systemu rehabilitacji OzN usługi asystenta działalności gospodarczej jako formy ogólnodostępnego wsparcia dla osób posiadających orzeczenie o niepełnosprawności.

4.2 Odbiorcy instrumentu

Osoby fizyczne z niepełnosprawnością zwłaszcza stwierdzoną w stopniu znacznym i umiarkowanym zamierzające rozpocząć prowadzenie jednoosobowej działalności gospodarczej lub prowadząca taką działalność przez czas nie dłuższy niż 24 miesiące.

4.3 Założenia instrumentu (skrótowy opis instrumentu)

Asystentem działalności gospodarczej OzN może być każda osoba fizyczna posiadająca pełną zdolność do czynności prawnych oraz posiadająca umiejętności niezbędne dla OzN celem prawidłowego wykonywania działalności gospodarczej. Poza tym OzN może korzystać z pomocy więcej niż jednego asystenta działalności gospodarczej w tym samym czasie, jednakże łączny miesięczny wymiar odpłatnej pomocy asystenta działalności gospodarczej OzN nie mógł przekroczyć 160 godzin w każdym miesiącu. Wysokość zwrotu miesięcznych wydatków poniesionych na usługę asystenta działalności gospodarczej OzN stanowi maksymalnie 70% poniesionych przez osobę niepełnosprawną prowadzącą działalność gospodarczą tytułem kosztów na usługę asystenta działalności gospodarczej i nie więcej niż 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw. Rekomenduje się, aby docelowo OzN w stopniu znacznym otrzymywały refundację przez max. 24 miesiące, w stopniu umiarkowanym – przez max. 18 miesięcy, a w stopniu lekkim – przez max. 12 miesięcy.

4.4 Umiejscowienie instrumentu w systemie prawnym

Zmiany legislacyjne powinny zapewniać umocowanie instytucjonalne instrumentu (powiatowe urzędy pracy) i zapewnienie finansowania z wyznaczonego źródła (PFRON). W ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (z dnia 20 kwietnia 2004 r.) należałoby ująć asystenta działalności gospodarczej OzN jako kolejny instrument rynku pracy wspierający podstawowe usługi rynku pracy. W ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych zasadne byłoby zdefiniowane na nowo celu rehabilitacji zawodowej OzN jako osiąganey poprzez m.in. wsparcie w podjęciu i prowadzeniu działalności gospodarczej. Uwzględnić należy, że udzielenie refundacji stanowi pomoc de minimis.

4.5 Mocne strony Instrumentu

Wprowadzenie refundacji na usługi asystenta pozwala na wyrównanie szans OzN w prowadzeniu biznesu względem pełnosprawnych przedsiębiorców. OzN spotykają się z takimi samymi problemami w rozpoczynaniu prowadzenia działalności gospodarczej, co każdy inny młody przedsiębiorca, dodatkowo zmagają się z trudnościami powiązаныmi z niepełnosprawnością. Wsparcie w postaci refundacji części kosztów zatrudnienia asystenta stanowi wyrównanie ich szans i realne wspiera w czynnościach, które są dla nich problematyczne. Wykorzystanie instrumentu uniezależnia od dobrowolnej pomocy z zewnątrz, wzmacnia podmiotowość i samodzielność w prowadzeniu swojej firmy. Zwiększa ich efektywność w prowadzonej działalności gospodarczej. Założenie własnej działalności gospodarczej jest często dla OzN jedyną drogą, żeby realizować obrane przez siebie cele zawodowe. Wsparcie asystenta stanowi wzmocnienie możliwości OzN w rozwoju swojego biznesu na starcie i zwiększa ich szansę na powodzenie w utrzymaniu i rozwoju działalności gospodarczej, a tym samym na realizację obranej drogi zawodowej i osiągnięcie niezależności finansowej. Tym samym zwiększa szanse na pozostawanie większej liczby OzN po stronie przedsiębiorców, będących płatnikami do wspólnego budżetu Państwa.

O pozytywnej ocenie instrumentu przez jego Beneficjentów świadczy to, że wszyscy biorący udział w ankiecie pozytywnie zarekomendowali, że instrument powinien wejść na stałe do systemu wsparcia OzN i że ma on szansę zdecydowanie podnieść jego poziom, a jego wprowadzenie zwiększy ich poczucie, że Państwo docenia i wspiera przedsiębiorców z niepełnosprawnościami.

4.6 Wyzwania związane z wdrożeniem instrumentu

- Konieczna jest szeroka kampania informacyjno- promocyjna instrumentu powiązana również z promocją postaw przedsiębiorczych

wśród OzN oraz zmianą sposobu myślenia o przedsiębiorczości OzN w szerszym odbiorze społecznym.

- Zapewnienie odpowiedniej dostępności budynków dla potrzeb obsługi OzN oraz przygotowanie kadry zajmującej się bezpośrednio obsługą OzN. Powiatowe Urzędy Pracy powinny zostać zrewidowane pod kątem umożliwienia korzystania i przyjazności obsługi OzN.
- Sprawne wdrożenie instrumentu wymaga współpracy różnych instytucji (PUP, ZUS, PFRON) w celu informowania i dotarcia do grupy docelowej instrumentu.
- Największą trudność instrumentu (jednocześnie zapewniającą jego wysoką trafność) jest wiarygodność oceny adekwatności potrzeb Wnioskodawcy względem wnioskowanego wymiaru wsparcia. Wymagane jest każdorazowe indywidualne rozpatrzenie każdego przypadku przez Komisję oceniającą wnioski. Usprawnieniem prac Komisji w tym zakresie i wzmocnieniem zabezpieczenia środków publicznych jest wprowadzenie możliwości osobistej rozmowy Wnioskodawcy z Komisją.

4.7 Opinia uczestników o instrumencie (cytaty)

Niektóre z odpowiedzi pytania otwartego dotyczącego odczuwanych efektów uczestnictwa w pilotażu instrumentu „Biznes bez barier – Asystent działalności gospodarczej”:

„To kolosalna ulga dla niepełnosprawnego, który sam walcząc ze swoimi ułomnościami, musi jeszcze sprostać formalnym procedurom zakładania firmy”

„Dzięki asystentowi było mi lżej”

„Dzięki temu wsparciu jestem osobą bardziej mobilną, co zwiększa moje szanse na rynku.”

„Mogę pracować w zawodzie w którym mam wykształcenie i jest on moją pasją.”

„Samodzielność finansowa dzięki możliwości pracy. Samorozwój.”

II. Instrumenty testowane przez Polską Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych



**Polska Organizacja Pracodawców
Osób Niepełnosprawnych**
00-676 Warszawa
ul. Marszałkowska 55/73 I.61



1. Instrument

„Bonus za włączenie – wsparcie w powrocie na rynek pracy”

1.1 Cel instrumentu

Instrument polega na przekazywaniu uczestnikowi Instrumentu (pracodawcy) wsparcia z tytułu zatrudniania OzN, która była długotrwale bezrobotna lub nieaktywna zawodowo. Instrument przewiduje system premiowania okresu zatrudnienia takiej osoby. Wyłączone ze wsparcia są podmioty finansowane ze środków publicznych.

Instrument stanowi zachętę, w formie wsparcia finansowego, związanego z zatrudnieniem konkretnej OzN i utrzymaniem jej w zatrudnieniu przez określony czas 3, 5 lub 7 miesięcy.

1.2 Odbiorcy instrumentu

Odbiorcą Instrumentu jest każda osoba niepełnosprawna, która pozostaje bez pracy:

- dłużej niż 12 miesięcy poprzedzających miesiąc zatrudnienia albo
- kończąca terapię zajęciową w okresie 12 miesięcy poprzedzających miesiąc zatrudnienia albo
- której stosunek pracy z pracodawcą będącym zakładem aktywności zawodowej został rozwiązany w okresie 12 miesięcy poprzedzających miesiąc zatrudnienia.

Pracownik musi zachować status OzN, na zasadach określonych w odrębnych przepisach, przez cały okres, którego dotyczy wniosek pracodawcy. Nie mają znaczenia ewentualna zmiana stopnia niepełnosprawności lub przyczyny niepełnosprawności.

1.3 Założenia instrumentu (skrótowy opis instrumentu)

O udział w Instrumencie ubiegać może się każdy pracodawca spełniający łącznie wszystkie niżej wymienione wymagania:

- a. zatrudnia, na podstawie przepisów prawa pracy, osobę niepełnosprawną zidentyfikowaną jako osobę oddaloną od rynku pracy lub mającą trudności z wejściem na rynek pracy lub wyjściem z chronionych form zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w pkt. 1.2 niniejszego Raportu;
- b. zatrudnia ww. osobę niepełnosprawną w wymiarze nie niższym niż 0,5 etatu w całym okresie, którego dotyczy wniosek;
- c. utrzymuje ww. osobę niepełnosprawną w zatrudnieniu, przez okres 3, 5 lub 7 miesięcy, na warunkach określonych w chwili zatrudniania,

z zastrzeżeniem, że powyższe nie dotyczy sytuacji, w której zmianie (zwiększeniu) ulega wynagrodzenie ww. OzN lub na jej wniosek zmianie ulega wymiar czasu pracy na jaki jest zatrudniona;

- d. ww. osoba niepełnosprawna nie pobiera zasiłku chorobowego lub świadczeń związanych z rodzicielstwem związanych z usprawiedliwioną nieobecnością w pracy;
- e. ponosi koszty płacy z tytułu zatrudniania OzN za okres, którego dotyczy wniosek, na zasadach analogicznych jak dla uzyskania wsparcia w formie dofinansowania do wynagrodzeń;
- f. ww. osoba niepełnosprawna wykonuje pracę w całym okresie, którego dotyczy wniosek, przez co rozumie się nieudzielenie ww. osobie niepełnosprawnej urlopu bezpłatnego w tym okresie;

z wyłączeniem pracodawców tworzących sektor finansów publicznych.

Wysokość wsparcia stanowi pochodną przeciętnego wynagrodzenia z 3 kwartału roku poprzedzającego rok złożenia wniosku. Ze względu na cel instrumentu, jakim jest również utrzymanie OzN w zatrudnieniu, wpływ na wysokość wsparcia ma czas zatrudnienia OzN. Wysokość wsparcia finansowego jest wyliczana w oparciu o poniższe:

- **10% ww. przeciętnego wynagrodzenia po 3 miesiącach zatrudnienia;**
- **25% ww. przeciętnego wynagrodzenia po 5 miesiącach zatrudnienia;**
- **50% ww. przeciętnego wynagrodzenia po 7 miesiącach zatrudnienia.**

Podane wartości odnoszą się do pełnego wymiaru czasu pracy – w przypadku zatrudnienia w mniejszym wymiarze godzin kalkulacja ulega proporcjonalnemu pomniejszeniu.

Wypłata wsparcia ma charakter refundacji – następuje po upływie ww. okresów zatrudnienia.

1.4 Umiejscowienie instrumentu w systemie prawnym

Udzielone wsparcie stanowi pomoc publiczną. Wypłata wsparcia jest niezależna od innych form wsparcia zatrudnienia tej samej OzN u danego uczestnika Instrumentu, z zastrzeżeniem możliwych limitów pomocy publicznej wypłacanych danemu pracodawcy.

Instrument stanowiłby uzupełnienie istniejących zachęt wpływających na aktywizację OzN biernych zawodowo, tj. tej grupy OzN, która może mieć największe trudności z wejściem na rynek pracy i utrzymaniem zatrudnienia.

1.5 Mocne strony Instrumentu

- Instrument prosty w realizacji,
- uproszczona procedura udzielania wsparcia,
- finansowa zachęta dla pracodawcy do zatrudniania OzN najbardziej oddalonych od rynku pracy (przełamanie barier w zatrudnianiu osób, które długo pozostawały bez pracy lub nigdy nie pracowały),
- zwiększona szansa adaptacji zatrudnionego pracownika ze względu na premiowanie okresu zatrudnienia dłuższego od standardowego okresu próbnego.

1.6 Wyzwania związane z wdrożeniem instrumentu

- ryzyko zwolnienia pracownika zaraz po otrzymaniu wsparcia,
- aktualizacja stawek sprzężona ze wzrostem kosztów pracy,
- wprowadzenie jeszcze jednego okresu zatrudnienia, po którym będzie wypłacane wsparcie, np. po 1 roku/2 latach z wyższą kwotą,

- zautomatyzowanie weryfikacji spełnienia warunków przez pracodawcę do wypłaty wsparcia (wymiana danych pomiędzy właściwymi instytucjami),
- budżetowanie środków w danym roku podatkowym na realizację przedmiotowego instrumentu przez właściwy organ.

1.7 Opinia uczestników o instrumencie (cytaty)

„Możliwość skorzystania ze wsparcia zachęciła nas do zatrudnienia osób niepełnosprawnych długotrwale bezrobotnych, ale część z nich w ogóle niestety nie nadaje się do pracy. To wsparcie w sumie nie rekompensuje problemów ”

„Super instrument. Problematyczne jest tylko ustalenie czy osoba niepełnosprawna faktycznie była długotrwale bezrobotna. Nie mamy możliwości tego zweryfikowania, a pracownik nie musi przedstawić świadectwa pracy przy zatrudnianiu. Opieramy się na oświadczeniu pracownika, a z tym różnie bywa”



2. Instrument „Gwarancja zatrudnienia – wsparcie w utrzymaniu zatrudnienia”

2.1 Cel instrumentu

Instrument przewiduje udzielenie wsparcia adaptacyjnego osobom pracującym, które stały się niepełnosprawne w trakcie zatrudnienia lub ich niepełnosprawność się pogłębiła w taki sposób, że wystąpiły u nich znaczne ograniczenia zawodowe utrudniające im kontynuację świadczenia pracy zawodowej. Wdrożenie Instrumentu zapobiegnie wypadaniu tych osób z rynku pracy, zmniejszy koszty społeczne i ekonomiczne, ograniczy koszty ich ponownej aktywizacji zawodowej.

Celem Instrumentu jest utrzymanie w zatrudnieniu osób, które stały się niepełnosprawne w trakcie zatrudnienia lub ich niepełnosprawność się pogłębiła, poprzez:

- zagwarantowanie osobie niepełnosprawnej optymalnego, szybkiego i kompleksowego wsparcia, które zmniejszy jej ograniczenie zawodowe związane z nową niepełnosprawnością,
- zmotywowanie pracownika do utrzymania aktywności zawodowej,
- niwelowanie ewentualnych skutków nowo nabytej niepełnosprawności w miejscu pracy.

Wdrożenie Instrumentu umożliwi osobie niepełnosprawnej, pomimo nabycia lub pogłębienia się jej niepełnosprawności, kontynuację i utrzymanie zatrudnienia w obecnym miejscu pracy, w znanym jej środowisku.

Zapewni jej wszechstronne, kompleksowe, zindywidualizowane wsparcie dostosowane do jej nowych potrzeb. Utrzymanie aktywności zawodowej zapobiegne wykluczeniu, marginalizacji oraz pogorszeniu się sytuacji materialnej OzN.

2.2 Odbiorcy instrumentu

Odbiorcą Instrumentu jest każdy pracownik, który stał się niepełnosprawny albo, którego niepełnosprawność pogłębiła się w okresie zatrudnienia, tj. Instrument kierowany jest do tych niepełnosprawnych pracowników, u których wystąpiły ograniczenia zawodowe w trakcie trwania stosunku pracy. Warunkiem udzielenia wsparcia jest wydanie orzeczenia po raz pierwszy w okresie zatrudnienia albo wydanie kolejnego orzeczenia, z którego wynika zmiana stopnia niepełnosprawności lekkiego na umiarkowany albo znaczny, albo zmiana stopnia z umiarkowanego na znaczny, albo wydanie kolejnego orzeczenia, z którego wynika, że w stosunku do tego pracownika orzeczono po raz pierwszy chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję, lub gdy osoba ta stała się niewidoma.

2.3 Założenia instrumentu (skrótowy opis instrumentu)

O udział w Instrumencie ubiegać może się każdy pracodawca zatrudniający pracownika, który stał się niepełnosprawny, albo którego niepełnosprawność pogłębiła się w okresie zatrudnienia.

W sytuacji wystąpienia ograniczeń zawodowych u pracownika, pracodawca wraz z tym pracownikiem opracowują Indywidualny Program Rehabilitacji (IPR). W razie potrzeby, przy opracowaniu IPR mogą oni skorzystać ze wsparcia eksperta lub doradcy zewnętrznego np. doradcy zawodowego, psychologa, lekarza, rehabilitanta, czyli osoby, której wiedza i wsparcie merytoryczne mogą przyczynić się do lepszego zdiagnozowania potrzeb OzN. Koszty ewentualnego doradztwa mogą być finansowane w ramach IPR.

IPR obejmuje (obligatoryjne elementy):

- diagnozę sytuacji zawodowej pracownika niepełnosprawnego,
- opis występujących ograniczeń zawodowych,
- proponowane działania zmniejszające wskazane ograniczenia i umożliwiające dalsze utrzymanie pracownika w zatrudnieniu,
- szacunkowe koszty działań i terminy ich realizacji,
- wskazuje osoby odpowiedzialne za realizację działań oraz
- terminy oceny IPR.

Katalog działań możliwych do sfinansowania w ramach IPR jest katalogiem otwartym. Działania są indywidualnie dobierane w oparciu o zdiagnozowane ograniczenia zawodowe i potrzeby OzN. Mogą mieć charakter wsparcia indywidualnego dla pracownika, takiego jak np. finansowanie leczenia i rehabilitacji, zaopatrzenia ortopedycznego, zapewnienie asystenta itp. oraz wsparcia dla pracodawcy np. na dostosowanie stanowiska pracy,

likwidację barier architektonicznych w miejscu pracy, przeszkolenie pracownika itp. Możliwe wydatki muszą mieć swoje uzasadnienie i oparcie w opracowanym programie rehabilitacji. Nie są ograniczane żadnymi limitami kwotowymi poza ogólną zasadą mówiącą o racjonalności, oszczędności i optymalności wydatku.

IPR opracowywany jest na czas określony. Kwalifikowalne są wyłącznie wydatki poniesione zgodnie z IPR po dniu podpisania umowy z uczestnikiem pilotażu Instrumentu. IPR może być modyfikowany i np. uzupełniany o dodatkowe działania, których nie udało się przewidzieć na etapie jego opracowania. Nie ma ograniczeń w zakresie modyfikacji czy też, w uzasadnionych przypadkach, wniosków o finansowane kolejnego IPR w stosunku do tego samego pracownika. Każdorazowa zmiana IPR wymaga akceptacji podmiotu udzielającego wsparcia.

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

2.4 Umiejscowienie instrumentu w systemie prawnym

Udzielone wsparcie stanowi pomoc publiczną.

Instrument stanowiłby uzupełnienie istniejącej luki we wsparciu grupy OzN, które pierwsze orzeczenie nabyły w trakcie zatrudnienia lub gdy stan ich zdrowia pogorszył się, kiedy były zatrudnione. Wsparcie ma na celu przeciwdziałanie wejściu tej grupy osób do grona osób biernych zawodowo/ wykluczonych z rynku pracy. Jest to dla nich realna szansa i możliwość pełnego i satysfakcjonującego funkcjonowania w wymiarze społecznych i ekonomicznym.

2.5 Mocne strony Instrumentu

- wsparcie adaptacyjne pozwalające na utrzymanie dotychczasowego zatrudnienia,
- Instrument przewiduje wsparcie dostosowane do indywidualnych potrzeb OzN w sytuacji pogorszenia stanu zdrowia,
- włączenie pracownika w proces określenia czynników motywujących do pozostania w zatrudnieniu oraz niwelujących powstałe niedogodności/ bariery (wsparcie „szyte na miarę”),
- kontynuacja zatrudnienia w obecnym miejscu pracy,
- utrzymanie aktywności zawodowej (zapobieganie pogorszenia sytuacji materialnej OzN),
- mniejsze koszty społeczne i ekonomiczne (ograniczenie kosztów ponownej aktywizacji zawodowej oraz pobierania zasiłków, rent).

2.6 Wyzwania związane z wdrożeniem instrumentu

- zagwarantowanie osobie niepełnosprawnej szybkiego i kompleksowego wsparcia, które zmniejszy jej ograniczenia zawodowe,
- zautomatyzowanie weryfikacji spełnienia warunków przez pracodawcę oraz wypłaty wsparcia,
- wprowadzenie wymogu minimalnego stażu pracy u danego pracodawcy uprawniającego do wsparcia, np. 1 rok, 2 lata,
- zaangażowanie ekspertów weryfikujących składane wnioski z zakresu potrzeb OzN, rynku pracy, itd.,
- budżetowanie środków w danym roku podatkowym na realizację przedmiotowego instrumentu przez właściwy organ,

- w przypadku osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności trudności z udokumentowaniem pogorszenia stanu zdrowia poprzez wydanie nowego orzeczenia.

2.7 Opinia uczestników o instrumencie (cytaty)

Pracodawcy:

„Bardzo fajny instrument, ale wymaga sporo pracy. Napisanie wniosku jest skomplikowane dla kogoś, kto na co dzień nie zajmuje się problematyką osób niepełnosprawnych. Współpraca z osobą niepełnosprawną też nie zawsze jest łatwa. Ludzie czasami się boją, że jak przyniosą orzeczenie to pracodawca ich od razu zwolni. Ten instrument pokazuje, że tak nie musi być.”

„Nie było łatwo. Ten Indywidualny Program Rehabilitacji pisaliśmy chyba 3 razy i zawsze coś było do poprawki. Wzór jest bardzo pomocny i wiele

ułatwia, ale i tak trzeba wiedzieć jakich sformułowań użyć, na co zwrócić uwagę, co wpisać. Trzeba się napracować, ale warto.”

„Cieszę się, że udało nam się skorzystać z tego wsparcia, bo było nam ono naprawdę potrzebne. Dzięki tym środkom doposażyliśmy stanowisko pracy pana X i może on nadal efektywnie pracować w naszej firmie. I pracownik zadowolony i pracodawca. Na pewno w przyszłości, jeśli będzie taka potrzeba i możliwość, będziemy z tego korzystać.”

„Fajne rozwiązanie. Bardzo potrzebne. Szczególnie teraz kiedy społeczeństwo jest schorowane, coraz starsze. Pracodawcę nie zawsze stać, aby z własnych środków kupić nowoczesny sprzęt, a tak dzięki dofinansowaniu osoba, która utraciła zdrowie może dalej pracować. Nie musi iść na rentę.” Pracownicy:

„Jestem zadowolona. Pracodawca kupił mi aparaty słuchowe, na które nie było mnie stać, a były mi bardzo potrzebne. Cieszę się bardzo.”

„Na początku bałem się, że szef chce mnie zwolnić. Denerwowałem się, co z tego wyjdzie, ale teraz jestem zadowolony. Mam nowy sprzęt. Mniej się męczę przy pracy. Super się pracuje.”

„Po wypadku komunikacyjnym byłem załamany. Jak leżałem w szpitalu, martwiłem się jak utrzymam rodzinę. Po powrocie do pracy bałem się, że będę pierwszy do zwolnienia, bo nie mogłem pracować tak jak wcześniej. Dzięki temu programowi kupili mi wózek, zrobiłem kurs i spokojnie dalej sobie pracuję. Plus jeszcze miałem sfinansowaną rehabilitację. Prywatnie a nie na NFZ.”

„Dzięki programowi mogę pracować zdalnie. Pracodawca wyposażył mi stanowisko i jak gorzej się czuję pracuję z domu. Dostałam też orbitreka żeby ćwiczyć w domu, matę na fotel i miałam terapię manualną. Z tych masaży byłam bardzo zadowolona. Jakby można jeszcze z tego skorzystać to ja bardzo chętnie.”





3. Instrument „Nowe miejsca pracy – wsparcie w podjęciu zatrudnienia”

3.1 Cel instrumentu

Instrument przewiduje udzielenie wsparcia OzN w podjęciu zatrudnienia na rynku pracy poprzez:

- zwiększenie atrakcyjności tworzenia nowych miejsc pracy dla OzN;
- niwelowanie kosztów organizacyjnych i środowiskowych związanych z zatrudnianiem OzN.

Instrument gwarantuje obligatoryjne środki na utworzenie nowego stanowiska pracy, jego przystosowanie oraz wdrożenie i wsparcie OzN w miejscu pracy. Realizacja Instrumentu polegającego na tworzeniu nowych miejsc pracy dla OzN zapobiega wykluczeniu z rynku pracy, pomimo istnienia ich niepełnosprawności. Umożliwia pracę wraz z możliwością otrzymania dla pracowników niepełnosprawnych wsparcia w zakresie przystosowania i wyposażenia stanowiska pracy.

3.2 Odbiorcy instrumentu

Wsparcie dotyczy każdej OzN, która nie była ubezpieczona przez 3 miesiące przed datą złożenia wniosku o wsparcie z tytułu świadczenia pracy zawodowej. Zastrzeżenie to nie dotyczy byłych pracowników ZAZ oraz uczestników WTZ, pod warunkiem, że uczestnictwo zakończyło się nie później niż 12 miesięcy przed złożeniem wniosku.

3.3 Założenia instrumentu (skrótowy opis instrumentu)

O udział w Instrumencie ubiegać może się każdy pracodawca, który tworzy nowe miejsce pracy w celu zatrudnienia nowego pracownika niepełnosprawnego, który nie był ubezpieczony przez 3 miesiące przed datą złożenia wniosku o wsparcie, a zatrudnienie tej osoby musi spowodować, że u pracodawcy wzrośnie zatrudnienie ogółem w stosunku do średniej z poprzednich 12 miesięcy (warunek dotyczący wzrostu zatrudnienia, nie musi być spełniony w sytuacji, gdy pracodawca zdecyduje się zatrudnić byłego uczestnika warsztatów terapii zajęciowej (WZT) lub zakładów aktywności zawodowej (ZAZ), z zastrzeżeniem, że uczestnictwo zakończyło się nie później niż 12 miesięcy przed złożeniem wniosku o wsparcie) **z zastrzeżeniem, że pracodawca tworzący sektor finansów publicznych może otrzymać wsparcie wyłącznie w wysokości faktycznie ponoszonych kosztów.**

Udzielone wsparcie może być rozliczane przez pracodawcę w formie:

1. Ryczałtowej

O wsparcie finansowe rozliczane w formie ryczałtu może ubiegać się każdy pracodawca, bez względu na okres i rodzaj prowadzonej działalności z zastrzeżeniem, że pracodawca nie może tworzyć sektora finansów publicznych.

Wysokość wsparcia uzależniona jest od stopnia niepełnosprawności zatrudnionej OzN, występowania u niej tzw. schorzeń specjalnych oraz wymiaru etatu na jaki zostanie zatrudniona.

Wsparcie realizowane w formie ryczałtu to pochodna przeciętnego wynagrodzenia z 3 kwartału roku poprzedzającego rok złożenia wniosku o wsparcie. Wysokość wsparcia finansowego jest wyliczana w oparciu o poniższe:

- b. w przypadku zatrudnienia osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności: 150% przeciętnego wynagrodzenia z 3 kwartału roku poprzedzającego rok złożenia wniosku,
- c. w przypadku zatrudnienia osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności: 100% przeciętnego wynagrodzenia z 3 kwartału roku poprzedzającego rok złożenia wniosku,
- d. w przypadku zatrudnienia osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności: 50% przeciętnego wynagrodzenia z 3 kwartału roku poprzedzającego rok złożenia wniosku.

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

Uczestnik Instrumentu ma obowiązek utrzymania stanowiska pracy OzN przez okres co najmniej 6 miesięcy. Obowiązek ten dotyczy utrzymania stanowiska, a nie danej osoby w zatrudnieniu. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z osobą niepełnosprawną uczestnik Instrumentu ma obowiązek zatrudnić inną OzN (na której zatrudnienie dostałby identyczne wsparcie). Pracodawca ma na to maksymalnie 3 miesiące. Czasu tego nie wlicza się do obowiązku 6-miesięcznego okresu utrzymania stanowiska pracy.

1. Rzeczywistych kosztów związanych z utworzeniem stanowiska pracy, jego przystosowaniem oraz wdrożeniem i wsparciem OzN w miejscu pracy

Wnioskujący składa do instytucji udzielającej wsparcie wnioszek o wsparcie zawierający szczegółowe informacje na temat rzeczywistych kosztów, które w jego ocenie są niezbędne w związku z zatrudnieniem konkretnej OzN, na konkretne stanowisko. W ramach tych kosztów mogą być uwzględnione m.in. koszty:

- przebudowy, adaptacji zakładu pracy do potrzeb OzN,
- utworzenia, dostosowania stanowiska pracy do potrzeb OzN,
- zapewnienia asystenta dla OzN,
- szkolenia OzN i osób z nią współpracujących,
- koszty transportowe związane z dowożeniem OzN do i z pracy,
- koszty związane z zapewnieniem odpowiedniego zaopatrzenia ortopedycznego, środków pomocniczych niezbędnych do wykonywania pracy (np. aparat słuchowy, okulary, wózek inwalidzki)
- inne uzasadnione koszty niezbędne do zatrudnienia OzN (otwarty katalog wydatków).

Uczestnik Instrumentu ma obowiązek utrzymania stanowiska pracy przez okres co najmniej 6 miesięcy. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z osobą niepełnosprawną uczestnik Instrumentu ma obowiązek zatrudnić inną osobę niepełnosprawną (z co najmniej takim samym rodzajem i stopniem niepełnosprawności) w okresie maksymalnie do 3 miesięcy. Czasu tego nie wlicza się do wyżej wymienionego 6-miesięcznego okresu. W przypadku skrócenia okresu utrzymania stanowiska uczestnik Instrumentu ma obowiązek proporcjonalnego zwrotu środków. Obliczając kwotę ewentualnego zwrotu nie uwzględnia wydatków o charakterze indywidualnym dla pracownika niepełnosprawnego (np. aparat słuchowy, wózek inwalidzki itp.). Kwota ta jest odejmowana od kwoty wsparcia ogółem. Proporcjonalny zwrot obejmuje różnicę tych kwot.

Uczestnik Instrumentu zobowiązany jest do szczegółowego rozliczania i udokumentowania otrzymanego wsparcia. Zakup wyposażenia objętego refundacją dokumentuje się fakturą, rachunkiem lub dowodem zapłaty.

Wsparcie realizowane w wysokości faktycznie ponoszonych kosztów jest bez limitu oraz jest uzależnione od oceny wniosku.

O wyborze formy rozliczenia pomocy decyduje pracodawca na etapie wnioskowania o wsparcie.

3.4 Umiejscowienie instrumentu w systemie prawnym

Wsparcie w podjęciu zatrudnienia stanowi pomoc publiczną udzielaną zgodnie z rozporządzeniem Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającym niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 187 z 26.06.2014, str. 1), w zakresie dotyczącym pomocy na rekompensatę dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych, zgodnie z art. 34 rozporządzenia nr 651/2014.

Ww. pomoc może być udzielona łącznie z inną pomocą ze środków publicznych, w tym wsparciem ze środków Wspólnoty Europejskiej, w odniesieniu do tych samych kosztów kwalifikujących się do objęcia pomocą, jeżeli łączna wartość tej pomocy nie przekroczy 100% kosztów kwalifikujących się w okresie, na jaki OzN zostały faktycznie zatrudnione.

Instrument wprowadza do ustawy możliwość zagwarantowania środków na tworzenie nowego miejsca pracy dla OzN spośród 2 możliwych wariantów tego Instrumentu (ryczałt, rzeczywiste koszty).

3.5 Mocne strony Instrumentu

- możliwość udzielenia wsparcia adekwatnego/dostosowanego do potrzeb pracownika niepełnosprawnego,
- możliwość wybrania formy wsparcia w zależności od świadomości kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika niepełnosprawnego oraz pracochłonności/stopnia skomplikowania danej procedury,
- finansowa zachęta dla pracodawcy do zatrudniania OzN (przełamanie barier w zatrudnianiu pracowników niepełnosprawnych),
- zwiększona szansa adaptacji zatrudnionego pracownika ze względu na dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb OzN.

3.6 Wyzwania związane z wdrożeniem instrumentu

- zautomatyzowanie weryfikacji spełnienia warunków przez pracodawcę oraz wypłaty wsparcia,
- wprowadzenie wymogu minimalnego stażu pracy u danego pracodawcy uprawniającego do wsparcia, np. 1 rok, 2 lata,
- określenie minimalnego okresu prowadzenia działalności przez pracodawcę, np. 0,5 roku, 1 rok,

- właściwe i niebudzące wątpliwości zdefiniowanie pojęcia pracodawcy,
- zaangażowanie ekspertów weryfikujących składane wnioski z zakresu potrzeb OzN, rynku pracy, itd.,
- zapewnienie, że dostosowanie zakładu pracy wz. z zatrudnieniem pracownika niepełnosprawnego to likwidacja barier, a nie klasyczny remont (weryfikacja stanu przed dostosowaniem),
- aktualizacja stawek sprzężona ze wzrostem kosztów pracy (ryczałt),
- budżetowanie środków w danym roku podatkowym na realizację przedmiotowego instrumentu przez właściwy organ.

3.7 Opinia uczestników o instrumencie (cytaty)

„Bardzo potrzebny instrument, szczególnie dla małych firm, które często nie mają środków finansowych na dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej”

„Podoba mi się, że są uwzględniono dwie różne możliwości – ryczałt lub koszty rzeczywiste. Do wyboru, w zależności od tego na jakie stanowiska i z jakimi schorzeniami zatrudniasz pracownika. Skorzystaliśmy z obu wariantów. Ryczałtowe wsparcie jest proste jeśli chodzi o skorzystanie. Myślę, że ta forma może zachęcić do zatrudniania osób niepełnosprawnych pracodawców, którzy jeszcze nigdy nie zatrudniali niepełnosprawnych i nie wiedzą, jakie schorzenia jakich dostosowań wymagają.”

4. Instrument „Dostęp do wiedzy – doradztwo dla pracodawców”

4.1 Cel instrumentu

Istotą Instrumentu jest stworzenie podstawowej bazy udzielania pomocy prawnej i pozaprawnej zarówno pracodawcom zatrudniającym OzN, jak i tym pracodawcom, którzy dopiero rozważają takie zatrudnienie oraz pracownikom tych pracodawców tzw. centrum doradztwa. Instrument pozwala wyrównać szanse obywateli na uzyskanie profesjonalnej pomocy przy zatrudnieniu OzN.

4.2 Odbiorcy instrumentu

Wsparcie jest kierowany do dwóch grup docelowych:

- pracodawców, którzy zatrudniają lub którzy chcą zatrudnić OzN,
- osób świadczących pracę u tego pracodawcy.



4.3 Założenia instrumentu (skrótowy opis instrumentu)

O udział w Instrumencie ubiegać może się każda osoba będąca pracodawcą zatrudniającym lub chcącym zatrudnić osobę niepełnosprawną, bądź osoba zatrudniona u takiego pracodawcy.

Sposób udzielania doradztwa:

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

Założony średni czas dla jednego testowania to 3h.

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

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

4.4 Umiejscowienie instrumentu w systemie prawnym

Doradztwo nie jest pomocą publiczną dla przedsiębiorcy.

Wprowadzenie Instrumentu do ustawy pozwoli stworzyć ogólnopolską bazę udzielania pomocy prawnej/pozaprawnej i informacji prawnej/pozaprawnej pracodawcom zatrudniającym bądź chcącym zatrudnić

OzN lub pracownikom tychże pracodawców. Pozwoli ono również na wyrównanie szans obywateli w uzyskaniu profesjonalnej pomocy przy zatrudnieniu OzN bez względu na status majątkowy osoby uprawnionej do uzyskania wsparcia bądź sytuacji, w której się znajduje. Efektem będzie wzrost poczucia bezpieczeństwa i pewności w podejmowaniu działań, samodzielności i niezależności, zarówno pracodawców zatrudniających pracowników niepełnosprawnych, poprzez zapewnienie im dostępu do informacji dotyczących kwestii prawnych i pozaprawnych związanych bezpośrednio z ich zatrudnieniem i uzyskiwania wsparcia na ten cel, jak i samych pracowników niepełnosprawnych.

4.5 Mocne strony Instrumentu

- możliwość udzielenia wsparcia adekwatnego/dostosowanego do potrzeb pracodawcy lub pracownika niepełnosprawnego,
- kompleksowa porada z zakresu zatrudnienia OzN w jednym miejscu.

4.6 Wyzwania związane z wdrożeniem instrumentu

- zaangażowanie ekspertów/specjalistów z zakresu prawa pracy, prawa podatkowego, pomocy publicznej, znajomości niezbędnych racjonalnych usprawnień dla OzN, kwestii rehabilitacji, możliwości przystosowania i wyposażenia stanowiska pracy, itd.,
- zapewnienia efektywnych kanałów udzielania wsparcia,
- określenie sposobu weryfikacji efektywności/celowości udzielonego wsparcia,
- budżetowanie środków w danym roku podatkowym na realizację przedmiotowego instrumentu przez właściwy organ.

4.7 Opinia uczestników o instrumencie (cytaty)

„Potrzebne jest jedno miejsce, gdzie pracodawca, który chce zatrudnić osobę niepełnosprawną może się zgłosić i uzyskać tam wszystkie niezbędne informacje, a nie „chodzi się od Annasza do Kajfasza”. Chodzi też o to, aby uzyskać wiedzę taką bardziej praktyczną a nie cytaty z przepisów. Przepisy to ja sobie mogę sam przeczytać. Ktoś musi podpowiedzieć na co zwrócić uwagę, co konkretnie zrobić, co wpisać w tabelę, a nie „proszę wypełnić załącznik” i już. Także jestem za tym rozwiązaniem”

„Skorzystaliśmy z pomocy, bo mieliśmy spór z PFRON-em. Często mały pracodawca w zetknięciu z machiną urzędniczą zostaje pozostawiony sam sobie i nie wie co ma robić. Nie stać go na prawników. Potrzebny jest ktoś, jakaś instytucja, która staje po stronie pracodawcy i doradzi co zrobić. Błędy pracodawców często są wynikiem niewiedzy, a nie złej woli, a urzędnicy traktują pracodawcę od razu jak złodzieja i oszusta.”

III. Instrumenty testowane przez Polski Związek Głuchych



Polski Związek Głuchych
ul. Białostocka 4
03-741 Warszawa





1. Instrument

„Kompensacja i Dostęp”

1.1 Cel instrumentu:

Zasadniczym celem instrumentu Kompensacja i Dostęp jest zwiększenie liczby pracujących OzN oraz utrzymanie pracy przez osoby już pracujące, poprzez likwidację „pułapki rentowej” (kompensacja) i „pułapki świadczeniowej” (dostęp).

Część instrumentu Kompensacja ma na celu zmianę, która spowoduje, że renta socjalna stanie się świadczeniem niezależnym od dochodów, a tym samym będzie stanowiła swoistą kompensację niezbędnych do ponoszenia kosztów, wynikających z niepełnosprawności.

Dostęp ma na celu umożliwienie starania się osobie pracującej o dofinansowanie do likwidacji barier oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne czy środki pomocnicze.

Rozwiązanie będzie kluczowym czynnikiem składającym się na osiągnięcie wskaźnika monitorującego realizację celu głównego Strategii na rzecz osób z niepełnosprawnościami 2021-2030 ¹, jakim jest współczynnik aktywności zawodowej dla OzN w wieku produkcyjnym.

1.2 Odbiorcy instrumentu:

Odbiorcami bezpośrednimi rozwiązania są OzN pracujące oraz podejmujące zatrudnienie, w tym osoby:

- pobierające rentę socjalną (Kompensacja),
- uzyskujące dochody z pracy i ubiegające się o wsparcie powiatu w zakresie dofinansowania do likwidacji barier oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne czy środki pomocnicze (Dostęp).

1.3 Założenia instrumentu (skrótowy opis instrumentu)

Kompensacja i Dostęp, to rozwiązanie złożone z dwóch komplementarnych wobec siebie zmian w zakresie:

1. likwidacji zjawiska „pułapki rentowej” poprzez zniesienie progów dochodowych i umożliwienie swobodnego zarabiania bez względu na otrzymywanie renty socjalnej,

1 Strategia na rzecz osób z niepełnosprawnościami 2021-2030. Załącznik do uchwały nr 27 Rady Ministrów z dnia 16 lutego 2021 r. (poz. 218)

2. likwidacji „pułapki świadczeniowej” ograniczającej aktywnej zawodowo OzN możliwość ubiegania się o dofinansowanie do likwidacji barier architektonicznych, technicznych i w komunikowaniu się oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne i środki pomocnicze.

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

1.4 Umiejscowienie instrumentu w systemie prawnym:

Instrument w zakresie części Kompensacja proponuje zmiany w dziale „system ubezpieczeń społecznych i zaopatrzenia społecznego”, a konkretnie w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

W części Dostęp instrument jest elementem systemu świadczeń socjalnych, zatrudnienia, rehabilitacji społecznej i zawodowej OzN. Proponowane zmiany odnoszą się do ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

1.5 Mocne Strony Instrumentu:

Kompensacja

Likwidacja pułapki rentowej to istotny element wpływu na sytuację OzN na rynku pracy. Brak wiedzy o tym, jakie są mechanizmy pozwalające na podejmowanie zatrudnienia w sytuacji pobierania świadczenia rentowego oraz ocena tego, że pobieranie renty ogranicza podejmowanie zatrudnienia pokazują, że zmiana w zakresie likwidacji progów do dorabiania przy rencie socjalnej jest kluczowym kierunkiem działania. Istotnym aspektem, poza

likwidacją bariery wejścia dla osób, które dopiero podejmują zatrudnienie, jest wsparcie osób, które już pracują. Osoby, które pracują i pobierają rentę, dzięki likwidacji pułapki będą mogły bez obaw oczekiwać wzrostu wynagrodzenia, pobierać dodatkowe premie czy inne gratyfikacje finansowe bez obawy o zmniejszenie czy utratę renty. Instrument w ten sposób mógłby oddziaływać na kształtowanie się jakościowego rynku pracy OzN, gdzie pensje tych osób będą równe pensjom współpracowników, a jednocześnie poszerzą się możliwości awansu, czy zmiany pracy na taką, która umożliwia osiągnięcie lepszych warunków pracy, a także wyższych zarobków.

Dostęp

Celem rozwiązania jest umożliwienie ubiegania się osobie pracującej o dofinansowanie do likwidacji barier architektonicznych, technicznych i w komunikowaniu się oraz zaopatrzenia w przedmioty czy środki pomocnicze. Funkcjonowanie rozwiązania wspierać będzie także dostęp do sprzętu, który w wielu przypadkach jest niezbędny do wykonywania czynności zawodowych. Aktywność zawodowa OzN wpływa także na zużywalność sprzętu i potrzebę systematycznego serwisu czy wymiany. Eksploatacja posiadanego sprzętu, wynikająca m.in. z aktywności zawodowej, jest kluczowym elementem w długofalowym planowaniu budżetu domowego aktywnych zawodowo OzN.

1.6 Wyzwania związane z wdrożeniem instrumentu:

Największym wyzwaniem wdrożenia instrumentu jest zabezpieczenie środków na jego realizację. Z punktu widzenia zmian prawnych wdrażających instrument nie zidentyfikowano wyzwań. Szacuje się, że instrument w części:

- Kompensacja spowoduje obciążenie budżetu w granicach 30-40 mln zł rocznie,

- Dostęp nie spowoduje obciążenia budżetu, gdyż jest on zaplanowany jako element już funkcjonującego systemu. Proponuje się wydzielenie puli środków z będących w dyspozycji powiatów, a przekazywanych im przez PFRON.

1.7 Opinia uczestników o instrumencie (cytaty):

„Wydaje mi się ciekawe, na ile taka likwidacja pułapki rentowej wpłynęłaby też na zmianę sytuacji osób, które już są na tym rynku pracy i są aktywne zawodowo. Mogłyby one podejmować pewne działania na rzecz zmiany miejsca pracy czy też zmiany profesji na rzecz takiego, który byłby bardziej dla niej atrakcyjny. Pewnie też by to było takie lepsze dopasowanie do własnych aspiracji i potencjału. Osoby nie byłyby lokowane w ramach pewnych prac, które już wykonują. To by była ważna zmiana, taka bardziej otwarta ścieżka tej osoby na rynku pracy”. (ekspert, uczestnik panelu eksperckiego)





2. Instrument

“Moje Dostępne Miejsce Pracy”

2.1 Cel instrumentu:

Celem instrumentu Moje Dostępne Miejsce Pracy jest dostosowanie miejsca pracy OzN do jej indywidualnych potrzeb poprzez dofinansowanie zakupu sprzętu, urządzeń i oprogramowania, technologii asystujących i kompensacyjnych, w celu indywidualnego wyposażenia stanowiska pracy.

2.2 Odbiorcy instrumentu:

Grupę docelową instrumentu stanowią OzN, które:

- posiadają aktualne orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności albo orzeczenie równoważne,
- pozostają w zatrudnieniu u jednego lub kilku pracodawców w łącznym wymiarze odpowiadającym nie mniej niż ½ etatu, a okres przewidywanego dalszego zatrudnienia jest nie mniejszy niż 9 miesięcy, liczony od daty złożenia wniosku o dofinansowanie.

2.3 Założenia instrumentu (skrótowy opis instrumentu)

Przedmiotem dofinansowania dostosowania miejsca pracy OzN do jej indywidualnych potrzeb może być indywidualnie dopasowany sprzęt zwiększający efektywność wykonywania pracy przez daną osobę, posiadający następujące cechy:

- indywidualne dopasowanie do potrzeb i możliwości OzN,
- możliwość wykorzystania na różnych stanowiskach pracy (u tego samego lub różnych pracodawców),
- możliwość łatwego przeniesienia z jednego na inne miejsce pracy w obrębie jednego lub różnych pracodawców,
- powinien wspierać mobilność (rozumianą jako możliwość awansu lub zmiany pracy) i elastyczność danej osoby na rynku pracy.

Jako kwotę podstawową dofinansowania rekomendujemy kwotę równą minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. Przy czym kwota ta powinna być ustalana jako kwota równa wysokości pensji minimalnej obowiązującej w grudniu roku poprzedzającego złożenie wniosku. Takie rozwiązanie pozwoli na utrzymanie stałej rewaloryzacji kwoty.

Dodatkowo OzN w okresie 3 lat od daty podpisania umowy nie może się ubiegać o dofinansowanie na ten sam rodzaj sprzętu, z wyjątkiem sytuacji, gdy sfinansowany sprzęt uległ udokumentowanemu zniszczeniu lub kradzieży niezawinionym przez użytkownika. Jednocześnie w okresie 3 lat od daty podpisania umowy, OzN może wnioskować o dofinansowanie innego sprzętu, przy czym łączna kwota udzielonych w okresie 3 lat dofinansowań nie może przekroczyć trzykrotności kwoty podstawowej.

2.4 Umiejscowienie instrumentu w systemie prawnym:

Instrument umiejscowiony jest w dziale „system świadczeń socjalnych, zatrudnienia, rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych”. Proponowane zmiany prawne odnoszą się do ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

2.5 Mocne strony Instrumentu:

Instrument wykazuje się dużą użytecznością dla osób, które z niego skorzystały na etapie pilotażu. Co istotne, wpływa on na sytuację osób pracujących, a wpływ ten należy uznać za korzystny i perspektywiczny. Jest to instrument wspierający jakość pracy OzN. Konieczność realizacji takiego instrumentu i finansowania sprzętu przez państwo, wynika także z tego, że jak pokazują badania dot. rynku pracy, sytuacja pracujących OzN nie jest łatwa. Osoby te zazwyczaj osiągają niskie zarobki na tle społeczeństwa ogółem, są także zatrudniane na niższych stanowiskach pracy w strukturze pracodawcy.² Funkcjonowanie takiego instrumentu może pozwolić na zwiększenie atrakcyjności osoby na rynku pracy, wpłynąć pozytywnie na jej funkcjonowanie, wesprzeć możliwość awansu, czy zmiany pracy na lepszą, w tym lepiej płatną.

2 Porównaj:

Daniłowska S., Gawska A., „Co pracodawcy w Polsce myślą o zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami”, Fundacja Aktywizacja, Warszawa 2023 r.

Gawska A., Tatko A., „Postawy niepracujących osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Raport z badania”, Fundacja Aktywizacja, Warszawa 2023 r.

Gawska A., Tatko A., „Postawy na rynku pracy pracujących osób z niepełnosprawnościami. Raport z badania”, Fundacja Aktywizacja, Warszawa 2023 r.

2.6 Wyzwania związane z wdrożeniem instrumentu:

Największym wyzwaniem wdrożenia instrumentu jest zabezpieczenie środków na jego realizację. Z punktu widzenia zmian prawnych wdrażających instrument nie zidentyfikowano wyzwań. Szacuje się, że wdrożenie instrumentu spowoduje obciążenie budżetu w granicach 8,75 mln zł rocznie.

2.7 Opinia uczestników o instrumencie (cytaty):

„Jeśli osoba niepełnosprawna przyjdzie ze swoim sprzętem do pracy, to jest to duży plus. Świadczy to o jej zapobiegliwości, aktywności w tym zakresie plus do tego sprzęt nie jest przypisany do stanowiska pracodawcy, tylko idzie za osobą niepełnosprawną. To jest stawianie osób niepełnosprawnych w pozytywnym świetle, że są wyposażone w takie urządzenia, mogą ich użyć w pracy, są aktywne i przydatne. A dwa – przypisanie urządzenia nie do miejsca pracy, jak w przypadku dotacji np. z grodzkiego UP powoduje, że sprzęt zostaje u pracodawcy. A tu sprzęt idzie za niepełnosprawnym. Myślę, że to jest bardzo przemyślana i sensowna praktyka.” (OzN 02-P)



3. Instrument „Bon na Start”

3.1 Cel instrumentu:

Celem instrumentu Bon na Start jest zwiększenie liczby pracujących OzN poprzez zniwelowanie problemu „pierwszego miesiąca” oraz częściową kompensację skutków niskich zarobków, a także oddziaływanie na OzN, motywujące do utrzymania pracy.

Nowy instrument Bon na Start wpisuje się w podejście skoncentrowane na osobie, w ramach którego klient z niepełnosprawnością ma możliwość realnego przejścia od różnorodnych treningów ekonomicznych, do pełnego samostanowienia o swoich wydatkach i zarządzania indywidualnym budżetem.

3.2 Odbiorcy instrumentu:

Grupę docelową instrumentu stanowią OzN, które:

- posiadają aktualne orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności albo orzeczenie równoważne,
- pozostają w zatrudnieniu u jednego lub kilku pracodawców w łącznym wymiarze odpowiadającym nie mniej niż ½ etatu, a okres przewidywanego dalszego zatrudnienia jest nie mniejszy niż 3 miesiące, liczone od daty podjęcia zatrudnienia,
- osoba, która co najmniej 3 miesiące przed datą rozpoczęcia zatrudnienia nie uzyskiwała dochodów z pracy.

3.3 Założenia instrumentu (skrótowy opis instrumentu)

Przedmiotem instrumentu jest finansowanie bonu – środków finansowych do swobodnego wydatkowania przez OzN. W założeniu instrument będzie polegał na zapewnieniu doraźnego i tymczasowego wsparcia w postaci dodatku motywacyjnego (Bonu na Start) na pokrycie dowolnych kosztów związanych z podjęciem zatrudnienia.

Jako kwotę bonu rekomendujemy kwotę wynoszącą 120% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przy czym kwota ta powinna być ustalana jako kwota równa wysokości płacy minimalnej obowiązującej w grudniu roku poprzedzającego złożenie wniosku. Takie rozwiązanie pozwoli na utrzymanie stałej rewaloryzacji kwoty.

Tabela Rekomendowany system wypłaty bonu wraz z przykładowymi kwotami z PLN.

Moment otrzymania środków	% z puli	Kwota wyrażona w złotych na dzień opracowywania instrumentu
po zatrudnieniu	15%	648,00
po utrzymaniu zatrudnienia przez 3 miesiące	30%	1.296,00
po utrzymaniu zatrudnienia przez 9 miesięcy	55%	2.376,00

3.4 Umiejscowienie instrumentu w systemie prawnym:

Instrument umiejscowiony jest w dziale „system świadczeń socjalnych, zatrudnienia, rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych”. Proponowane zmiany prawne odnoszą się do ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

3.5 Mocne Strony Instrumentu:

Kluczową zaletą instrumentu jest fakt, że to klienci identyfikują wszystkie kategorie wydatków, które są niezbędne dla podjęcia i utrzymania przez nich zatrudnienia. Zabieg ten pozwala na rozpoczęcie aktywności zawodowej przez osoby znajdujące się w różnej wyjściowej sytuacji społeczno-gospodarczej.

3.6 Wyzwania związane z wdrożeniem instrumentu:

Największym wyzwaniem wdrożenia instrumentu jest zabezpieczenie środków na jego realizację. Z punktu widzenia zmian prawnych wdrażających instrument nie zidentyfikowano wyzwań. Szacuje się, że wdrożenie instrumentu spowoduje obciążenie budżetu w granicach 87 mln zł rocznie.

3.7 Opinia uczestników o instrumencie (cytaty):

„Bon na Start to naprawdę dobry czynnik motywacyjny do podjęcia i utrzymania zatrudnienia. Zyskałam pewność siebie oraz rozpoczęłam pracę w swoim zawodzie (mam ukończone wyższe studia). I w końcu jest to praca umysłowa przy biurku a nie fizyczna. Jestem z siebie dumna i liczę, że w firmie, w której obecnie pracuję, otrzymam w 2024 roku umowę o pracę na nieokreślony czas.”





4. Instrument

„Centrum Komunikacji”

4.1 Cel instrumentu:

Celem instrumentu jest zwiększenie liczby pracujących OzN poprzez zniesienie bariery komunikacyjnej w trakcie podejmowania i utrzymania aktywności zawodowej, w tym podczas zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej.

Instrument jest kierowany bezpośrednio do OzN, dzięki czemu osoba ta sama decyduje kiedy, w jakiej sprawie i w jakich okolicznościach potrzebuje wsparcia komunikacyjnego i może z niego korzystać na bieżąco. Nie wymaga pomocy rodziny, znajomych czy opłaconych tłumaczy, dzięki narzędziu otrzymuje sprawczość i możliwość decydowania o sobie i ważnych dla siebie sprawach, bez angażowania innych osób.

4.2 Odbiorcy instrumentu:

Bezpośrednimi odbiorcami instrumentu są osoby głuche, słabosłyszące, późno ogłuchłe lub głuchoniewidome komunikujące się w polskim języku migowym lub za pomocą transkrypcji mowy, ponadto:

- legitymujące się orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności z kodem 03-L
- będące w wieku aktywności zawodowej (kobiety 18-60 lat, mężczyźni 18-65 lat)
- poszukujące pracy, pracujące, chcące założyć własną działalność gospodarczą lub prowadzące własną działalność gospodarczą.

Pośrednimi odbiorcami instrumentu są:

- pracodawcy, osoby rekrutujące do pracy,
- kierownicy/przełożeni, współpracownicy,
- lekarze medycyny pracy,
- inspektorzy/specjaliści ds. BHP,
- kontrahenci bądź potencjalni kontrahenci,
- urzędnicy urzędów pracy, Państwowej Inspekcji Pracy lub innych urzędów państwowych, z którymi stykają się odbiorcy instrumentu w ramach funkcjonowania na rynku pracy.

4.3 Założenia instrumentu (skrótowy opis instrumentu)

Najistotniejsze założenie instrumentu to bezpłatny dostęp do narzędzia umożliwiającego komunikację w polskim języku migowym lub za pomocą transkrypcji mowy, w czasie rzeczywistym, z terenu całego kraju. Instrument funkcjonuje w zakresie dostępności g/Głuchych do rynku pracy.

W ramach instrumentu oferowane jest następujące wsparcie:

- Usługa tłumacza polskiego języka migowego (PJM) – online – do 30 minut.

Usługa o charakterze dwustronnym (OzN – tłumacz PJM) lub trójstronnym (OzN – tłumacz PJM – otoczenie), realizowana w czasie rzeczywistym, bez limitu połączeń, jedno połączenie do 30 minut.

- Usługa tłumacza polskiego języka migowego – online – od 30 minut do 4 godzin.

Usługa o charakterze trójstronnym (OzN – tłumacz PJM – otoczenie), wykorzystywana do dłuższych tłumaczeń, zamawiana na trzy dni przed realizacją usługi, limitowana w okresie miesięcznym, maksymalnie w wymiarze do 16 godzin w miesiącu, trwająca jednorazowo 1 godzinę do maksymalnie 4 godzin.

- Usługa tłumaczenia dokumentów.

Usługa tłumaczenia dokumentów, takich jak pisma, umowy, regulaminy itp. związanych bezpośrednio z zatrudnieniem. Dotyczy tłumaczenia tekstu z języka polskiego na polski język migowy lub nagrania z polskiego języka migowego na tekst w języku polskim. Usługa zamawiana, tłumaczenie następuje do 3 dni roboczych. Maksymalna objętość dokumentu tłumaczonego wynosi do 5 stron formatu A4, usługa nie jest limitowana.

- Usługa tłumacza ukraińskiego języka migowego (UJM) – online – do 30 minut.

Usługa świadczona przez tłumacza ukraińskiego języka migowego i polskiego języka migowego. Realizowana w czasie rzeczywistym, dostępna bez limitu połączeń, jedno połączenie do 30 minut.

Usługa skierowana wyłącznie do głuchych obywateli Ukrainy, którzy przekroczyli granicę Polski po wybuchu wojny na Ukrainie.

- Usługa transkrypcji mowy – online – do 30 minut.

Usługa dedykowana osobom słabosłyszącym, późno ogłuchłym, nie znającym polskiego języka migowego, komunikującym się za pomocą języka polskiego pisanego. Mogą z niej korzystać również osoby głuche komunikujące się na co dzień w polskim języku migowym, ale równocześnie dobrze znające język polski w piśmie, jeśli bieżącą sprawę chcą załatwić jedynie za pomocą pisma. Kontakt za pomocą czatu i połączenia audio. Usługę świadczy specjalista ds. transkrypcji mowy. Połączenie do 30 minut, bez limitu połączeń.

4.4 Umiejscowienie instrumentu w systemie prawnym:

Instrument nie jest uregulowany w porządku prawnym. Wprowadzenie go będzie wiązało się z wydaniem odrębnej ustawy regulującej powstanie i funkcjonowanie Centrum Komunikacji lub ze zmianami w istniejących już przepisach np. w ustawie o języku migowym i innych środkach komunikowania się z dnia 19 sierpnia 2011 r., ustawie o zapewnianiu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami z dnia 19 lipca 2019 r. lub ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r.

4.5 Mocne Strony Instrumentu:

Instrument Centrum Komunikacji znacząco poprawi sytuację osób doświadczających bariery w komunikowaniu się. Umocni ich pozycję zawodową, przyczyni się do większej aktywności i zachęci do podejmowania i utrzymania zatrudnienia. Wpłynie na zmianę wizerunku głuchego pracownika w oczach pracodawcy, wesprze pracodawcę niwelując jego lęki i obawy przed zatrudnianiem osób g/Głuchych, co będzie miało przełożenie na zatrudnialność, a także na większe otwarcie się rynku na te osoby.

W dłuższej perspektywie będzie miało wpływ na uzyskiwanie przez osoby głuche wyższych stanowisk, innych nie zajmowanych dotychczas lub na możliwość awansu.

4.6 Wyzwania związane z wdrożeniem instrumentu:

Największym wyzwaniem wdrożenia instrumentu jest zabezpieczenie jego finansowania. Instrument wymaga wygenerowania środków na przygotowanie i zorganizowanie, a następnie na bieżącą działalność, według przyjętych założeń. Instrument powinien na stałe wejść w system prawny, aby jego funkcjonowanie nie było zagrożone.

4.7 Opinia uczestników o instrumencie (cytaty):

„Dzień dobry, mam na imię Krystian. Dziękuję Centrum Komunikacji, jesteśmy z niego bardzo zadowoleni. Łączyłem się z tłumaczem online w pracy. Udało mi się skorzystać z tłumacza online podczas rozmów w pracy na przykład, aby załatwić jakąś sprawę albo podczas zebrań. Czasami czułem się lekceważony przez kierownika, który był zirytowany, ale dzięki wsparciu tłumacza online widział, że sprawę udawało się załatwić szybko i Głusi zyskali jego szacunek a jego zachowanie w stosunku do Głuchych się zmieniło. W przyszłości tłumacz online w pracy jest bardzo potrzebny np. podczas zebrań, przemówień czy rozmowy z szefem. Jestem bardzo zadowolony z tej usługi i chciałbym, aby została przedłużona i kontynuowana na stałe. Uważam jednak, że czegoś brakuje, mianowicie CK skupia się wyłącznie na sprawach związanych z pracą, a można było rozszerzyć je np. o sprawy medyczne, komunikację z ZUS, urzędy i wiele innych. Bardzo dziękuję, pozytywnie oceniam.”

(osoba głucha – użytkownik CK)

Tłumaczenie z PJM Agnieszka Kukulska

