

Instrumenty dotyczące wspierania pracodawców w zakresie dostosowania do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, pozyskania niepełnosprawnego pracownika, utrzymania w zatrudnieniu przez ograniczenie skutków niepełnosprawności.

Raport z konsultacji instrumentów:

- **z pracodawcami,**
- **z osobami z niepełnosprawnościami oraz**
- **z organizacjami pozarządowymi i partnerskimi takimi jak urzędy pracy, urzędy gmin, powiatowe centra pomocy rodzinie, CIDON, uczelnie wyższe**

Opracowanie:
Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych

Warszawa, styczeń 2022r.

Projekt partnerski



Ministerstwo Rodziny
i Polityki Społecznej



Spis treści

Spis treści.....	2
Wstęp	3
1. Dane organizacyjne dotyczące konsultacji	4
1.1. Sposób prowadzenia konsultacji	4
1.2. Liczba uczestników konsultacji.....	5
2. Wynik konsultacji w odniesieniu do poszczególnych instrumentów wspierania pracodawców w zakresie dostosowania do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, pozyskania niepełnosprawnego pracownika, utrzymania w zatrudnieniu przez ograniczenie skutków niepełnosprawności	7
2.1. Nowe miejsce pracy – wsparcie w podjęciu zatrudnienia. Uwagi i opinie zgłoszone w procesie konsultacji wraz ze wskazaniem dokonanych modyfikacji w instrumencie w wyniku zgłoszonych uwag.....	9
2.2. Bonus za włączenie – wsparcie w powrocie na rynek pracy. Uwagi i opinie zgłoszone w procesie konsultacji wraz ze wskazaniem dokonanych modyfikacji w instrumencie w wyniku zgłoszonych uwag.....	11
2.3 Gwarancja zatrudnienia – wsparcie w utrzymaniu zatrudnienia (zatrudnienie u tego samego pracodawcy). Uwagi i opinie zgłoszone w procesie konsultacji wraz ze wskazaniem dokonanych modyfikacji w instrumencie w wyniku zgłoszonych uwag	14
2.4 Uwagi dodatkowe – Doradztwo dla pracodawców.....	15
Wnioski końcowe	17

Wstęp

Niniejszy raport przedstawia wnioski, uwagi i opinie zgłoszone podczas procesu konsultacji instrumentów wsparcia aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w obszarze instrumentów dotyczące wspierania pracodawców w zakresie dostosowania do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, pozyskania niepełnosprawnego pracownika, utrzymania w zatrudnieniu przez ograniczenie skutków niepełnosprawności. Są to instrumenty przygotowane przez Polską Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych.

W procesie konsultacji instrumentów uczestniczyli pracodawcy, którzy po zapoznaniu się z instrumentami wzięli udział w moderowanej dyskusji, podczas której mogli zgłaszać swoje uwagi i opinie.

Niniejsze opracowanie zawiera także wnioski, uwagi i opinie przekazane przez partnerów projektu tj. Polski Związek Głuchych oraz Stowarzyszenie Czas Przestrzeń Tożsamość w raportach z organizowanych przez nich spotkań konsultacyjnych a także uwagi zgłoszone za pośrednictwem strony projektu www.wlaczeniewylaczonych.pl.

1. Dane organizacyjne dotyczące konsultacji

1.1. Sposób prowadzenia konsultacji

Konsultacje instrumentów zostały zrealizowane w miesiącu styczniu 2022r. Konsultacje przeprowadzone były w formie spotkań konsultacyjnych na żywo oraz warsztatów zdalnych. Uwagi do instrumentów mogły być także zgłaszane za pośrednictwem strony projektu. Łącznie odbyło się 12 spotkań. Każdy z partnerów zrealizował po 4 spotkania dla wybranej grupy uczestników. Instrumenty dedykowane pracodawcom osób niepełnosprawnych konsultowane były podczas 9 spotkań:

1. Cztery spotkania dla pracodawców – organizator POPON – spotkania na żywo 13.01.2022 (spotkanie w Gdańsku) oraz 27.01.2022 (spotkanie w Warszawie) oraz spotkania online 25.01.2022 r i 31.01.2022. łączna ilość uczestników 85 pracodawców
2. Jedno spotkanie dla osób niepełnosprawnych – organizator PZG - spotkanie online 20.01.2022 r. łączna ilość uczestników 23 osoby z niepełnosprawnościami.
3. Cztery spotkania dla organizacji pozarządowych i partnerskich w tym urzędów pracy, gmin, powiatowych centrów pomocy rodzinie, CIDON, uczelni wyższych – organizator Stowarzyszenie CPT – spotkania na żywo 25.01.2022 i 28.01.2022 oraz online 26.01.2022 i 27.01.2022. łączna ilość uczestników 90 przedstawicieli organizacji pozarządowych i partnerskich.

Każde ze spotkań miało charakter otwarty i każdy mógł wziąć udział w wybranym spotkaniu, w zależności od swoich możliwości i preferencji. Na spotkania na żywo, z uwagi na ograniczenia lokalowe oraz ograniczenia związane z covid-19 kwalifikowani byli uczestnicy zgodnie z kolejnością nadsyłania zgłoszeń.

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

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

Strona | 5

Na platformie konsultacyjno-partycypacyjnej utworzonej w ramach projektu każda z osób przed warsztatem mogła zapoznać się z opracowaniami na temat poszczególnych instrumentów. Opracowania te dostępne były także w wersji dostępnej czyli PJM i ETR. Za pośrednictwem strony mogły być także zgłaszane uwagi do instrumentów. W przypadku instrumentów dedykowanych pracodawcom na zatrudnianie osób niepełnosprawnych zostały zgłoszone łącznie 3 uwagi (we dwóch wpisach).

1.2. Liczba uczestników konsultacji

W spotkaniach konsultacyjnych dla pracodawców organizowanych przez POPON wzięto udział łącznie 85 pracodawców z terenu całego kraju. Charakterystyka grupy, z którą skonsultowano instrumenty dla pracodawców wyglądała następująco:

- przyjmując jako kryterium fakt zatrudniania lub nie osób niepełnosprawnych to:
 - pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne – 65 pracodawców
 - pracodawcy nie zatrudniający osób niepełnosprawnych – 20 pracodawców
- przyjmując jako kryterium wielkości firmy pod względem zatrudnienia pracowników to:
 - do 10 pracowników było 23 pracodawców
 - 11-50 pracowników było 18 pracodawców
 - 51-250 pracowników było 22 pracodawców
 - Powyżej 250 pracowników było 22 pracodawców
- przyjmując jako kryterium formę organizacyjną to:
 - posiadających status ZAZ – 6 pracodawców
 - posiadający status zpchr- 31 pracodawców

Projekt partnerski

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

- instytucje publiczne – 6 pracodawców
- organizacje pozarządowe, NGOs – 13 pracodawców
- inni – otwarty rynek pracy - 29 pracodawców

Strona | 6

W spotkaniu konsultacyjnym dla osób niepełnosprawnych podczas którego konsultowano instrumenty dla pracodawców organizowanym przez PZG udział wzięły 23 osoby z niepełnosprawnościami z terenu całego kraju. Były to osoby z różnymi stopniami i rodzajami niepełnosprawności, zarówno kobiety jak i mężczyźni, a także osoby posiadające różny status na rynku pracy- zarówno poszukujące pracy jak i pracujące oraz prowadzące własną działalność gospodarczą.

W spotkaniach konsultacyjnych dla organizacji pozarządowych i partnerskich organizowanych przez Stowarzyszenie CPT udział wzięło 90 przedstawicieli reprezentujących PUP, Organizacje pozarządowe, OPS, WTZ, ZAZ, ROPS, Urzędy Gminy z terenu całego kraju. Uwagi zgłoszone za pośrednictwem strony projektu pochodzą od przedstawicieli PUP i WUP.

Projekt partnerski

2. Wynik konsultacji w odniesieniu do poszczególnych instrumentów wspierania pracodawców w zakresie dostosowania do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, pozyskania niepełnosprawnego pracownika, utrzymania w zatrudnieniu przez ograniczenie skutków niepełnosprawności

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

Instrumenty powinny być kierowane do wszystkich pracodawców osób niepełnosprawnych. Szanując podmiotowość i decyzyjność osoby niepełnosprawnej powinna mieć ona zapewnioną możliwość świadczenia pracy, w zależności od swoich preferencji, na chronionym lub otwartym rynku pracy, w instytucji publicznej lub firmie prywatnej, w miejscu gdzie pracują inne osoby niepełnosprawne lub tam gdzie będzie jedynym pracownikiem z niepełnosprawnością. To osoba niepełnosprawna, w zależności od swoich potrzeb i możliwości, powinna podjąć świadomą decyzję o miejscu pracy. Decyzja ta w żaden sposób nie powinna być ograniczana uwarunkowaniami zewnętrznymi polegającymi np. na uzależnianiu wsparcia dla pracodawcy od formy prowadzenia działalności. W tym zakresie należy wspierać wszystkich aktualnych i potencjalnie nowych pracodawców osób niepełnosprawnych w równym stopniu, bez dyskryminacji czy też szczególnych preferencji.

Osoby niepełnosprawne biorące udział w konsultacjach zwracały uwagę na konieczność „szczególnego zachęcania do zatrudniania osób niepełnosprawnych pracodawców z otwartego rynku pracy, tych którzy jeszcze nie zatrudniają osób niepełnosprawnych” (cyt. z raportu PZG). Tym samym zwrócona została uwaga na „konieczność realizacji kampanii informacyjnej o nowych instrumentach, kierowanej do pracodawców, głównie do tych, którzy

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

nie zatrudniają osób z niepełnosprawnościami. Kampania powinna nie tylko informować o nowych instrumentach, ale także zachęcać do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, a kierowana powinna być do tych pracodawców, którzy nie zatrudniają tych osób, w myśl zasady „przekonanych nie trzeba przekonywać”. Istotnym elementem kampanii powinno być także pokazanie, że osoby z niepełnosprawnościami to kompetentni pracownicy, tak aby zachęcić pracodawców do podjęcia decyzji o zatrudnieniu” (cyt. z raportu PZG).

Strona | 8

Istotnym elementem, na który uwagę zwróciły wszystkie osoby biorące udział w konsultacjach jest upraszczanie wszelkich procedur tak, aby środki można było otrzymać szybko i prosto. „Pracodawcy chcą instrument prosty, przejrzysty” (cyt. z raportu CPT)

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

Jako jeden z głównych powodów bierności zawodowej osób niepełnosprawnych wskazano trudności komunikacyjne w zakresie dojazdu z miejsca zamieszkania do miejsca pracy. Problem ten dotyczy wszystkich mieszkańców obszarów wykluczonych komunikacyjnie, ale w przypadku osób niepełnosprawnych jest on szczególnie dotkliwy i przekłada się

Projekt partnerski

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

bezpośrednio na ich marginalizację i wykluczenie nie tylko jeśli chodzi o dostęp do pracy ale też edukacji, kultury, opieki medycznej itp.

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

Pracodawcy zwracali także uwagę na ograniczenia formalne związane z ewentualnym wsparciem dedykowanym pracodawcom wynikające z przepisów o pomocy publicznej i dopuszczalnych limitów pomocy de minimis. Pojawiła się sugestia, iż dla lepszego wykorzystania projektowanych instrumentów, zasadne byłoby ratyfikowanie specjalnego programu pomocowego ewentualnie maksymalne umocowanie projektowanych narzędzi w obowiązującym Rozporządzeniu Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym (GBER).

2.1. Nowe miejsca pracy – wsparcie w podjęciu zatrudnienia. Uwagi i opinie zgłoszone w procesie konsultacji wraz ze wskazaniem dokonanych modyfikacji w instrumencie w wyniku zgłoszonych uwag.

Instrument jednoznacznie, pozytywnie zaopiniowany przez wszystkie strony biorące udział w konsultacjach. W opinii uczestników rozwiązanie uwzględniające wybór albo wsparcia w postaci prostej, niesformalizowanej, zryczałtowanej albo w zależności od indywidualnych potrzeb zatrudnianej osoby niepełnosprawnej rzeczywistych dodatkowych kosztów,

Projekt partnerski

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

przyczyni się do zwiększenia zainteresowania zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Szczególnie forma ryczałtowa jest korzystna dla małych firm, z otwartego rynku pracy, które nie zatrudniają jeszcze osób niepełnosprawnych i trudno im określić rzeczywiste potrzeby i dodatkowe koszty związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Firmy te często nie mają potencjału kadrowego do szczegółowego rozliczania uzyskanego wsparcia więc dla nich forma ryczałtowa jest korzystana.

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.

Dodatkowe uwagi zgłoszone podczas spotkania PZG

1. *Kwota ryczałtowa jest bardzo dobrym pomysłem- w opinii rozmówców będzie to zachęcało 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.*

Dodatkowe uwagi zgłoszone podczas spotkań CPT

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

Wszystkie zgłoszone powyżej uwagi zostały już uwzględnione na etapie projektowania konsultowanego instrumentu. W tym zakresie instrument nie wymaga zmian i modyfikacji.

Projekt partnerski

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

Dodatkowo na stronie internetowej projektu pojawiła się uwaga, iż 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). A także wniosek, aby ograniczyć konieczność utrzymania wskaźnika zatrudniania wyłącznie do wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych a nie do zatrudnienia ogółem.

Strona | 11

Uwagi te planujemy uwzględnić na etapie testowania instrumentu aby zbadać częstotliwość występowania takich sytuacji i tym samym zasadność wprowadzenia sugerowanych zmian do instrumentu i następnie do systemu.

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

2.2. Bonus za włączenie – wsparcie w powrocie na rynek pracy. Uwagi i opinie zgłoszone w procesie konsultacji wraz ze wskazaniem dokonanych modyfikacji w instrumencie w wyniku zgłoszonych uwag.

Instrument zaopiniowano pozytywnie.

Podczas konsultacji zwrócono uwagę na wysoki wskaźnik bierności zawodowej wśród osób niepełnosprawnych i szczególnie trudną sytuację osób niepełnosprawnych, 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

Projekt partnerski

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

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 niepełnosprawnego po to, aby pracownik był zadowolony, tylko przede wszystkim oni czyli pracodawcy mają być usatysfakcjonowani zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej”. 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 niepełnosprawnej. Instrumenty te wzajemnie się uzupełniają dzięki czemu wzrasta skuteczność ich oddziaływania. Są gwarancją podjęcia i utrzymania zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne oddalone od rynku pracy.

Dodatkowe uwagi zgłoszone podczas spotkań PZG

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.*

Dodatkowe uwagi zgłoszone podczas spotkań CPT

1. *Kwota 25 % w bonusie za włączenie, to nie są kwoty, które byłyby w stanie zainteresować bardzo pracodawców i ich satysfakcjonowały finansowo, powinno się*

Projekt partnerski

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

podwyższyć tę kwotę. (Analogiczna uwaga odnośnie wysokości wsparcia została także zgłoszona za pośrednictwem strony projektu).

2. *Wsparcie w postaci Bonusu mogą otrzymać również instytucje ze sfery budżetowej, należy z weryfikować, czy nie wystąpi tu pomoc publiczna. Sfera budżetowa nie otrzymuje dofinansowania dla zatrudniania osób niepełnosprawnych. Bonus byłby na pewno korzystnym rozwiązaniem dla Urzędów, gdyż dotychczas takiego rozwiązania nie było dla sfery publicznej*

Strona | 13

Odnosząc się do zgłoszonych uwag.

Pomimo sugerowanego braku zainteresowania ze strony uczestników WTZ i ZAZ w przejściu 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.

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

Wysokość satysfakcjonującego wsparcia zostanie zbadana na etapie testowania narzędzia w połączeniu z instrumentem PZG tak aby wychwycić najbardziej optymalną korelację.

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

2.3 Gwarancja zatrudnienia – wsparcie w utrzymaniu zatrudnienia (zatrudnienie u tego samego pracodawcy). Uwagi i opinie zgłoszone w procesie konsultacji wraz ze wskazaniem dokonanych modyfikacji w instrumencie w wyniku zgłoszonych uwag.

Strona | 14

Instrument oceniony pozytywnie.

W procesie konsultacji zwrócono uwagę na konieczność ujednoczenia i ustandaryzowania wzoru Indywidualnego Programu Rehabilitacji tak, aby instrument ten był możliwy i w miarę prosty do wdrożenia także u pracodawcy, który nie ma doświadczenia w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. To rozwiązanie zostało już wdrożone na etapie projektowania i w szczegółowym opisie instrumentu jest wzór IPR.

Pozytywnie zaopiniowano możliwość skorzystania, w razie potrzeby, ze wsparcia specjalistów w zakresie opracowania IPR i fakt, iż koszt ewentualnego doradztwa może być sfinansowany w ramach programu. Włączenie do opracowania IPR osoby niepełnosprawnej a także otwarty katalog podejmowanych działań i możliwych wydatków w ramach IPR umożliwi indywidualizację i dostosowanie wsparcia do konkretnych potrzeb osoby niepełnosprawnej. Najważniejsza jest indywidualizacja wsparcia.

Osoby niepełnosprawne podczas konsultacji zwracały uwagę na konieczność wsparcia osoby niepełnosprawnej 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

Projekt partnerski

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

rozwiązania w tym zakresie nie ma więc potrzeby wprowadzania zmiany i modyfikacji instrumentu.

Dodatkowa uwaga zgłoszone podczas spotkań PZG

Strona | 15

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

W ramach projektowanego narzędzi zaproponowano przetestowania 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 niepełnosprawny – 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.

2.4 Uwagi dodatkowe – Doradztwo dla pracodawców

W związku z uwagą zgłoszoną podczas posiedzenie Komitetu Sterującego w dniu przez jego członków, podczas konsultacji organizowanych przez POPON podano dodatkowo pod

Projekt partnerski

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

dyskusję pomysł wdrożenia instrumentu polegającego na świadczeniu doradztwa dla pracodawców zainteresowanych zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.

Pomysł spotkał się z aprobatą uczestników konsultacji. Pracodawcy zwrócili uwagę, iż doradztwo to powinno być doradztwem profesjonalnym i specjalistycznym. 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, 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.

Strona | 16

Zwracano też uwagę, iż jeśli ma to być skuteczne doradztwo dla pracodawców to powinno być ono realizowane przez podmioty reprezentujące interes pracodawców oraz mające świadomość uwarunkowań ekonomicznych i znające zasady rządzące funkcjonowaniem rynku. Doceniając rolę organizacji pozarządowych działających na rzecz osób niepełnosprawnych pracodawcy zwracali uwagę, iż często sugestie czy też porady udzielane przez te podmioty są trudne lub niemożliwe do wdrożenia z uwagi na brak odniesienia do realiów funkcjonowania firmy.

Realizując sugestie Komitetu Sterującego a także uwzględniając powyższe uwagi i wnioski z dyskusji, załączamy szczegółowy opis nowego instrumentu: „Doradztwo dla pracodawców – Centra Doradztwa” – patrz zał. 1

Projekt partnerski

Wnioski końcowe

Podczas procesu konsultacji instrumentów dedykowanych pracodawcom uczestnicy zgłosili szereg trafnych i cennych uwag dla każdego z konsultowanych instrumentów. Biorąc pod uwagę różnorodność grupy, która brała udział w konsultacjach, przekazane uwagi odzwierciedlają opinie bardzo szerokiego grona beneficjentów bezpośrednich i pośrednich projektowanych instrumentów. Wszystkie proponowane rozwiązania dedykowane pracodawcom osób niepełnosprawnych zostały ocenione pozytywnie.

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

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

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

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