

## **UWAGI DO STRATEGII NA RZECZ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI 2021 – 2030**

Przyjęta Uchwałą Nr 27 Rady Ministrów z dnia 16.02.2021 Strategia na Rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021 – 2030 jest ważnym dla polskiej polityki społecznej dokumentem. Obawiać się można jednak, że nie spełni on oczekiwań jakie wiąże z nim Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, tzn. nie zapewni koordynacji wszystkich działań podejmowanych przez państwo na rzecz pogłębienia integracji osób z niepełnosprawnościami w społeczeństwie. Dokument jest bowiem zbyt ogólny i zawiera wiele haseł, które na tym etapie są trudne do zweryfikowania, a zarazem z jego zapisów nie wynika jak miałyby być one realizowane. Uwagi poniższe dotyczą wyłącznie priorytetu IV Strategii poświęconego problemom pracy osób z niepełnosprawnościami.

### **IV 1.1. Narodowy Program Zatrudnienia Osób z Niepełnosprawnościami**

W Strategii nie zostało powiedziane kiedy NPZ ON zostanie opracowany, jest jedynie wskazane, że będzie realizowany w latach 2021 – 2030. Brakuje też wskazania zakładanych rezultatów NPZ ON oraz wskazania sposobu jego realizacji. Jest za to kilka uwag takich jak ta, że będzie wspierane zatrudnienie tych osób na podstawie umów o pracę i w samozatrudnieniu, tak jakby było możliwe w znaczącej skali zatrudnienie ich na innej podstawie. Uwagi te nie wiele wnoszą do pracy nad powstaniem NPZ ON. Można się obawiać, że program ten przy braku oceny chłonności poszczególnych sektorów gospodarki, administracji i sfery usług publicznych na pracę osób z niepełnosprawnościami będzie bardzo ogólnikowy. Nie wiemy też jaka część osób z niepełnosprawnościami jest w stanie podjąć pracę zawodową. Może od tego należałoby rozpocząć pracę nad NPZ ON?

### **IV 1.2. Modyfikacja i uzupełnienie instrumentów wspierania zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.**

Powiązanie świadczeń pieniężnych (dofinansowań?) z dodatkowymi kosztami zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami ponoszonych przez ich pracodawców jest celem słusznym, wymaga jednak poznania tych kosztów. Wydaje się, że powinno się zacząć nad tym powiązaniem, od stworzenia systemu obiektywnej oceny wysokości tych kosztów. Należy się liczyć z tym, że powiązanie dodatkowych kosztów z wysokością dofinansowań doprowadzi do tego, że będą one zróżnicowane przede wszystkim w zależności od rodzaju niepełnosprawności oraz od miejsca i warunków zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Jeśliby się udało uzależnić wysokość dofinansowań od rzeczywistych dodatkowych kosztów ponoszonych przez pracodawców oznaczałoby to prawdziwą rewolucję w systemie SOD. Postulat ten był zgłaszany od dawna, nigdy jednak nie spotkał się nawet z próbą realizacji. W materiale nie ma żadnej informacji na temat tego jak ten cel ma zostać zrealizowany.

Trudno za nowatorski uznać pomysły dotyczące upowszechnienia instytucji trenera pracy, a już na pewno zdziwienie budzi, że w Strategii stawia się na popieranie tworzenia (wypożyczania) stanowisk pracy, czy organizowanie szkoleń. Od blisko 30 lat na ten cel PFRON przeznaczał bardzo poważne środki. Dość powiedzieć, że dzięki refundacji kosztów tworzenia (wypożyczania) stanowisk pracy dla bezrobotnych osób niepełnosprawnych powstało ich dziesiątki tysięcy.

Cieszy zapowiedź objęcia obowiązkiem zatrudniania osób z niepełnosprawnością pracodawców zatrudniających co najmniej 10 pracowników. Można się liczyć z tym, że powstanie wiele nowych miejsc pracy dla tych osób, a równocześnie wzrosną przychody PFRON.

#### IV 1.3. Zatrudnienie wspomagane

Założenie, że osobom z niepełnosprawnościami, korzystającym z pomocy trenera pracy przysługiwać będzie prawo do wyboru podmiotu świadczącego tę formę wsparcia może okazać się ryzykowne, ponieważ część z tych osób np. chore lub upośledzone pod względem intelektualnym mogą paść ofiarą oszustów. Trzeba o tym pamiętać i dobrze się przygotować do wdrożenia tego projektu.

Upowszechnienie instytucji trenera pracy jest ważne dla osób ze szczególnymi schorzeniami nie tylko układu nerwowego. Prawo do pomocy trenera pracy powinno przysługiwać także osobom z dysfunkcją narządu wzroku.

#### IV 1.4. Poprawa funkcjonowania warsztatów terapii zajęciowej.

Poprawa funkcjonowania warsztatów terapii zajęciowej powinna dotyczyć zwiększenia ich dostępności oraz zwiększeniu ich skuteczności w zakresie przygotowania osób z niepełnosprawnościami do przejścia do pracy w zakładach aktywności zawodowej, zakładach pracy chronionej lub na wolnym rynku. Strategia powinna określać kierunki zmian w funkcjonowaniu warsztatów, a tego niestety nie robi. Wydaje się, że jest to jeden z poważniejszych mankamentów Strategii przynajmniej tej jej części, która dotyczy priorytetu IV.

#### IV 2.1. Ograniczenie barier w podejmowaniu aktywności zawodowej.

W tej części Strategii ponownie zgłoszone są powtarzane od wielu lat hasła, brakuje jednak przedstawienia sposobu ich realizacji. Z tego względu są one mało przekonujące.

#### IV 2.2. Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami w podmiotach ekonomii społecznej i solidarnej.

Zasadny kierunek działania, ponieważ rozszerza ofertę rynku pracy kierowaną do osób z niepełnosprawnościami. Ma on jednak marginalne znaczenie dla realizacji celu jakim jest osiągnięcie znaczącego zwiększenia zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Tak przynajmniej wynika są doświadczenia praktycznie wszystkich krajów europejskich.

#### IV 2.3. Wsparcie na rzecz włączenia zawodowego osób z niepełnosprawnościami.

*Działanie to miałoby sens, gdyby zostało poprzedzone analizą efektywności wykorzystania dużych środków jakie na szkolenia zostały wydane w ciągu ostatnich np. 10-u latach. W Polsce od wielu lat daje się zauważyć tendencja do organizowania szkoleń, które przynoszą korzyść organizacjom szkolącym, a nie osobom z niepełnosprawnościami. Audyt w tym zakresie jest wprost konieczny.*

#### IV 3.2. Osoba z niepełnosprawnościami jako pracownik administracji publicznej.

*Podany w tej części przykład działania na rzecz zwiększenia zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami to przykład typowo pozorowanego działania. Już można sobie wyobrazić jak Kancelaria Premiera tłumaczy się z niewykonania planu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami przed PFRON. Można być pewnym, że zatrudnienie nie wzrośnie, przybędzie jedynie biurokracji. To, że Rząd mając taką władzę nie może sobie poradzić z problemem zatrudnienia w jednostkach jemu bezpośrednio podległych, źle świadczy o skuteczności naszego Państwa.*

#### IV 4.1. Obsługa klienta z niepełnosprawnością i pracodawcy przez instytucję rynku pracy.

*Nie wiem, czy osoba z niepełnosprawnościami np. w urzędzie pracy powinna być traktowana jak klient w sklepie. Terminologia wydaje się być co najmniej niefortunna, ale to tylko na marginesie moich uwag.*

*Zmiany w tym zakresie powinny dotyczyć przede wszystkim sposobu funkcjonowania pracowników zatrudnionych w instytucjach rynku pracy. Pracownicy ci nie powinni czekać na „klientów” za swoimi biurkami, ale aktywnie poszukiwać ich w środowisku, przekonywać do podjęcia pracy, towarzyszyć im w trakcie wizyt rekrutacyjnych u pracodawców. Ich rola powinna polegać na przekonywaniu pracodawcy do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Pracodawca dzięki kontaktom z tymi pracodawcami powinien nabrać przekonania, że jeśli dojdzie do sytuacji trudnych w których nie będzie mógł sam sobie poradzić z utrzymaniem w zatrudnieniu takiej osobie, w instytucji rynku pracy znajdzie partnera, który pomoże jemu rozwiązać problem, a nie będzie zachowywał się jedynie jak nadzorca. Po lekturze tej części Strategii nie odniosłam wrażenia, że jej autorzy mają podobny pogląd w tej kwestii.*

*Jeszcze kilka uwag ogólnych.*

*Na to w jaki sposób będzie realizowana Strategia duży wpływ będzie miało to, jaki ostatecznie kształt będą miały ustawy o orzekaniu o niepełnosprawności oraz o wyrównywaniu szans osób z niepełnosprawnościami w społeczeństwie. Brak tych ustaw nie pozwala na formułowanie końcowych ocen tego dokumentu. Podobnie zresztą nie znając terminu wejścia w życie tych ustaw nie można odnieść do określonych w Strategii terminów realizacji poszczególnych zadań.*

*Na 20-u stronach na których został rozpisany parytet IV, ani razu nie pada termin zakłady pracy chronionej. Wydaje się to dziwne, chociażby dla tego, że na dzisiaj pracuje w nich około 100 000 osób z niepełnosprawnościami. Nie można udawać, że ich nie ma. Mają one prawo do informacji o tym jaka będzie ich przyszłość zawodowa. Szkoda też, że autorzy Strategii nie zadali sobie wysiłku, aby określić, które osoby tzn. z jakimi rodzajami i stopniami niepełnosprawności, będą miały prawo do zatrudnienia na chronionym rynku pracy. Można pójść dalej i zastanowić się nad tym, czy autorzy Strategii widzą celowości dalszego utrzymywania chronionego rynku pracy. Jeśli przypuszczenie takie jest zasadne, to powinno to zostać powiedziane, przez zwykłą uczciwość, wobec osób zatrudnionych obecnie w tym sektorze rynku.*

*W opisie priorytetu IV brakuje mi też dostrzeżenia zależności jaka niewątpliwie istnieje pomiędzy rodzajem i stopniem dysfunkcji osób z niepełnosprawnościami, a formami, instrumentami wsparcia na rynku pracy oraz wysokością tego wsparcia.*

*Trudno też logicznie wytłumaczyć dlaczego ma być preferowane zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami w małych firmach. Wydaje się, że tak samo powinny być wszystkie firmy, które wyrażają gotowość zatrudniania tych osób. Na dzisiaj jest ostry deficyt miejsc pracy, na których mogliby być zatrudnione osoby niepełnosprawne, nie powinny być więc lekceważone żadne propozycje pracy dla nich. Można też przytoczyć wiele argumentów przemawiających za zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami w firmach średnich i dużych.*

*Zarząd OPZON*