

Stanowisko związków zawodowych w sprawie integracji osób niepełnosprawnych

Wystąpienie Anny TRICOT,
Radczynie walońskiej Generalnej Federacji Pracowników Belgijskiej.
Rzeszów (Polska) - 16 kwietnia 2007

Przez wiele lat związki zawodowe rozpatrywały problematykę niepełnosprawności głównie pod kątem « odszkodowań », w ramach ubezpieczenia społecznego (odszkodowania z tytułu doznanych szkód / wynagrodzenia z tytułu zmiany stanowiska) na rzecz pracowników będących ofiarami wypadków przy pracy lub chorób zawodowych, a dodatkowo także pod kątem « ochrony » zatrudnionych w zakładach pracy chronionej pracowników niezdolnych do pracy w zakładach normalnych.

Wyniki tych działań są niebagatelne. Ponad 400.000 osób w wieku aktywności zawodowej korzysta z odszkodowania w wyniku uznanej niezdolności do pracy, a dla wielu pracowników będących ofiarami wypadków możliwe było zachowanie pracy w wielkich przedsiębiorstwach dzięki wsparciu związków zawodowych, podczas gdy około 20.000 osób o mniejszej sprawności, niezdolnych do pracy w zakładach normalnych pracuje na stanowiskach przystosowanych.

Przez ponad 40 lat, równoległe z rozwojem specjalistycznych ośrodków dla osób niepełnosprawnych (instytucji, nauczania, zakładów pracy), zespół działań rozwijanych na rzecz tych osób w naszym kraju koncentrował się na przyznawaniu odszkodowań, ochronie ofiar i udzielaniu pomocy socjalnej osobom najbardziej potrzebującym.

Od około piętnastu lat, w całym świecie, stowarzyszenia pracują na rzecz uznania praw osób mniej sprawnych i właściwego ukierunkowania polityki, która umożliwi ich integrację społeczną i zawodową, usuwając przeszkody, zarówno środowiskowe, jak też techniczne i organizacyjne...

Niestety, uznanie osoby mniej sprawnej za osobę niezależną, korzystającą z pełni praw obywatelskich, pozostaje bardzo często w sferze deklaracji.

W oparciu o upraszczające pojmowanie niepełnosprawności, nacechowane uprzedzeniami, w naszym społeczeństwie osobę niepełnosprawną nadal powszechnie uważa się za niezdolną do samodzielności, a wręcz za osobę, którą trzeba nadzorować w ramach wyspecjalizowanych służb.

Uprzedzenia rodzą dyskryminację, a nawet wykluczenie osób mniej sprawnych, szczególnie, i to w znacznym stopniu, z rynku pracy, w oparciu o szeroko rozpowszechnione utożsamianie niepełnosprawności i inwalidztwa z niekompetencją, pomijając fakt, że w rzeczywistości niepełnosprawność nie jest cechą osoby, lecz wynikiem porównania niepełnosprawności spowodowanej pewnym niedostatkim, ze środowiskiem niedostosowanym, ponieważ określonym w odniesieniu do człowieka przeciętnego, uznanego za « normalnego » !

Do dnia dzisiejszego osoby niepełnosprawne mają bardzo ograniczony dostęp do usług ogólnie dostępnych dla społeczeństwa, takich jak nauczanie lub publiczne organy zatrudnienia i kształcenia zawodowego.

Przejawy dyskryminacji są liczne, natomiast zupełnie brak jest zastosowania zasady ostrożności zakładającej generalnie wzięcie z góry pod uwagę, w fazie opracowywania polityki, możliwych przeszkód w dostępie do świadczeń i usług (mieszkanie, transport, kultura, zatrudnienie, dobre samopoczucie w pracy...) !

Zmiana okazuje się tym trudniejsza do zrealizowania, że w naszym kraju została rozwinięta rozległa sieć specjalistycznych usług o charakterze konkurencyjnym.

Demistyfikacja niepełnosprawności, właściwa informacja dotycząca form niepełnosprawności spowodowanych różnorodnymi niedostatkami fizycznymi lub umysłowymi, uwrażliwienie na istniejącą dyskryminację są zatem priorytetami działania - również wewnątrz ruchu związkowego - tym bardziej, że znajdujemy się w kontekście wprowadzania konkurencji pracowników, burzącej solidarność.

Konieczna jest rewolucja umysłowa, która zapewni rzeczywiste przestrzeganie podstawowych praw każdego i rozwój polityki, której celem jest usunięcie « przeszkód », z przekroczeniem - bez porzucania ich - tradycyjnych zasad polityki reparacji i świadczenia opieki.

Dokonanie tej rewolucji umysłowej jest tym trudniejsze, że ma się ona dokonać w kontekście myśli neoliberalnej, której cechą charakterystyczną jest kwestionowanie solidarności i przypisywanie osobom « odpowiedzialności » za ich specyficzną sytuację.

Komercjalizacja usług, ograniczenia fiskalne, osłabienie świadczeń socjalnych i środków przeznaczonych na wsparcie i redystrybucję, otwierają drogę, zarówno u nas jak i w całej Europie, propozycjom nowego sposobu przyznawania środków zbiorowych przeznaczonych solidarnie na integrację osób niepełnosprawnych, na rzecz pojedynczych osób w oparciu o ich projekty specyficzne, w miejsce i w zamian finansowania świadczeń zbiorowych.

Organizacje związkowe powinny czuwać nad tym, aby uzasadnione żądania autonomii zgłaszane przez osoby niepełnosprawne mieściły się w granicach przestrzegane go interesu zbiorowego.

Wszystko to wystarczy, aby wykazać, że niezbędne formy zaangażowania dotyczą wszelkich dziedzin interwencji organizacji związkowej jako przedstawiciela zbiorowego pracowników, na wszystkich poziomach porozumień społecznych - w przedsiębiorstwie, na poziomie branżowym i międzysektorowym - w jej roli obrońcy indywidualnych praw pracownika, a równocześnie także w funkcji promotora ruchu kształcenia ustawicznego.

Działania, które należy rozwinąć, koniecznie w płaszczyźnie poziomej, powinny równocześnie mieć na celu uwrażliwienie działaczy, delegatów i kadr organizacji na problematykę niepełnosprawności i przewidywanie ewentualnych przeszkód, na przestrzeganie równości praw przy załatwianiu każdej dokumentacji przedłożonej do rozpatrzenia (zatrudnienie, kształcenie zawodowe, dobre samopoczucie w pracy, organizacja pracy, ochrona socjalna ...) niezależnie od poziomu (CPPT, Rada Państwa, Krajowa Rada Pracy...).

Jest to szeroko zakrojony i ambitny cel. Jego realizacja wymaga współpracy stowarzyszeń w ramach walki z dyskryminacją. Federacja FGTB powoli, ale zdecydowanie uczestniczy w tych zmianach.

Odnosnie tego co w sposób bardziej bezpośredni dotyczy problematyki integracji zawodowej i utrzymania zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Ankieta przeprowadzona w całej Europie w oparciu o te same wskaźniki uwidoczniła, że :

- Odsetek aktywnej zawodowo populacji dotkniętej kalectwem lub cierpiącej na chorobę mogącą obniżyć sprawność zawodową wynosi w Belgii 30% i jest znacznie niższy niż odsetek osób sprawnych (56%), i niższy od średniej europejskiej (39%), mimo tego, że istnieją liczne środki zachęty finansowej dla przedsiębiorców.
- 20% osób niepełnosprawnych w pracy znajduje właściwe sobie środowisko społeczne (odsetek ten wynosi 34% dla grupy osób w wieku od 25 do 34 lat))

Chociaż władze różnego szczebla (rząd federalny i rządy regionalne) uznają sprawę zatrudnienia, a zwłaszcza zwiększenie stopy zatrudnienia za absolutnie priorytetową, zgodnie z dyrektywami europejskimi, zauważa się jednak, że :

- Utrzymuje się liczba wypadków przy pracy (łącznie z wypadkami śmiertelnymi), mimo nacisku kładzionego na prewencję i zarządzanie zagrożeniami w kontekście, stałego wzrostu presji wywieranej na pracowników,
- Odmawia się uwzględniania rozmiarów niepełnosprawności przy opracowywaniu polityki zatrudnienia (śląd podejścia skupiającego się na naprawieniu szkody i ochronie osoby, ze zharmonizowanym rozwojem licznych usług specjalistycznych).
- Mimo całkowicie niezadowalających rezultatów, zdecydowanie niższych od wyników notowanych w krajach posiadających ustawodawstwo wymuszające, utrzymywana jest polityka oparta wyłącznie na inicjatywach (środki przyznawane przedsiębiorcy, wymiana dobrych praktyk) zatopiona w materii polityki integracji społecznej i adresowana do jednej tylko części populacji, dotkniętej niepełnosprawnością mającą związek z zatrudnieniem i będącej wynikiem fizycznego lub umysłowego upośledzenia.

Federacja FGTB jest przekonana, że uwrażliwienie i wymiana dobrych praktyk nie wystarczą, aby zapewnić wyeliminowanie dyskryminacji osób niepełnosprawnych i przestrzeganie ich prawa do zatrudnienia w świecie, w którym obowiązuje konkurencyjność i wszystkie ogniwa słabe, lub uważane za takie, są wykluczane, podczas gdy pracownicy i bezrobotni są zmuszeni konkurować o niewystarczającą liczbę istniejących miejsc pracy.

Równocześnie z obroną praw społecznych inwalidów, ofiar wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz osób otrzymujących zasiłki dla niepełnosprawnych, federacja FGTB walczy o wzmocnienie przepisów prawnych i uregulowań mających zagwarantować w sposób rzeczywisty prawo do zatrudnienia.

Prawo do walki z dyskryminacją, transponujące dyrektywę europejską w dziedzinie równości traktowania, okazuje się w sposób oczywisty niewystarczające. Koncepcja « rozsądnego zastosowania poprzez odpowiednio dostosowane obciążenie » otwiera w całej rozpiętości parasol, pod którym mogą się chronić przedsiębiorcy.

Federacja FGTB domaga się realizacji spójnej polityki integracji zawodowej osób niepełnosprawnych w oparciu o ich wyszczególnione kompetencje oraz w oparciu o politykę czynienia odpowiedzialnymi pracodawców.

A dokładniej :

- ▶ **Uregulowań przymuszających**, oferujących możliwość wyboru między przestrzeganiem pewnego odsetka zatrudnienia lub składką na fundusz pomocy wzajemnej, w celu pokrycia kosztów działań integracyjnych (kształcenia zawodowego, adaptacji miejsc i warunków pracy, asystowania osobom niepełnosprawnym).
- ▶ **Zakotwiczenia specyficznych środków wsparcia integracji zawodowej i utrzymania zatrudnienia osób mniej sprawnych w centrum polityki zatrudnienia i kształcenia zawodowego** (pomoc w zatrudnieniu, zdrowie i dobre samopoczucie w pracy, polityka kształcenia zawodowego, polityka regulowania zakończenia kariery).
- ▶ **Absolutny priorytet dla integracji i utrzymania zatrudnienia na « otwartym » rynku pracy**, z zarezerwowaniem sektora pracy chronionej dla osób, dla których rynek ten jest obiektywnie niedostępny.

