

Przyspieszenie rozwoju praw osób niepełnosprawnych do pełnego uczestnictwa

Organizacja *Disability Rights* w Wielkiej Brytanii pracuje ze swoimi członkami (zarówno indywidualnie, jak i grupowo) w celu stworzenia propozycji umożliwiających większej liczbie osób niepełnosprawnych oraz przewlekle chorych uzyskanie dobrego zatrudnienia. Są to działania odpowiadające zapisom opracowanej przez Rząd *Zielonej Księgi* pt. *Poprawa jakości życia (Green Paper, „Improving Lives”)*, dotyczącej zagadnień pracy, zdrowia i niepełnosprawności. Jest to również właściwy moment, aby stworzyć własny program dotyczący osób niepełnosprawnych. Przedstawiam poniżej kilka kwestii do przemyślenia – jeśli czytelnik chciałby się w te działania zaangażować, może to zrobić w następujący sposób: jeżeli jest członkiem *Disability Rights UK*, niech dołączy do naszych seminariów internetowych lub forum politycznego albo udziela się na naszym Twitterze lub Facebooku.

Po pierwsze, potrzebujemy realnej strategii międzyresortowej. Republika Irlandii opublikowała właśnie plan 10-letniej strategii dotyczącej zatrudniania osób niepełnosprawnych, obejmującej czynniki mające znaczący wpływ na to, czy osoby niepełnosprawne mogą podjąć zatrudnienie, począwszy od wykształcenia i kwalifikacji do komunikacji¹. Strategia ta została uzgodniona przez 7 rządowych ministerstw. Sekretarze Stanu ds. Pracy, Świadczeń Rentowych i Zdrowia podpisali brytyjską *Zieloną Księgę*. Mimo że rzeczywiście porusza ona kwestię współpracy międzyresortowej, nie obejmuje w pełni następujących zagadnień:

- Pomoc społeczna: jeśli Twoje dochody są niskie i jednocześnie nie masz niezbędnego wsparcia, aby wstać i się ubrać, to w jaki sposób będziesz w stanie pójść do pracy? Ostatnie sprzeciwy wobec cięć pomocy społecznej koncentrowały się głównie na potrzebie „wsparcia” dla „osób wrażliwych” – ale co z pomocą społeczną jako trampoliną do uczestnictwa w życiu społecznym i gospodarczym?
- Umiejętności. Dobrą wiadomością jest fakt, że osoby z trudnościami w procesie uczenia się nie będą musiały uzyskiwać certyfikatów GCSE (*General*

¹ Patrz: dokument opublikowany na stronie Ministerstwa Sprawiedliwości i Równości Irlandii: <http://www.justice.ie/en/JELR/Comprehensive%20Employment%20Strategy%20for%20People%20with%20Disabilities%20-%20FINAL.pdf/Files/Comprehensive%20Employment%20Strategy%20for%20People%20with%20Disabilities%20-%20FINAL.pdf>

Certificate of Secondary Education) z języka angielskiego i matematyki, aby przyjęto je na praktyki, aczkolwiek niektórzy pracodawcy idą o krok dalej. Jeśli banki, takie jak Barclays, mogą przyjmować uczniów bez żadnych kwalifikacji w zakresie matematyki oraz szkolić ich w miejscu pracy, Rząd oraz wszyscy pracodawcy powinni być bardziej elastyczni w zakresie tych wymagań, które mogą stanowić realne bariery dla osób niepełnosprawnych mających braki edukacyjne. W jednym z banków nie stwierdzono różnic w wynikach pracy praktykantów z kwalifikacjami lub bez nich, zatem możliwa jest elastyczność bez zmniejszenia jakości pracy. Większa elastyczność jest również potrzebna w odniesieniu do liczby godzin pracy w tygodniu oraz czasu trwania praktyk.

- Komunikacja. Mimo wszystko trzeba w jakiś sposób dotrzeć do miejsca pracy.

Po drugie, uważamy, że Rząd musi odbudować zaufanie osób niepełnosprawnych w systemie oceny i wsparcia. Wzywamy Rząd do ponownego przemyślenia możliwości przeprowadzenia bardziej wiążących rozmów (jak zasugerowano w *Zielonej Księdze*) oraz do zaprojektowania procesu w taki sposób, aby użytkownicy mogli szybko uzyskać dostęp do zachęcającej, dostosowanej oferty wsparcia w utrzymaniu lub uzyskaniu zatrudnienia. Będziemy mieć więcej do powiedzenia na temat oceny, gdy odniesiemy się do *Zielonej Księgi*.

Po trzecie, potrzebujemy skutecznych narzędzi wsparcia oraz zachęt dla pracodawców, w tym takich, które wspierają samozatrudnienie osób niepełnosprawnych. Kolejne rządy koncentrują się na dużych programach „podaży” w celu wspierania poszczególnych osób niepełnosprawnych w decyzji podjęcia pracy – Ścieżki Kariery, Program Pracy, itp. Okazały się one jednak nieskuteczne. Potrzebna jest praca z pracodawcami po stronie „popytu”, aczkolwiek do tej pory, tam gdzie Rząd starał się zachęcić pracodawców do stosowania zasad dobrych praktyk, nie osiągnięto satysfakcjonujących wyników: na przykład badania przeprowadzone przez Kim Hoque i współpracowników pokazują, że symbol „dwóch ptaszków” (*‘two ticks’ symbol*), pod którym wielu pracodawców się podpisywało, nie zachęcił do stosowania zasad dobrej praktyki².

Porównajmy tę sytuację ze znacznie bardziej aktywną rolą Rządu w USA. Prezydent Barack Obama ogłosił rozporządzenie wykonawcze, które miało zobowiązać Rząd Federalny do wypracowania wzoru zatrudniania osób niepełnosprawnych. Wyrażano nadzieję na zatrudnienie 100 000 nowych osób niepełnosprawnych w latach 2011–2015. Zatrudniono 109 000 osób, a do 2016 r. osoby niepełnosprawne stanowiły 14% pracowników Rządu Federalnego. Udzielono również pomocy potrzebującym z różnych działów i agencji, a każde działanie wymagało odpowiedzialnego planu.

² Patrz: <http://www.disabilityatwork.co.uk/>

Następnie Sekretarz Pracy Stanów Zjednoczonych, Thomas Perez, poprosił, aby wszyscy kontrahenci Rządu Federalnego, który zatrudnia 20% siły roboczej w postaci osób niepełnosprawnych w USA, osiągnęli poziom 7% zatrudnienia tych osób. Perez ujął tę kwestię na niedawnym Szczycie Harkin, w którym miałam zaszczyt uczestniczyć, słowami: „Największym nabywcą towarów i usług jest Rząd Federalny. To wstyd, jeśli nie będziemy korzystać z tej rzetelnej siły nabywczej”.

Taka jest właśnie Ameryka. Zostali oni bowiem pozwani za korzystanie w ten sposób z zamówień – ale proces ten wygrali. Niektórzy przeciwnicy jego planu stali się wielkimi zwolennikami zatrudnienia większej liczby osób niepełnosprawnych, ponieważ, co oczywiste, pracodawcy zauważają korzyści z pracy osób niepełnosprawnych oraz z ich przystosowania w krótkim czasie po zatrudnieniu. Perez współpracował także z Narodowym Stowarzyszeniem Gubernatorów w celu zabezpieczenia zobowiązań ze strony gubernatorów stanowych i lokalnych do działania oraz opublikował Strategię dla Gubernatorów: *A Better Bottom Line: Employing People with Disabilities*³.

Kwestią dyskusyjną jest fakt, czy dokładne docelowe liczby zatrudnienia w Wielkiej Brytanii są takie, jakich oczekujemy, ale przynajmniej może istnieć silne przywództwo Rządu, spodziewającego się z roku na rok ulepszeń poprzez regularne monitorowanie zamówień i własną pracę. Chodzi o poważne podejście do planu zmniejszenia o połowę luki w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, a także o wyciąganie wniosków z biznesu – organizacje, takie jak Channel 4, już pokazują, w jaki sposób można poprawić wskaźniki zatrudnienia w łańcuchu dostaw poprzez wspieranie ich w tym procesie.

Rząd mógłby również w sposób strategiczny współpracować z sektorami wzrostu gospodarczego, takimi jak pomoc społeczna lub administracja biznesu, w celu utworzenia możliwości odbywania praktyk zawodowych przez osoby niepełnosprawne. Mógłby też „nagiać” zainwestowane fundusze w formie pożyczek biznesowych do wsparcia niepełnosprawnych przedsiębiorców. W ostatnim czasie



Zdjęcie 1 Thomas Perez, Sekretarz Pracy Stanów Zjednoczonych

Źródło: Wikipedia, Wolna Encyklopedia

³ Patrz: https://www.nga.org/files/live/sites/NGA/files/pdf/2013/NGA_2013BetterBottomLineWeb.pdf

parlamentarna grupa ds. niepełnosprawności (*All-party Parliamentary Group on Disability*) uruchomiła plan mający na celu umożliwienie kolejnemu milionowi osób niepełnosprawnych znalezienie pracy dzięki kilku sposobom⁴. Z kolei mali pracodawcy potrzebują dużo lepszych porad praktycznych dotyczących sposobu dokonania zmian oraz zachowania lub adaptacji niepełnosprawnych współpracowników.

Po czwarte, potrzebujemy skutecznego wsparcia dla osób niepełnosprawnych. To wspaniałe, że Rząd ogłosił rozszerzenie wzajemnego wsparcia klubów pracy do 71 obszarów, ponieważ organizacje osób niepełnosprawnych (*Disabled People's Organisations, DO*) budują zaufanie, umożliwiając uczenie się od innych osób niepełnosprawnych, dzielą się tym, co jest możliwe w pracy i wspierają te osoby w zakresie zagadnień, które mogą być dla nich istotne (zadłużenie, relacje z innymi osobami, mieszkanie i in.). Następnie dobrze by było wycofać się z programów, które nie przynoszą efektów: jedna osoba powiedziała mi niedawno: „Wybacz nam, że robimy to, co robimy, a nie to, co wiemy, że trzeba robić”. Wszystkie środki powinny zostać przeznaczone na spersonalizowane i skuteczne wsparcie lub na rzecz wprowadzenia nowych rozwiązań we współpracy z osobami niepełnosprawnymi (pomocny byłby tutaj wniosek Rządu dla Funduszu Innowacji, zwłaszcza jeśli praca odbywa się w kooperacji z osobami niepełnosprawnymi).

Wreszcie – musimy intensywnie myśleć. Gościem Szczytu, w którym uczestniczyłam w USA, był senator Tom Harkin, jeden z głównych autorów Ustawy o Niepełnosprawnych Amerykanach. Nawoływał on delegatów z całego świata do przyspieszenia rozwoju praw osób niepełnosprawnych do pracy. Występowały tam osoby z pomysłami, za które można by było otrzymać odpowiednik nagrody Nobla za największy wkład w zwiększenie możliwości zatrudnienia, mając na celu przedyskutowanie praw osób niepełnosprawnych na światowym forum ekonomicznym w Davos lub pracując na całym świecie w obszarach wzrostu gospodarczego, aby umożliwić tworzenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych na całym świecie. Poprzednia Prezydent Malawi, Joyce Banda, wezwała do prawdziwego przywództwa politycznego w celu likwidacji barier, które napotykają osoby niepełnosprawne, zwłaszcza w krajach rozwijających się. Dodała, że w większości państw nie istnieją prawa osób niepełnosprawnych.

Dyskusja koncentrowała się na potrzebie określenia dla tych kwestii konkretnych ram. Osoby niepełnosprawne mogą w przyszłości kierować innowacjami. Ktoś zauważył, że w języku dakota (siouańskim) nie istnieje wyrażenie „osoba niepełnosprawna”. Najbliższym odpowiednikiem jest „znaleźć odpowiednie dopasowanie”, który jest z pewnością społecznym modelem koncepcji. Inni stwierdzili z kolei, że moglibyśmy być bardziej wyraziści w problematyce wykluczania osób niepełnosprawnych.

⁴ Patrz: <https://www.disabilityrightsuk.org/ahead-arc>



Zdjęcie 2 Joyce Banda wygłasza przemówienie podczas Szczytu Harkin

Źródło: Liz Sayce, Disability Rights UK

Argumentami przemawiającymi za zmianą są prawa i gospodarka. Na poziomie globalnym osoby niepełnosprawne tworzą grupę demograficzną o rozmiarze Chin. Firmy mogą zapewnić znaczny zwrot z inwestycji poprzez pozyskiwanie utalentowanych osób niepełnosprawnych i niepełnosprawnych klientów, jak pokazał Rich Donovan z grupy *Return on Disability*. Slogan tej organizacji brzmi: „Zamień inność w wartość”⁵.

W lutym *The Zero Project*⁶ rozpocznie swój kolejny raport o zasięgu światowym, dotyczący polityki i praktyk w zakresie niepełnosprawności i zatrudnienia, który ponadto przyspieszy działania związane z kwestią prawa do pracy⁷. Mam nadzieję, że te międzynarodowe dyskusje nabiorą rozpędu, dzięki czemu będziemy mogli wywierać nacisk w kwestii praw co najmniej w takim stopniu, jak w USA, Irlandii czy gdziekolwiek indziej i zdołamy podzielić się naszą wiedzą o tym, co działa dobrze (na przykład w wielu państwach nie istnieją programy Dostępu do Pracy czy ich odpowiedniki).

Przed nami długa droga do przebycia, aby zabezpieczyć prawo do pracy, tak jak wszystkie prawa zawarte w konwencji Narodów Zjednoczonych. Istotne jest globalne przywództwo – a my wzywamy Rząd brytyjski do przyswajania najlepszych praktyk z całego świata.

⁵ Patrz: <http://www.rod-group.com/sites/default/files/2016%20Annual%20Report%20-%20The%20Global%20Economics%20of%20Disability.pdf>

⁶ Przep. red. The Zero Project to inicjatywa realizowana przez Essl Foundation: <https://zero-project.org/about-us/about-essl-foundation/>, [dostęp z dnia: 04.04.2107]

⁷ Patrz: <http://zeroproject.org/>