

Priorytet IV. PRACA

Zgodnie z art. 27 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych pŁ. Praca i zatrudnienie: *„Państwa Strony uznajĄ prawo osób z niepełnosprawnościami do pracy, na zasadzie równości z innymi osobami; obejmuje to prawo do możliwości zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybranĄ lub przyjętĄ na rynku pracy oraz w otwartym, integracyjnym i dostępnym dla osób z niepełnosprawnościami środowisku pracy”*.

Głównym celem działań obszaru Praca jest zapewnienie osobom z niepełnosprawnościami możliwości realizacji wynikającego z treści Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych prawa do pracy odpowiadającego ich zdolnościom i umiejętnościom, gwarantującego godne życie i szansę samorealizacji, w szczególności na otwartym rynku pracy, zgodnie z art. 27 Konwencji oraz rekomendacjami dla Polski Komitetu ONZ ds. Praw Osób z Niepełnosprawnościami. Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR) wskazuje takżę na konieczność zaktywizowania i zaangażowania niewykorzystanych dotychczas zasobów pracy, wyznaczając wzrost zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami jako jeden z głównych celów Strategii na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami. Pozwoli to na poprawę spójności społecznej oraz włączenie społeczne. W tym kontekście niezwykle istotne jest, aby potencjał osób z niepełnosprawnościami był właściwie i efektywnie wykorzystywany.

Jak wskazują przeprowadzone badania pracodawców z otwartego rynku pracy w Polsce⁵¹, niski poziom zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wynika z szeregu przyczyn, począwszy od przeszkód administracyjnych, związanych z częstymi zmianami prawa, wątpliwościami w jego interpretacji, sprawności obsługi dofinansowań z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Niepełnosprawnych (PFRON), stereotypów i uprzedzeń zarówno pracodawców, jak i pracowników wobec osób z niepełnosprawnościami, barier finansowych związanych z wyższymi kosztami pracy ze względu na niższĄ wydajność i uprawnienia pracownicze osób z niepełnosprawnościami, poprzez obciążenia organizacyjne, związane z dostosowaniem miejsca pracy oraz dodatkowym obciążeniem pozostałych pracowników, brak odpowiednich kwalifikacji osób z niepełnosprawnościami, kończąc na braku informacji o możliwościach uzyskania wsparcia w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami, braku

⁵¹ B. Gąciarz, S. Rudnicki (red.), Polscy (Nie)pełnosprawni: od kompleksowej diagnozy do nowego modelu polityki społecznej, Wydawnictwo AGH, Kraków 2014, s. 165.