

Pani
Jolanta Fedak
Minister Pracy i Polityki Społecznej
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

Szanowne Pani Minister,

Zarząd ORGANIZACJI Ogólnopolska Baza Pracodawców Osób Niepełnosprawnych OBPON.ORG, przedstawia postulaty naszej Organizacji wypracowane podczas konferencji i spotkań oraz rozmów z pracodawcami z całej Polski. Przedłożone dezyderaty dotyczące kierunków polityki Państwa w zakresie rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej osób niepełnosprawnych i dalszego funkcjonowania zakładów pracy chronionej powinny, naszym zdaniem, zostać wzięte pod uwagę przy pracach związanych z kolejną nowelizacją ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych lub przy opracowywaniu projektu nowej ustawy regulującej tę materię. Chcemy, aby osoby, które będą podejmowały decyzję co do kształtu systemu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych zapoznały się bezpośrednio ze zdaniem i problemami prowadzących zakłady pracy chronionej – pracodawców zapewniających najwięcej miejsc pracy osobom niepełnosprawnym w Polsce.

Zarząd Organizacji OBPON.ORG wraz z pracodawcami określili najistotniejsze, ich zdaniem kwestie, mające obecnie znaczący wpływ na zatrudnianie osób niepełnosprawnych i sformułowali następujące postulaty:

1. **Postulat pierwszy** – wniosek o nie rozszerzanie stosowania ogólnej interpretacji podatkowej Ministra Finansów z dnia 5 marca 2010 r. (DD6/8213/165/KWW/09/BMI9/11871) na lata poprzednie. Zdaniem Zarządu Organizacji OBPON.ORG oraz pracodawców prowadzących

zakłady pracy chronionej to nie zakłady pracy chronionej – pracodawcy największej liczby osób niepełnosprawnych w Polsce – są winne bałaganowi interpretacyjnemu. Zastosowanie niekorzystnej interpretacji do lat poprzednich spowoduje utratę płynności finansowej większości zakładów pracy chronionej, co skutkować będzie w wielu przypadkach upadłością i zwolnieniem wielu pracowników. Czy o to chodziło autorom tak niekorzystnego stanowiska? W wielu miastach pracodawcy prowadzący ZPCHR są największymi co do wielkości zatrudnienia przedsiębiorcami, ogółem na dzień dzisiejszy jest w Polsce prawie 2100 zakładów pracy chronionej, w/w niekorzystna interpretacja wpłynie niekorzystnie na sytuację większości tych firm, a u wielu spowoduje poważne konsekwencje finansowe, co może doprowadzić do likwidacji wielu z nich oraz masowych zwolnień pracowników niepełnosprawnych. Jednocześnie wnosimy o zmianę przepisów prawnych i podatkowych, które w sposób jednoznaczny będą mówiły jak pracodawcy posiadający status zakładu pracy chronionej mają postępować w/w zakresie.

- Postulat drugi** dotyczy przedstawionej przez Rząd propozycji zmniejszenia dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych w stopniu lekkim. To posunięcie przyczyni się do zmniejszania zatrudnienia osób niepełnosprawnych, a w dalszej kolejności do upadku wielu zakładów pracy chronionej. Czy w przypadku wprowadzenia takich działań Państwo posiada środki na wsparcie niepełnosprawnych, którzy stracą pracę i staną się po prostu osobami bezrobotnymi, beneficjentami pomocy społecznej? Czy znajdą się dodatkowe środki w NFZ dla niepełnosprawnych, którzy nie dostaną już pomocy od pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej (zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych)? Rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych to właśnie możliwość wykonywania pracy, a nie pozostawanie bezrobotnym na garnuszku Państwa. Apelujemy o nie ograniczanie publicznego wsparcia z PFRON w postaci dofinansowań do wynagrodzeń dla pracowników posiadających lekki stopień niepełnosprawności.
- Postulat trzeci.** Jeżeli Rząd proponuje zrównanie wysokości pomocy publicznej dla zakładów pracy chronionej i firm z tzw. otwartego rynku pracy, to propozycja ta powinna obejmować także zrównanie obowiązków tych podmiotów, tzn. zapewnienia spełnienia obowiązków wynikających z art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej

i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92, z późn. zm.), w szczególności doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych dla zatrudnionych osób niepełnosprawnych lub zwolnienie z tych obowiązków wszystkich pracodawców. Domniemywać przy tym należy, że tylko nieliczni pracodawcy z otwartego rynku pracy, po uświadomieniu sobie ogromu pracy, który trzeba włożyć w spełnienie wszystkich wymaganych prawem obowiązków i warunków oraz z uwagi na bariery biurokratyczne zechcą skorzystać z zatrudniania osób niepełnosprawnych.

- 4. W czwartym postulacie** pragniemy uściślić pewne rozbieżności terminologiczne, które mogą wprowadzać w błąd społeczeństwo. Czas już bowiem skończyć z rozpowszechnianiem informacji o tym, że pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne, a w szczególności zakłady pracy chronionej otrzymują „pomoc na zatrudnianie niepełnosprawnych”. Środki finansowe uzyskiwane przez pracodawców, nie w pełni rekompensują ponoszone koszty zatrudniania tych osób. Dla pracodawcy to jest tylko i wyłącznie refundacja części ponoszonych kosztów, a nie szczególna pomoc. W przypadku większości firm koszty zatrudniania niepełnosprawnych wynikają nie tylko z tytułu wypełniania obowiązków określonych ustawą o rehabilitacji i rozporządzeniami wykonawczymi do niej, ale także ze zwiększonego zużycia materiałów, kosztów napraw źle wykonanej usługi, kosztów dodatkowego nadzoru i nauki osób niepełnosprawnych. Czy niepełnosprawny intelektualnie pracownik jest w stanie zrozumieć, czym tak naprawdę jest wyrób wykonany według najwyższych standardów jakościowych? A tego oczekuje klient. Klienta nie interesuje, jak zostanie zorganizowany proces i kto będzie go realizował. Klient oczekuje wyrobu najtańszego, o najwyższej jakości.
- 5. Postulat piąty** zawiera prośbę o stanowienie jasnych i czytelnych przepisów prawa, a nie ciągle zmieniających się warunków prawnych. W turbulentnym otoczeniu przedsiębiorcy potrzebują odrobiny stabilizacji pozwalającej na tworzenie planów strategicznych dla swoich firm. Teraźniejszość i przyszłość zakładów pracy chronionej nie może być uzależniona od tego, kto jest autorem interpretacji określonego przepisu, z czym mamy do czynienia obecnie. Przykładowo, rozporządzenie w sprawie pomocy finansowej dla prowadzących zakłady pracy chronionej w zakresie refundacji dodatkowych kosztów zatrudniania pracowników niepełnosprawnych zostało bardzo mocno nagłośnione medialnie ze wskazaniem na wielkość

środków, które teoretycznie mogłyby pozyskać zakłady pracy chronionej. W rzeczywistości, brak jasno sprecyzowanych warunków pozyskania tych środków spowodował ogromne zamieszanie i bałagan. Oddziały PFRON i pracodawcy stawali po dwóch stronach barykady i negocjowali, albo tak naprawdę walczyli, o mało znaczące kwoty obwarowane ogromem wymagań proceduralnych. Czy nie byłoby łatwiej pracować w sposób zaplanowany i z góry ustalony? Podobnie jak to ma miejsce w przypadku ubiegania się o dofinansowanie do części oprocentowania zaciągniętych kredytów.

6. **Postulat szósty** dotyczy limitu pomocy *de minimis* i licznych obwarowań prawnych dotyczących wydatkowania środków zgromadzonych na ZFRON – jako kolejnych barier w prowadzonej działalności. Przykładem niech będzie przypadek firmy, której zarząd zatwierdził plany jej rozwoju w bieżącym roku. Jednym z najważniejszych do wykonania zadań jest zakup urządzenia, które w sposób znaczący wpłynie na poprawę warunków pracy osób niepełnosprawnych i spowoduje, że będzie ona lżejsza. Cel szczytny i zasadny, realizacja ze środków ZFRON możliwa tylko w ograniczonym zakresie ze względu na limit pomocy.
7. **W postulacie siódmym** apelujemy o to, aby zakłady pracy chronionej – mogły w dalszym ciągu istnieć, gdyż wiemy, iż firmy z otwartego rynku pracy na pewno nie zatrudnią pracowników z tzw. schorzeniami specjalnymi w szczególności epileptyków, psychicznie chorych, upośledzonych umysłowo i niewidomych. Należy zwrócić uwagę na fakt, że przedsiębiorstwo z samej istoty swego istnienia powołane jest dla generowania zysków. Natomiast przedsiębiorstwo posiadające status zakładu pracy chronionej musi na jednakowym poziomie dbać o wyniki ekonomiczne i rehabilitację niepełnosprawnych. Pogodzenie tych dwóch wzajemnie sprzecznych funkcji stwarza nie lada wyzwanie i wiedzą o tym wszyscy prowadzący zakłady pracy chronionej. W naszej ocenie wymaga to od zarządzających, umiejętności większych niż przy prowadzeniu firmy nie posiadającej takiego statusu. Przez wiele lat spółdzielczość inwalidzka i zakłady pracy chronionej dobrze wywiązywały się ze swoich zadań. Dlatego słusznym jest zastanowienie się, czy likwidacja tego co dobre i sprawdzone jest dobrym rozwiązaniem? Nowelizowana ponad 50 razy ustawa o rehabilitacji zlikwidowała już dawno patologie związane z nadużyciami, jakie miały miejsce w poprzednich latach, a zmiany, jakie nastąpiły zweryfikowały samoistnie liczbę zakładów pracy chronionej, które egzystowały

wyłącznie dla osiągnięcia korzyści wynikających z funkcjonujących niegdyś przywilejów podatkowych. Apelujemy do Rządu o zastanowienie się i wyliczenie, o ile więcej będzie kosztować funkcjonowanie Państwa choćby na przykładzie rynku usług ochrony mienia i porządkowych – jeżeli nie będzie już zakładów pracy chronionej lub pomoc z tytułu dofinansowań np. dla osób z lekkim stopniem niepełnosprawności zostanie zabrana. To właśnie urzędy publiczne np. ZUS, Sądy, Prokuratury, Urzędy Miast itd. w największym stopniu korzystają z najniższych stawek dlatego, iż w większości przypadków w przetargach na w/w usługi biorą udział właśnie pracodawcy mający status ZPCHR. A jak ich zabraknie – jakie dodatkowe koszty będzie musiało ponieść Państwo? Myślimy, że wprowadzanie zmian, reformowanie i inne tego typu działania należy wprowadzać z dużą rozważą i bardzo ostrożnie. Powstaje bowiem najważniejsze pytanie CO W ZAMIAN? Jakie są koncepcje zmian. Dlaczego mają być lepsze od tego co jest obecnie? Podkreślić należy, że przepisy prawa unijnego NIE WYMAGAJĄ od ustawodawcy krajowego LIKWIDACJI ZAKŁADÓW PRACY CHRONIONEJ.

8. **Postulat ósmy** – dotyczy ujednolicenia jednoznacznie zasady wykazywania przez pracodawców ubiegających się o miesięczne dofinansowanie z PFRON tzw. efektu zachęty od 1 stycznia 2009 roku oraz wyliczania wskaźnika zatrudnienia ogółem i niepełnosprawnych. Przepisy rozporządzenia Komisji (WE) Nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (ogólne rozporządzenie w sprawie wyłączeń blokowych) w zakresie dotyczącym subsydiów płacowych oraz art. 26 a –c, a szczególności art. 26 b ust. 4 i 5 ustawy o rehabilitacji a także przepisy rozporządzenia wykonawczego, w tym objaśnienia do druku Wn-D są dla pracodawców mało czytelne i nie zawierają jednoznacznych regulacji. Przepisy te są w inny sposób interpretowane przez PFRON i MPiPS (BON), co może w przyszłości skutkować dla pracodawców koniecznością dokonania zwrotu nienależnie uzyskanej pomocy publicznej. Będzie to tylko i wyłącznie efekt niejednoznacznie sformułowanych przepisów prawnych a nie nadużyć pracodawców.
9. **Nasz dziewiąty postulat** wyraża sprzeciw przeciwko wprowadzaniu przepisów nie mających treści normatywnej, a stanowiących jedynie pole do popisu dla organów stosujących prawo

i wykraczający poza instytucjonalne ujęcie uznania administracyjnego. Chodzi o ostatnią zmianę rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych z dnia 30 marca 2010 r. Nie określono żadnych reguł i sposobów wykazywania spełnienia warunku wykorzystania funduszu rehabilitacji „w sposób celowy i oszczędny z uwzględnieniem optymalnego doboru metod i środków realizacji w stosunku do zakładanych efektów.” W tej sytuacji, niestety racjonalne podejście urzędnika albo jego widzimi się będzie decydowało o uznaniu wydatku dokonanego przez pracodawcę za zgodny z przepisami. Standardy państwa prawa nie powinny pozwalać na wprowadzanie takich legislacyjnych bubli. Prawodawca potraktował przy tym pracodawców w sposób niepoważny, zastawiając na nich pułapkę, w którą zawsze będzie można pracodawcę schwytać. A przecież prowadzenie działalności gospodarczej wykonywane jest na własny rachunek i własne ryzyko przedsiębiorcy. To on musi zapewnić przychód, zaspokajający zobowiązania, w tym należności pracowników, i w związku z tym, z założenia działa w sposób racjonalny. Z uwagi na powyższe, wnosimy o doprecyzowanie tego przepisu, aby nie pozostawiał wątpliwości o co prawodawcy chodziło albo o jego usunięcie, jako nieracjonalnego.

10. **W postulacie dziesiątym**, w związku z wyżej wymienionymi problemami pracodawców, proponujemy utworzenie Niezależnego Forum Ekspertów ds. Zatrudniania Osób Niepełnosprawnych, składającego się ze specjalistów wywodzących się z organizacji zrzeszających pracodawców osób niepełnosprawnych oraz samych pracodawców, którego celem będzie wypracowanie zmian, mających ułatwić funkcjonowanie pracodawców i zwiększenie zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych. Forum mogłoby prezentować wspólne stanowisko całego środowiska odnośnie planów legislacyjnych i systemowych Rządu, w szczególności w związku z przygotowywaną kolejną nowelizacją ustawy o rehabilitacji.

Przedstawione przez nas w postulatach problemy stanowią bardzo nieliczny odsetek barier, z którymi przychodzi się mierzyć wszystkim, którzy prowadzą zakłady pracy chronionej. Nie oczekujemy współczucia ani litości ze względu na zadania, które musimy realizować. Nasze oczekiwania i postulaty dotyczą raczej wsparcia, które będzie realizowane w sposób nieprzypadkowy. Obecnie, zgodnie z informacjami ukazującymi się w mediach i opiniami samych pracodawców około 50% spółdzielni zatrudniających najbardziej poszkodowanych niepełnosprawnych jest w trudnej

sytuacji finansowej, sytuacja ta występuje również bardzo często w pozostałych zakładach pracy chronionej. Bez realnej pomocy wspierającej działalność na rynku pracy chronionej zakłady te nie przetrwają. Nie jest możliwe prowadzenie działalności gospodarczej wbrew zasadom rachunku ekonomicznego.

Nie jesteśmy przeciwni zatrudnianiu niepełnosprawnych na otwartym rynku, to bardzo dobry pomysł. Niemniej jednak jesteśmy przekonani, że podejmowanie skrajnych decyzji, takich np. jak likwidacja zakładów pracy chronionej nie poprawi sytuacji niepełnosprawnych na rynku pracy. Konieczne raczej są działania w ramach tych rozwiązań, które już obecnie obowiązują.

Jesteśmy zwolennikami zmian, ale jeśli coś jest dobre i sprawdzone, to po co to zmieniać? Czy poszukiwanie innych niż możliwość zatrudnienia form wsparcia dla niepełnosprawnych może zapewnić im taką pomoc, jaką daje im praca? Czy praca na otwartym rynku pracy zapewni taką pomoc, jaką daje praca w zakładzie pracy chronionej?

Mając na uwadze jak na wstępie, bardzo prosimy o wzięcie pod uwagę wszystkich wyżej wymienionych postulatów w przypadku nowelizowania przez Rząd kolejny raz ustawy o rehabilitacji oraz podczas wprowadzania diametralnych zmian na tzw. rynku pracy chronionej.

ZARZĄD ORGANIZACJI OBPON.ORG

Z poważaniem

PREZES ZARZĄDU
Krzysztof Kuncelman
Krzysztof Kuncelman

Krzysztof Kuncelman - Prezes Zarządu

Anna Pałecka - Błaszczyk - Wiceprezes Zarządu

Edyta Sieradzka - Wiceprezes Zarządu

ORGANIZACJA
obpon.org
OGÓLNOPOLSKA BAZA PRACODAWCÓW
OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH
OGÓLNOPOLSKA BAZA PRACODAWCÓW OSÓB
NIEPEŁNOSPRAWNYCH OBPON.ORG
37-700 Przemyśl, ul. Mickiewicza 3/3
NIP 795-24-89-756, REGON 180503307
tel/fax: (016) 679 16 16