

Friedrich Mehrhoff

Członek Zarządu Rehabilitation International (RI) w Nowym Jorku

# Dostępność w przedsiębiorstwach prywatnych: zalecenia w oparciu o doświadczenia międzynarodowe

## Streszczenie

Niniejszy artykuł został napisany w oparciu o wykład wygłoszony podczas konferencji zorganizowanej przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (*The State Fund for Rehabilitation of Disabled People*; PFRON) i Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (*The Central Institute for Labour Protection – National Research Institute*; CIOP-PIB) w Warszawie 20 listopada 2019 r. Autor przedstawia wyniki międzynarodowych badań przeprowadzonych przez niemieckie Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych (*German Ministry of Labour and Social Affairs*). Ponieważ wiele ustaleń opartych na wybranych modelach najlepszych praktyk można przenieść na inne jurysdykcje i rynki pracy, artykuł koncentruje się na wynikach mających duże znaczenie dla przedsiębiorstw, urzędów państwowych i usługodawców w Polsce. Główne przesłanie brzmi: Podnoszenie świadomości oraz postęp w zwiększaniu dostępności życia zawodowego zwiększają szanse na zatrudnianie osób niepełnosprawnych.

**Słowa kluczowe:** dostępność, uczestnictwo, rehabilitacja, życie zawodowe, wytyczne międzynarodowe

## Część I. Wprowadzenie

Poniższe rekomendacje będą częścią wytycznych globalnych, które zostaną opublikowane przez Rehabilitation International<sup>1</sup> po warsztatach przeprowadzonych podczas Światowego Kongresu Rehabilitacji we wrześniu 2021 r. w Aarhus w Danii<sup>2</sup>. Złote zasady oparte na badaniach międzynarodowych przeprowadzonych przez Federację Niemieckich Społecznych Ubezpieczeń Wypadkowych w Berlinie<sup>3</sup> zostały przekazane Niemieckiemu Ministerstwu Pracy i Spraw Spo-

<sup>1</sup> *Rehabilitation International*, [www.riglobal.org](http://www.riglobal.org), [dostęp online: 24.04.2020], [przyp. red.]

<sup>2</sup> *Światowy Kongres Rehabilitacji*, [www.riworldecongress2020.com](http://www.riworldecongress2020.com). Ze względu na pandemię koronawirusa SARS-CoV-2, władze Rehabilitation International przełożyły 24. Światowy Kongres Rehabilitacji na rok 2021. Kongres odbędzie się w dniach 7–9 września 2021 r., <https://www.riworldecongress2020.com/>, [dostęp z dnia: 01.04.2020], [przyp. red.]

<sup>3</sup> *DGUV* (ang. *German Social Accident Insurance*), [www.dguv.de](http://www.dguv.de), [dostęp online: 24.04.2020], [przyp. red.]

lecznych<sup>4</sup>. Te zasady są przeznaczone nie tylko dla instytucji publicznych, ale również dla przedsiębiorstw prywatnych.

Uzyskane wyniki badań (2018/2019) nie miały na celu porównywania przedsiębiorstw czy krajów, ale miały określić najlepsze praktyki służące uzyskaniu większej dostępności w różnych prywatnych przedsiębiorstwach, niezależnie od branży, ich wielkości czy narodowości. W każdym razie postęp w zakresie dostępności zwiększa szanse i podwyższa wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych na całym świecie. Wymienione niżej zasady przyczyniają się do wdrożenia artykułu 27 Konwencji ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych i artykułu 32 (Współpraca międzynarodowa).

Złote zasady podzielono na dwie części. Pierwsze dziesięć zasad jest adresowanych do przedsiębiorstw. Natomiast siedem kolejnych zasad koncentruje się wokół interesariuszy w społeczeństwie (głównie rządu). Mogą one znaleźć zastosowanie także w polskiej jurysdykcji. Mimo że do tej pory nie sformułowano zasad dotyczących jednolitego prawodawstwa, mogą one wpływać na wybrane struktury przedsiębiorstw i zobowiązania w zależności od woli politycznej. Siedemnaście zasad przedstawionych w tym artykule jest ze sobą powiązanych w ujęciu całościowym.

## **Część II. Dziesięć złotych zasad dla interesariuszy w sektorze prywatnym**

### **1. Włączenie dostępności do strategii różnorodności przedsiębiorstwa**

Większość przedsiębiorstw wdrażających przykłady najlepszych praktyk z zakresu zmniejszenia barier w życiu zawodowym wprowadza dostępność jako strategię nadrzędną, zawierającą różnorodne elementy społeczne. Istotne są trzy główne podejścia: Społeczna Odpowiedzialność Biznesu, Cele Zrównoważonego Rozwoju oraz Zdrowie i Bezpieczeństwo. Niezależnie od wieku, płci, religii i narodowości przedsiębiorstwa te w ramach swojej organizacji odzwierciedlają społeczeństwo włączające w kierunku „z zewnątrz do wewnątrz”. Częścią tej różnorodności jest włączenie zawodowe osób niepełnosprawnych. Przedsiębiorstwa te zamierzają utrzymać szanse na ich zatrudnienie poprzez wdrożenie środków prewencyjnych w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa. Wskazują także na ich społeczną i środowiskową odpowiedzialność. Rozszerzenie wymagań dostępności w ramach tych podejść zapewnia efekt synergii. Zasoby osobowe i finansowe, które są wymagane do wprowadzenia trwałych i kompleksowych zmian w przedsiębiorstwie, mogą być powiązane z postępowaniem tworzenia miejsc pracy bardziej dostępnych dla osób niepełnosprawnych.

---

<sup>4</sup> Niemieckie Ministerstwo Pracy i Spraw Społecznych (ang. *Federal Ministry of Labour and Social Affairs*), [www.bmas.bund.de](http://www.bmas.bund.de), [dostęp online: 24.04.2020], [przyj. red.]

Dwa przykłady tego typu najlepszych praktyk reprezentuje amerykańskie, produkcyjne przedsiębiorstwo **FLEX** na terenie Chin<sup>5</sup> oraz wspierana przez uniwersytet<sup>6</sup> francuska firma konsultingowa Capgemini<sup>7</sup> z siedzibą w Krakowie.

## 2. Przekonanie kadry kierowniczej najwyższego szczebla do rozważenia włączenia jako podejścia biznesowego

Niezależnie od wielkości przedsiębiorstw wsparcie kadry kierowniczej najwyższego szczebla stanowi jeden z kluczowych czynników utworzenia odpowiedniej struktury w celu rozwiązania problemów związanych z dostępnością w sposób całościowy. Rozumienie dostępności jako części podejścia biznesowego, a nie tylko charytatywnego, zachęca przedsiębiorców czy menadżerów do wykorzystania potencjału osób niepełnosprawnych jako pracowników, ekspertów i klientów. Zachowanie szans na zatrudnienie i satysfakcję wykwalifikowanych pracowników prowadzi do zwrotu kosztów z takiej inwestycji. Koszty zapewnienia dostępnych warunków pracy pracownikom ze szczególnymi potrzebami są efektywne w odniesieniu do wyników, zwłaszcza w przypadku tych przedsiębiorstw, które współpracują z klientami w sektorze usług prywatnych. W każdym państwie około 20% populacji stanowią osoby niepełnosprawne, które potrzebują takiej samej dostępności do infrastruktury, co pracownicy w pełni sprawni.

Jednym z przykładów najlepszych praktyk jest **Lloyds Bank Group**, która, podobnie jak inne banki i firmy ubezpieczeniowe na całym świecie, korzystając z wiedzy specjalistycznej zewnętrznego usługodawcy MICROLINK<sup>8</sup>, stosuje strategię polegającą na zapewnieniu swoim pracownikom przystosowania miejsca pracy.

## 3. Współpraca z kompetentnymi usługodawcami zewnętrznymi

Małe i średnie przedsiębiorstwa w szczególności mogą nie być zdolne zapewnić fachowej wiedzy i zasobów ludzkich potrzebnej do włączenia i dostępności w ujęciu całościowym. Dlatego też usługodawcy zewnętrzni mogą stanowić korzystną opcję uzyskania wymaganego wsparcia. Opierając się na ich doświadczeniach i zasobach, mogą oni pomóc takim przedsiębiorstwom w identyfikowaniu i w usuwaniu barier w procesach operacyjnych lub w środowisku pracy. Szczególnego wsparcia z zewnątrz potrzebują zwłaszcza niektóre osoby niepełnosprawne z zaburzeniami psychospołecznymi lub chorobami psychicznymi, których zachowanie może wydawać się innym dziwne, które nie mają świadomości swoich objawów i które potrzebują chronionych warunków pracy po to, aby znaleźć się na dostępnym otwartym rynku pracy.

<sup>5</sup> *FLEX*, [www.flex.com](http://www.flex.com), [dostęp online: 24.04.2020], [przyp. red.]

<sup>6</sup> [www.moffin.eu](http://www.moffin.eu), [dostęp online: 24.04.2020], [przyp. red.]

<sup>7</sup> *Capgemini*, [www.capgemini.com](http://www.capgemini.com), [dostęp online: 24.04.2020], [przyp. red.]

<sup>8</sup> [www.businessdisabilityforum.org.uk](http://www.businessdisabilityforum.org.uk), [dostęp online: 24.04.2020], [przyp. red.]

Przykładem najlepszych praktyk, które mogą być stosowane w innych przedsiębiorstwach czy państwach, jest przedsiębiorstwo *Shekulo Tov* w Izraelu<sup>9</sup>, które stosuje kompleksową koncepcję usług dla tej grupy osób niepełnosprawnych.

#### 4. Utworzenie stanowiska dla specjalisty w zakresie dostępności

Promowanie dostępności w przedsiębiorstwach nie działa na zasadzie podejmowania pojedynczych inicjatyw lub kampanii krótkoterminowych. Dokonanie w nich głębokiej zmiany wymaga wdrożenia konkretnych struktur i określenia obowiązków w celu zmobilizowania zasobów osobowych i finansowych. Utworzenie stanowiska na najwyższym szczeblu zarządzania od samego początku pomaga włączyć kwestię dostępności do procesu decyzyjnego. Jeżeli dostępność zostanie uwzględniona w każdym rodzaju procesu decyzyjnego w przedsiębiorstwie, pozwoli to na późniejszym etapie uniknąć lub ograniczyć potrzebę wprowadzenia uzasadnionych korekt, które mogą spowodować, że koszty inwestycji będą większe.

Sieć hotelowa *Scandic*<sup>10</sup> z siedzibą w Szwecji powołała na wysokie stanowisko jednego eksperta, do którego obowiązków należy zapewnienie dostępności w budynkach hotelowych, który może również wykorzystać swoją specjalistyczną wiedzę w zakresie przystosowania stanowisk pracy do potrzeb zatrudnionych osób niepełnosprawnych. We wszystkich przedsiębiorstwach z siedzibą w Niemczech zatrudniających powyżej pięciu pracowników ze znaczną niepełnosprawnością, na członka rady pracowników musi zostać wybrany co najmniej jeden przedstawiciel tej grupy, który jest odpowiedzialny za wszystkie kwestie związane z niepełnosprawnością w miejscu pracy, w tym również za dostępność.

#### 5. Wdrożenie szkoleń podnoszących świadomość zarządów firm i współpracowników

Spotkania, podczas których menadżerowie wyższego szczebla mają okazję dzielić się najlepszymi praktykami i doświadczeniami pracy chronionej, zmniejszają wpływ stereotypów dotyczących osób niepełnosprawnych oraz obrazują ich potencjał. Przekonanie kadry zarządzającej wyższego szczebla, jest ważne, ale zrozumienie pracowników jest równie ważne, szczególnie ze strony współpracowników, którzy pracują bezpośrednio z osobami niepełnosprawnymi. Nieporozumienia, uprzedzenia lub niepewność zagrażają wydajności całej firmy. Doświadczenia osobiste i dialogi otwarte tworzą atmosferę, w której umacnia się ścisła współpraca. Wielu zewnętrznych usługodawców, zatrudniających osoby niepełnosprawne jako trenerów, może zmienić i podnieść wewnętrzną świadomość produktywności osób niepełnosprawnych dzięki przełamywaniu barier.

<sup>9</sup> *Shekulo Tov Group*, [www.s-tov.org.il](http://www.s-tov.org.il), [dostęp online: 24.04.2020], [przyp. red.]

<sup>10</sup> *Scandic*, [www.scandichotels.com](http://www.scandichotels.com), [dostęp online: 24.04.2020], [przyp. red.]

## 6. Angażowanie osób niepełnosprawnych w istotne procesy decyzyjne

„Nic o nas bez nas”. To hasło powstało podczas procesu legislacyjnego Konwencji ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych (*UN-Convention of the Rights of Persons with Disabilities*; UN-CRPD). W odniesieniu do poprzedniej złotej reguły nieodzowne jest uwzględnianie osób niepełnosprawnych we wszystkich decyzjach dotyczących świadczenia usług dla pracowników niepełnosprawnych. Aby poprawić dostępność w przedsiębiorstwach i podejmować decyzje dotyczące poprawy zatrudnienia osób niepełnosprawnych, należy uwzględnić doświadczenie i wiedzę specjalistyczną odpowiednich osób. Tego rodzaju partnerskie podejście przynosi również korzyści dzięki edukowaniu pracowników w zakresie zrozumienia potrzeb i możliwości ich niepełnosprawnych współpracowników, zgodnie z poprzednią złotą zasadą.

Rosyjski usługodawca *Fond-Deystvuv*<sup>11</sup> skutecznie szkoli pracowników w różnych przedsiębiorstwach w zakresie umiejętności komunikacji ze współpracownikami niewidomymi lub niesłyszącymi, ponieważ instruktorzy są niewidomi lub głuchoniemi. Z kolei *FLEX (s.a.)* zatrudnia własny personel ze znajomością języka migowego.

## 7. Wykorzystywanie innowacji technicznych w celu tworzenia nowych form pracy

Innowacje techniczne, zwłaszcza elektroniczny sprzęt komunikacyjny, mogą stworzyć nowe obszary działalności dla osób niepełnosprawnych, w szczególności dla tych, którzy mogą pracować z domu, korzystając z dostępnych i znanych im warunków życia. Jednakże rozwiązania te nie tylko stwarzają dla nich szanse, ale także niosą ze sobą ryzyko, stąd też należy dobrze rozważyć ich wykorzystanie. Innymi słowy, innowacje techniczne często mają na celu zmniejszenie barier architektonicznych w budynkach. Należy zatem brać pod uwagę potrzeby osób z różnymi ograniczeniami funkcjonalnymi, aby uniknąć tworzenia nowych.

Przykładem najlepszych praktyk jest przedsiębiorstwo *Genashtim* z siedzibą w Malezji<sup>12</sup>, które systematycznie zatrudnia osoby niepełnosprawne i zapewnia komunikację włączającą po to, aby uniknąć segregacji i izolacji osób pracujących w domu. Biorąc pod uwagę te wyzwania, praca zdalna może z łatwością zwiększyć liczbę dostępnych miejsc pracy oraz liczbę zatrudnionych osób, głównie tych z ograniczeniami w poruszaniu się.

## 8. Przeprojektowanie procesów biznesowych z pomocą konsultantów

Analiza i usprawnianie procesów biznesowych w obrębie przedsiębiorstw zwykle nie wymaga powszechnych społecznych konsultacji. Eksperti agencji ds. bezrobocia tradycyjnie zwracają się do przedsiębiorstwa z prośbą o zatrudnienie

<sup>11</sup> [www.fond-deystvuy.ru](http://www.fond-deystvuy.ru), [dostęp online: 24.04.2020], [przyp. red.]

<sup>12</sup> *Genashtim*, [www.genashtim.com](http://www.genashtim.com), [dostęp online: 24.04.2020], [przyp. red.]

osób niepełnosprawnych. Od kilku lat holenderska państwowa agencja ds. bezrobotnych<sup>13</sup> zaczęła wdrażanie zmian paradygmatów. Eksperci stwarzają nowe możliwości przedsiębiorstwom, głównie z sektora opieki zdrowotnej, takim jak szpitale, oferując konkretne metody przełamywania barier wynikających z nieodpowiednich zadań, niedostosowanych do indywidualnych potrzeb. Ponadto, pracodawcy korzystają z tej nowej metody znajdowania dostępnych miejsc pracy, ponieważ zadania wykonywane są w sposób bardziej wydajny, czego efektem są dodatkowe możliwości znalezienia zatrudnienia przez pracowników wykwalifikowanych. W rezultacie wiele nowych miejsc pracy może być przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych dla zwiększenia wskaźnika ich zatrudnienia.

## 9. Definiowanie dostępności przez określenie kryteriów i ocenę *status quo*

Aby usunąć bariery, które napotykaają osoby niepełnosprawne w sektorze prywatnym, ważne jest, aby je określić w każdym z przedsiębiorstw. Stąd też pomocne jest zdefiniowanie kryteriów, które pomogą zidentyfikować potencjalne bariery i określić *status quo* po to, aby sformułować konkretne działania w zakresie usuwania tych barier. Ocena obecnego stanu ułatwia utworzenie konkretnego planu działania zgodnie ze wspomnianymi powyżej strategiami nadrzędnymi. Bez zdefiniowania *status quo* i określenia konkretnych środków za pomocą zarządzania projektami nie da się ocenić postępu w zakresie dostępności w miejscach pracy.

Niemiecka instytucja *DGUV*<sup>14</sup>, tak jak i inne przedsiębiorstwa w Niemczech, opracowały i opublikowały takie plany działania, aby uczynić przejrzystym i mierzalnym swoje zaangażowanie w proces dostępności. Wszystkie plany działania w sektorze publicznym i prywatnym (społeczeństwo obywatelskie) są publikowane wraz z Krajowym Planem Działania 2.0 w Niemczech, zarządzanym centralnie przez Ministerstwo Pracy i Spraw Społecznych<sup>15</sup>.

## 10. Zorganizowana i zrównoważona wymiana doświadczeń w celu ich wykorzystania przez inne przedsiębiorstwa

Wymiana dobrych środków działania i najlepszych praktyk stanowi świetną okazję do profesjonalnego korzystania z już istniejących doświadczeń. Tworzenie i promowanie dostępności w przedsiębiorstwach jest zadaniem przekrojowym, wymagającym innowacyjnego wysiłku i perspektywicznego spojrzenia na zintegrowane obszary gospodarki, polityki i społeczeństwa. Aby sprostać tym wyzwaniom, potrzebne jest wspólne podejście, które musi być zgodne z interesami różnych podmiotów. Należałoby zainicjować interdyscyplinarną debatę publiczną w postaci otwartych dyskusji, stosując zrozumiałe i akceptowane przez

<sup>13</sup> [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl), [dostęp online: 24.04.2020], [przyp. red.]

<sup>14</sup> [www.dguv.de](http://www.dguv.de), [dostęp online: 24.04.2020], [przyp. red.]

<sup>15</sup> [www.einfach-teilhaben.de](http://www.einfach-teilhaben.de), [dostęp online: 24.04.2020], [przyp. red.]

przedsiębiorstwa formy komunikacji. Należy położyć nacisk na zaangażowanie w tę dyskusję osób niepełnosprawnych. Opierając się na doświadczeniu zdobytym w przeszłości, warto jest zatrudnić niezależnego inicjatora lub moderatora, który jest bezstronny i weźmie na siebie odpowiedzialność za zorganizowane spotkanie. Jako równoprawny partner, stowarzyszenie pracodawców mogłoby być również podmiotem i inicjatorem takich spotkań zapewniających regularną wymianę doświadczeń. Dobrym przykładem jest działalność założonej przez Fundację Essl austriackiej firmy *MyAbility*<sup>16</sup>, która łączy pracodawców z całego kraju oraz gromadzi i ocenia projekty dotyczące dostępności przez gremia międzynarodowe.

### **Część III. Złote zasady promowania dostępności dla rządów i społeczeństw obywatelskich**

#### **1. Zapewnienie perspektywicznej legislacji w zakresie powszechnej dostępności**

Dostępne środowisko pracy w sektorze prywatnym jest prawem człowieka i obowiązkiem krajów rozwijających się. Bez dostępności w świecie pracy nie ma możliwości utworzenia prawdziwego społeczeństwa włączającego i niedyskryminacyjnego dostępu do zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Istnieje kilka aktów prawnych, określających odpowiedzialność przedsiębiorstwa za dostępność realizowaną zgodnie z europejską ustawą o dostępności. Pierwsze porównawcze badania prawne w wybranych jurysdykcjach opracowane przez dr Delię Ferri (Irlandia) mogą być udostępnione przez autora niniejszego artykułu. Badanie porównawcze zostanie opublikowane przez Ministerstwo Niemieckie w lecie 2020 r.<sup>17</sup>. W każdym razie należy raczej skłaniać się ku prewencyjnej, systematycznej i wybiegającej w przyszłość strategii zwiększenia dostępności przedsiębiorstw zamiast inwestować w pojedyncze przypadki w oparciu o najczęściej używany termin prawny „racjonalne przystosowanie”. Dotychczasowe działania w zakresie dostępności miejsc pracy stosowane przez prawie wszystkie państwa na świecie i wspierane przez instytucje pomocy społecznej/ubezpieczeń społecznych muszą być zmienione w przyszłości. W nowoczesnych państwach konieczna jest zmiana regulacji prawnych oraz inwestycji finansowych w ten rodzaj działań.

#### **2. Wzmocnienie roli przedsiębiorstw jako beneficjentów pomocy społecznej/ubezpieczeń społecznych**

Przedsiębiorstwa, pozostające głównie w cieniu służb społecznych, przeznaczonych prawie zawsze dla osób niepełnosprawnych, powinny być usytuowane

---

<sup>16</sup> [www.myability.org](http://www.myability.org), [dostęp online: 05.05.2020], [przyp. red.]

<sup>17</sup> [www.bmas.bund.de](http://www.bmas.bund.de), [dostęp online: 24.04.2020], [przyp. red.]

w centrum federalnego i międzyresortowego planu działania zarządzanego przez rządy we współpracy z partnerami społecznymi, takimi jak organizacje pracodawców i związki zawodowe, jak również przez pracowników pomocy społecznej. Regionalne i lokalne administracje powinny wprowadzić modele najlepszych praktyk w celu zmiany podejścia na takie, które oparte jest na konsensusie, szukając korzystnych rozwiązań dla przedsiębiorstw i populacji. Różne ministerstwa, takie jak np. Ministerstwo Spraw Społecznych czy Ministerstwo Pracy, powinny ze sobą współpracować. Ponadto porozumienia między grupami pracodawców i osób niepełnosprawnych zapewniają grunt pod owocny proces zwiększania świadomości. Odpowiedzialność instytucji za zdrowie i bezpieczeństwo w miejscach pracy, przyjęta przez przedsiębiorstwa właściwie we wszystkich częściach świata, może zostać wykorzystana jako czynnik powodujący zwiększony postęp w dostępie do życia zawodowego.

### **3. Zachęcanie przedsiębiorstw przez działania motywujące**

Nie pozwólmy, aby przedsiębiorstwa inwestujące w dostępność zostały pozostawione same sobie. Chociaż dostępność powoduje zwrot kosztów inwestycji, szczególnie w sektorze prywatnych przedsiębiorstw usługowych, gdzie usługi muszą być dostępne nie tylko dla pracowników, ale także dla klientów, w niektórych jurysdykcjach przedsiębiorstwa, które nie spełniają progu zatrudnienia osób niepełnosprawnych, są zobowiązane do wpłacania środków pieniężnych na rodzaj fundusz państwowego. To narzędzie zapewnia podejście mające na celu zwiększenie wskaźnika zatrudniania osób niepełnosprawnych. Pomimo tego na całym świecie nadal funkcjonuje wiele przedsiębiorstw, które nie zatrudniają prawnie określonej liczby osób niepełnosprawnych. Stąd też zachęcanie przedsiębiorstw poprzez bodźce finansowe, takie jak ulgi podatkowe i inne państwowe dotacje, w połączeniu z systemem korporacyjnym, takim jak w USA, może zainicjować zmianę paradygmatu z obowiązku wpłat na fundusz w kierunku działań pozytywnych przedsiębiorstw. Podejście to podkreśla wartość dostępności jako podejścia biznesowego (patrz Część II, punkt 2).

### **4. Zapewnienie ekspertów w zakresie dostępności zorientowanych na przedsiębiorstwo**

Większość pracodawców na całym świecie zgłasza potrzebę profesjonalnego wsparcia i zaangażowania konkretnych osób towarzyszących działaniom związanym z włączeniem społecznym. Większość pracodawców boryka się z brakiem możliwości tworzenia i finansowania dostępności. Poszczególne rządy powinny zadbać o zapewnienie wykwalifikowanych ekspertów, działających w przedsiębiorstwach lub dla nich oraz ustanowić strategię ściślejszych konsultacji i zarządzania problemami związanymi z dostępnością przez wyznaczoną konkretną osobę w przedsiębiorstwie. Taki rodzaj kompleksowych usług



pomaga przezwyciężyć fragmentaryczny system pomocy społecznej i różnych programów. Potrzeba dodatkowego instrumentu do zatrudniania osób niepełnosprawnych jest oczywista. Niezwykle istotne są działania mające na celu kwalifikowanie osób niepełnosprawnych do pracy na pierwotnym rynku pracy. Ponadto, specjaliści w zakresie dostępności lub rehabilitacji muszą spełniać potrzeby przedsiębiorstw i mówić językiem przedsiębiorstwa. Tacy eksperci czy menadżerowie muszą posiadać umiejętności nie tylko w odniesieniu do promowania osób o **szczególnych kompetencjach wśród pracodawców, ale także nakłaniać** przedsiębiorstwa do likwidacji barier i tworzenia nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych. Uczelnie wyższe muszą się przekonać do oferowania i rozszerzania działalności większej liczby centrów kompetencji w przedmiocie dostępności.

### **5. Kreowanie systematycznej współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami**

Narzędzia prawne, takie jak porozumienia czy umowy o współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami a fundacjami lub usługodawcami zewnętrznymi, pomagają nawiązywać i formalizować współdziałanie. Praktyka wykazała, że doświadczenia zewnętrzne i wiedza uzyskana od różnych podmiotów zaangażowanych w problematykę rehabilitacji i uczestnictwa są dla przedsiębiorstw szczególnie cenne, bowiem oszczędzają również ich zasoby. Krajowa i regionalna platforma wymiany doświadczeń w dostępności przedsiębiorstw, może oferować innym podmiotom konkretne rozwiązania. Dzielenie się najlepszymi praktykami i rozmowa o dobrych doświadczeniach w interdyscyplinarnym środowisku zawodowym może zwiększać świadomość w zakresie dostępności i włączenia. W tym kontekście prezentacja i pokaz rozwiązywania problemów i **podejmowania** wyzwań przez inne firmy mogą być inspirujące również dla pozostałych firm. Uczenie się od siebie i rozmawianie z osobami, które stoją przed podobnymi wyzwaniami, stanowi świetny sposób na poszerzenie własnych horyzontów i budowanie nowych wyobrażeń. Oprócz przekonania zarządu ważne jest również zrozumienie i świadomość wszystkich pracowników.

### **6. Kampanie długoterminowe na rzecz budowania otwartego społeczeństwa**

Podnoszenie świadomości i ograniczanie uprzedzeń to cele długoterminowe, które wymagają długofalowych kampanii prowadzonych na różnych poziomach. Do ich realizacji niezwykle ważne jest więc powołanie struktur i wyznaczenie ekspertów. Inicjowanie zmiany paradygmatu w mentalności społeczeństwa przez wdrożenie tylko pojedynczej inicjatywy nie przyniesie efektu w ciągu jednego dnia. Wręcz przeciwnie, jest to proces długofalowy, w którym wszystkie zaangażowane podmioty muszą wziąć udział w przedstawianiu różnych poglądów i opracowaniu planu całościowego, który należy ocenić po upływie pewnego

okresu czasu w oparciu o analizę sytuacji związanej z dostępnością w sektorze przedsiębiorstw w danym państwie. Firmy konsultingowe opłacane przez przedsiębiorstwa powinny wdrożyć dostępność jako temat przekrojowy w ich konsultacjach. Kształcenie wyższej kadry zarządzającej w ramach kampanii prowadzonych w poszczególnych państwach, ma na celu uświadomienie, jak ważne jest znaczenie dostępności dla osiągnięcia sukcesu gospodarczego.

## 7. Wykorzystanie potencjału światowych doświadczeń i poglądów

Dla wdrożenia artykułu 32 Konwencji ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych (UN-CRPD) należy utworzyć krajową platformę międzynarodowych doświadczeń w zakresie dostępnych przedsiębiorstw i strategii rządowych. Platforma ta musi zostać utworzona przede wszystkim przez państwo, a następnie przez organizacje społeczeństwa obywatelskiego. Wszystkie krajowe wydarzenia dotyczące innowacji w przedsiębiorstwach i kongresy organizowane przez instytucje pomocy społecznej i dostawców usług społecznych muszą zostać wzbogacone o przykłady dobrych praktyk stosowanych w innych państwach. Takim krajem są na przykład Niemcy, które w latach 2018–2019 przeprowadziły międzynarodowe badania mające na celu wyszukiwanie takich przedsiębiorstw i strategii na całym świecie, aby przenieść odpowiednie wyniki badań i zastosować w przedsiębiorstwach w swoim kraju. Przykłady te są cenne również dla innych podmiotów na całym świecie, niezależnie od systemów prawnych (jurysdykcji).

## Część IV. Perspektywy

Całość międzynarodowego badania jest dostępna w języku niemieckim na stronie DGUV<sup>18</sup> u autora tego artykułu i będzie oficjalnie opublikowana w postaci dokumentu naukowego przez Niemieckie Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych<sup>19</sup> latem 2020 r. Ponieważ termin Światowego Kongresu Rehabilitacji w Aarhus w Danii z powodu pandemii koronawirusa został **przełożony z września 2020 r. na wrzesień 2021 r.**, przełożone zostały również warsztaty dotyczące globalnych zasad dostępności miejsc pracy w sektorze prywatnym. Warsztaty mają na celu zakończenie dyskusji i ustalenie konsensusu w sprawie globalnych wytycznych Rehabilitation International, a udział w nich powinni wziąć wszyscy zainteresowani tą tematyką. Szczegółowy program warsztatów zostanie opublikowany na stronie Światowego Kongresu Rehabilitacji<sup>20</sup>.

<sup>18</sup> DGUV, [www.dguv.de](http://www.dguv.de), [dostęp online: 23.04.2020], [przyp. red.]

<sup>19</sup> [www.bmas.bund.de](http://www.bmas.bund.de), [dostęp online: 23.04.2020], [przyp. red.]

<sup>20</sup> *Światowy Kongres Rehabilitacji*, [www.reworldcongress2020.com](http://www.reworldcongress2020.com), [dostęp online: 23.04.2020], [przyp. red.]

Europejski Akt o Dostępności 2016/2102<sup>21</sup> przyjęty i opublikowany przez Parlament Europejski w dniu 26 października 2016 r. jest prawem dotyczącym promocji dostępnych produktów cyfrowych i komunikacyjnych w sektorze publicznym. Akt ten jest wiążący dla wszystkich państw UE i musi zostać przeniesiony do prawa krajowego do końca 2018 r. Jego wdrożenie będzie kontrolowane przez organy UE do 23 czerwca 2022 r. W tym kontekście wzrośnie zarówno dyskusja, jak i świadomość na temat transferu dostępnych standardów również do sektora prywatnego. Podobnie jak w innych krajach świata, ze względu na wyzwania demograficzne, przed którymi stoją wszystkie kraje w Europie, idea uniwersalnego projektowania przyniesie nowe inicjatywy również w Polsce. Dostępność jest ważna nie tylko dla osób niepełnosprawnych, ale również dla osób starszych.

04.04.2020

---

<sup>21</sup> *Baza aktów prawnych Unii Europejskiej*, [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu), [dostęp online: 23.04.2020], [przyp. red.]