



Rada
Unii Europejskiej

Bruksela, 5 grudnia 2019 r.
(OR. en)

14646/19

SOC 777
EMPL 591
EDUC 468
JEUN 141

NOTA

Od:	Komitet Stałych Przedstawicieli (część I)
Do:	Rada
Nr poprz. dok.:	ST 14520/19 + COR 1
Dotyczy:	Projekt konkluzji Rady pt. „Rynki pracy sprzyjające włączeniu społecznemu: poprawa zatrudnienia osób w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy”

Delegacje otrzymują w załączeniu projekt konkluzji Rady pt. „Rynki pracy sprzyjające włączeniu społecznemu: poprawa zatrudnienia osób w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy”.

Tekst został zatwierdzony przez Komitet Stałych Przedstawicieli (cz. I) w dniu 4 grudnia 2019 r.

Rada EPSCO jest proszona o przyjęcie przedmiotowych konkluzji Rady na posiedzeniu w dniu 10 grudnia 2019 r.

**Konkluzje Rady pt. „Rynki pracy sprzyjające włączeniu społecznemu:
poprawa zatrudnienia osób w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy”**

Rada Unii Europejskiej

PRZYZNAJE, że:

1. Zwiększenie możliwości zatrudnienia dla wszystkich jest uznanym celem Unii Europejskiej¹. Także w Europejskim filarze praw socjalnych podkreśla się prawo wszystkich osób do otrzymania pomocy w poprawie perspektyw zatrudnienia lub samozatrudnienia i dostępu do rynku pracy. Ponadto pracownicy w UE są chronieni przed dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, wiek, płeć, orientację seksualną, niepełnosprawność, pochodzenie rasowe lub etniczne. Niektóre przepisy UE przewidują także dalej idące klauzule dotyczące uwzględniania aspektu płci.
2. Niedobory pracowników, w szczególności wykwalifikowanych, negatywnie wpływają na wzrost gospodarczy, wydajność pracy i konkurencyjność Europy. Z tego powodu ważne jest, by promować zatrudnienie młodych ludzi, którzy znajdują się obecnie poza rynkiem pracy lub nie są w stanie realizować swojego potencjału ze względu na swoją niekorzystną sytuację lub przeszkody w środowisku pracy, takie jak brak dostępności. Osoby znajdujące się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy są często niewykorzystanym zasobem, a ich integracja na rynku pracy jest ważnym sposobem osiągnięcia ogólnie wyższego wskaźnika zatrudnienia, spójności społecznej i włączenia społecznego.

¹ Skonsolidowany Traktat o Unii Europejskiej, tytuł I, art. 3 ust. 3 oraz Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, tytuł II, art. 15.

3. Zatrudnienie zapewnia dochód i powoduje przyjęcie określonej roli społecznej: pracownika lub osoby samozatrudnionej. Pewne grupy osób nadal znajdują się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Szczególne wyzwania związane z uczestnictwem w rynku pracy i z kwestią włączenia do niego dotyczą na przykład osób z niepełnosprawnościami, pracowników starszych, osób o niskich kwalifikacjach i długotrwale bezrobotnych, młodzieży, zwłaszcza niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (NEET), osób mających obowiązki opiekuńcze, Romów i osób ze środowisk migracyjnych, w szczególności legalnie przebywających obywateli państw trzecich. Konkretnie wyzwania związane są także z utrzymującymi się różnicami w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz z trudnościami, na jakie napotykają osoby w niekorzystnej sytuacji mieszkające na obszarach wiejskich.
4. Dostęp do rynku pracy i uczestnictwo w nim są szczególnie ważne dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, a w szczególności dla osób z niepełnosprawnościami. Bez tego dostępu i uczestnictwa mogą one odczuwać większą izolację społeczną, stygmatyzację i obciążenie finansowe niż osoby bez niepełnosprawności lub znajdujące się w lepszej sytuacji na rynku pracy. Ponadto kumulowanie niekorzystnych czynników dodatkowo zwiększa ryzyko długotrwałego bezrobocia, bierności zawodowej lub wycofania się z rynku pracy.
5. Jeśli chodzi o osoby z niepełnosprawnościami, art. 27 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych², podpisanej przez UE i wszystkie państwa członkowskie, zobowiązuje strony do „ochrony i popierania realizacji prawa do pracy” *między innymi* poprzez tworzenie i zapewnianie możliwości zatrudnienia we wszystkich formach, w tym samozatrudnienia. Zasada 17 Europejskiego filaru praw socjalnych brzmi: „Osoby niepełnosprawne mają prawo do otrzymania wsparcia dochodu, które zapewnia godne życie, usług, które pozwolą im na uczestnictwo w rynku pracy i w życiu społecznym, a także do środowiska pracy dostosowanego do ich potrzeb”. Ponadto, zgodnie z art. 28 tej samej konwencji, państwa członkowskie powinny podjąć kroki w celu zagwarantowania i popierania realizacji prawa osób z niepełnosprawnościami do ochrony socjalnej.

² Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych i jej protokół fakultatywny (A/RES/61/106) przyjęte dnia 13 grudnia 2006 r.

PODKREŚLA, że:

6. Ze względu na różnorodność wyzwań, jakie stoją przed osobami znajdującymi się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, istnieje potrzeba takiego podejścia wspierającego aktywne włączenie, w którym zostanie położony nacisk na rozwiązania dostosowane do konkretnych sytuacji i uwzględniona zostanie równość płci. Ważne jest świadczenie usług obejmujących wiele sektorów i wiele zawodów, aby zapewnić wysoką jakość, przystępną cenę oraz dostępność usług w dziedzinie zatrudnienia i zdrowia oraz usług społecznych, w tym w dziedzinach mieszkalnictwa, opieki nad dziećmi, ochrony socjalnej i zatrudnienia wspomaganego. W przypadku usług świadczonych osobom z niepełnosprawnościami należy zwracać uwagę na kwestie związane z dostępnością i racjonalnymi usprawnieniami³. Istnieje także potrzeba zapewnienia poradnictwa i zachęt umożliwiających udział w uczeniu się przez całe życie. Ważne jest także skupienie się na podejściach zapobiegawczych, w tym na systemach wczesnego ostrzegania. We wczesnym dostarczaniu zindywidualizowanego i całościowego wsparcia centralna rola przypada jednostkom publicznym, takim jak służby pomocy społecznej i służby zatrudnienia.
7. Dla wszystkich użytkowników zasadnicze znaczenie mają punkty kompleksowej obsługi, które w przypadku osób najbardziej oddalonych od rynku pracy łączone są z działaniami informacyjnymi. Do skutecznej koordynacji potrzebna jest wymiana informacji i zacieśniona współpraca między różnymi służbami, w szczególności służbami zatrudnienia i pomocy społecznej, i innymi podmiotami, w szczególności społeczeństwem obywatelskim oraz, w odpowiednich przypadkach, partnerami społecznymi i instytucjami oświatowymi.

³ Art. 5 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. przewiduje, że gdy zachodzi taka potrzeba, pracodawca musi podjąć właściwe środki, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy, wykonywanie jej lub rozwój zawodowy bądź kształcenie, o ile środki te nie nakładają na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń.

8. Dostęp do mającego wysoką jakość uczenia się przez całe życie jest szczególnie ważny w stale zmieniającym się świecie pracy, zwłaszcza w obszarach, w których istnieje potencjał wzrostu zatrudnienia. Pracodawcy odgrywają ważną rolę w podnoszeniu i zmianie kwalifikacji swoich pracowników, w tym osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji. Skuteczne środki, które osobom w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy mogłyby pomóc uzyskać dostęp do zatrudnienia, obejmują ocenę aktualnych umiejętności, określenie potrzeb w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji, poprawa uznawania i walidacja aktualnie posiadanych wiedzy i umiejętności, zapewnienie poradnictwa zawodowego, rehabilitacji zawodowej i racjonalnych usprawnień dla osób z niepełnosprawnościami. Dodatkowo w przypadku niektórych osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji skutecznym rozwiązaniem mogą być ukierunkowane szkolenia w zakresie przedsiębiorczości i wsparcie rozpoczęcia działalności gospodarczej. Warto rozważyć także utworzenie finansowych zachęt do podjęcia pracy i usunięcie pułapek świadczeniowych.
9. Pracodawcy mogą korzystać z pomocy i wsparcia przy zatrudnianiu osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, co może polegać na przykład na podnoszeniu świadomości, określaniu potrzeb w zakresie dostosowania miejsca pracy, doradztwie w zakresie zapewniania dostępności i racjonalnych usprawnień oraz usługach wsparcia po zatrudnieniu pracownika. Szczególną uwagę należy zwrócić na możliwość zastosowania wspomagających rozwiązań technologicznych i informatycznych oraz na zapewnienie dostępu do nich. Warto rozważyć zachęty fiskalne i podatkowe, w tym dofinansowanie zatrudnienia. Lepsze szanse osobom znajdującym się w niekorzystnej sytuacji można zapewnić poprzez wspieranie w miejscu pracy pozytywnej kultury, w której preferowane są praktyki sprzyjające włączeniu społecznemu – w tym niedyskryminacyjne i sprzyjające włączeniu społecznemu procesy rekrutacji – i w której wspiera się umiejętności w zakresie różnorodności i oferuje z nimi związane szkolenia.

10. Potencjał nowych technologii, transformacji cyfrowej i ogólnie zmian w świecie pracy powinien być korzystny dla wszystkich. Należy wprowadzić środki przeciwdziałające istniejącym nierównościom. Ważne jest, by ustalić, w jaki sposób transformacja cyfrowa wpływa na pracowników i osoby poszukujące zatrudnienia znajdujące się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, w tym na ich możliwości poprawy i zmiany kwalifikacji, z uwzględnieniem wpływu na te aspekty zatrudnienia, które są związane z płcią. W przypadku osób z niepełnosprawnościami nowe technologie, w tym wykorzystanie sztucznej inteligencji, niosą ze sobą ogromny potencjał, o ile będą dostępne, przystępne cenowo, dostosowane do niepełnosprawności i nie będą prowadzić do praktyk dyskryminacyjnych.
11. Takie formy działalności, w tym samozatrudnienia, które umożliwiają elastyczność pod względem obciążenia pracą, godzin i miejsca pracy, mogą ułatwić godzenie niepełnosprawności z życiem codziennym. Ponadto gospodarka platform i prac na zlecenie może tworzyć nowe możliwości zawodowe dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Aby jednak w pełni te możliwości wykorzystać, należy zapewnić jakość i trwałość miejsc pracy, a także dostępność oraz odpowiednią ochronę zatrudnienia.
12. Gospodarka społeczna, a w szczególności przedsiębiorstwa społeczne, mogą mieć szczególną wartość dla wspierania osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, które przygotowują się do uczestnictwa w rynku pracy lub już w nim uczestniczą. Przedsiębiorstwa społeczne mogą odgrywać kluczową rolę w tworzeniu trwałych miejsc pracy i ułatwianiu integracji społecznej. Poza oferowaniem zatrudnienia, mogą one zapewniać podnoszenie kwalifikacji i wspierać aktywne obywatelstwo, a tym samym zwiększać szanse na zatrudnienie takich osób w przedsiębiorstwach stanowiących główny segment rynku.
13. Organy publiczne mogą zwiększać zatrudnienie wśród różnych grup osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy poprzez uwzględnianie aspektów społecznych, a w szczególności kryteriów zatrudnienia, w procedurach zamówień publicznych.
14. Kluczowe znaczenie dla docierania do osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji i dla pomagania im, by włączyć je zarówno do rynku pracy jak i do społeczeństwa, na przykład poprzez wspieranie innowacji społecznych i wdrażanie inicjatyw wielosektorowych, mają fundusze unijne, w szczególności Europejski Fundusz Społeczny.

Zwraca się do państw członkowskich, by zgodnie ze swoimi kompetencjami, z uwzględnieniem uwarunkowań krajowych i z poszanowaniem roli i autonomii partnerów społecznych:

15. dalej rozwijały kompleksowe polityki zatrudnienia i polityki społeczne sprzyjające włączeniu społecznemu i kładące akcent na osoby znajdujące się w niekorzystnej sytuacji, by ułatwiać znajdowanie i utrzymywanie przez nie zatrudnienia oraz pomagać w dostosowywaniu się do zmieniających się potrzeb rynków pracy, w tym rynków regionalnych, lokalnych i sektorowych. W tym kontekście szczególną uwagę należy zwrócić na obszary wiejskie;
16. projektowały takie polityki w sposób zintegrowany, uwzględniający równouprawnienie płci i skupiający się na wczesnej interwencji, by sytuacja osób już znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy nie pogorszyła się jeszcze bardziej, a także wspierały takie współoddziaływanie zarobków i świadczeń z tytułu ochrony socjalnej, by stanowiły zachętę do wychodzenia z bierności i sprawiały, że praca będzie opłacalna;
17. zwiększały dostępność dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, w tym osób z niepełnosprawnościami, niskoprogowych usług obejmujących wiele sektorów i wiele zawodów. Usługi takie mogłyby obejmować punkty kompleksowej obsługi i zindywidualizowane usługi, takie jak coaching zawodowy, dofinansowania i odpowiednie usługi dla pracodawców. Wymagałoby to lepszej koordynacji i silniejszych partnerstw między różnymi podmiotami, w tym publicznymi i prywatnymi służbami zatrudnienia, organizatorami kształcenia, świadczeniodawcami opieki zdrowotnej i usług społecznych, społeczeństwem obywatelskim, w tym organizacjami reprezentującymi osoby z niepełnosprawnościami, a także pracodawcami i partnerami społecznymi, w kontekście działań informacyjnych, a także przed i po zatrudnieniu;
18. wspierały budowanie zdolności różnych służb pracujących z osobami znajdującymi się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, w tym z osobami z niepełnosprawnościami, oraz zachęcały pracodawców, odpowiednie służby publiczne, organizacje społeczeństwa obywatelskiego i partnerów społecznych do testowania nowych rozwiązań;

19. przyspieszyły działania mające na celu wdrożenie zalecenia w sprawie ścieżek poprawy umiejętności oraz wspierały dostęp osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji do szkoleń dostosowanych do indywidualnych potrzeb i poradnictwa zawodowego przez całe życie, by ułatwić im kształcenie ustawiczne, w szczególności w miejscu pracy, a także zapewniały możliwości podnoszenia kwalifikacji istotnych z punktu widzenia rynku pracy, w tym w dziedzinie przedsiębiorczości, oraz wspierały udział pracodawców w podnoszeniu i zmianie kwalifikacji;
20. wspierały świadomość wśród pracodawców i rozwijały usługi, które pomogą pracodawcom zwiększyć liczbę ofert pracy na stanowiskach dobrej jakości oraz możliwości szkoleń w miejscu pracy dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, w szczególności dla osób z niepełnosprawnościami, w tym poprzez systemy zachęt, indywidualne projektowanie stanowisk, racjonalne usprawnienia i zapewnianie dostępności środowisk pracy, na przykład poprzez wykorzystanie technologii wspomagających;
21. propagowały procedury rekrutacyjne bardziej sprzyjające włączeniu społecznemu i dążyły do ulepszenia działań służb zatrudnienia i pośrednictwa pracy poprzez ukierunkowanie ich na ten cel, a także, w odpowiednich przypadkach, informowały pracodawców o dostępnych zachętach finansowych;
22. w pełni wykorzystywały odpowiednie unijne instrumenty finansowe, w szczególności Europejski Fundusz Społeczny, do realizacji polityk aktywnego włączania i poprawy integracji na rynku pracy osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, w tym osób z niepełnosprawnościami.

**ZWRACA SIĘ DO PAŃSTW CZŁONKOWSKICH I KOMISJI EUROPEJSKIEJ, by
zgodnie ze swoimi kompetencjami, z uwzględnieniem uwarunkowań krajowych
i z poszanowaniem roli i autonomii partnerów społecznych:**

23. wspierając realizację zasad Europejskiego filaru praw socjalnych, rozważyły, w jaki sposób można zwiększyć włączający charakter rynku pracy i sytuację osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na tym rynku, aby poprawiać ich kwalifikacje i perspektywy zatrudnienia na równi z innymi, a tym samym zwiększać liczbę osób posiadających kwalifikacje potrzebne na rynku pracy;

24. w lepszy sposób angażowały partnerów społecznych i społeczeństwo obywatelskie w projektowanie, planowanie i realizację polityk i strategii mających na celu zapewnienie trwale włączenie do rynku pracy osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, w tym osób z niepełnosprawnościami.
25. zwiększały powszechną świadomość, zwłaszcza wśród pracodawców i służb zatrudnienia – na przykład poprzez przytaczanie pozytywnych przykładów – tego, w jaki sposób można sprawić, by rynki pracy w większym stopniu sprzyjały włączeniu społecznemu i by były bardziej dostępne;
26. badały potencjał nowych technologii i nowych form pracy, w tym pracy za pośrednictwem platform internetowych, w tworzeniu nowych możliwości włączania do rynku pracy osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, przy jednoczesnym uwzględnieniu jakości warunków pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, a także dostępu do odpowiedniej ochrony socjalnej;
27. wspierały rozwój przedsiębiorstw społecznych i poprawiały ich warunki funkcjonowania, w tym w odpowiednich przypadkach warunki związane z ich otoczeniem prawnym i dostępem do finansowania, a także zwiększały widoczność gospodarki społecznej;
28. rozwały dalsze środki i pozytywne działania, w tym społecznie odpowiedzialne procedury zamówień publicznych, by zachęcać do zatrudniania osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy;
29. wzmocniły realizację wszystkich odnośnych zaleceń, w tym zalecenia w sprawie aktywnej integracji osób wykluczonych z rynku pracy i zalecenia w sprawie integracji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy, a podczas realizacji gwarancji dla młodzieży zwracały szczególną uwagę na dotarcie do młodych ludzi ze środowisk znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, takich jak osoby ze środowisk migracyjnych, osoby z niepełnosprawnościami lub osoby pełniące obowiązki opiekuńcze;

30. w odpowiednich przypadkach poprawiły gromadzenie danych, zgodnie z przepisami o ochronie danych, na temat sytuacji w zakresie zatrudnienia osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, w szczególności osób z niepełnosprawnościami.⁴

Zwraca się do Komisji Europejskiej, by:

31. we wszystkich stosownych politykach i inicjatywach zwracała szczególną uwagę na osoby znajdujące się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, w tym osoby z niepełnosprawnościami, wykorzystując istniejące mechanizmy, w tym w kontekście wszelkich przyszłych europejskich strategii na rzecz zatrudnienia i wzrostu oraz w ramach europejskiego semestru, a także w kontekście różnych instrumentów finansowania, w szczególności Europejskiego Funduszu Społecznego;
32. nadal wspierała wzajemne uczenie się i wymianę dobrych praktyk między państwami członkowskimi.

ZWRACA SIĘ DO KOMITETU ZATRUDNIENIA I KOMITETU OCHRONY SOCJALNEJ, BY:

33. współpracował z Komisją Europejską w celu zwiększenia dostępności danych na temat osób z niepełnosprawnościami i wykorzystywał dostępne informacje w swojej pracy na temat zatrudnienia i aktywnego włączania osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, w tym w ramach nadzoru tematycznego i analizy statystycznej, z podziałem danych według płci i według niepełnosprawności oraz grup wiekowych, o ile dane takie są dostępne;
34. nadal prowadził nadzór tematyczny oraz, w odpowiednich przypadkach, nadzór wielostronny poszczególnych państw członkowskich, jeśli chodzi o wyniki i polityki tych państw w odniesieniu do osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, w tym osób z niepełnosprawnościami.

⁴ W statystykach UE zdecydowano się na zdefiniowanie niepełnosprawności na podstawie subiektywnych informacji o niepełnosprawności i ograniczeniach, jakie powoduje dla aktywności. Chociaż definicja ta jest wykorzystywana w modułach *ad hoc* badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL), nie jest ona stosowana w standardowym badaniu BAEL. Brak obszernych i aktualnych danych ogranicza możliwości porównywania różnych reform i inicjatyw. W badaniach krajowych wykorzystywane są inne definicje. Pewne dane na temat niepełnosprawności i zatrudnienia są dostępne dzięki europejskiemu badaniu warunków życia ludności (EU-SILC).

Dokumenty źródłowe**1. Międzyinstytucjonalne na szczeblu UE**

- Międzyinstytucjonalna proklamacja Europejskiego filaru praw socjalnych podpisana w dniu 17 listopada 2017 r. (dok. 13129/17)

2. Prawodawstwo unijne:

- Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. przeciwko dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe i etniczne
- Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.
- Dyrektywa Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/882 z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie wymogów dostępności produktów i usług

2. Rada

- Zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży (2013/C 120/01)
- Zalecenie Rady z dnia 15 lutego 2016 r. w sprawie integracji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy (2016/C 67/01)
- Zalecenie Rady z dnia 19 grudnia 2016 r. w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych (2016/C 484/01)
- Zalecenie Rady z dnia 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej (2019/C 387/01)

- Konkluzje Rady z dnia 9 marca 2015 r. pt. „Ku rynkom pracy bardziej sprzyjającym włączeniu społecznemu” (dok. 7017/15)
- Konkluzje Rady z dnia 7 grudnia 2015 r. pt. „Propagowanie gospodarki społecznej jako siły napędowej rozwoju gospodarczego i społecznego w Europie” (dok. 15071/15)
- Konkluzje Rady z dnia 16 czerwca 2016 r. pt. „Walka z ubóstwem i wykluczeniem społecznym: podejście zintegrowane” (dok. 10434/16)
- Konkluzje Rady przyjęte w dniu 16 czerwca 2016 r. pt. „Odpowiedź na przygotowany przez Komisję wykaz działań na rzecz postępów w zakresie równouprawnienia osób LGBTI” (dok. 10417/16)
- Konkluzje Rady z dnia 15 czerwca 2017 r. pt. „Ku strategiom służącym czynieniu pracy opłacalną” (dok. 9647/17)
- Konkluzje Rady z dnia 24 października 2019 r. pt. „Gospodarka dobrobytu” (dok. 13171/19)

3. Komisja Europejska

- Zalecenie 2008/867/WE z dnia 3 października 2008 r. w sprawie aktywnej integracji osób wykluczonych z rynku pracy
- Komunikat pt. „Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności na lata 2010–2020: odnowione zobowiązanie do budowania Europy bez barier” (COM(2010) 636 final)
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 20 lutego 2013 r. pt. „Inwestycje społeczne na rzecz wzrostu i spójności, w tym wdrażanie Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2014–2020” (COM(2013) 83 final)

4. Inne

- Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych przyjęta w dniu 13 grudnia 2006 r.