



Rada
Unii Europejskiej

Bruksela, 9 grudnia 2022 r.
(OR. en)

15134/22

SOC 646
EMPL 448
ANTIDISCRIM 115

WYNIK PRAC

Od:	Sekretariat Generalny Rady
Do:	Delegacje
Nr poprz. dok.:	14495/22
Dotyczy:	Konkluzje Rady w sprawie włączania osób z niepełnosprawnościami w rynek pracy

Delegacje otrzymują w załączeniu konkluzje Rady na powyższy temat, zatwierdzone przez Radę EPSCO na posiedzeniu w dniu 8 grudnia 2022 r.

Konkluzje Rady**w sprawie włączania osób z niepełnosprawnościami w rynek pracy****UZNAJĄC, ŻE:**

1. Na mocy Traktatu o Unii Europejskiej, Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej i Karty praw podstawowych Unia Europejska opiera się na wartościach godności osoby ludzkiej, wolności i poszanowania praw człowieka oraz angażuje się na rzecz zwalczania dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. UE jest również zaangażowana we wspieranie wysokiego poziomu zatrudnienia.
2. Europejski filar praw socjalnych, proklamowany wspólnie przez Parlament Europejski, Radę i Komisję w 2017 r., stanowi, że każdy ma prawo do równych szans (zasada 3), do aktywnego wsparcia na rzecz zatrudnienia (zasada 4), do zdrowego, bezpiecznego i dobrze dostosowanego środowiska pracy oraz do ochrony danych (zasada 10) oraz do dostępu do podstawowych usług (zasada 20). Europejski filar praw socjalnych stanowi ponadto, że osobom z niepełnosprawnościami przysługuje prawo do otrzymywania wsparcia dochodu, które zapewnia godne życie, do usług, które pozwolą im na uczestnictwo w rynku pracy i w życiu społecznym, a także do środowiska pracy dostosowanego do ich potrzeb (zasada 17). W planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych z dnia 4 marca 2021 r. określono trzy nowe główne cele UE, które mają zostać osiągnięte do 2030 r., aby zwiększyć zatrudnienie i udział w szkoleniach, a także zmniejszyć liczbę osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Przywódcy UE z aprobatą odnieśli się do tych głównych celów w deklaracji z Porto oraz na posiedzeniu Rady Europejskiej w czerwcu 2021 r. W planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych dostrzeżono również wkład osób z niepełnosprawnościami w osiągnięciu celów na 2030 r.; zaproponowano mianowicie nowy główny wskaźnik w tablicy wskaźników społecznych dotyczący luki w zatrudnieniu między osobami z niepełnosprawnościami i osobami bez niepełnosprawności.

3. UE i wszystkie jej państwa członkowskie są stronami Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych. Zdecydowana większość państw członkowskich ratyfikowała również protokół fakultatywny do niej, przyjęty przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w dniu 13 grudnia 2006 r. W art. 27 wspomnianej konwencji zapisano prawo osób z niepełnosprawnościami do pracy na zasadzie równości z innymi osobami na otwartym i włączającym rynku pracy¹.
4. Dyrektywa 2000/78/WE ustanawia ogólne ramy walki z dyskryminacją spowodowaną różnymi względami, w tym z dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność, w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania. Zapewnienie równego dostępu do zatrudnienia, racjonalnych usprawnień w miejscu pracy oraz zwalczanie dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność to kluczowe środki wspierania włączającego i trwałego zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.
5. Dyrektywa 2019/882 – europejski akt w sprawie dostępności – przyjęta w 2019 r., przewiduje, że niektóre produkty i usługi wprowadzane do obrotu w Europie muszą spełniać wymóg dostępności, tak by ułatwić osobom z niepełnosprawnościami niezależne życie i by umożliwić istnienie bardziej włączającego społeczeństwa i rynku pracy.

¹ Interpretację art. 27 zawarto w komentarzu ogólnym nr 8 dotyczącym prawa do pracy i zatrudnienia, opublikowanym przez Komitet ONZ do spraw Praw Osób Niepełnosprawnych w dniu 9 września 2022 r.

6. Komisja Europejska zobowiązała się do utworzenia Unii równości, a istotnym wkładem w tę inicjatywę jest strategia na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030, przyjęta przez Komisję w dniu 3 marca 2021 r. Strategia ta ma służyć poprawie życia osób z niepełnosprawnościami w UE i poza nią poprzez wsparcie wdrażania Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych oraz zasad Europejskiego filaru praw socjalnych. Strategia ma również na celu wspieranie dostępu do trwałych miejsc pracy wysokiej jakości i wskazuje, że uczestnictwo w zatrudnieniu jest najlepszym sposobem zapewnienia niezależności ekonomicznej i włączenia społecznego. Zawiera apel do państw członkowskich między innymi o ustanowienie do 2024 r. celów w zakresie zwiększenia wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami i zmniejszenia rozbieżności pomiędzy wskaźnikami zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami i osób bez niepełnosprawności, aby pomóc w osiągnięciu głównego celu dotyczącego zatrudnienia na 2030 r. zaproponowanego w planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych.
7. W swoich konkluzjach z czerwca 2021 r. Rada z zadowoleniem przyjęła i zatwierdziła strategię Komisji na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030 i zwróciła się do państw członkowskich między innymi o dalsze rozwijanie i aktualizowanie krajowych strategii i polityk służących wdrożeniu Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, w stosownych przypadkach zgodnie z tą strategią.
8. Pakiet dotyczący zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami – jedna z inicjatyw przewodnich w ramach strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030 – zawiera zestaw środków nieustawodawczych (w tym wytyczne i przykłady działań pozytywnych) służących poprawie wyników na rynku pracy w odniesieniu do osób z niepełnosprawnościami. Pakiet ten obejmuje sześć obszarów działania: wzmocnienie zdolności służb zatrudnienia i integracji; promowanie perspektyw zatrudnienia za pomocą działań pozytywnych i zwalczania stereotypów; zapewnianie racjonalnych usprawnień w miejscu pracy; utrzymanie osób z niepełnosprawnościami w zatrudnieniu; zapobieganie niepełnosprawnościom związanym z chorobami przewlekłymi; zapewnienie systemów rehabilitacji zawodowej w przypadku choroby lub wypadków oraz badanie kwestii miejsc pracy wysokiej jakości w ramach zatrudnienia chronionego i ścieżek wchodzenia na otwarty rynek pracy.

PODKREŚLAJĄC, ŻE:

9. Istnieje znaczna rozbieżność między wskaźnikiem zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami i osób bez niepełnosprawności (luka ta wynosi 24,2 punktu procentowego przy wskaźniku wynoszącym 50,8 % w przypadku osób z niepełnosprawnościami i 75 % w przypadku osób bez niepełnosprawności²). Sytuacja jest jeszcze gorsza w przypadku kobiet z niepełnosprawnościami, z których tylko 48,3 % jest zatrudnionych, w porównaniu ze wskaźnikiem wynoszącym 53,9 % w przypadku mężczyzn z niepełnosprawnościami³. Stopa bezrobocia wśród osób z niepełnosprawnościami wynosi w UE 17,1 % w porównaniu z 10,2 % w przypadku osób bez niepełnosprawności, a współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami wynosi jedynie 61,0 % w porównaniu z 82,3 % w przypadku osób bez niepełnosprawności. Osoby z niepełnosprawnościami napotykały na większe trudności w znalezieniu zatrudnienia i w związku z tym są bardziej narażone na długotrwałe bezrobocie lub bierność zawodową. Osoby z niepełnosprawnościami, gdy są zatrudnione, często pracują w ramach zatrudnienia chronionego, a nie na otwartym rynku pracy⁴, lub ich miejsca pracy wymagają niższych kwalifikacji, są gorzej opłacane (o czym świadczy średnia roczna luka płacowa w wysokości 16 %), mniej stabilne i oferują mniejszy dostęp do szkoleń, przez co osoby te są bardziej narażone na ubóstwo pracujących. Ponadto kryzys związany z COVID-19 w nieproporcjonalny sposób dotknął osoby z niepełnosprawnościami, w wielu przypadkach utrudniając ich uczestnictwo w rynku pracy, na przykład ze względu na niewystarczającą dostępność rozwiązań w zakresie telepracy.
10. Wspieranie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na wysokiej jakości miejscach pracy ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia dobrze funkcjonującego i włączającego rynku pracy. W obecnym kontekście niżu demograficznego oraz niedoboru siły roboczej i pracowników z odpowiednimi umiejętnościami wykorzystanie potencjału osób z niepełnosprawnościami jest również jednym ze sposobów na osiągnięcie wyższego ogólnego wskaźnika zatrudnienia zgodnie z celem dotyczącym zatrudnienia określonym w planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych. Ma to również znaczenie w kontekście transformacji ekologicznej i cyfrowej, które oferują osobom z niepełnosprawnościami nowe możliwości zatrudnienia.

² Źródło danych: Eurostat. Komisja Europejska (2021): [European Comparative data on Europe 2020 \[Europejskie dane porównawcze na temat Europy 2020\]](#).

³ Źródło danych: Wskaźnik równouprawnienia płci 2021, [Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn \(europa.eu\)](#).

⁴ Komisja Europejska i Grupa Wysokiego Szczebla ds. Niepełnosprawności (2016): Ósme sprawozdanie Grupy Wysokiego Szczebla ds. Niepełnosprawności na temat wdrażania Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych.

11. Dla osób z niepełnosprawnościami uczestnictwo w rynku pracy i dostęp do miejsc pracy wysokiej jakości są szczególnie ważne jako narzędzia włączenia społecznego i niezależności finansowej. Jednak osoby z niepełnosprawnościami, zwłaszcza kobiety, nadal napotykały na różne przeszkody w dostępie do otwartego rynku pracy i w utrzymaniu formalnego zatrudnienia. Przeszkody te są związane zarówno z popytem (np. dyskryminacja, stygmatyzacja, błędne przekonania co do kosztów dostosowania miejsca pracy i zapewnienia racjonalnych usprawnień, błędne postrzeganie wydajności, brak informacji lub świadomości na temat dostępnego wsparcia), jak i podażą (np. poziom wykształcenia i umiejętności, potrzeba zindywidualizowanego wsparcia, w tym w poszukiwaniu pracy, i obawa przed stygmatyzacją), a także z czynnikami kontekstowymi i instytucjonalnymi (ableizm, bariery w dostępie na równych zasadach z innymi osobami, w tym do podstawowych usług, takich jak transport, a także do środowiska zbudowanego i środowiska cyfrowego, a także brak możliwości utrzymania przez pracowników z niepełnosprawnościami dostępu do zasiłku z tytułu niepełnosprawności w przypadku podjęcia zatrudnienia).
12. Osoby z niepełnosprawnościami stanowią bardzo zróżnicowaną i niejednorodną grupę. Bywa, że spotykają się z wieloma formami dyskryminacji, i niektóre z tych osób mają złożone potrzeby, przez co wymagają zindywidualizowanego podejścia i wsparcia dostosowanego do sytuacji konkretnej osoby. W celu dopasowania osób do odpowiednich miejsc pracy konieczne jest, by ocenić: potrzeby każdej osoby – w tym ze względu na ich niepełnosprawności, wsparcie, którego potrzebują w miejscu pracy, perspektywy rozwoju zawodowego, a także potrzeby w zakresie wsparcia społecznego. W tym kontekście należy również zwrócić uwagę na osoby znajdujące się w trudnej sytuacji, uwzględniając przy tym perspektywę równości płci i wymiar intersekcjonalny. Edukacja włączająca i odpowiednie usługi społeczne, skuteczne usługi w zakresie zatrudnienia, w tym działania pozytywne, racjonalne usprawnienia w miejscu pracy, rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie chronione, to ważne czynniki, które odgrywają rolę w zapewnianiu osobom z niepełnosprawnościami możliwości dostępu do otwartego rynku pracy i uczestnictwa w nim.

13. Usługi społeczne powinny być wykorzystywane jako narzędzie aktywnego włączenia, ponieważ odpowiedni dostęp do wysokiej jakości włączających i dostępnych usług społecznych jest jednym z podstawowych warunków wstępnych umożliwiających osobom z niepełnosprawnościami aktywne uczestnictwo w rynku pracy. Osobom z niepełnosprawnościami należy zaoferować zindywidualizowane usługi w zakresie włączenia społecznego, takie jak doradztwo, mentoring, praca środowiskowa oraz wsparcie, by pomóc tym osobom przezwyciężyć ich niekorzystną sytuację społeczną, zwiększyć swoje szanse na zatrudnienie i znaleźć zatrudnienie. Ponadto w razie potrzeby powinny być dostępne zindywidualizowane środki i usługi wsparcia, takie jak pomoc osobista, transport i usługi tłumaczenia ustnego w celu zapewnienia równego dostępu do zatrudnienia. Służby zatrudnienia powinny zapewniać wsparcie, takie jak poradnictwo i doradztwo, pośrednictwo pracy, diagnostyka ergonomiczna, przekwalifikowanie i poradnictwo zawodowe, a także współpraca z pracodawcami i szkołami, w szczególności lokalnymi pracodawcami i szkołami zapewniającymi edukację osób z niepełnosprawnościami. Konieczne jest systematyczne wspieranie rozwoju służb socjalnych i integracyjnych, tak aby dysponowały one odpowiednimi zdolnościami i środkami finansowymi.
14. Aby poprawić wyniki na rynku pracy w odniesieniu do osób z niepełnosprawnościami, konieczne jest promowanie synergii i współpracy między wszystkimi odpowiednimi służbami, usługodawcami i podmiotami, w tym służbami w dziedzinie opieki zdrowotnej i rehabilitacji, służbami socjalnymi, służbami zatrudnienia, pracodawcami, partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi, organizacjami zrzeszającymi osoby z niepełnosprawnościami, organizacjami pacjentów, szkołami i gminami. Szczególnie ważny jest również udział interesariuszy szczebla regionalnego i lokalnego.
15. Gospodarka społeczna uzupełnia działania państw członkowskich w zakresie świadczenia wysokiej jakości usług społecznych, a tym samym odgrywa kluczową rolę w ułatwianiu uczestnictwa osób z niepełnosprawnościami w życiu społecznym i w rynku pracy. W szczególności przedsiębiorstwa społeczne mogą promować aktywność obywatelską i są doskonałym przykładem „gospodarki służącej ludziom”. Oferują one możliwości podnoszenia kwalifikacji, a tym samym wspierają osoby z niepełnosprawnościami w przygotowaniu się do wejścia na otwarty rynek pracy i w uczestnictwie w nim. W celu sprzyjania uczestnictwu osób z niepełnosprawnościami w rynku pracy ważne jest wspieranie przedsiębiorstw społecznych i pełne wykorzystanie ich potencjału służenia jako pomost między wysokiej jakości zatrudnieniem chronionym a otwartym rynkiem pracy.

16. Dostęp osób z niepełnosprawnościami do otwartego rynku pracy należy promować za pomocą różnych narzędzi, takich jak dofinansowanie dla pracodawców, ulgi podatkowe, zachęty do zatrudniania i system kwotowy. Wiele państw członkowskich ustanowiło system kwotowy, w myśl którego pracodawcy są zobowiązani do zatrudnienia określonego minimalnego odsetka osób z niepełnosprawnościami, a w przeciwnym przypadku ponoszą koszty pieniężne, np. w formie kary. Wyzwaniem związanym z zapewnieniem skuteczności systemu kwotowego jest znalezienie równowagi między motywowaniem pracodawców do ewentualnego ponoszenia dodatkowych kosztów zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami a kosztami finansowymi, które wiążą się z nieosiągnięciem limitu kwotowego. Zatrudnienie powinno być również promowane przez zwalczanie stereotypów i błędnych przekonań, np. co do kosztów administracyjnych, nieobecności i ograniczonej wydajności, a także poprzez dostarczanie pracodawcom informacji na temat dostępnego wsparcia, promowanie wymiany dobrych praktyk, przyznawanie nagród za różnorodność itp. Przejście z bierności zawodowej do zatrudnienia powinno być wspierane przez włączające systemy zabezpieczenia społecznego i nie powinno prowadzić do zmniejszenia świadczeń z tytułu niepełnosprawności rekompensujących dodatkowe koszty życia związane z niepełnosprawnością.
17. Praktyki takie jak dostosowanie miejsc pracy i organizacji czasu pracy, np. poprzez pracę w niepełnym wymiarze godzin, są bardzo skuteczne we włączaniu osób z niepełnosprawnościami w otwarty rynek pracy. Podczas pandemii COVID-19 odnotowano coraz częstsze korzystanie z elastycznych form pracy, w szczególności z telepracy. Praktyki te, a także ogólnie stosowanie dostępnych i włączających rozwiązań i narzędzi informatycznych, należy promować jako sposób na uwolnienie potencjału osób z niepełnosprawnościami i przyczynienie się do tworzenia warunków pracy, które w większym stopniu sprzyjają równemu uczestnictwu osób z niepełnosprawnościami. W razie potrzeby należy wspierać pracodawców, zwłaszcza małe i średnie przedsiębiorstwa, w ich wysiłkach na rzecz poprawy swoich praktyk i organizacji pracy. Kluczowe znaczenie ma to, by pracodawcy otrzymywali wsparcie, w tym wsparcie finansowe, na zapewnienie racjonalnych usprawnień w miejscu pracy i w domu – w przypadku telepracy – oraz na zakup niezbędnego sprzętu, takiego jak dostępne i sprzyjające włączeniu narzędzia komunikacyjne, rozwiązania technologiczne i oprogramowanie. Należy również zapewnić odpowiednie warunki w zakresie BHP.

18. Ważne jest, aby osoby z niepełnosprawnościami miały dostęp do kompleksowych usług rehabilitacyjnych, które wesprą ich uczestnictwo w rynku pracy, pomogą zapobiegać problemom psychologicznym i wykluczeniu społecznemu, wesprą kształcenie i szkolenie zawodowe oraz będą sprzyjać rozwojowi umiejętności, w tym umiejętności informatycznych. W celu zapewnienia skutecznego i odpowiednio szybkiego świadczenia tych usług konieczne jest promowanie powiązań i synergii między usługami w zakresie zatrudnienia, opieki zdrowotnej, opieki społecznej i rehabilitacji zawodowej, w tym poprzez wprowadzenie zarządzania indywidualnymi przypadkami. Wyniki kompleksowej rehabilitacji prowadzące do poprawy zdolności do pracy w celu uzyskania wysokiej jakości zatrudnienia mogłyby być brane pod uwagę przed podjęciem decyzji o przyznaniu świadczeń z tytułu niepełnosprawności / niezdolności do pracy.
19. Rozporządzenie w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) ma na celu promowanie włączenia osób z niepełnosprawnościami w społeczeństwo, na równych zasadach z innymi osobami, oraz wspiera wysiłki państw członkowskich na rzecz wdrożenia Konwencji o prawach osób z niepełnosprawnościami. Ponadto EFS+ służy promowaniu zatrudnienia poprzez aktywne interwencje umożliwiające włączenie w rynek pracy, w szczególności osób młodych, osób długotrwale bezrobotnych, grup defaworyzowanych i osób biernych zawodowo, a także poprzez sprzyjanie samozatrudnieniu i gospodarce społecznej. EFS+ powinien również przyczyniać się do zapewnienia dostępności dla osób z niepełnosprawnościami z myślą o poprawie ich włączenia w zatrudnieniu, kształceniu i szkoleniu, a tym samym o zwiększeniu ich włączenia we wszystkie sfery życia.

20. Konferencja na temat integracji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy, zorganizowana przez prezydencję czeską w Pradze w dniach 20 i 21 września 2022 r., podczas której Komisja zainicjowała europejski pakiet dotyczący zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, potwierdziła znaczenie wskazanych w nim sześciu głównych obszarów. Uczestnicy położyli nacisk na to, jak ważne jest zwiększenie liczby osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Podkreślili również m.in. potrzebę zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami możliwości szkolenia zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności informatycznych, w tym w zakresie korzystania z technologii cyfrowych. Z dyskusji przeprowadzonych podczas tej konferencji jasno wynika, że należy dostrzec różnorodność potrzeb osób z niepełnosprawnościami i odpowiednio uwzględnić ich motywację. Środki określone w pakiecie są skierowane przede wszystkim do pracodawców. Na konferencji potwierdzono zatem znaczenie wspierania pracodawców działających na otwartym rynku w ich wysiłkach na rzecz zatrudniania osób z niepełnosprawnościami i utrzymywania ich w zatrudnieniu. Jednocześnie należy uznać i promować rolę odgrywaną przez pracodawców z rynku pracy chronionej i przedsiębiorstwa społeczne we wspieraniu stopniowego włączania i przechodzenia na otwarty rynek pracy.
21. Niniejsze konkluzje opierają się na wcześniejszych pracach i zobowiązaniach politycznych Parlamentu Europejskiego, Rady, Komisji i właściwych interesariuszy działających w tym obszarze, w tym na dokumentach wymienionych w załączniku.

**RADA UNII EUROPEJSKIEJ ZWRACA SIĘ DO PAŃSTW CZŁONKOWSKICH, BY
ZGODNIE Z KOMPETENCJAMI KRAJOWYMI I Z UWZGLĘDNIENIEM
UWARUNKOWAŃ KRAJOWYCH:**

22. Wdrożyły odpowiednie wytyczne i działania zawarte w pakiecie dotyczącym zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami zaproponowanym przez Komisję we współpracy z platformą ds. niepełnosprawności i partnerami społecznymi oraz wspierały, w stosownych przypadkach, realizację planu działania na rzecz gospodarki społecznej przedstawionego w dniu 9 grudnia 2021 r.
23. Opracowały metody zarządzania przypadkiem w celu wspierania osób z niepełnosprawnościami w przechodzeniu na otwarty rynek pracy, obejmujące ścisłą współpracę między służbami zatrudnienia, organizacjami zrzeszającymi osoby z niepełnosprawnościami, służbą zdrowia, instytucjami zabezpieczenia społecznego, służbami socjalnymi i służbami rehabilitacji zawodowej.
24. Wspierały środki mające na celu zapobieganie zagrożeniom dla osób z niepełnosprawnościami w miejscu pracy, zwłaszcza w dziedzinie BHP, oraz wszelkim formom dyskryminacji lub nadużyć.
25. Wykorzystywały potencjał przedsiębiorstw społecznych, które dysponują wiedzą fachową w zakresie integracji i łączenia podejść społecznych i przedsiębiorczych, w celu wspierania włączenia osób z niepełnosprawnościami w rynek pracy.
26. Stworzyły i wzmacniały regionalne sieci współpracy z udziałem wszystkich interesariuszy i podmiotów odgrywających rolę w promowaniu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.
27. Opracowały efektywne i skuteczne systemy i zachęty w celu skłonienia pracodawców na otwartym rynku pracy do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, a tym samym zmniejszenia luki płacowej między osobami z niepełnosprawnościami a osobami bez niepełnosprawności, przy jednoczesnym poszanowaniu autonomii partnerów społecznych.

28. Promowały i wspierały zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami w sektorze publicznym, w tym poprzez zapewnienie dostępnych i włączających miejsc pracy.
29. Wspierały kształcenie i szkolenie zawodowe osób z niepełnosprawnościami, biorąc pod uwagę postęp technologiczny podczas rozwijania ich umiejętności informatycznych.
30. Wspierały rozwijanie umiejętności dotyczących kwestii dostępności przez specjalistów w dziedzinie technologii cyfrowych z myślą o zapewnieniu dostępności produktów i usług cyfrowych dla osób z niepełnosprawnościami, i tym samym o tworzeniu miejsc pracy bardziej sprzyjających włączeniu.
31. Rozważyły regularną (ponowną) ocenę wyników kompleksowej rehabilitacji osób z niepełnosprawnościami pod względem ich zdolności do pracy przed ewentualnym przyznaniem świadczeń z tytułu niepełnosprawności / niezdolności do pracy, także osobom pracującym.
32. Ułatwiały osobom z niepełnosprawnościami przechodzenie od rehabilitacji społecznej i zawodowej do rynku pracy, w tym poprzez ustanowienie systemu, który odpowiada na indywidualne potrzeby w zakresie uczestnictwa w rynku pracy i rehabilitacji zawodowej.
33. Promowały wykorzystanie wszystkich dostępnych narzędzi – w szczególności poradnictwa zawodowego, oceny zdolności do pracy i szkoleń w zakresie racjonalnych usprawnień – w celu identyfikowania konkretnych potrzeb osób z niepełnosprawnościami z myślą o ułatwieniu im zatrudnienia na otwartym rynku pracy.
34. Dążyły do zapewnienia, by polityki ochrony socjalnej skutecznie przyczyniały się do ułatwiania zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, w tym w stosownych przypadkach poprzez rekompensowanie dodatkowych kosztów związanych z niepełnosprawnością, nawet w przypadku osób zatrudnionych, przy jednoczesnym zapewnieniu godnego poziomu życia i wszelkiego niezbędnego wsparcia osobom, które są i pozostaną poza rynkiem pracy.

35. Wykorzystywały dostępne unijne instrumenty finansowania, w szczególności EFS+, by wspierać włączanie osób z niepełnosprawnościami w rynek pracy, np. poprzez sprawienie, by usługi w zakresie zatrudnienia i poradnictwa zawodowego charakteryzowały się większą dostępnością i bardziej sprzyjały włączeniu, oraz poprzez promowanie zintegrowanych ścieżek włączania osób z niepełnosprawnościami w rynek pracy.
36. Rozważyły polityki we wszystkich obszarach objętych strategią na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030 w celu wsparcia realizacji zawartych w niej apeli skierowanych do państw członkowskich. Są to apele o:
- ustanowienie do 2024 r. celów w zakresie zwiększenia wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami i zmniejszenia rozbieżności pomiędzy wskaźnikami zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami i osób bez niepełnosprawności, aby pomóc w osiągnięciu głównego unijnego celu dotyczącego zatrudnienia na 2030 r. przedstawionego w planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych;
 - wzmocnienie zdolności służb zatrudnienia na rzecz osób z niepełnosprawnościami i zintensyfikowanie w tym celu współpracy z partnerami społecznymi i organizacjami zrzeszającymi osoby z niepełnosprawnościami;
 - ułatwienie samozatrudnienia i przedsiębiorczości, w tym osób z niepełnosprawnościami intelektualną i psychospołeczną, poprzez zapewnienie wsparcia w kwestiach prawnych i dotyczących prowadzenia przedsiębiorstwa, w tym z wykorzystaniem funduszy UE;
 - wyznaczenie celów w odniesieniu do udziału dorosłych z niepełnosprawnościami w uczeniu się z myślą o zwiększeniu tego udziału oraz zapewnienie, by krajowe strategie w zakresie umiejętności obejmowały szczególne potrzeby osób z niepełnosprawnościami, tak by pomóc w osiągnięciu celu określonego w programie na rzecz umiejętności i w planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych.
37. Pomogły we wdrażaniu i rozpowszechnianiu, w stosownych przypadkach, rezultatów pakietu dotyczącego zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na szczeblu krajowym i wśród wszystkich odpowiednich podmiotów, aby zmaksymalizować efekty tej inicjatywy.

ZWRACA SIĘ DO KOMISJI, BY:

38. Nadal monitorowała sytuację osób z niepełnosprawnościami w obszarach zatrudnienia, kształcenia i szkolenia, ubóstwa i wykluczenia społecznego, również w kontekście europejskiego semestru. Szczególną uwagę należy zwrócić na kobiety z niepełnosprawnościami oraz, w miarę możliwości, na osoby doświadczające dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie.
39. Wspierała i monitorowała wdrażanie inicjatyw określonych w pakiecie dotyczącym zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.
40. Wspierała i monitorowała wdrażanie odpowiednich środków określonych w planie działania na rzecz gospodarki społecznej, które wchodzą w zakres jej kompetencji.
41. Wspierała i ułatwiała wzajemne uczenie się oraz wymianę dobrych praktyk w dziedzinie włączania osób z niepełnosprawnościami w rynek pracy.
42. Poprzez istniejące programy wspierała kształcenie i szkolenie osób z niepełnosprawnościami, w szczególności w dziedzinie cyfryzacji.
43. Pomagała w rozpowszechnianiu praktycznych narzędzi i wytycznych zawartych w pakiecie dotyczącym zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.

44. Nadal wspierała prace platformy ds. niepełnosprawności w celu ułatwienia realizacji strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami oraz sprzyjania kontaktom między wszystkimi interesariuszami na szczeblu europejskim.

**ZWRACAJĄ SIĘ DO KOMITETU DS. ZATRUDNIENIA I KOMITETU OCHRONY
SOCJALNEJ, BY:**

45. Przy monitorowaniu zatrudnienia i rozwoju społecznego w UE, we współpracy z Komisją, nadal brały pod uwagę dziedzinę włączania osób z niepełnosprawnościami.

Dokumenty źródłowe

1. Dokumenty międzyinstytucjonalne UE

Europejski filar praw socjalnych

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

Szczyt na temat włączenia w Europie 2020: [deklaracja przedstawicieli państw członkowskich UE na temat interesów osób z niepełnosprawnościami](#)

Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

Budowanie gospodarki służącej ludziom: plan działania na rzecz gospodarki społecznej (14890/21 + ADD 1)

2. Prawodawstwo UE

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16–22)

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/882 z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie wymogów dostępności produktów i usług (Dz.U. L 151 z 7.6.2019, s. 70–115)

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/241 ustanawiające Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (Dz.U. L 57 z 18.2.2021, s. 17–75)

3. Rada Unii Europejskiej

Decyzja Rady z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie zawarcia przez Wspólnotę Europejską Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych

Konkluzje Rady w sprawie strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030 (9749/1/21 REV 1)

Konkluzje Rady w sprawie wzmocnienia stosowania Karty praw podstawowych w Unii Europejskiej (6795/21)

[Konkluzje Rady w sprawie poprawy zatrudnienia osób w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy](#) (14646/19)

[Konkluzje w sprawie dostępu osób z niepełnosprawnościami do sportu](#) (Dz.U. C 192 z 7.6.2019, s. 18–22)

Konkluzje Rady pt. „Gospodarka dobrobytu” (13432/19)

Konkluzje Rady pt. „Wsparcie realizacji europejskiej strategii w sprawie niepełnosprawności 2010-2020” (11843/11)

4. Komisja Europejska

Komunikat Komisji (COM(2010) 636 final): [Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności 2010–2020](#)

Komisja (SWD(2020) 291 final): [Ocena europejskiej strategii w sprawie niepełnosprawności 2010–2020](#)

Komunikat Komisji (COM(2021) 101 final): [Unia równości: Strategia na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030](#)

Komunikat Komisji: Budowanie gospodarki służącej ludziom: plan działania na rzecz gospodarki społecznej (2021)

Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

5. Parlament Europejski

Rezolucja PE w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy w świetle Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych

6. Organizacja Narodów Zjednoczonych

Rezolucja przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w dniu 24 stycznia 2007 r., A/RES/61/106, dotycząca Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, dostępna pod adresem: <https://www.refworld.org/docid/45f973632.html>

