

Bruksela, 25 listopada 2024 r.
(OR. en)

15842/24

SOC 844
ANTIDISCRIM 160
EMPL 579
FREMP 431

NOTA

Od:	Komitet Stałych Przedstawicieli (część I)
Do:	Rada
Nr poprz. dok.:	15547/24
Dotyczy:	Projekt konkluzji Rady w sprawie wspierania włączenia społecznego osób z niepełnosprawnościami poprzez zatrudnienie, racjonalne usprawnienie i rehabilitację – <i>Zatwierdzenie</i>

1. Prezydencja przygotowała projekt konkluzji Rady w sprawie wspierania włączenia społecznego osób z niepełnosprawnościami poprzez zatrudnienie, racjonalne usprawnienie i rehabilitację.
2. Konkluzje zostały przeanalizowane przez Grupę Roboczą do Spraw Społecznych 6 września oraz 1 października 2024 r.
3. 22 listopada 2024 r. Komitet Stałych Przedstawicieli potwierdził porozumienie co do projektu konkluzji w wersji przedstawionej w załączniku do dokumentu 15547/24.
4. Tekst przedstawiony w załączniku jest identyczny z tekstem zatwierdzonym przez Komitet Stałych Przedstawicieli (dok. 15547/24), a jedyną różnicą jest brak oznaczeń formatowania¹.

¹ Uporządkowano numerację punktów.

5. Rada jest proszona o zatwierdzenie tekstu projektu konkluzji w wersji przedstawionej w załączniku.

**Projekt konkluzji Rady
w sprawie wspierania włączenia społecznego osób z niepełnosprawnościami poprzez
zatrudnienie, racjonalne usprawnienie i rehabilitację**

UZNAJĄC, ŻE:

1. Godność ludzka, równość i poszanowanie praw człowieka to podstawowe wartości Unii Europejskiej, zgodnie z Traktatem o Unii Europejskiej i Kartą praw podstawowych Unii Europejskiej. Unia jest zaangażowana w zwalczanie wykluczenia społecznego i dyskryminacji, a także we wspieranie włączenia społecznego osób z niepełnosprawnościami.
2. Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych (UNCRPD) została zawarta przez Unię i ratyfikowana przez wszystkie państwa członkowskie. Strony konwencji zobowiązały się do podjęcia wszelkich skutecznych i niezbędnych kroków w celu propagowania, ochrony i zapewnienia pełnego i równego korzystania z praw człowieka i podstawowych wolności przez osoby z niepełnosprawnościami, w tym do propagowania równości i wprowadzenia zakazu dyskryminacji. Obejmuje to zapewnienie zarówno dostępności, jak i racjonalnego usprawnienia we wszystkich dziedzinach życia, w tym na przykład w dziedzinie kształcenia i szkolenia, zatrudnienia, usług społecznych i usług wsparcia oraz opieki zdrowotnej. Strony zobowiązały się również do ustanowienia kompleksowych usług i programów w zakresie habilitacji i rehabilitacji, w szczególności w dziedzinie zdrowia, zatrudnienia, edukacji i usług społecznych, a także usług i programów propagujących równe prawa do niezależnego życia i życia w społeczności. Strony zobowiązały się także do ścisłego konsultowania się z osobami z niepełnosprawnościami i aktywnego angażowania ich w opracowywanie i wdrażanie związanych z nimi przepisów i polityk, za pośrednictwem ich organizacji przedstawicielskich.

3. Europejski filar praw socjalnych może służyć jako drogowskaz w tworzeniu Europy, która jest sprawiedliwa, inkluzywna i pełna możliwości. Wszystkie zasady filaru mają znaczenie dla osób z niepełnosprawnościami, w szczególności zasada 17. filaru, w której podkreślono znaczenie włączenia społecznego takich osób.
4. W strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030 („strategia UE w sprawie niepełnosprawności”) określono obszary pracy, które mają szczególne znaczenie dla korzystania przez osoby z niepełnosprawnościami z przysługujących im praw na równi z innymi osobami, a także dla zwalczania nierówności. Strategia UE w sprawie niepełnosprawności ma na celu poprawę jakości życia osób z niepełnosprawnościami poprzez skoordynowane działania na szczeblu unijnym i krajowym. Podkreślono w niej znaczenie zapewnienia godziwej jakości życia i niezależnego życia, w przypadku których kluczowe są wysokiej jakości usługi społeczne, zdrowotne i w zakresie zatrudnienia, pozbawione barier mieszkania sprzyjające włączeniu społecznemu, uczenie się przez całe życie i odpowiednia ochrona socjalna, a także znaczenie dostępności – jako czynników sprzyjających prawom, autonomii i równości. W strategii stwierdzono, że państwa członkowskie oraz wszystkie instytucje i agencje Unii powinny uwzględniać potrzeby osób z niepełnosprawnościami przy opracowywaniu, wdrażaniu i monitorowaniu polityk, prawodawstwa i programów finansowania poprzez ukierunkowane działania i uwzględnianie tej problematyki. Promuje się w niej również perspektywę przekrojową.
5. W strategii UE w sprawie niepełnosprawności uznano, że ułatwianie dostępu do trwałych miejsc pracy wysokiej jakości ma kluczowe znaczenie dla włączenia społecznego osób z niepełnosprawnościami i wezwano państwa członkowskie do wyznaczenia do 2024 r. celów w zakresie zwiększenia wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami i zmniejszenia rozbieżności we wskaźnikach zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami i osób bez niepełnosprawności. Sprostanie tym wyzwaniom przyczyniłoby się do postępów w realizacji głównego i krajowych celów w zakresie wskaźnika zatrudnienia wyznaczonych na 2030 r.

6. Jako jedną z siedmiu inicjatyw przewodnich strategii UE w sprawie niepełnosprawności Komisja przedstawiła pakiet dotyczący zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami – zestaw wytycznych i praktyk, w tym praktycznych kroków i przykładów działań w zakresie rekrutacji i zatrudniania osób z niepełnosprawnościami i utrzymywania przez nie zatrudnienia. „Racjonalne usprawnienia w pracy – wytyczne i dobre praktyki” („wytyczne w sprawie racjonalnych usprawnień”) zawierają informacje, praktyczne przykłady i odniesienia, aby pomóc pracodawcom w spełnieniu wymogu racjonalnych usprawnień; ponadto określają role i obowiązki różnych podmiotów, a także poszczególne etapy, na których należy zapewnić takie usprawnienia.
7. Obowiązek zapewnienia racjonalnych usprawnień osobom z niepełnosprawnościami określono w dyrektywie 2000/78/WE, która ustanawia ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.
8. W zaleceniu Rady w sprawie opracowania warunków ramowych gospodarki społecznej uznano, że przedsiębiorstwa społeczne mogą tworzyć i utrzymywać wysokiej jakości miejsca pracy, przyczyniając się w ten sposób do włączenia społecznego i włączenia na rynku pracy grup w niekorzystnej sytuacji i niedostatecznie reprezentowanych, w tym osób z niepełnosprawnościami, oraz do zagwarantowania wszystkim równych szans.

9. W konkluzjach Rady w sprawie strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030 oraz w konkluzjach Rady w sprawie włączania osób z niepełnosprawnościami w rynek pracy, przyjętych odpowiednio w 2021 i 2022 r., Rada podkreśliła również, że osoby z niepełnosprawnościami nadal napotykają wiele przeszkód w dostępie do rynku pracy, z których część wynika z błędnych przekonań dotyczących kosztów dostosowania miejsca pracy i zapewnienia racjonalnych usprawnień. Wskazała również na znaczenie dostępu do kompleksowych usług rehabilitacyjnych, by wspierać uczestnictwo w rynku pracy. W związku z tym Rada podkreśliła kluczowe znaczenie zapewnienia racjonalnych usprawnień i wspierania pracodawców w ich zapewnianiu oraz wezwała państwa członkowskie do promowania zatrudniania osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy przy wykorzystaniu wszystkich dostępnych narzędzi, w tym poprzez ułatwianie przechodzenia z bezrobocia lub bierności zawodowej na otwarty rynek pracy dzięki kompleksowej rehabilitacji i równemu korzystaniu z praw pracowniczych, w tym w przypadku osób, których zatrudnienie jest chronione. W tym celu w konkluzjach podkreślono również potrzebę uznania i promowania roli pracodawców oferujących zatrudnienie chronione, a także przedsiębiorstw społecznych we wspieraniu stopniowego włączania i przechodzenia na otwarty rynek pracy.
10. Parlament Europejski zwrócił również uwagę na wiele wyzwań związanych z zapewnieniem osobom z niepełnosprawnościami pełnego i równego korzystania z praw, w tym w dziedzinie zatrudnienia oraz włączenia społecznego i gospodarczego. Parlament podkreślił, że racjonalne usprawnienia są prawem osób z niepełnosprawnościami, i uznał, że należy propagować działania informacyjne na ten temat.

11. W swojej opinii Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) dostrzega poważne wyzwania stojące przed osobami z niepełnosprawnościami, zwłaszcza kobietami, przede wszystkim w odniesieniu do zatrudnienia i włączenia społecznego. Stwierdza w niej również, że chociaż w państwach członkowskich powszechnie stosowane są alternatywne formy zatrudnienia, wskaźniki przechodzenia z takich form zatrudnienia na otwarty rynek pracy są zazwyczaj bardzo niskie. W związku z tym EKES zachęca do przechodzenia na otwarty rynek pracy poprzez wzmacnianie pozycji, szkolenia i edukację, przedsiębiorczość i wsparcie w miejscu pracy. Zachęca również do ustanowienia wspólnego funduszu na rzecz racjonalnych usprawnień finansowanych przez pracodawców i zaleca, by przestrzeganie odpowiednich konwencji międzynarodowych określić jako warunek korzystania z zachęt w dziedzinie pomocy państwa. W opinii stwierdza także, że technologia i sztuczna inteligencja są przydatne do zwiększania zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. W opinii podkreślono, że wdrożenie wytycznych w sprawie racjonalnych usprawnień ma zasadnicze znaczenie dla tworzenia miejsc pracy sprzyjających włączeniu społecznemu i informowania o odpowiednich dotacjach.
12. Zgodnie z europejskim badaniem warunków życia ludności z 2023 r. (EU-SILC) duży odsetek osób w wieku co najmniej 16 lat i osób w wieku produkcyjnym (20–64 lat) zadeklarował, że mają łagodną lub poważną niepełnosprawność (odpowiednio 26,8 %² i 19,4 %³)⁴.

² 24,3 % w przypadku mężczyzn i 29,2 % w przypadku kobiet.

³ 18,1 % w przypadku mężczyzn i 20,8 % w przypadku kobiet.

⁴ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_20/default/table?lang=en; mierzone na podstawie oświadczenia własnego o pewnym lub poważnym ograniczeniu aktywności; badanie dotyczy jedynie osób mieszkających w prywatnych gospodarstwach domowych i nie gromadzi informacji na temat instytucji.

13. W 2023 r. 51,7 %⁵ osób w UE w wieku co najmniej 65 lat oświadczyło⁶, że mają jakąś niepełnosprawność⁷. W sprawozdaniu na temat starzenia się społeczeństwa z 2024 r. stwierdzono, że oczekuje się, że odsetek ludności w wieku 65 lat i starszych wzrośnie z około 20 % w 2019 r. do 30 % do 2070 r., natomiast odsetek osób w wieku 80 lat i starszych wzrośnie do 13 %, co stanowi ponad dwukrotność obecnej liczby. Ta zmiana demograficzna może prowadzić do wzrostu częstości występowania niepełnosprawności, a tym samym do zwiększenia zapotrzebowania na pomoc, a także usługi społeczne i usługi wsparcia.
14. Ponadto z najnowszych dostępnych danych wynika, że w 2021 r. zatrudnionych było jedynie około 50,9 % osób z niepełnosprawnościami w wieku 20–64 lat, w porównaniu z 74,8 % osób w tym samym wieku bez niepełnosprawności⁸. Według tablicy wskaźników społecznych w 2023 r. luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami w Unii wyniosła 21,5 p.p.⁹, co oznacza minimalną poprawę w ostatnim dziesięcioleciu, w porównaniu z 22,7 p.p.¹⁰ w 2014 r. Różnica ta jest większa w przypadku osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności niż w przypadku osób o umiarkowanej niepełnosprawności (36,5 p.p. w porównaniu z 13,3 p.p. w 2023 r.). Podobnie według badania EU-SILC w 2023 r. osoby z niepełnosprawnościami w wieku co najmniej 16 lat były bardziej narażone na ubóstwo lub wykluczenie społeczne (28,8 %¹¹) niż osoby bez niepełnosprawności (18,0 %¹²)¹³. Ponadto badania pokazują, że zarobki zarówno kobiet, jak i mężczyzn z niepełnosprawnościami są niższe niż zarobki osób bez niepełnosprawności¹⁴.

⁵ 48,5 % w przypadku mężczyzn i 54,2 % w przypadku kobiet.

⁶ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_20/default/table?lang=en

⁷ W kwestionariuszu EU-SILC wykorzystano terminologię wskaźnika „Samoobserwowane długo utrzymujące się ograniczenia w zwykłych czynnościach spowodowane problemem zdrowotnym”.

⁸ W badaniu EU-SILC wykorzystano terminologię wskaźnika ograniczeń w codziennej aktywności (GALI).

⁹ 23,2 p.p. w przypadku mężczyzn i 19,1 p.p. w przypadku kobiet.

¹⁰ 24,8 p.p. w przypadku mężczyzn i 20,0 p.p. w przypadku kobiet.

¹¹ 27,5 % w przypadku mężczyzn i 29,7 % w przypadku kobiet.

¹² 17 % w przypadku mężczyzn i 19 % w przypadku kobiet.

¹³ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_dpe010/default/table?lang=en

¹⁴ Wskaźnik równouprawnienia płci 2023 r. – Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn: [European Union | Disability | Money | Intersecting inequalities | 2023 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](#)

15. Mniej kobiet z niepełnosprawnościami niż mężczyzn z niepełnosprawnościami stanowi część siły roboczej, tj. albo osób zatrudnionych, albo poszukujących zatrudnienia¹⁵. Ponadto większy odsetek kobiet z niepełnosprawnościami pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy¹⁶.
16. W ostatnich latach nie odnotowano znaczącego wzrostu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy. W analizie Eurofound opublikowanej w 2023 r. zwrócono uwagę na luki na rynku pracy i wskaźniki zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami¹⁷. Stwierdzono również, że niektóre grupy społeczne są nadal niedostatecznie reprezentowane na rynku pracy, mimo że ich włączenie uwolniłoby potencjał siły roboczej w UE i zwiększyłoby spójność społeczną. Pokonanie barier w zatrudnieniu w przypadku tych grup mogłoby w znacznym stopniu przyczynić się do rozwiązania problemu niedoboru siły roboczej i umiejętności, jak podkreślono w planie działania Komisji w sprawie niedoboru pracowników i umiejętności w UE, w którym wskazano brak elastycznych miejsc pracy, sprzyjającej włączeniu społecznemu rekrutacji i szkoleń sprzyjających włączeniu społecznemu jako bariery utrudniające uczestnictwo osób z niepełnosprawnościami w rynku pracy.

PODKREŚLAJĄC, ŻE

17. Zasadnicze znaczenie ma uznanie, ochrona i propagowanie prawa osób z niepełnosprawnościami do pracy na równych zasadach z innymi osobami, zgodnie z obowiązkami określonymi w mających zastosowanie przepisach UE i instrumentach międzynarodowych.
18. Różnorodność ma pozytywny wpływ na wyniki pracy pracowników i ich wydajność. Organizacje o zróżnicowanej sile roboczej mogą zaoferować różnorodne rozwiązania w zakresie zadań i wyzwań, z którymi się borykają. Pracownicy z różnych środowisk przyczyniają się dzięki swojej wiedzy zawodowej i doświadczeniu do dostosowywania się do zmieniających się rynków i potrzeb klientów. Praktyki państw członkowskich zebrane w wytycznych w sprawie racjonalnych usprawnień pokazują również pozytywne skutki różnorodności pracowników.

¹⁵ Opinia: *Social integration of persons with disabilities – Promoting the social integration of persons with disabilities and persons with changed working capacity* [Integracja społeczna osób z niepełnosprawnościami – Promowanie integracji społecznej osób z niepełnosprawnościami i osób o zmienionej zdolności do pracy] (SOC/807)

¹⁶ EIGE, Wskaźnik równouprawnienia płci 2023 r. – <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>

¹⁷ Eurofound (2023). *Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper* [Zmieniające się rynki pracy – Jak zapobiegać niedopasowaniu umiejętności do miejsc pracy w okresie transformacji – dokument informacyjny], Eurofound, Dublin.

19. Chociaż koncepcje polityki i systemy państw członkowskich znacznie się różnią, co podkreślono w unijnej strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami, uczestnictwo w zatrudnieniu jest najlepszym sposobem zapewnienia autonomii gospodarczej i włączenia społecznego osób z niepełnosprawnościami. Pomimo tego, że wysiłki na rzecz zwiększenia zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami powinny koncentrować się na zatrudnieniu na otwartym rynku pracy, nadal istnieją alternatywne rozwiązania poza tym rynkiem (np. zakłady pracy chronionej, zatrudnienie chronione). Te alternatywne rozwiązania znacznie się różnią w poszczególnych państwach członkowskich, a wskaźnik przechodzenia z tych struktur na otwarty rynek pracy jest bardzo niski w większości państw członkowskich, pomimo wysiłków na rzecz przestrzegania UNCRPD.
20. Państwa członkowskie dysponują wieloma narzędziami wspierania uczestnictwa osób z niepełnosprawnościami w rynku pracy. Aktywne polityki rynku pracy (np. przekwalifikowanie, podnoszenie kwalifikacji, usługi rehabilitacyjne i staże) i inne środki (np. promowanie pomocy osobistej w miejscu pracy, zatrudnienie wspomagane, przyznawanie pracodawcom nagród za stwarzanie możliwości zatrudnienia sprzyjających włączeniu społecznemu, systemy kwot i kampanie uświadamiające), a także wsparcie dla samozatrudnienia, uruchamiania działalności gospodarczej i tworzenia przedsiębiorstw społecznych w ramach gospodarki społecznej mogą pozytywnie wpłynąć na udział osób z niepełnosprawnościami w rynku pracy i w społeczeństwie oraz zwiększyć ten udział, i promować równe traktowanie na rynkach pracy.
21. Dostępność środowiska zbudowanego (w tym miejsc pracy), transportu (w tym transportu do miejsc zatrudnienia) oraz informacji i komunikacji (w tym technologii i systemów) w połączeniu z technologiami wspomagającymi jest podstawowym warunkiem wstępnym równego traktowania osób z niepełnosprawnościami i ich udziału w rynku pracy. Zasadę dostępności ustanowiono na mocy UNCRPD i uznano ją w różnych obszarach prawa Unii, takich jak dyrektywa 2019/882 lub dyrektywa 2016/2102. Zapewnienie dostępności i oferowanie szkoleń w celu zwiększenia kompetencji zawodowych jest wspierane przez inicjatywę przewodnią Komisji dotyczącą dostępności w UE.
22. Walka z dyskryminacją w miejscu pracy sprzyja również uczestnictwu w rynku pracy osób z niepełnosprawnościami.

23. Wytyczne w sprawie racjonalnych usprawnień precyzują, że dostępność, która jest warunkiem wstępnym uczestnictwa i korzystania z praw, ma charakter antycypacyjny, podczas gdy racjonalne usprawnienia to coś, co następuje później, jako sposób na pokonanie pozostałych barier i w odpowiedzi na indywidualne wymagania.
24. Zapewnienie racjonalnych usprawnień we wszystkich dziedzinach życia jest wymogiem UNCRPD i ważnym sposobem zapewnienia równych szans i promowania zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Zgodnie z konwencją odmowa racjonalnego usprawnienia stanowi dyskryminację. Niemniej jednak racjonalne usprawnienia nie mogą nakładać na pracodawcę nieproporcjonalnego obciążenia. Zgodnie z prawem UE¹⁸ racjonalne usprawnienia są środkiem wspierania uczestnictwa w rynku pracy osób z niepełnosprawnościami na równi z innymi osobami. Wiąże się to z przyjęciem odpowiednich środków, w razie potrzeby w konkretnym przypadku, w celu umożliwienia osobie z niepełnosprawnościami dostępu do zatrudnienia, uczestniczenia w nim lub awansu zawodowego lub odbycia szkolenia.
25. Obowiązek zapewnienia racjonalnego usprawnienia powstaje dopiero po złożeniu wniosku o takie dostosowanie lub po ujawnieniu się potrzeby usprawnienia¹⁹. Obowiązek ten można wdrożyć na podstawie kilku przepisów, co podkreśla Komisja w wytycznych w sprawie racjonalnych usprawnień. Chociaż w ostatnich latach poczyniono pewne postępy, nadal istnieją poważne wyzwania związane z wdrażaniem przedmiotowego obowiązku w miejscu pracy, w tym w procesach składania podań o pracę lub rekrutacji, w ramach praktyk pracy lub wprowadzania zmian w środowisku pracy. W związku z tym ważne jest podnoszenie świadomości pracodawców na temat dostępnego wsparcia finansowego i dostępnych świadczeń finansowych w państwach członkowskich.

¹⁸ Art. 5 dyrektywy Rady 2000/78/WE.

¹⁹ Komitet ds. Praw Osób z Niepełnosprawnościami, Komentarz ogólny nr 6 (2018), pkt 24 lit. b).

26. Osoby z niepełnosprawnościami nadal napotykały znaczne przeszkody w dostępie do usług, takich jak kształcenie, szkolenie, doradztwo zawodowe i orientacja na rynku pracy, rehabilitacja, ochrona socjalna, a także usługi i programy umożliwiające niezależne życie i życie w społeczności, między innymi ze względu na niewystarczającą dostępność podstawowych usług i podstawowego wsparcia, a także niewystarczającą dostępność technologii wspomagających. Kompleksowa rehabilitacja jest jednym z ważnych elementów służących włączeniu w rynek pracy i włączeniu społecznemu. W procesie rehabilitacji ośrodki rehabilitacji zawodowej pomagają osobom potrzebującym dodatkowego wsparcia w pokonywaniu barier, przede wszystkim w dostępie do zatrudnienia, jego utrzymaniu lub powrocie do pracy. Pomaga to osobom powracającym do pracy, a także tym osobom z niepełnosprawnościami, które jeszcze nie weszły na rynek pracy.
27. W procesie rehabilitacji osób z niepełnosprawnościami potrzebne jest podejście ukierunkowane na człowieka i całościowe. Proces taki powinien rozpocząć się jak najwcześniej, i wychodzić od szybkiej i szczegółowej oceny szczególnych potrzeb danej osoby, dokonywanej w multidyscyplinarnym zespole z udziałem danej osoby, i powinien trwać tak długo, jak jest to konieczne.

RADA UNII EUROPEJSKIEJ WZYWA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE, BY ZGODNIE ZE SWOIMI KOMPETENCJAMI KRAJOWYMI, Z UWZGLĘDNIENIEM UWARUNKOWAŃ KRAJOWYCH I Z POSZANOWANIEM ROLI I AUTONOMII PARTNERÓW SPOŁECZNYCH:

28. Przyjęły środki, w tym ustanowiły jakościowe lub ilościowe cele krajowe, w celu zwiększenia wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, aby zmniejszyć różnicę między wskaźnikami zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami i bez niepełnosprawności oraz przyczynić się do realizacji powiązanego celu określonego w wezwaniu Komisji zawartym w strategii UE w sprawie niepełnosprawności.
29. Propagowały uwzględnianie problematyki niepełnosprawności i podejścia opartego na niedyskryminacji w odpowiednich obszarach polityki, by uwzględnić szczególne potrzeby osób z niepełnosprawnościami i wykorzystać ich potencjał zarówno w gospodarce, jak i społeczeństwie jako całości.
30. Wzmocniły, w razie potrzeby, świadczenie wysokiej jakości, inkluzywnych, dostępnych i przystępnych cenowo podstawowych usług społecznych i usług wsparcia oraz zapewniły, aby usługi te spełniały wymogi jakościowe oparte na prawach człowieka.

31. Propagowały procesy wspierające przechodzenie osób z niepełnosprawnościami między kształceniem i szkoleniem a otwartym rynkiem pracy, a także przechodzenie tych osób od zatrudnienia chronionego do uczestnictwa w otwartym rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem poradnictwa przez całe życie oraz, w miarę możliwości, zindywidualizowanego i ciągłego wsparcia, oraz zapewniały dostęp do tych procesów. W związku z tym promowały zaangażowanie kluczowych podmiotów, na przykład partnerów społecznych lub publicznych służb zatrudnienia. Zapewniły, aby procesy rekrutacji były dostępne i inkluzywne oraz aby oceny wyników były sprawiedliwe, bezstronne i oparte na zdolnościach i osiągnięciach danej osoby.
32. Wzmacniały w razie potrzeby krajowe ramy dotyczące racjonalnych usprawnień oraz, w razie potrzeby, dostosowały je do UNCRPD.
33. Promowały wdrażanie wszystkich wytycznych w ramach pakietu dotyczącego zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami; wspierały pracodawców w identyfikowaniu i ocenie barier dla racjonalnych usprawnień, a także możliwych odpowiednich środków służących ich skutecznemu usuwaniu.
34. Promowały działania edukacyjne i informacyjne, a także programy na rzecz różnorodności, w szczególności wśród małych i średnich przedsiębiorstw, oraz informowały takie przedsiębiorstwa o dostępnych funduszach i programach wsparcia.
35. Promowały zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy sprzyjającym włączeniu społecznemu poprzez promowanie równego traktowania oraz wspieranie możliwości i szans korzystania z elastycznej organizacji pracy (takiej jak elastyczny czas pracy, zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin, telepraca, praca w oparciu o projekty lub nawet dzielenie etatu), która zapewnia spersonalizowane warunki pracy i elastyczność, przy zaangażowaniu partnerów społecznych, z jednoczesnym poszanowaniem ich autonomii.

36. Zbadały możliwości rozwoju i poprawy kompleksowych usług rehabilitacyjnych dla osób z niepełnosprawnościami poprzez rozważenie następujących aspektów:
- a. usługi te wspierają uczestnictwo w życiu społecznym, a w szczególności zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami, przy jednoczesnym uwzględnianiu indywidualnych potrzeb;
 - b. współpraca między odpowiednimi obszarami polityki, takimi jak zdrowie, polityka społeczna, kształcenie, szkolenie i szkolenie zawodowe oraz zatrudnienie, w celu przejrzystego wzajemnego wzmocnienia się tych obszarów i wspierania włączenia osób z niepełnosprawnościami, z odpowiednim uwzględnieniem ich szczególnych indywidualnych potrzeb;
 - c. zapewnienie wszystkim osobom z niepełnosprawnościami dostępnych i przystępnych cenowo usług wysokiej jakości, a także – w razie potrzeby – technologii wspomagających;
 - d. określenie i promowanie nowych zdolności;
 - e. propagowanie aktywnego i skutecznego zaangażowania zainteresowanych stron, w tym osób z niepełnosprawnościami i ich organizacji przedstawicielskich, w opracowywanie i rozwijanie kompleksowych usług rehabilitacyjnych.
37. Wzmocniły rolę gospodarki społecznej, a w szczególności przedsiębiorstw społecznych, które przyczyniają się do włączenia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy, zgodnie z zaleceniem Rady w sprawie opracowania warunków ramowych gospodarki społecznej.

WZYWA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE I KOMISJĘ EUROPEJSKĄ, BY ZGODNIE Z ICH ODNOŚNYMI KOMPETENCJAMI:

38. Usprawniły, w razie potrzeby, gromadzenie danych na temat warunków życia i pracy osób z niepełnosprawnościami oraz zdezagregowanych danych zgodnie z wymogami UNCRPD, w tym informacji na temat rehabilitacji i zatrudnienia na otwartym rynku pracy, a także na temat alternatywnych rozwiązań spoza otwartego rynku pracy.

39. Kontynuowały wymianę doświadczeń i najlepszych praktyk z odpowiednimi organizacjami społeczeństwa obywatelskiego za pośrednictwem europejskiej platformy ds. niepełnosprawności w zakresie wspierania skutecznego promowania zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, wdrażania racjonalnych usprawnień, zgodności z przepisami dotyczącymi dostępności oraz kompleksowej rehabilitacji osób z niepełnosprawnościami.

ZWRACA SIĘ DO KOMISJI EUROPEJSKIEJ, BY:

40. W ramach kontynuacji współpracy i ścisłych konsultacji z państwami członkowskimi za pośrednictwem europejskiej platformy ds. niepełnosprawności przygotowała w 2024 r. sprawozdanie oceniające postępy we wdrażaniu strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami oraz, jeżeli zostanie to uznane za konieczne na podstawie ustaleń sprawozdania, dokonała aktualizacji strategii.
41. W kontekście dalszej realizacji strategii:
- a. zbadała w jaki sposób wspierać skuteczne wdrażanie racjonalnych usprawnień w innych dziedzinach życia poza obszarem zatrudnienia;
 - b. przeanalizowała, w jaki sposób można przyspieszyć usuwanie istniejących barier w dostępie oraz poprawić dostępność w miejscu pracy, w transporcie oraz w technologiach informacyjno-komunikacyjnych;
 - c. rozważyła rozpoczęcie działań mających na celu pomoc pracodawcom w lepszym rozumieniu i zaspokajaniu potrzeb osób z niepełnosprawnościami, by zapewnić ich uczestnictwo i włączenie.
42. Monitorowała status zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami i ułatwiała wzajemne uczenie się w zakresie występujących w państwach członkowskich wyzwań, doświadczeń i dobrych praktyk, w tym w kontekście europejskiego semestru. Ponadto przeanalizowała sposoby lepszego promowania zatrudniania osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy poprzez podejście przekrojowe, w szczególności w odniesieniu do kobiet z niepełnosprawnościami.

ZACHĘCA KOMITET DS. ZATRUDNIENIA I KOMITET OCHRONY SOCJALNEJ, BY:

43. Promowały gromadzenie porównywalnych danych na temat warunków życia i pracy osób z niepełnosprawnościami przy jednoczesnym dalszym opracowywaniu wskaźników UE.
 44. W zakresie niepełnosprawności propagowały partnerskie uczenie się i wskazywały dobre praktyki państw członkowskich, w tym w dziedzinie zatrudnienia, racjonalnych usprawnień oraz rozwoju i oceny kompleksowych usług rehabilitacyjnych, a także usług i programów umożliwiających niezależne życie i życie w społeczności.
-

Dokumenty źródłowe

1. Dokumenty międzyinstytucjonalne UE

Europejski filar praw socjalnych

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rightsbooklet_en.pdf

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) 2016/2102 z dnia 26 października 2016 r. w sprawie dostępności stron internetowych i mobilnych aplikacji organów sektora publicznego, Dz.U. L 327 z 2.12.2016, s. 1–15.

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.

3. Rada Unii Europejskiej

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

Konkluzje Rady w sprawie włączania osób z niepełnosprawnościami w rynek pracy (15134/22)

Konkluzje Rady w sprawie sprawozdania specjalnego nr 20/2023 Europejskiego Trybunału Obrachunkowego pt. „Wspieranie osób z niepełnosprawnościami” (16613/23)

Zalecenie Rady z dnia 27 listopada 2023 r. w sprawie opracowania warunków ramowych gospodarki społecznej (C/2023/1344)

4. Parlament Europejski

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 13 grudnia 2022 r. pt. „Dążenie do równouprawnienia osób z niepełnosprawnościami” (2022/2026(INI))

5. Komisja Europejska

Komunikat Komisji pt. „Unia równości: Strategia na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030”, COM(2021) 101 final

Pakiet dotyczący zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami służący poprawie ich wyników na rynku pracy

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=pl>

Racjonalne usprawnienia w miejscu pracy – Wytyczne i dobre praktyki

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=pl&pubId=8612&furtherPubs=yes>

Wytyczne dotyczące skutecznych programów rehabilitacji zawodowej obejmujących częste choroby i częste rodzaje wypadków

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=en>

Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów pt. „Niedobory pracowników i umiejętności w UE: plan działania” (COM(2024) 131 final)

6. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny

Opinia: *Social integration of persons with disabilities – Promoting the social integration of persons with disabilities and persons with changed working capacity* [Integracja społeczna osób z niepełnosprawnościami – Promowanie integracji społecznej osób z niepełnosprawnościami i osób o zmienionej zdolności do pracy] (SOC/807)

7. Organizacja Narodów Zjednoczonych

Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych

Komentarz ogólny nr 8 Komitetu ONZ do spraw Praw Osób Niepełnosprawnych(2022) w sprawie prawa osób z niepełnosprawnościami do pracy i zatrudnienia

Komentarz ogólny nr 2 Komitetu ONZ do spraw Praw Osób Niepełnosprawnych (2014 r.) w sprawie dostępności

8. Eurostat

Disability statistics introduced [Wprowadzenie do statystyk dotyczących niepełnosprawności]
na stronie Eurostat Statistics Explained:

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics_introduced#Disability_models
