

Bruksela, 25 maja 2022 r.
(OR. fr)

9523/22

SOC 315
EMPL 210
ANTIDISCRIM 52
EDUC 194
SAN 319
ECOFIN 509
GENDER 70
JAI 759
COMPET 407
DIGIT 106

NOTA

Od:	Prezydencja
Do:	Komitet Stałych Przedstawicieli / Rada
Dotyczy:	Zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami – <i>Deбата orientacyjna</i>

W związku z posiedzeniem Rady EPSCO, które ma się odbyć w dniu 16 czerwca 2022 r., delegacje otrzymują w załączeniu notę orientacyjną prezydencji na powyższy temat.

Debata orientacyjna Dostęp osób z niepełnosprawnościami do rynku pracy

PISMO PRZEWODNIE

Szacuje się, że jedna piąta ludności UE (obecnie prawie 87 mln osób) cierpi z powodu jakiejś formy niepełnosprawności. Unia Europejska i wszystkie jej państwa członkowskie są stronami Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych; Ten ważny traktat, który w odniesieniu do UE wszedł w życie w styczniu 2011 r., doprowadził do powstania szeregu strategii, w tym europejskiej strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030, wprowadzonej przez Europejski filar praw socjalnych¹.

Pomimo postępów poczynionych w ostatnich dziesięcioleciach osoby z niepełnosprawnościami nadal napotykają liczne przeszkody w dostępie do swoich praw i w korzystaniu ze swojej autonomii. UE jest zdecydowana zintensyfikować działania wspierające te osoby w ramach nowej europejskiej strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030. Konferencja ministerialna na temat niepełnosprawności, zorganizowana przez francuską prezydencję Rady Unii Europejskiej w dniu 9 marca 2022 r. w Paryżu, była okazją do wymiany poglądów na temat poprawy dostępności i dostępu do praw oraz na temat wdrażania europejskiej strategii na lata 2021–2030.

¹ Zasada 17: Osoby niepełnosprawne mają prawo do otrzymania wsparcia dochodu, które zapewni 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.

Jedną z priorytetowych osi unijnej polityki dotyczącej niepełnosprawności jest **integracja i rozwój osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy**. Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. *ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy* wprowadziła pojęcie **racjonalnych usprawnień**, które nakłada na pracodawców wymóg dostosowania miejsca pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Ponadto w art. 27 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych zapisano prawa osób niepełnosprawnych w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym możliwość zarabiania na życie poprzez wykonywanie pracy swobodnie wybranej lub przyjętej na rynku pracy oraz w otwartym, integracyjnym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych środowisku pracy.

W 2022 r. Komisja przedstawi pakiet środków mających na celu poprawę perspektyw na rynku pracy osób z niepełnosprawnościami. Ten **pakiet dotyczący zatrudnienia** jest inicjatywą przewodnią strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030; zarys tego projektu przedstawiono na konferencji w dniu 9 marca 2022 r. Ma on na celu poprawę perspektyw tych osób na rynku pracy i obejmuje sześć obszarów polityki, w tym poprzez współpracę z europejską siecią publicznych służb zatrudnienia, partnerami społecznymi i organizacjami reprezentującymi osoby z niepełnosprawnościami.

Środki te zapewnią wytyczne i wsparcie na potrzeby wzajemnego uczenia się dotyczącego zwiększania zdolności służb zatrudnienia i integracji, wspierania perspektyw zatrudnienia za pomocą pozytywnych działań i zwalczania stereotypów, zapewnienia racjonalnych usprawnień, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz programów rehabilitacji zawodowej w przypadku chorób przewlekłych lub wypadków, badania miejsc pracy wysokiej jakości w ramach zatrudnienia chronionego oraz dróg prowadzących na otwarty rynek pracy. Pakiet ten będzie wspierał państwa członkowskie we wdrażaniu odpowiednich wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia w ramach europejskiego semestru.

Ze swojej strony kilka państw członkowskich wprowadziło na szczeblu krajowym **zobowiązania prawne i zachęty** w celu stymulowania zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Inicjatywy skierowane do pracodawców obejmują obowiązkowe progi zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnościami, opracowywanie rocznych planów dotyczących różnorodności z wymiernymi celami i okresowymi ocenami, wsparcie finansowe na rzecz racjonalnych usprawnień, ulgi podatkowe i inne zachęty finansowe, w szczególności dla MŚP, oraz zasady warunkujące udział w zamówieniach publicznych. Inne inicjatywy obejmują tworzenie miejsc pracy dostosowanych do potrzeb, zwłaszcza w dziedzinie gospodarki społecznej i solidarnej, procedury rekrutacji i środki wsparcia dostosowane do osób z niepełnosprawnościami poszukujących pracy.

Pomimo znacznych postępów poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych w UE jest nadal znacznie niższy od potencjału. W 2021 r. zatrudnienie miało tylko 50,8 % tych osób, w porównaniu do 75 % osób bez niepełnosprawności. Biernych zawodowo było 37,6 % osób z niepełnosprawnościami, w porównaniu do 17,6 % osób bez niepełnosprawności. Zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym było 28,4 % osób z niepełnosprawnościami, w porównaniu do 17,8 % osób bez niepełnosprawności, a jedynie 29,4 % osób z niepełnosprawnościami ukończyło szkołę średnią, w porównaniu do 43,8 % osób bez niepełnosprawności².

Stworzenie bardziej sprzyjającego włączeniu społecznemu rynku pracy przyczyni się do osiągnięcia europejskich celów w zakresie zatrudnienia na 2030 r. (cel dotyczący wskaźnika zatrudnienia na poziomie 78 % w 2030 r. określony w planie działania na rzecz europejskiego filaru praw socjalnych). W kontekście utrzymujących się niedoborów siły roboczej i utrzymującego się braku równowagi w zatrudnieniu, zwiększenie udziału w rynku pracy grup niedostatecznie reprezentowanych, takich jak osoby z niepełnosprawnością, pozostaje jednym z ważnych motorów zrównoważonego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu i równości.

² Źródło: Eurostat

Skuteczność polityk zatrudnienia dla tej grupy ludności wymaga refleksji nad pojęciem niepełnosprawności zawartym w konwencji Narodów Zjednoczonych i wymaga zachowania równowagi między prawami powszechnymi a konkretnymi środkami.

Obecne niskie wskaźniki zatrudnienia można wytłumaczyć kilkoma czynnikami, takimi jak nierówności w dostępie do kształcenia i szkolenia, częstość występowania uprzedzeń dotyczących niższej wydajności tej grupy, koszt (rzeczywisty lub postrzegany) racjonalnych usprawnień, niedostateczna wiedza na temat możliwych racjonalnych usprawnień, złe funkcjonowanie działów kadr w przedsiębiorstwach, niższy poziom wykształcenia osób z niepełnosprawnościami w porównaniu z ogółem społeczeństwa oraz trudności w znalezieniu osób z niepełnosprawnościami posiadających wymagane umiejętności.

Zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami i zmniejszenie luki w stosunku do osób bez niepełnosprawności jest nadal dla wszystkich państw członkowskich wyzwaniem; wymaga to działań na kilku poziomach, w szczególności: rozwój **dostępności i racjonalnych usprawnień** w celu zaspokojenia indywidualnych potrzeb, **nabywanie umiejętności** zgodnych z potrzebami rynku przez osoby z niepełnosprawnościami, w tym umiejętności związanych z transformacją ekologiczną i transformacją cyfrową, **inwestycje** w usługi interwencyjne świadczone już we wczesnym dzieciństwie, sprzyjające włączeniu społecznemu i dostępne ramy uczenia się i programy uczenia się przez całe życie, a także powiązanie między edukacją, a wchodzeniem na rynek pracy.

W tym kontekście proponuje się skoncentrowanie wymiany poglądów na dwóch kwestiach:

1 – Usunięcie czynników zniechęcających do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami i zachęcanie do przyjmowania ich przez kolegów w pracy

Istnieje większe prawdopodobieństwo, że zobowiązania prawne i zachęty dla pracodawców osiągną swoje cele, jeżeli towarzyszyć im będzie pozytywna wizja, która doceniać będzie wkład różnorodności w ogóle, a niepełnosprawności w szczególności, w osiąganie wyników.

- W jaki sposób możemy współpracować i koordynować działania ze wszystkimi zainteresowanymi stronami, w tym pracodawcami, grupami pracowników, partnerami społecznymi oraz służbami ds. zatrudnienia i integracji, aby pozbyć się uprzedzeń dotyczących tzw. „zaporowego kosztu” do racjonalnych usprawnień, zwiększyć wiedzę na temat takich usprawnień i pomóc przedsiębiorstwom w ich wdrożeniu?
- W jaki sposób możemy współpracować, aby ustanowić cele, które doprowadzą do zmniejszenia różnicy między wskaźnikiem zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami i osób bez niepełnosprawności, jak określono w europejskiej strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030?

2 – Podjęcie skutecznych środków w celu wspierania integracji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy

Nowe technologie i cyfryzacja mogą oferować, o ile są dostępne, nowe możliwości ustawicznego wspierania osób z niepełnosprawnościami w znalezieniu zatrudnienia, zapewniając narzędzia cyfrowe, które są kluczowe dla ich autonomii, ale także usuwając bariery utrudniające im szkolenie i zatrudnienie.

- Jakie programy wsparcia są wdrażane w tym zakresie na szczeblu krajowym?
- W jaki sposób można ułatwić przejście od chronionych warsztatów i szkoleń do konkurencyjnego rynku pracy, w szczególności dzięki nowym technologiom?
- W jaki sposób Unia może wspierać państwa członkowskie w tych dziedzinach?
