



Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

Promowanie integracji społecznej osób z niepełnosprawnościami oraz osób o ograniczonej zdolności do pracy

(opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji węgierskiej)

(C/2024/6875)

Sprawozdawca: **Pietro Vittorio BARBIERI**

Doradca	Carlo GIACOBINI (z ramienia sprawozdawcy)
Wniosek prezydencji węgierskiej w Radzie UE	Pismo z 14.3.2024
Podstawa prawna	Artykuł 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	4.9.2024
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	86/0/2
Data przyjęcia na sesji plenarnej	18.9.2024
Sesja plenarna nr	590
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	213/0/1

1. Wnioski i zalecenia

1.1. EKES wyraża zaniepokojenie utrzymującym się zjawiskiem wykluczenia z rynku pracy osób z niepełnosprawnościami, z którego wynikają wszelkie formy zubożenia materialnego i niematerialnego. Negatywne skutki nasilają się wskutek różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn i dotyczą w większym stopniu osób, które mają poważniejszą niepełnosprawność.

1.2. Komitet ubolewa, że choć opracowywane są przepisy i strategie dotyczące włączenia osób z niepełnosprawnościami w rynek pracy – na szczeblu UE (Europejski filar praw socjalnych, europejska strategia na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami) oraz Organizacji Narodów Zjednoczonych (Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych) – to wciąż występuje nagminnie zjawisko wykluczenia z rynku pracy. Istnieją również modele i rozwiązania takie jak zatrudnienie chronione, które pozornie mają sprzyjać zatrudnieniu, a są powodem wykluczenia ze ścieżek prowadzących do otwartego rynku pracy czy wręcz przyczyną segregacji.

1.3. EKES wzywa państwa członkowskie do propagowania strategii politycznych i środków ukierunkowanych przede wszystkim na stopniowe znoszenie modeli sprzecznych ze wspólnymi zasadami inkluzywności mającymi na celu zwiększenie dostępu do otwartego rynku pracy. Wyraża nadzieję, że Komisja poczyni odpowiednie kroki w celu realizacji powiązanych działań strategicznych przewidzianych w pakiecie dotyczącym zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.

1.4. EKES wzywa państwa członkowskie, by wśród innych pozytywnych działań, które należałoby podjąć, wznowiły lub zwiększyły zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami, na przykład za pomocą wspólnego funduszu na rzecz racjonalnych usprawnień finansowanego przez prywatnych i publicznych pracodawców, którzy nie osiągają ustalonego pułapu, przynoszącego konkretne korzyści pracownikowi niepełnosprawnemu i przyczyniającego się do produktywności przedsiębiorstwa.

1.5. EKES uważa, że zachęty powiązane z pomocą państwa powinny być jednak uzależnione od poszanowania praw pracowników i zgodne z wytycznymi zawartymi w Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych oraz w strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami, a także z wytycznymi Komitetu ONZ ds. Praw Osób z Niepełnosprawnościami w dziedzinie pracy.

1.6. Komitet postuluje, by pozytywne środki na rzecz zatrudnienia obejmowały zarówno indywidualne, jak i zbiorowe zachęty do prowadzenia działalności na własny rachunek przez osoby z niepełnosprawnościami.

1.7. Choć EKES docenia opracowane dzięki pakietowi dotyczącemu zatrudnienia działania mające na celu ukierunkowanie i wsparcie w dziedzinie racjonalnych usprawnień, to podkreśla znaczne różnice w ich realizacji występujące w państwach członkowskich. Popiera jednolite i spójne prawne sankcjonowanie i stosowanie racjonalnych usprawnień oraz rozpowszechnienie przewodnika „*Reasonable accommodation at work – Guidelines and good practices*” [Racjonalne usprawnienia w pracy – wytyczne i dobre praktyki], który może przyczynić się do zwiększenia świadomości i do doskonalenia odpowiednich umiejętności.

1.8. EKES podkreśla potrzebę ustanowienia norm dotyczących tworzenia zestawień modeli, usług i świadczeń zapewnianych przez krajowe służby zatrudnienia, a także dotyczących ich porównywania na podstawie analizy porównawczej w celu wskazania dobrych praktyk opartych na rzeczywistych danych i wsparcia wzajemnego uczenia się.

1.9. Komitet apeluje o rozpoczęcie sporządzania specjalnego zestawienia danych ilościowych i jakościowych w celu nakreślenia zjawiska zatrudnienia chronionego i związanych z nim tendencji występujących na szczeblu UE i państw członkowskich.

1.10. Zgodnie z kierunkiem wytyczonym w przyjętej przez Parlament Europejski, Radę i Komisję Europejskiej deklaracji praw i zasad cyfrowych w cyfrowej dekadzie, poczynając od zasypania przepaści cyfrowej, Komitet zwraca uwagę, że rozwój technologii i sztucznej inteligencji (AI) może ułatwiać osobom z niepełnosprawnościami udział w otwartym rynku pracy. Wzywa do wspierania polityki sprzyjającej rozwijaniu znajomości tych technologii, związanych z nimi możliwości, ich dostępności i zrównoważoności gospodarczej.

2. Uwagi ogólne

2.1. Zgodnie ze sprawozdaniem Dyrekcji Generalnej KE ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego pt. „*European comparative data on Europe 2020 and persons with disabilities – Labour market, education, poverty and health analysis and trends*” [Europejskie dane porównawcze na temat strategii „Europa 2020” i osób z niepełnosprawnościami – analiza rynku pracy, kształcenia, ubóstwa i zdrowia oraz związane z nimi tendencje] ⁽¹⁾ na szczeblu UE ma zatrudnienie około 51,3 % osób z niepełnosprawnościami w porównaniu z 75,6 % osób bez niepełnosprawności.

2.2. W tym samym sprawozdaniu stwierdzono, że na poziomie 27 państw UE z łącznej liczby 42,8 mln osób z niepełnosprawnościami w wieku 20–64 lat około 22 mln posiadają zatrudnienie.

2.3. W UE-27 stopa bezrobocia osób z niepełnosprawnościami w wieku 20–64 lat wynosi 17,3 % w porównaniu z 8,3 % osób bez niepełnosprawności w tej samej grupie wiekowej. Łączna stopa bezrobocia wynosi 9,5 %. Luka zatrudnieniowa występuje we wszystkich państwach członkowskich, choć w jej poziomie istnieją znaczne różnice: w Chorwacji wynosi 34 punkty procentowe, w Bułgarii – 37 punktów, a w Irlandii 44 punkty. Najmniejszą lukę w zatrudnieniu odnotowano natomiast we Włoszech (17 punktów), na Łotwie (18 punktów) i we Francji (18 punktów).

2.4. Kobiety z niepełnosprawnościami znajdują się w podwójnie niekorzystnej sytuacji. Współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami jest niższy niż w przypadku osób bez niepełnosprawności. Ponadto w przypadku kobiet z niepełnosprawnościami (59,1 %) jest on niższy niż w przypadku mężczyzn z niepełnosprawnościami (65,4 %).

⁽¹⁾ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=27037&langId=pl>.

2.5. Stopień niepełnosprawności jest odwrotnie proporcjonalny do współczynnika aktywności zawodowej. Współczynnik aktywności zawodowej osób bez niepełnosprawności, osób o umiarkowanym oraz o znacznym stopniu niepełnosprawności wynosi odpowiednio: 82,5 %, 69 % i 42,1 %. Zagrożenie ubóstwem finansowym rośnie wraz ze stopniem niepełnosprawności. W UE odsetek dotyczący tego zagrożenia wynosi 19,8 % w przypadku osób o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w wieku 16 lat i powyżej w porównaniu z 24,4 % osób o znacznym stopniu niepełnosprawności.

2.6. Około 17,8 mln osób z niepełnosprawnościami żyje w gospodarstwach domowych zagrożonych ubóstwem finansowym.

2.7. W UE można zaobserwować lukę ubóstwa ze względu na płeć. Około 21,9 % kobiet z niepełnosprawnościami w wieku 16 lat i powyżej jest zagrożonych ubóstwem finansowym w porównaniu z 20,0 % mężczyzn z niepełnosprawnościami w tej samej grupie wiekowej. W opinii z 2018 r. ⁽²⁾ EKES stwierdził, że zgodnie ze wskaźnikiem równouprawnienia płci opublikowanym w 2015 r. przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) jedynie 18,8 % kobiet z niepełnosprawnościami jest zatrudnionych w UE w porównaniu z 28,1 % mężczyzn z niepełnosprawnościami.

2.8. Punktem odniesienia dla równych szans zawodowych osób z niepełnosprawnościami jest dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy ⁽³⁾.

2.9. W szczególności art. 5 dyrektywy 2000/78/WE, dotyczący racjonalnych usprawnień dla osób z niepełnosprawnościami, stanowi, że racjonalne usprawnienia są konieczne do zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób z niepełnosprawnościami. Pracodawcy muszą w razie potrzeby przyjąć odpowiednie środki, by umożliwić osobie z niepełnosprawnościami dostęp do pracy, wykonywanie jej lub rozwój zawodowy, bądź szkolenie, o ile środki te nie nakładają na pracodawców nieproporcjonalnie wysokich obciążeń ⁽⁴⁾.

2.10. KE odnotowuje w komunikacie w sprawie strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030, że uczestnictwo w zatrudnieniu jest najlepszym sposobem na zapewnienie niezależności ekonomicznej i włączenia społecznego.

2.11. W strategii zauważa się, że drogowskaz w obszarze polityki zatrudnienia i polityki społecznej stanowi Europejski filar praw socjalnych. W zasadzie 17 filaru podkreśla się, że osobom z niepełnosprawnościami przysługują: prawo do otrzymywania wsparcia dochodu zapewniającego im godne życie; usługi, które pozwolą im na uczestnictwo w rynku pracy i w życiu społecznym, a także środowisko pracy dostosowane do ich potrzeb. Dochodzi do tego fakt, że UE podpisała Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, która stanowi dla Unii dodatkowy punkt odniesienia prawnego.

2.12. Z myślą o skuteczniejszej realizacji strategii europejskiej Komisja opublikowała w 2022 r. pakiet dotyczący zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, by poprawić ich integrację zawodową i wesprzeć państwa członkowskie w zapewnianiu im włączenia społecznego i niezależności ekonomicznej dzięki zatrudnieniu. Wskazała w tym pakiecie sześć kierunków działania:

- zwiększenie zdolności służb zatrudnienia i integracji ⁽⁵⁾,
- poprawianie perspektyw zatrudnienia poprzez działania pozytywne i zwalczanie stereotypów,
- zapewnianie racjonalnych usprawnień w miejscu pracy,
- utrzymywanie osób z niepełnosprawnościami w zatrudnieniu: zapobieganie niepełnosprawnościom związanym z chorobami przewlekłymi,
- gwarantowanie programów przekwalifikowania zawodowego w razie choroby lub wypadku,
- badanie możliwości tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy w ramach zatrudnienia chronionego i ścieżek prowadzących do otwartego rynku pracy.

⁽²⁾ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Sytuacja kobiet z niepełnosprawnością” (Dz.U. C 367 z 10.10.2018, s. 20).

⁽³⁾ Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16.

⁽⁴⁾ 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) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078>.

⁽⁵⁾ Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady nr 573/2014/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie wzmocnionej współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia (Dz.U. L 159 z 28.5.2014, s. 32).

2.13. Co się tyczy zwłaszcza zjawiska zatrudnienia chronionego, w pakiecie dotyczącym zatrudnienia podkreśla się, że osoby z niepełnosprawnością – głównie o jej znacznym stopniu – pracują zazwyczaj w oparciu o alternatywne modele zatrudnienia. W państwach członkowskich przyjmuje się rozmaite programy, w związku z czym warunki pracy, prawa pracownicze i podejście do rozwoju kariery zawodowej również się różnią. Granica między programami rehabilitacji a terapią zajęciową czasami się zaciera. Chociaż szczegółowe dane ilościowe nie są jeszcze dostępne, to wskaźniki przechodzenia z alternatywnych form zatrudnienia do otwartego rynku pracy są zazwyczaj bardzo niskie.

2.14. Należy zauważyć, że pod pojęciem alternatywnych form zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnościami najczęściej kryje się tzw. zatrudnienie chronione lub zakład pracy chronionej. Jedyna definicja prawna na szczeblu UE znajduje się w ogólnym rozporządzeniu w sprawie wyłączeń grupowych (rozporządzeniu (UE) nr 651/2014)⁽⁶⁾, zgodnie z którym jest to „zatrudnienie w przedsiębiorstwie, w którym co najmniej 30 % pracowników stanowią pracownicy niepełnosprawni”. Na mocy tego rozporządzenia państwa członkowskie mogą udzielać wsparcia finansowego na ten model zatrudnienia w drodze wyjątku od pomocy państwa.

2.15. Jak przewidziano w pakiecie dotyczącym zatrudnienia, w maju 2024 r. opublikowano dokument „*Reasonable accommodation at work - Guidelines and good practices*” [Racjonalne usprawnienie w pracy – wytyczne i dobre praktyki]⁽⁷⁾, w którym przedstawiono wytyczne i sugestie dotyczące racjonalnych usprawnień w miejscu pracy zgodnie z dyrektywą nr 78/2000. Na początku publikacji zauważa się, że „każde z 27 państw członkowskich UE ma krajowe i regionalne przepisy transponujące i wdrażające dyrektywę w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, co oznacza również, że we wszystkich tych krajach pracodawcy są zobowiązani do zapewnienia racjonalnych usprawnień. Niemniej niektóre kraje stosują jedynie ogólne definicje racjonalnych usprawnień i nieproporcjonalnych obciążeń”.

2.16. W tej samej publikacji stwierdza się, że „w większości krajów dostępne są dotacje, subsydia i wsparcie logistyczne na pokrycie kosztów niezbędnych do wprowadzenia racjonalnych usprawnień, a także dostępna jest pomoc w planowaniu i wdrażaniu. W jedenastu krajach UE pracodawcy zatrudniający osoby z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy mogą korzystać z ulg podatkowych, a w trzynastu krajach – z ulg w zakresie składek na zabezpieczenie społeczne czy też ubezpieczenie zdrowotne. Większość krajów oferuje dopłaty do wynagrodzeń, aby zachęcić do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, i coraz powszechniej się z nich korzysta”.

2.17. W opinii z 2021 r.⁽⁸⁾ EKES z zadowoleniem przyjmuje wniosek Komisji Europejskiej w sprawie strategii na lata 2021–2030, lecz „wyraża (...) zaniepokojenie złagodzeniem obowiązujących środków i twardych przepisów wdrażających strategię”. Podkreśla ponadto, że „Komisja Europejska musi zdecydowanie nalegać na realizację celów wyznaczonych dla państw członkowskich, które określają, w jakim stopniu powinny one zmniejszyć do 2030 r. różnice w poziomie zatrudnienia między osobami z niepełnosprawnościami i tymi bez niepełnosprawności”. Zwraca się o „wyznaczenie ambitnych celów, które umożliwią w jak największym stopniu zniesienie wszelkich różnic w zatrudnieniu, zwłaszcza w odniesieniu do zatrudnienia na otwartym rynku pracy”.

2.18. W pakiecie dotyczącym zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami Komisja Europejska kładzie nacisk na jedno z działań służących poprawie rynku pracy, a mianowicie na zwiększenie zdolności służb zatrudnienia i integracji. Przewiduje również zestaw narzędzi dla publicznych służb zatrudnienia zawierający zalecenia, informacje i porady na temat strategii i praktyk w sześciu obszarach: polityka wewnętrzna ukierunkowana na pracowników publicznych służb zatrudnienia, usługi, aktywne instrumenty rynku pracy, racjonalne usprawnienia, podnoszenie świadomości oraz partnerstwa.

⁽⁶⁾ Rozporządzenie Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz.U. L 187 z 26.6.2014, s. 1) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:02014R0651-20230701>.

⁽⁷⁾ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=pl&pubId=8612&furtherPubs=yes>.

⁽⁸⁾ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów »Unia równości: strategia na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030.«” (Dz.U. C 374 z 16.9.2021, s. 50).

3. Praca a Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych

3.1. Kwestia pracy i zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami została poruszona w art. 27 Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych⁽⁹⁾. By wyjaśnić omówione w konwencji kwestie zatrudnienia oraz własną wykładnię zawartych w niej postanowień, Komitet ONZ ds. Praw Osób z Niepełnosprawnościami 9 września 2022 r. opublikował nowy komentarz ogólny nr 8 dotyczący prawa do pracy i zatrudnienia. W komentarzu sprecyzowano, w jaki sposób należy interpretować wiele postanowień konwencji dotyczących pracy i zatrudnienia. Te wytyczne pomagają państwom w sporządzaniu sprawozdań na temat warunków prawnych, politycznych i społeczno-gospodarczych, które wpływają na prawa osób z niepełnosprawnościami związane z pracą⁽¹⁰⁾.

3.2. Najważniejszą kwestią wyjaśnioną w komentarzu ogólnym nr 8 jest zatrudnienie chronione, a zwłaszcza naświetlenie, jaki rodzaj środowiska chronionego jest sprzeczny z konwencją. Wyjaśniono, że „art. 27 ust. 1 wyraźnie stanowi, że osoby z niepełnosprawnościami mają prawo do pracy, na zasadzie równości z innymi osobami; obejmuje to prawo do możliwości zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą na rynku pracy oraz w otwartym, integracyjnym i dostępnym dla osób z niepełnosprawnościami środowisku pracy”. Te słowa wyraźnie wskazują, że segregacja w środowisku pracy jest niezgodna z prawem.

3.3. W komentarzu ogólnym uściśla się ponadto, że „segregacja pracowników, którzy są zatrudnieni w zakładzie pracy chronionej, obejmuje szereg różnych praktyk i doświadczeń posiadających przynajmniej niektóre z następujących cech: a) odseparowanie osób z niepełnosprawnościami od otwartego, integracyjnego i dostępnego środowiska pracy; b) organizacja w oparciu o pewne konkretne czynności, które uważa się za odpowiednie dla osób z niepełnosprawnościami; c) koncentracja na podejściu medycznym i rehabilitacyjnym do niepełnosprawności oraz nacisk na nie; d) brak skutecznego wsparcia dla przechodzenia do otwartego rynku pracy; e) nierówność wynagrodzenia dla osób z niepełnosprawnościami za pracę o tej samej wartości; f) nierówność wynagrodzenia dla osób z niepełnosprawnościami w stosunku do innych osób; g) zwyczajowy brak standardowych umów o pracę dla osób z niepełnosprawnościami, w związku z czym nie obejmują ich systemy zabezpieczenia społecznego”.

3.4. Należy jednak zauważyć, że komentarz ogólny dopuszcza wyjątek od tej zasady, wyjaśniając, że „przedsiębiorstw zarządzanych i prowadzonych przez osoby z niepełnosprawnościami, w tym będących współwłasnością i kontrolowanych demokratycznie, nie można uznać za zakłady pracy chronionej, jeżeli gwarantują sprawiedliwe i korzystne warunki pracy na równych zasadach z innymi osobami”.

3.5. Zgodnie z komentarzem ogólnym nr 8 do Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych – oddzielnych systemów zatrudniania „nie należy uznawać za stopniowy sposób realizacji prawa do pracy”, gdyż to jest możliwe wyłącznie w przypadku „pracy swobodnie wybranej lub przyjętej na otwartym i integracyjnym rynku pracy”.

4. Od zatrudnienia chronionego do pracy sprzyjającej włączeniu społecznemu

4.1. EKES:

4.1.1. Odnotowuje, że choć Unia Europejska i Organizacja Narodów Zjednoczonych opracowują przepisy i wytyczne strategiczne dotyczące włączenia osób z niepełnosprawnościami w rynek pracy, to wciąż występuje nagminnie zjawisko wykluczenia z rynku pracy. Istnieją również modele i rozwiązania, które pozornie mają sprzyjać zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami, a są powodem ich wykluczenia czy wręcz segregacji bądź skazują je na zatrudnienie niewymagające kwalifikacji i nisko płatne.

4.1.2. Uważa, że różnica między inicjatywami naprawdę ukierunkowanymi na włączenie a zatrudnieniem chronionym i prowadzącym do segregacji polega głównie na zgodności z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych i strategią na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami, na poszanowaniu praw pracowniczych oraz na dążeniu do przejścia do otwartego rynku pracy.

⁽⁹⁾ <https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-articles>.

⁽¹⁰⁾ <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/crpd/cgc8-general-comment-no-8-2022-right-persons>.

4.1.3. Jest zdania, że należy eliminować zatrudnienie chronione i segregację, o których mowa w komentarzu ogólnym nr 8 Komitetu ONZ ds. Praw Osób z Niepełnosprawnościami, wprowadzając kompleksowe kierunki polityki i środki mające na celu stopniowe zniesienie sprzecznych modeli oraz przyjmując włączające podejście zastosowane w Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych i strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami. Trzeba do tego wykorzystać procesy wzmacniania pozycji, szkolenia, doskonalenia kwalifikacji oraz – w razie potrzeby – wsparcia.

4.1.4. Proponuje, by jednym z pozytywnych środków było ponowne zastosowanie lub szersze rozpowszechnienie tych modeli krajowych, które przyczyniają się do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Można by to osiągnąć na przykład za pośrednictwem wspólnego funduszu na rzecz racjonalnych usprawnień finansowanego przez prywatnych i publicznych pracodawców, którzy nie osiągają wymaganego pułapu.

4.1.5. Uważa, że pozytywne środki powinny obejmować zarówno indywidualne, jak i zbiorowe zachęty do działalności na własny rachunek dla osób z niepełnosprawnościami.

4.1.6. Sądzi, że zachęty powiązane z pomocą państwa powinny być jednak uzależnione od poszanowania praw pracowniczych i zgodne z wytycznymi zawartymi w Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych oraz w strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami, a także z wytycznymi Komitetu ONZ ds. Praw Osób z Niepełnosprawnościami w dziedzinie pracy.

4.1.7. Zwraca uwagę, że rozwój technologiczny i AI mogą ułatwiać osobom z niepełnosprawnościami uczestnictwo w otwartym rynku pracy. Należy wspierać politykę sprzyjającą rozwijaniu potencjału, dostępności i równoważoności gospodarczej tych technologii zgodnie z kierunkiem wytyczonym w przyjętej przez Parlament Europejski, Radę i Komisję Europejskiej deklaracji praw i zasad cyfrowych w cyfrowej dekadzie ⁽¹⁾.

4.1.8. Jest zdania, że racjonalne usprawnienia powinny przyczyniać się do zagwarantowania osobom z niepełnosprawnościami szerokiej możliwości pełnego rozwinięcia potencjału, dostępu do doskonalenia i awansu zawodowego, utrzymania miejsca pracy oraz godzenia zobowiązań zawodowych ze szczególną sytuacją zdrowotną. Ocenia pozytywnie publikację i rozpowszechnienie dokumentu „Reasonable accommodation at work - Guidelines and good practices” [Racjonalne usprawnienia w pracy – wytyczne i dobre praktyki], któremu musi towarzyszyć niemniej dążenie do ujednolicenia jego stosowania w państwach członkowskich.

4.1.9. Popiera wizję przyjętą w strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami, w której sugeruje się, że można poprawić perspektywę zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, udzielając wsparcia pracodawcom, tak aby tworzyli miejsca pracy w większym stopniu sprzyjające włączeniu społecznemu. Co się tyczy środków wspierających zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami, pracodawcy i bezpośrednio zainteresowani często są ich nieświadomi, co świadczy o potrzebie lepszej koordynacji polityki rynku pracy.

4.1.10. Uważa, że aby strategia na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami stała się bardziej wiążąca, konieczne jest przyjęcie wytycznych w celu optymalizacji wydajności i skuteczności publicznych służb zatrudnienia zgodnie z zaleceniem zawartym w wytycznej 6 akapit czwarty decyzji Rady w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia państw członkowskich ⁽²⁾. W szczególności niezbędne jest ustanowienie norm dotyczących jednolitego tworzenia zestawień modeli, usług i świadczeń zapewnianych przez krajowe służby zatrudnienia, a także dotyczących ich porównywania na podstawie analizy porównawczej w celu wskazania dobrych praktyk opartych na rzeczywistych danych i wsparcia wzajemnego uczenia się.

⁽¹⁾ Europejska deklaracja praw i zasad cyfrowych w cyfrowej dekadzie (Dz.U. C 23 z 23.1.2023, s. 1) https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=OJ:JOC_2023_023_R_0001.

⁽²⁾ Decyzja Rady (UE) 2018/1215 z dnia 16 lipca 2018 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia państw członkowskich (Dz.U. L 224 z 5.9.2018, s. 4).

4.1.11. Podziela i popiera zawarte w pakiecie dotyczącym zatrudnienia zalecenie, które dotyczy wyeliminowania rozwiązań opartych na zatrudnieniu chronionym poprzez wspieranie przejścia do otwartego rynku pracy, zwłaszcza z bezpośrednią pomocą publicznych służb zatrudnienia, a także poprzez rozwijanie pozytywnej polityki zatrudnienia.

Bruksela, dnia 18 września 2024 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Oliver RÖPKE
