



Część 2: Europejskie przepisy referencyjne dotyczące praw człowieka, niepełnosprawności i ASD

Kontekst europejski

Zanim omówimy temat prawodawstwa UE w ramach niepełnosprawności, a konkretnie zatrudnienia osób niepełnosprawnych, musimy dokonać przeglądu podstaw, na których opierają się kompetencje prawodawcze i wykonawcze UE.

Traktat o Unii Europejskiej (2007)

Określa dwie podstawowe zasady, na których opiera się Unia Europejska:

- **Proporcjonalność:** treść i zakres działania UE nie mogą wykraczać poza to, co jest konieczne do osiągnięcia celów traktatów;
- **Pomocniczość:** w obszarze swoich niewyłącznych kompetencji UE może podejmować działania tylko wtedy – i w takim zakresie, w jakim – cel proponowanego działania nie może zostać osiągnięty w sposób wystarczający przez państwa UE, ale można go lepiej osiągnąć na poziomie UE.

Traktat z Lizbony (2007)

Wyjaśnia podział kompetencji między UE a krajami UE:

- Ekskluzywny
- Wspólny
- Wspierający

Tym samym UE posiada kompetencje w zakresie praw osób niepełnosprawnych tylko w tych obszarach, w których traktaty przyznały kompetencje. Na przykład UE ma kompetencje do stanowienia prawa w dziedzinie zatrudnienia; nie ma jednak uprawnień do stanowienia prawa w obszarze edukacji i szkoleń.

Europejskie odniesienia prawne dotyczące praw człowieka i niepełnosprawności

Traktat z Amsterdamu (1997) art. 13



Uznał problem dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność i po raz pierwszy wyraźnie przyznał Wspólnocie Europejskiej (dawniej WE, obecnie UE) kompetencje w dziedzinie niepełnosprawności.

Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2000) art.1, 21 i 26

Zawiera dwa wyraźne odniesienia do niepełnosprawności i zawiera inne przepisy, które są interesujące dla osób niepełnosprawnych.

Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych (2009)

W praktyce jest gorsza od postanowień Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (i Traktatu o Unii Europejskiej), ale nadrzędna w stosunku do prawa wtórnego UE.

Europejski filar praw socjalnych (2017)

Reprezentuje inspirującą oś, na której budowana jest nowa Unia Europejska. Polega ona na zapewnieniu obywatelom skuteczniejszych praw socjalnych i opiera się na dwudziestu zasadach, dzięki którym bardziej inkluzywna Europa stanie się rzeczywistością.

Europejski kontekst prawny dotyczący zatrudnienia i niepełnosprawności

UE przyjmuje ustawy (dyrektywy), które określają minimalne wymagania dotyczące warunków pracy i zatrudnienia, informowania pracowników i konsultowania się z nimi. Kraje członkowskie włączają te dyrektywy do prawa krajowego i wdrażają je. To organy krajowe – na przykład inspekcje pracy i sądy – egzekwują przepisy.

Unia Europejska posiada europejskie centrum wiedzy eksperckiej w dziedzinie prawa pracy, zatrudnienia i polityki rynku pracy, które wspiera Komisję w jej roli w zapewnianiu prawidłowego stosowania prawa UE we wszystkich państwach członkowskich i monitorowaniu reform prawa pracy.

Najwcześniejsze inicjatywy skierowane do osób niepełnosprawnych miały formę programów działań, które miały na celu wymianę informacji między państwami członkowskimi lub były dokumentami prawa miękkiego. Najbardziej reprezentatywne pod względem zatrudnienia i niepełnosprawności są:

- **Zalecenie Rady w sprawie zatrudniania osób niepełnosprawnych**
- **Zalecenie Rady w sprawie dostępu do ochrony socjalnej dla pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek**



2000/78/WE Dyrektywa o Równości Zatrudnienia (2000) art.5

Zakazuje dyskryminacji ze względu na religię i światopogląd, wiek, niepełnosprawność i orientację seksualną w dziedzinie zatrudnienia i pracy zawodowej, szkolenia zawodowego oraz członkostwa w organizacjach pracodawców lub pracowników.

Jeśli chodzi o niepełnosprawność, **art. 5** dyrektywy stanowi, że pracodawcy są zobowiązani do podjęcia odpowiednich środków, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej uczestnictwo, rozwój zatrudnienia lub szkolenie, chyba że takie środki nakładają nieproporcjonalne obciążenie na pracodawcę.

Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej 2012/C 326/01 (2012) art. 10 i 19

Definiowanie polityki i działań oraz podejmowanie odpowiednich działań w celu zwalczania dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.

Rozporządzenie Komisji (UE) 651/2014 (2014) art. 31 i 34

Uznanie niektórych kategorii pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE (2014) art. 20 i 42

Definiuje zasady udzielania zamówień publicznych oraz obowiązek dostępności, który służy jako dźwignia w sposób ogólny dla włączenia tej grupy do Unii.

Ogólne rozporządzenie w sprawie wyłączeń blokowych (2014)

Określa warunki pomocy udzielanej na ułatwienie zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Europejskie wyrażanie uznania i świadomość spektrum zaburzeń autystycznych

Karta Praw Osób z Autyzmem zawiera prawa, których ma bronić ustawodawstwo każdego kraju. Został on zaprezentowany na IV Kongresie Autism-Europe w Hadze w 1992 roku i przyjęty w formie **Deklaracji o prawach osób z autyzmem** przez Parlament Europejski 9 maja 1996 roku.



Europejska strategia na rzecz zatrudnienia i niepełnosprawności

W 2010 r. Komisja Europejska przyjęła **Europejską Strategię w Sprawie Niepełnosprawności 2010-2020**, która zapewniła ramy działania na szczeblu europejskim, a także krajowe działania mające na celu zajęcie się zróżnicowaną sytuacją niepełnosprawnych mężczyzn, kobiet i dzieci w ciągu ostatniej dekady. Państwa członkowskie były zobowiązane do kontynuacji działań Strategii tylko wtedy, gdy działania te mają charakter wiążący, zgodnie z kompetencjami UE. Strategia jest ściśle powiązana z UNCRPD. Komisja przyjęła strategię na krótko przed ratyfikacją przez UE Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych w 2010 r.

W Strategii zidentyfikowano osiem kluczowych obszarów wymagających poprawy z następującymi celami szczegółowymi, wśród których znalazły się::

Równość: eliminacja dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w UE

Zatrudnienie: umożliwienie większej liczbie osób niepełnosprawnych zarabiania na życie na otwartym rynku pracy

W marcu 2021 r. Komisja Europejska przyjęła **Strategię na rzecz praw osób niepełnosprawnych 2021-2030**.

Ta nowa i wzmocniona strategia uwzględnia różnorodność niepełnosprawności obejmującą długoterminowe upośledzenia fizyczne, umysłowe, intelektualne lub sensoryczne (zgodnie z art. 1 Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych), które często są niewidoczne.

Nowa strategia zawiera zatem ambitny zestaw działań i flagowych inicjatyw w różnych dziedzinach oraz ma liczne priorytety, takie jak:

Dostępność

Jakość życia

Równy udział

Rola UE dająca przykład

Zaangażowanie UE w strategię



Pozytywne działania promujące zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Europie

W niektórych przypadkach przyczyną występowania dyskryminacji jest fakt, że ta sama zasada jest stosowana do wszystkich bez uwzględnienia istotnych różnic. Aby zaradzić i zapobiec tego rodzaju sytuacjom, UE określa pozytywne środki promowania zatrudnienia sprzyjającego włączeniu społecznemu, takie jak:

System kwot

Jednym z najbardziej znaczących środków dyskryminacji pozytywnej jest system kwot, który ma na celu osiągnięcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych poprzez zobowiązanie do zatrudniania pewnej części osób niepełnosprawnych.

Zatrudnienie wspomagane

Zatrudnienie wspomagane definiuje się jako zindywidualizowane działania w zakresie poradnictwa i towarzyszenia w miejscu pracy, świadczone przez wyspecjalizowanych trenerów pracy, które mają na celu ułatwienie społeczne i pracy, adaptacji pracowników niepełnosprawnych ze szczególnymi trudnościami w wejściu na rynek pracy w firmach zwykłego rynku pracy w podobnych warunkach co pozostali pracownicy, którzy pełnią równorzędne stanowiska.

Zatrudnienie chronione

Termin „zakład pracy chronionej” ogólnie odnosi się do organizacji lub środowiska, które zatrudnia osoby niepełnosprawne oddzielnie od innych. Warsztaty te zazwyczaj angażują osoby niepełnosprawne pracujące na stanowiskach fizycznych.

Mogą przybierać różne formy, takie jak ośrodki opieki dziennej, w których osoby niepełnosprawne uczestniczą w programach terapii zajęciowej, które obejmują produkcję towarów i usług lub w celach niekomercyjnych, lub w których osoby niepełnosprawne uczestniczą w działalności zawodowej, z której otrzymują dochód.



Inne narzędzia UE mające wpływ na dziedzinę niepełnosprawności

Europejski Fundusz Społeczny

Jest głównym i pierwszym instrumentem UE do inwestowania w ludzi. Trzy kluczowe zasady, którymi kieruje się EFS to:

- Współpraca
- Zarządzanie dzielone
 - Współfinansowanie.

Europejska ustawa o dostępności

Jest Dyrektywą, która ma na celu poprawę funkcjonowania rynku wewnętrznego dostępnych produktów i usług.

Zasoby doradcze

- Akademicka Sieć Europejskich Ekspertów ds. Niepełnosprawności (ANED) analizuje krajowe sytuacje, polityki i dane i jest wspierana przez Komisję Europejską.
- Grupa Wysokiego Szczebla ds. Niepełnosprawności (HLGD), której misją jest ustanowienie ścisłej współpracy między instytucjami państw członkowskich, Komisji i społeczeństwa obywatelskiego w kwestiach związanych z niepełnosprawnością oraz ułatwienie wymiany informacji, doświadczeń i dobrych praktyk.
- Europejskie Stowarzyszenie Usługodawców dla Osób Niepełnosprawnych, którego głównym celem jest promowanie równych szans poprzez efektywne i wysokiej jakości systemy usług.
 - Europejskie Forum Osób Niepełnosprawnych (EDF), które działa jako jedna platforma skupiająca reprezentatywne organizacje osób niepełnosprawnych z całej Europy.

Raport na temat praw człowieka i demokracji na świecie oraz polityki Unii Europejskiej w tym zakresie. Niniejszy raport pokazuje decydom i organizacjom osób niepełnosprawnych związek między KPON a celami zrównoważonego rozwoju w Europie i we współpracy międzynarodowej.

Raport alternatywny dla Komitetu ONZ. Jego celem jest poinformowanie Komitetu o tym, w jaki sposób Unia Europejska wdrożyła Konwencję Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych (CRPD).



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie integracji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy, 2015 r. (niewiążący) Rekomendacje STAR, oparte na czynnikach sukcesu, dotyczą takich kwestii, jak:

- Współpraca interesariuszy
- Ukierunkowane działania
- Dostępność wsparcia
- Badania



Szczecińska
Szkoła Wyższa



c e s i e
the world is only one creature



FUNDACIÓN
Intras