



**Brussel, 5 december 2019
(OR. en)**

14646/19

**SOC 777
EMPL 591
EDUC 468
JEUN 141**

NOTA

van:	het Comité van permanente vertegenwoordigers (1e deel)
aan:	Raad
nr. vorig doc.:	ST 14520/19 + COR 1
Betreft:	Ontwerpconclusies van de Raad betreffende inclusieve arbeidsmarkten: De werkgelegenheid voor personen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt verbeteren

Hierbij gaan voor de delegaties de ontwerpconclusies van de Raad betreffende inclusieve arbeidsmarkten: De werkgelegenheid voor personen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt verbeteren.

De tekst werd op 4 december 2019 goedgekeurd door het Comité van permanente vertegenwoordigers (1e deel).

De Raad Epsco wordt verzocht deze conclusies van de Raad in zijn zitting op 10 december 2019 aan te nemen.

Conclusies van de Raad betreffende inclusieve arbeidsmarkten:

De werkgelegenheid voor personen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt verbeteren

De Raad van de Europese Unie

CONSTATEERT het volgende:

1. Betere werkgelegenheidskansen voor iedereen is een van de erkende doelstellingen van de Europese Unie¹. Daarnaast onderstreept de Europese pijler van sociale rechten het recht van iedereen op hulp bij het verbeteren van zijn vooruitzichten om een baan te vinden of zich als zelfstandige te vestigen, en van zijn toegang tot de arbeidsmarkt. Bovendien worden werknemers in de EU beschermd tegen discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, leeftijd, geslacht, seksuele gerichtheid, handicap, ras of etnische afkomst. Daarnaast voorziet sommige EU-wetgeving ook in gendermainstreamingclausules.
2. Een tekort aan arbeidskrachten, met name van geschoolde werknemers, heeft een negatief effect op de economische groei, de productiviteit en het concurrentievermogen van Europa. Daarom is het belangrijk na te gaan hoe de werkgelegenheid kan worden bevorderd van mensen die zich momenteel buiten de arbeidsmarkt bevinden of die niet in staat zijn hun potentieel te verwezenlijken vanwege een bijzonder nadeel of obstakels in de werkomgeving, zoals een gebrek aan toegankelijkheid. Mensen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt vormen vaak een onderbenutte bron; hun integratie op de arbeidsmarkt is een belangrijke manier om een hogere totale arbeidsparticipatie, sociale cohesie en inclusie tot stand te brengen.

¹ Geconsolideerde versie van het Verdrag betreffende de Europese Unie, titel I, artikel 3, lid 3, en het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, titel II, artikel 15.

3. Werkgelegenheid verschaft inkomen en creëert voor de betrokkene een specifieke sociale rol als werknemer of zelfstandige. Sommige specifieke groepen blijven een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt innemen. Er bestaan bijzondere uitdagingen in verband met de participatie en inclusie van, bijvoorbeeld, personen met een handicap, oudere werknemers, laaggeschoolden en langdurig werklozen, jongeren - met name jongeren zonder werk, scholing of stage (NEETs) - personen met zorgtaken, Roma en mensen met een migratieachtergrond, in het bijzonder legaal verblijvende onderdanen van derde landen. Er zijn ook bijzondere uitdagingen in verband met de aanhoudende genderkloof op de arbeidsmarkt en de problemen waarmee kwetsbare mensen die in plattelandsgebieden leven, te kampen hebben.
4. Voor personen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt en, met name, voor mensen met een handicap, zijn de toegang tot en de deelname aan de arbeidsmarkt bijzonder belangrijk. Zonder deze toegang en deelname kunnen zij geconfronteerd worden met een groter sociaal isolement en stigmatisering, alsook met meer financiële lasten dan personen zonder handicap of personen in een betere arbeidsmarktpositie. Bovendien vergroot de opeenstapeling van nadelen het risico op langdurige werkloosheid, inactiviteit of uitval van de arbeidsmarkt.
5. Wat personen met een handicap betreft, verplicht artikel 27 van het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap², waarbij de EU en alle lidstaten partij zijn, de lidstaten om "de uitoefening van het recht op werk te waarborgen en te bevorderen", *onder meer* door het scheppen en aanbieden van arbeidskansen in alle vormen, met inbegrip van werk als zelfstandige. Beginsel 17 van de Europese pijler van sociale rechten stelt het volgende: "personen met een handicap hebben recht op inkomenssteun waarmee een waardig leven wordt gewaarborgd, op diensten die hen in staat stellen om op de arbeidsmarkt en in de samenleving actief te zijn en op een werkomgeving die aan hun behoeften is aangepast". Voorts moeten de lidstaten, in overeenstemming met artikel 28 van laatstgenoemd verdrag, maatregelen nemen om het recht van personen met een handicap op sociale bescherming te waarborgen en te stimuleren.

² Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap en zijn facultatief protocol (A/RES/61/106), goedgekeurd op 13 december 2006.

BENADRUKT het volgende:

6. De verscheidenheid aan uitdagingen waarmee mensen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt worden geconfronteerd, maakt dat er behoefte is aan een actieve inclusieve benadering waarbij de nadruk wordt gelegd op maatregelen op maat die ook met gendergelijkheid rekening houden. Het is belangrijk om diensten te verlenen op een sectoroverschrijdende en multiprofessionele basis en zo toegang te bieden tot een verscheidenheid aan hoogwaardige, betaalbare en toegankelijke werkgelegenheids-, gezondheids- en sociale diensten, met inbegrip van huisvesting, kinderopvang, sociale bescherming en ondersteunde werkgelegenheid. In de diensten die worden verleend aan personen met een handicap moet aandacht worden besteed aan vraagstukken in verband met toegankelijkheid en redelijke voorzieningen³. Er is ook behoefte aan richtsnoeren en stimulansen om de deelname aan een leven lang leren mogelijk te maken. Het is ook belangrijk dat de nadruk wordt gelegd op preventieve benaderingen, waaronder systemen voor vroegtijdige waarschuwing. Met name overheidsinstanties zoals sociale diensten en openbare diensten voor arbeidsvoorziening spelen een sleutelrol bij het verstrekken van geïndividualiseerde en holistische ondersteuning in een vroeg stadium.
7. De centrale contactpunten zijn voor alle gebruikers van cruciaal belang, samen met outreachactiviteiten voor degenen die het verst van de arbeidsmarkt af staan. Voor een doeltreffende coördinatie is er informatie-uitwisseling en intensievere samenwerking nodig tussen verschillende diensten, met name de werkgelegenheidsdiensten en de sociale diensten, en andere actoren, meer bepaald het maatschappelijk middenveld en, waar van toepassing, de sociale partners en onderwijsinstellingen.

³ Artikel 5 van Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 bepaalt dat werkgevers passende maatregelen moeten nemen om, waar nodig, een persoon met een handicap in staat te stellen om toegang te hebben tot, deel te nemen aan, en carrière te maken in het arbeidsleven, of opleidingen te volgen, zonder dat dit voor de werkgever een onevenredig zware belasting vormt.

8. Toegang tot een leven lang leren is bijzonder belangrijk in de voortdurend veranderende wereld van het werk, ook op gebieden met potentieel voor jobcreatie. Werkgevers spelen een belangrijke rol bij de bijscholing en omscholing van hun werknemers, met inbegrip van werknemers die zich in een kwetsbare positie bevinden. Doeltreffende maatregelen om mensen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te helpen om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt, kunnen onder meer bestaan in het beoordelen van bestaande vaardigheden, het in kaart brengen van de behoeften aan bij- en omscholing, het verbeteren van de erkenning en validering van bestaande kennis en vaardigheden, het bieden van loopbaanbegeleiding en -advies, en het aanbieden van professionele rehabilitatie en redelijke voorzieningen voor personen met een handicap. Daarnaast kunnen gerichte opleidingen op het gebied van ondernemerschap en ondersteuning bij het opstarten van een bedrijf doeltreffend zijn voor sommige mensen in een kwetsbare positie. Het is ook de moeite waard om financiële stimulansen te overwegen om personen aan het werk te krijgen en te voorkomen dat mensen in uitkeringen terechtkomen.
9. Werkgevers kunnen genieten van hulp en ondersteuning bij het in dienst nemen van mensen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld bewustmaking, identificatie van de behoeften op het gebied van aanpassingen van de werkplek, advies over het waarborgen van toegankelijkheid en redelijke voorzieningen, en ondersteuning na plaatsing. Er moet bijzondere aandacht worden besteed aan de beschikbaarheid van en de toegang tot ondersteunende technologieën en IT-oplossingen. Het is de moeite waard om stil te staan bij fiscale stimulansen en belastingmaatregelen, waaronder subsidies voor het aanwerven van werknemers. Het op de werkplek stimuleren van een positieve cultuur die inclusieve praktijken bevordert, met inbegrip van niet-discriminerende en inclusieve aanwervingsprocedures, en die steun en opleiding in diversiteitsvaardigheden biedt, kan de kansen van mensen in een nadelige positie verbeteren.

10. Het potentieel van nieuwe technologieën, digitalisering en, in het algemeen, veranderingen in de wereld van het werk, moet iedereen ten goede komen. Er moeten maatregelen worden genomen om bestaande ongelijkheden tegen te gaan. Het is belangrijk vast te stellen welke invloed digitalisering heeft op werknemers en werkzoekenden in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, met inbegrip van hun mogelijkheden tot bijscholing en omscholing, een en ander rekening houdend met het gendergerelateerde werkgelegenheidseffect. Nieuwe technologieën, waaronder het gebruik van kunstmatige intelligentie, hebben veel potentieel voor personen met een handicap, op voorwaarde dat zij toegankelijk, betaalbaar en op hen toegesneden zijn, en niet leiden tot discriminerende praktijken.
11. Activiteiten, met inbegrip van werkzaamheden als zelfstandige, die flexibiliteit bieden op het gebied van werklast, werkrooster en werkplek, kunnen zorgen voor een betere compatibiliteit tussen handicaps en het dagelijkse leven. Bovendien kunnen de platformeconomie en de kluseconomie nieuwe banen creëren voor personen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Om deze kansen echter volledig te benutten, moeten zowel de kwaliteit en de duurzaamheid van de banen als de toegankelijkheid ervan worden gewaarborgd, met passende baanbescherming.
12. De sociale economie en met name sociale ondernemingen kunnen bijzonder waardevol zijn voor de ondersteuning van mensen in een kwetsbare positie die zich voorbereiden op en deelnemen aan de arbeidsmarkt. Sociale ondernemingen kunnen een cruciale rol spelen bij het scheppen van duurzame banen en bij het bevorderen van sociale integratie. Naast het aanbieden van banen kunnen zij ook zorgen voor bijscholing en actief burgerschap bevorderen, en zo de inzetbaarheid van deze personen in "mainstream"-bedrijven vergroten.
13. Overheidsinstanties kunnen de werkgelegenheid van verschillende groepen personen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt verbeteren door ook rekening te houden met sociale overwegingen, in het bijzonder werkgelegenheidscriteria in het kader van overheidsopdrachten.
14. EU-fondsen, met name het Europees Sociaal Fonds, zijn van cruciaal belang om mensen in een kwetsbare positie te bereiken en te helpen met het oog op hun integratie op de arbeidsmarkt en in de samenleving, bijvoorbeeld door het bevorderen van sociale innovaties en door het invoeren van multisectorale initiatieven.

VERZOEKT DE LIDSTATEN OM, overeenkomstig hun bevoegdheden en rekening houdend met nationale omstandigheden, en met inachtneming van de rol en de autonomie van de sociale partners:

15. door te gaan met de ontwikkeling van een inclusief en alomvattend werkgelegenheids- en sociaal beleid, waarbij aandacht wordt besteed aan mensen in een kwetsbare positie, met het oog op het vergemakkelijken van hun toegang tot en behoud van werkgelegenheid en het helpen zich aan te passen aan de veranderende behoeften van de arbeidsmarkten, met inbegrip van regionale, lokale en sectorale arbeidsmarkten. In dit verband moet bijzondere aandacht worden besteed aan plattelandsgebieden;
16. om dit beleid op een geïntegreerde manier vorm te geven, rekening houdend met het gendergelijkheidsperspectief, en op een wijze die gericht is op vroegtijdige interventie, waardoor mensen in een reeds kwetsbare positie op de arbeidsmarkt niet nog meer worden benadeeld. De wisselwerking tussen lonen en sociale uitkeringen op zodanige wijze te bevorderen dat mensen uit de werkloosheidsval ontsnappen en ervaren dat werkgelegenheid loont;
17. de beschikbaarheid van multisectorale, multiprofessionele en laagdrempelige diensten te verbeteren voor mensen in een kwetsbare positie, onder meer personen met een handicap. Het kan daarbij gaan om éénloketsystemen en geïndividualiseerde diensten, zoals jobcoaching, subsidies en relevante diensten voor werkgevers. Dit vereist een betere coördinatie en sterkere partnerschappen tussen de verschillende actoren, waaronder openbare en particuliere diensten voor arbeidsvoorziening, aanbieders van onderwijs en opleiding, aanbieders van gezondheids- en sociale diensten, het maatschappelijk middenveld, met onder meer organisaties die personen met een handicap vertegenwoordigen, evenals werkgevers en sociale partners, voor outreachactiviteiten en in pre- en post-plaatsingsfasen;
18. de capaciteitsopbouw te bevorderen van de verschillende diensten die met personen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt werken, onder meer personen met een handicap, en experimentele beleidsmaatregelen met werkgevers, relevante openbare diensten, organisaties uit het maatschappelijk middenveld en sociale partners aan te moedigen;

19. hun inspanningen op te voeren om de aanbeveling tot invoering van bijscholingstrajecten uit te voeren en om op maat gesneden opleidingen en levenslange beroepskeuzebegeleiding en advies aan personen in een kwetsbare positie te bevorderen, teneinde permanente educatie, met name op de werkplek, te faciliteren. Mogelijkheden te bieden voor het actualiseren van voor de arbeidsmarkt relevante vaardigheden, zoals mogelijkheden om als ondernemer aan de slag te gaan, en de betrokkenheid van werkgevers bij bijscholing en omscholing te bevorderen;
20. het bewustzijn onder werkgevers te bevorderen en diensten te ontwikkelen die werkgevers helpen bij het verhogen van het aanbod van kwalitatief hoogwaardige banen en van opleidingsmogelijkheden op de werkplek voor mensen in een kwetsbare positie, met name personen met een handicap, onder meer door middel van stimuleringsmaatregelen, het op maat inrichten van banen, redelijke voorzieningen en het toegankelijk maken van werkomgevingen, bijvoorbeeld met behulp van assistentietechnologieën;
21. met dit doel voor ogen meer inclusieve aanwervingsprocedures te bevorderen en te streven naar betere diensten voor arbeidsvoorziening en naar een betere afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Waar nodig, aan werkgevers informatie te verstrekken over beschikbare financiële stimulansen;
22. ten volle gebruik te maken van de relevante financieringsinstrumenten van de EU, met name het Europees Sociaal Fonds, bij de uitvoering van het beleid inzake actieve inclusie en bij het verbeteren van de arbeidsmarktintegratie van mensen in een kwetsbare positie, onder meer personen met een handicap.

VERZOEKT DE LIDSTATEN EN DE EUROPESE COMMISSIE OM, overeenkomstig hun respectieve bevoegdheden en rekening houdend met nationale omstandigheden, en met inachtneming van de rol en de autonomie van de sociale partners:

23. bij het bevorderen van de uitvoering van de beginselen van de Europese pijler van sociale rechten, na te gaan hoe de inclusiviteit van de arbeidsmarkten en de situatie van personen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt kunnen worden verbeterd, teneinde hun vaardigheden en hun vooruitzichten op het gebied van werkgelegenheid op voet van gelijkheid met anderen te verbeteren en zo het aantal personen met vaardigheden die nodig zijn op de arbeidsmarkt te vergroten;

24. de sociale partners en het maatschappelijk middenveld nauwer te betrekken bij het ontwerp, de planning en de uitvoering van beleidsmaatregelen en strategieën die gericht zijn op de duurzame integratie op de arbeidsmarkt van mensen in een kwetsbare positie, zoals personen met een handicap;
25. iedereen, met name de werkgevers en de diensten voor arbeidsvoorziening, meer bewust te maken van de wijze waarop de inclusiviteit en de toegankelijkheid van de arbeidsmarkten kan worden verbeterd, bijvoorbeeld door positieve voorbeelden te stellen;
26. onderzoek te doen naar het potentieel van nieuwe technologieën en nieuwe vormen van werk, onder meer platformwerk, bij het creëren van nieuwe mogelijkheden voor de integratie van mensen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, rekening houdend met de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden, gezondheid en veiligheid, en de toegang tot adequate sociale bescherming;
27. de ontwikkeling van sociale ondernemingen te ondersteunen en hun randvoorwaarden te verbeteren, onder meer, in voorkomend geval, de voorwaarden met betrekking tot hun juridisch kader en toegang tot financiering; en de sociale economie meer zichtbaarheid te geven;
28. verdere maatregelen en positieve acties te overwegen, zoals maatschappelijk verantwoorde procedures voor het plaatsen van overheidsopdrachten, om de aanwerving van personen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt aan te moedigen;
29. de uitvoering van alle relevante aanbevelingen verder te stimuleren, onder meer de aanbeveling inzake de actieve inclusie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten en de aanbeveling betreffende de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt. Bij de uitvoering van de jongerengarantie bijzondere aandacht te besteden aan het bereiken van jongeren uit kansarme groepen, zoals mensen met een migratieachtergrond, personen met een handicap en mensen met zorgtaken;

30. waar nodig, de gegevensverzameling te verbeteren, overeenkomstig de bepalingen inzake gegevensbescherming, met betrekking tot de werkgelegenheidssituatie van personen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, met name personen met een handicap.⁴

VERZOEKT DE EUROPESE COMMISSIE:

31. bijzondere aandacht te besteden aan mensen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, zoals personen met een handicap, in alle relevante beleidsmaatregelen en -initiatieven, door voort te bouwen op bestaande mechanismen, onder meer in de context van toekomstige Europese strategieën voor werkgelegenheid en groei en in het Europees semester, alsook in de context van de verschillende financieringsinstrumenten, met name het Europees Sociaal Fonds;
32. wederzijds leren en het uitwisselen van goede praktijken tussen de lidstaten te blijven ondersteunen.

VERZOEKT HET COMITÉ VOOR DE WERKGELEGENHEID EN HET COMITÉ VOOR SOCIALE BESCHERMING:

33. met de Europese Commissie samen te werken om de beschikbaarheid van gegevens over personen met een handicap te verbeteren en gebruik te maken van de beschikbare informatie in hun werkzaamheden met betrekking tot de werkgelegenheid en de actieve inclusie van personen in een kwetsbare positie, onder meer in het kader van thematisch toezicht en statistische analyse, met gegevens die zijn uitgesplitst naar geslacht en, indien beschikbaar, naar handicap en naar leeftijd;
34. waar nodig de thematische en landspecifieke multilaterale controle van de prestaties en het beleid van de lidstaten ten aanzien van mensen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, zoals personen met een handicap, voort te zetten.

⁴ De statistieken van de EU hebben gekozen voor een definitie van handicap op basis van zelfgerapporteerde handicaps en de daaruit voortvloeiende beperkingen voor activiteiten. Hoewel een dergelijke definitie is gebruikt in speciale modules in het kader van de arbeidskrachtenenquête, wordt deze niet opgenomen in de reguliere arbeidskrachtenenquête. Het gebrek aan volledige en recente gegevens bemoeilijkt vergelijkingen tussen tal van hervormingen en initiatieven. In nationale enquêtes worden andere definities gebruikt. Sommige gegevens over handicap en werkgelegenheid zijn beschikbaar op basis van de statistiek van inkomens en levensomstandigheden (SILC).

Referenties**1. EU Interinstitutioneel**

- Interinstitutionele proclamatie betreffende de Europese pijler van sociale rechten, ondertekend op 17 november 2017 (doc. 13129/17)

2. Wetgeving van de Unie

- Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 tegen discriminatie op grond van ras en etnische afstamming
- Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep
- Richtlijn 2006/54/EG van de Raad van 5 juli 2006 betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep
- Richtlijn (EU) 2019/882 van het Europees Parlement en de Raad van 17 april 2019 betreffende de toegankelijkheidsvoorschriften voor producten en diensten

2. Raad

- Aanbeveling van de Raad van 22 april 2013 tot invoering van een jongerengarantie (doc. 2013/C 120/01)
- Aanbeveling van de Raad van 15 februari 2016 betreffende de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt (doc. 2016/C 67/01)
- Aanbeveling van de Raad van 19 december 2016 tot invoering van bijscholingstrajecten: nieuwe mogelijkheden voor volwassenen (2016/C 484/01)
- Aanbeveling van de Raad van 8 november 2019 betreffende de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen (doc. 2019/C 387/01)

- Conclusies van de Raad van 9 maart 2015 "De ontwikkeling naar meer inclusieve arbeidsmarkten" (doc. 7017/15)
- Conclusies van de Raad van 7 december 2015 "De bevordering van de sociale economie als belangrijkste motor van economische en sociale ontwikkeling in Europa" (doc 15071/15)
- Conclusies van de Raad van 16 juni 2016 "Bestrijding van armoede en sociale uitsluiting: een geïntegreerde aanpak" (doc. 10434/16).
- Conclusies van de Raad van 16 juni 2016 "Reactie op de Lijst van acties ter bevordering van de gelijkheid van LHBTI van de Commissie" (doc. 10417/16).
- Conclusies van de Raad van 15 juni 2017 "Naar strategieën om werk lonend te maken" (doc. 9647/17).
- Conclusies van de Raad van 24 oktober 2019 "De economie van het welzijn" (doc. 13171/19)

3. Europese Commissie

- Aanbeveling 2008/867/EG van de Commissie van 3 oktober 2008 over de actieve inclusie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten
- Mededeling over de Europese strategie inzake handicaps (2010-2020): een hernieuwd engagement voor een onbelemmerd Europa (COM(2010) 636 def.)
- Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's "Naar sociale investering voor groei en cohesie - inclusief de uitvoering van het Europees Sociaal Fonds 2014-2020" van 20 februari 2013 (COM (2013) 83 final)

4. Overige

- Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap van 13 december 2006