



Brussel, 9 december 2022
(OR. en)

15134/22

SOC 646
EMPL 448
ANTIDISCRIM 115

RESULTAAT BESPREKINGEN

van: het secretariaat-generaal van de Raad

aan: de delegaties

nr. vorig doc.: 14495/22

Betreft: Conclusies van de Raad over de integratie van personen met een
handicap op de arbeidsmarkt

Hierbij gaan voor de delegaties de conclusies van de Raad over bovengenoemd onderwerp, die de Raad Epsco tijdens zijn zitting van 8 december 2022 heeft goedgekeurd.

Conclusies van de Raad**over de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt****ZICH BEWUST VAN HET VOLGENDE:**

1. De Europese Unie is gegrondvest op de waarden van menselijke waardigheid, vrijheid en eerbiediging van de mensenrechten en is vastberaden om op te komen tegen discriminatie, ook als het gaat om discriminatie op basis van een handicap, zoals vastgelegd in het Verdrag betreffende de Europese Unie, het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie en het Handvest van de grondrechten. Daarnaast wil de EU zich inzetten om een hoge arbeidsparticipatie te bevorderen.
2. In de Europese pijler van sociale rechten (EPSR), die in 2017 gezamenlijk is afgekondigd door het Europees Parlement, de Raad en de Commissie, wordt verklaard dat iedereen recht heeft op gelijke kansen (beginsel 3), op actieve ondersteuning bij het vinden van werk (beginsel 4), op een gezonde, veilige en goed aangepaste werkomgeving en gegevensbescherming (beginsel 10), en op toegang tot essentiële diensten (beginsel 20). In de EPSR staat ook dat personen met een handicap recht hebben op inkomenssteun die een waardig bestaan garandeert, diensten die participatie op de arbeidsmarkt en in de samenleving mogelijk maken en een aan hun behoeften aangepaste werkomgeving (beginsel 17). Het actieplan van de Europese pijler van sociale rechten van 4 maart 2021 bevat drie nieuwe kerndoelen van de EU die vóór 2030 bereikt moeten zijn, namelijk het vergroten van de arbeidsparticipatie en de deelname aan opleidingen en het verminderen van het aantal mensen dat met armoede en sociale uitsluiting wordt bedreigd. Deze kerndoelen zijn door de EU-leiders verwelkomd in de Verklaring van Porto en door de Europese Raad van juni 2021. In het EPSR-actieplan wordt ook de bijdrage van personen met een handicap aan de verwezenlijking van de doelstellingen voor 2030 erkend, onder meer door in het sociaal scorebord een nieuwe kernindicator voor de arbeidsparticipatiekloof tussen mensen met en zonder handicap voor te stellen.

3. De EU en haar lidstaten zijn partij bij het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (het "VN-Gehandicaptenverdrag"). Een grote meerderheid van de lidstaten heeft ook het Facultatieve Protocol geratificeerd, dat op 13 december 2006 door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties is aangenomen. In artikel 27 van het VN-Gehandicaptenverdrag is het recht van personen met een handicap verankerd om op voet van gelijkheid met anderen te werken op een arbeidsmarkt die open is, waarbij niemand wordt uitgesloten¹.
4. Richtlijn 2000/78/EG heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op verschillende gronden, waaronder handicap, zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden. Het waarborgen van gelijke toegang tot werk, het bieden van redelijke aanpassingen op het werk en het bestrijden van discriminatie op grond van een handicap zijn essentiële maatregelen om inclusieve en duurzame arbeidsparticipatie van personen met een handicap te bevorderen.
5. Richtlijn 2019/882, de Europese toegankelijkheidsrichtlijn, die in 2019 is aangenomen, schrijft voor dat bepaalde producten en diensten die op de Europese markt worden gebracht, toegankelijk moeten zijn, hetgeen zelfstandig wonen voor personen met een handicap makkelijker maakt en een inclusievere samenleving en arbeidsmarkt mogelijk maakt.

¹ De interpretatie van artikel 27 wordt toegelicht in algemene opmerking nr. 8 over het recht op werk en werkgelegenheid, gepubliceerd door het VN-Comité voor de rechten van personen met een handicap op 9 september 2022.

6. De Europese Commissie heeft toegezegd een Unie van gelijkheid tot stand te brengen, waaraan de Strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030, die op 3 maart 2021 door de Commissie werd aangenomen, een belangrijke bijdrage levert. De strategie heeft tot doel het leven van personen met een handicap in de EU en daarbuiten te verbeteren door de uitvoering van het VN-Gehandicaptenverdrag en de beginselen van de Europese pijler van sociale rechten te ondersteunen. De strategie heeft ook tot doel de toegang tot hoogwaardige en duurzame banen te bevorderen en wijst erop dat arbeidsparticipatie de beste manier is om economische onafhankelijkheid en sociale inclusie te waarborgen. De strategie roept de lidstaten op om, onder meer, tussen nu en 2024 doelen vast te stellen voor het verhogen van de arbeidsparticipatie van personen met een handicap en het verkleinen van de verschillen in arbeidsparticipatie tussen personen met en zonder een handicap, om te helpen het hoofddoel voor 2030 inzake werkgelegenheid, dat in het actieplan ter uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten werd voorgesteld, te halen.
7. In zijn conclusies van juni 2021 verwelkomde en bekrachtigde de Raad de Strategie van de Commissie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030, en verzocht hij de lidstaten onder meer om door te gaan met de ontwikkeling en actualisering van nationale strategieën en beleidsmaatregelen om het VN-Gehandicaptenverdrag, in voorkomend geval in lijn met de strategie van de Europese Commissie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030, uit te voeren.
8. Het Werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap, een vlaggenschipinitiatief in het kader van de Strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030, bevat een reeks niet-wetgevende maatregelen (waaronder richtsnoeren en voorbeelden van positieve actie) om de situatie op de arbeidsmarkt van personen met een handicap te verbeteren. Het bestrijkt zes actiegebieden: het versterken van de capaciteiten van werkgelegenheids- en integratiediensten; het bevorderen van aanwervingsperspectieven door middel van positieve actie en het bestrijden van stereotypen; het zorgen voor redelijke aanpassingen; het aan het werk houden van mensen met een handicap; het voorkomen van handicaps die verband houden met chronische ziekten; het waarborgen van beroepsrevalidatieregelingen na ziekte of ongeval; en het verkennen van kwaliteitsbanen in de sociale werkvoorziening en trajecten naar de open arbeidsmarkt.

WIJZEND OP HETGEEN VOLGT:

9. Er is een aanzienlijke kloof tussen de arbeidsparticipatie van personen met en die zonder handicap (verschil van 24,2 procentpunten, 50,8 % voor personen met een handicap tegenover 75 % voor personen zonder handicap²). De situatie is zelfs nog slechter voor vrouwen met een handicap, van wie slechts 48,3 % een baan heeft, tegenover 53,9 % van de mannen met een handicap³. Het werkloosheidspercentage van personen met een handicap in de EU bedraagt 17,1 %, tegenover 10,2 % van de personen zonder handicap, en de participatiegraad van personen met een handicap bedraagt slechts 61,0 %, tegenover 82,3 % voor personen zonder handicap. Personen met een handicap ondervinden meer problemen bij het vinden van werk en zijn daardoor vaker langdurig werkloos of inactief. Wanneer zij werkzaam zijn, werken personen met een handicap vaak in de sociale werkvoorziening in plaats van op de open arbeidsmarkt⁴, of in laaggekwalificeerde, lager betaalde banen (zoals blijkt uit de gemiddelde jaarlijkse loonkloof van 16 %) en in minder veilige banen met minder toegang tot opleidingsmogelijkheden, waardoor zij een groter risico lopen op armoede onder werkenden. Bovendien heeft de COVID-19-crisis personen met een handicap onevenredig zwaar getroffen, wat in veel gevallen hun arbeidsmarktparticipatie heeft belemmerd, bijvoorbeeld doordat telewerkoplossingen onvoldoende toegankelijk waren.
10. Het bevorderen van de werkgelegenheid van personen met een handicap in hoogwaardige banen is van cruciaal belang voor een goed functionerende en inclusieve arbeidsmarkt. In de huidige context van demografische achteruitgang en tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden is het benutten van het potentieel van personen met een handicap ook een manier om een hogere totale arbeidsparticipatie te bereiken, in overeenstemming met de werkgelegenheidsdoelstelling van het actieplan van de Europese pijler van sociale rechten. Dit is ook relevant in het kader van de groene en de digitale transitie, die nieuwe arbeidskansen bieden voor personen met een handicap.

² Bron: Eurostat. Europese Commissie (2021): [Europese vergelijkende gegevens over Europa 2020](#)

³ Bron: Gendergelijkheidsindex 2021, [Europees instituut voor gendergelijkheid \(europa.eu\)](#)

⁴ Europese Commissie en de Groep op hoog niveau gehandicaptenbeleid (2016): achtste EU-verslag van de Groep op hoog niveau gehandicaptenbeleid over de uitvoering van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.

11. Voor personen met een handicap zijn arbeidsmarktparticipatie en toegang tot hoogwaardige banen bijzonder belangrijk als middelen om sociale inclusie en financiële onafhankelijkheid te bewerkstelligen. Personen met een handicap, met name vrouwen, worden echter nog steeds geconfronteerd met een reeks belemmeringen bij de toegang tot de open arbeidsmarkt en het behoud van formele werkgelegenheid. Deze belemmeringen betreffen zowel de vraagzijde (bijv. discriminatie, stigmatisering, misvattingen met betrekking tot de kosten van het aanpassen van de werkplek en het aanbrengen van andere redelijke aanpassingen, misvattingen over productiviteit, gebrek aan informatie of bewustzijn over de beschikbare ondersteuning) als de aanbodzijde (bijv. opleidings- en vaardigheidsniveau, behoefte aan gepersonaliseerde ondersteuning, onder meer bij het zoeken naar werk en angst voor stigmatisering), alsook contextuele en institutionele factoren (validisme, belemmeringen in het op voet van gelijkheid met anderen toegang hebben tot onder meer essentiële diensten zoals vervoer, alsook tot de gebouwde omgeving en de digitale omgeving, en het vervallen van invaliditeitsuitkeringen wanneer werknemers met een handicap aan het werk gaan).
12. Personen met een handicap vormen een zeer gevarieerde en heterogene groep. Zij worden soms geconfronteerd met meervoudige vormen van discriminatie en sommige mensen met een handicap hebben complexe behoeften, die een gepersonaliseerde aanpak en op de specifieke individuele situatie afgestemde ondersteuning vereisen. Om mensen aan geschikte banen te koppelen, moeten de behoeften van elk individu worden beoordeeld, onder meer wat betreft hun handicap, de ondersteuning die zij op de werkplek nodig hebben, hun vooruitzichten op het gebied van loopbaanontwikkeling en hun behoeften aan sociale ondersteuning. In dit verband moet ook aandacht worden besteed aan personen in een kwetsbare situatie, rekening houdend met het gendergelijkheidsperspectief en de intersectionele dimensie. Inclusief onderwijs en adequate sociale diensten, doeltreffende diensten voor arbeidsvoorziening, waaronder positieve discriminatie, redelijke aanpassingen op de werkplek, beroepsrevalidatie en werk in een sociale werkvoorziening zijn allemaal belangrijke factoren die ervoor zorgen dat personen met een handicap toegang hebben tot en kunnen deelnemen aan de open arbeidsmarkt.

13. Sociale diensten moeten worden gebruikt als instrument voor actieve inclusie, aangezien adequate toegang tot hoogwaardige inclusieve en toegankelijke sociale diensten een basisvoorwaarde is om personen met een handicap in staat te stellen actief deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Personen met een handicap moeten op hun situatie toegesneden diensten voor sociale inclusie, zoals counseling, mentorschap, maatschappelijk werk en ondersteuning, aangeboden krijgen om hun ongunstige sociale situatie te boven te komen, hun inzetbaarheid te vergroten en passend werk te vinden. Daarnaast moeten er geïndividualiseerde maatregelen en ondersteunende diensten, zoals persoonlijke assistentie, vervoer en tolkdiensten, beschikbaar zijn wanneer dat nodig is om gelijke toegang tot werk te waarborgen. Arbeidsbureaus moeten ondersteuning bieden zoals begeleiding en advies, arbeidsbemiddeling, functionele diagnostiek, omscholing en loopbaanbegeleiding, alsook samenwerken met werkgevers en scholen, met name lokale werkgevers en scholen die onderwijs aanbieden aan personen met een handicap. De ontwikkeling van sociale en integratiediensten moet systematisch worden ondersteund, zodat deze over voldoende capaciteit en middelen beschikken.
14. Om de situatie op de arbeidsmarkt van personen met een handicap te verbeteren, is het noodzakelijk de synergieën en samenwerking tussen alle relevante diensten, dienstverleners en actoren te bevorderen, met inbegrip van gezondheids- en revalidatiediensten, sociale diensten, arbeidsbureaus, werkgevers, de sociale partners, ngo's, organisaties van personen met een handicap, patiëntenorganisaties, scholen en gemeenten. Ook de participatie van belanghebbenden op regionaal en lokaal niveau is van bijzonder belang.
15. De sociale economie vormt een aanvulling op de maatregelen van de lidstaten om hoogwaardige sociale diensten te verlenen en speelt dus een cruciale rol bij het bevorderen van de sociale en arbeidsmarktparticipatie van personen met een handicap. Met name sociale ondernemingen kunnen actief burgerschap bevorderen en zijn een uitstekend voorbeeld van een "economie die werkt voor de mensen". Zij bieden bijscholingsmogelijkheden en helpen personen met een handicap zich voor te bereiden op en deel te nemen aan de open arbeidsmarkt. Om de arbeidsmarktparticipatie van personen met een handicap te bevorderen, is het belangrijk sociale ondernemingen te stimuleren en ten volle gebruik te maken van hun potentieel om een brug te slaan tussen kwalitatief hoogstaande beschutte arbeid en de open arbeidsmarkt.

16. De toegang tot de open arbeidsmarkt voor personen met een handicap moet worden bevorderd door middel van verschillende instrumenten, zoals financiële bijdragen aan werkgevers, belastingverlagingen, aanwervingsstimulansen en quota. Veel lidstaten hebben een quota-regeling ingevoerd die werkgevers verplicht een minimumpercentage personen met een handicap in dienst te nemen. Als ze dat niet doen, moeten ze een geldbedrag betalen, bijvoorbeeld in de vorm van een boete. De uitdaging om de doeltreffendheid van het quotastelsel te waarborgen is gelegen in het vinden van een evenwicht tussen het motiveren van werkgevers om de potentieel extra kosten voor het in dienst nemen van personen met een handicap te dragen en de geldelijke kosten van het niet halen van het quotum. Aanwerving moet ook worden bevorderd door stereotypen en misvattingen, zoals die met betrekking tot administratieve kosten, afwezigheid en beperkte prestaties, te bestrijden, werkgevers informatie te verstrekken over de beschikbare ondersteuning, de uitwisseling van goede praktijken te bevorderen, diversiteitsprijzen uit te reiken enz. De overgang van economische inactiviteit naar werk moet worden ondersteund door inclusieve socialezekerheidsstelsels en mag niet leiden tot een verlaging van de invaliditeitsuitkeringen die de extra kosten van levensonderhoud door de handicap compenseren.
17. Zaken als de aanpassing van werkplekken en de organisatie van de arbeidstijd, bijvoorbeeld door middel van deeltijdwerk, zijn zeer bevorderlijk voor de inclusie van personen met een handicap op de open arbeidsmarkt. Tijdens de COVID-19-pandemie is er steeds meer gebruik gemaakt van flexibele vormen van werk, met name telewerken. Deze gang van zaken, en in het algemeen het gebruik van toegankelijke en inclusieve IT-oplossingen en -instrumenten, moet worden bevorderd als middel om het potentieel van personen met een handicap te ontsluiten en te zorgen voor arbeidsomstandigheden die de gelijke deelname van personen met een handicap meer in de hand werken. Werkgevers, met name kleine en middelgrote ondernemingen, moeten waar nodig worden ondersteund bij hun inspanningen om hun werkwijzen en arbeidsorganisatie te verbeteren. Het is van cruciaal belang dat werkgevers steun krijgen, met inbegrip van financiële steun, voor het bieden van redelijke aanpassingen op de werkplek en thuis in het geval van telewerk, en voor het aankopen van de nodige apparatuur, zoals toegankelijke en inclusieve communicatiemiddelen, technologische oplossingen en software. Er moet ook worden gezorgd voor passende gezondheids- en veiligheidsomstandigheden.

18. Het is belangrijk dat personen met een handicap toegang hebben tot alomvattende revalidatiediensten die hun deelname aan de arbeidsmarkt ondersteunen, psychologische problemen en sociale uitsluiting helpen voorkomen, beroepsonderwijs en -opleiding ondersteunen en de ontwikkeling van vaardigheden, waaronder IT-vaardigheden, bevorderen. Om een efficiënte en tijdige verlening van deze diensten te waarborgen, is het noodzakelijk koppelingen en synergieën tussen werkgelegenheids-, gezondheids-, sociale en beroepsrevalidatiediensten te bevorderen, onder meer door de invoering van individueel casemanagement. De resultaten van alomvattende revalidatie om de arbeidscapaciteit te verbeteren en een baan van goede kwaliteit te verkrijgen, kunnen worden meegenomen voordat er besluiten worden genomen over de toekenning van een arbeidsongeschiktheidsuitkering.
19. De verordening betreffende het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) heeft tot doel de integratie van personen met een handicap in de samenleving op voet van gelijkheid met anderen te bevorderen en ondersteunt de inspanningen van de lidstaten om het VN-Gehandicaptenverdrag ten uitvoer te leggen. Voorts is het ESF+ gericht op het bevorderen van de werkgelegenheid door actieve interventies die integratie op de arbeidsmarkt mogelijk maken, met name voor jongeren, langdurig werklozen, kansarme groepen en inactieven, en door zelfstandig ondernemerschap en de sociale economie te stimuleren. Het ESF+ moet ook de toegankelijkheid helpen waarborgen voor personen met een handicap zodat zij beter kunnen integreren op de arbeidsmarkt en in onderwijs en opleiding, waardoor hun integratie in alle aspecten van het leven wordt verbeterd.

20. Op de conferentie over de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt, die door het Tsjechische voorzitterschap op 20 en 21 september 2022 in Praag werd gehouden, waarop de Commissie het Europees Werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap heeft gelanceerd, werd de relevantie van de zes hoofdgebieden van het pakket nog eens bevestigd. De deelnemers benadrukten hoe belangrijk het is dat het aantal personen met een handicap op de arbeidsmarkt toeneemt. Zij gaven onder meer aan dat personen met een handicap opleidingsmogelijkheden moeten krijgen, met vooral ook aandacht voor IT-vaardigheden, waaronder het gebruik van digitale technologieën. Uit de discussies die tijdens de conferentie hebben plaatsgevonden, is duidelijk geworden dat erkend moet worden dat personen met een handicap verschillende behoeften hebben en dat hun motivatie op passende wijze moet worden aangesproken. De maatregelen in het pakket zijn in de eerste plaats gericht op werkgevers. Tijdens de conferentie werd dan ook bevestigd dat het belangrijk is werkgevers op de open markt te ondersteunen bij hun inspanningen om mensen met een handicap aan te werven en te behouden. Tegelijkertijd moet de rol die werkgevers in de sociale werkvoorziening en in sociale ondernemingen vervullen om de geleidelijke integratie en de overgang naar de open arbeidsmarkt te ondersteunen, worden erkend en bevorderd.
21. Onderhavige conclusies bouwen voort op eerdere werkzaamheden en politieke intentieverklaringen van het Europees Parlement, de Raad, de Commissie en de betrokken actoren op dit gebied, alsmede op de in de bijlage genoemde documenten.

VERZOEKT DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE DE LIDSTATEN IN LIJN MET HUN NATIONALE BEVOEGDHEDEN EN REKENING HOUDEND MET DE NATIONALE OMSTANDIGHEDEN:

22. De relevante richtsnoeren en acties die zijn opgenomen in het Werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap, dat de Commissie in samenwerking met het Gehandicaptenplatform en de sociale partners heeft voorgesteld, uit te voeren, en in voorkomend geval de uitvoering van het op 9 december 2021 gepresenteerde actieplan voor de sociale economie te ondersteunen.
23. Casemanagementmethoden te ontwikkelen om personen met een handicap te ondersteunen op de weg naar de open arbeidsmarkt, inclusief ondersteuning van nauwe samenwerking tussen arbeidsbureaus, organisaties van personen met een handicap, gezondheidsdiensten, socialezekerheidsinstellingen, sociale diensten en diensten voor beroepsrevalidatie.
24. Maatregelen te ondersteunen om te voorkomen dat personen met een handicap op het werk gevaar lopen, met name op het gebied van gezondheid en veiligheid en op elke vorm van discriminatie of misbruik.
25. Het potentieel te gebruiken van sociale ondernemingen met deskundigheid in het integreren en combineren van sociale en ondernemerschapsbenaderingen, om de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt te ondersteunen.
26. Regionale samenwerkingsnetwerken met alle belanghebbenden en actoren die een rol spelen bij de bevordering van de tewerkstelling van personen met een handicap op te zetten, dan wel te versterken.
27. Efficiënte en doeltreffende systemen en stimulansen te ontwikkelen om werkgevers op de open arbeidsmarkt aan te moedigen personen met een handicap in dienst te nemen en zo de loonkloof tussen personen met een handicap en personen zonder handicap te verkleinen, met inachtneming van de autonomie van de sociale partners.

28. De arbeidsparticipatie van personen met een handicap in de publieke sector te bevorderen en te ondersteunen, onder meer door te zorgen voor toegankelijke en inclusieve werkplekken.
29. Het beroepsonderwijs en de beroepsopleiding van personen met een handicap te ondersteunen, waarbij bij de ontwikkeling van hun IT-vaardigheden rekening wordt gehouden met de technologische vooruitgang.
30. De ontwikkeling van toegankelijkheidsvaardigheden van digitale professionals te bevorderen om digitale producten en diensten toegankelijk te maken voor personen met een handicap en zo inclusievere werkplekken te bewerkstelligen.
31. De resultaten van de alomvattende revalidatie van personen met een handicap in termen van arbeidsgeschiktheid regelmatig (opnieuw) te beoordelen alvorens eventueel invaliditeitsuitkeringen toe te kennen, ook aan werkenden.
32. De overgang van personen met een handicap van sociale en beroepsrevalidatie naar de arbeidsmarkt te vergemakkelijken, onder meer door een systeem op te zetten dat inspeelt op individuele behoeften op het gebied van arbeidsmarktparticipatie en beroepsrevalidatie.
33. Het gebruik van alle beschikbare instrumenten te bevorderen, met name loopbaanbegeleiding, beoordeling van arbeidsgeschiktheid en opleiding over redelijke aanpassingen op de werkplek, teneinde de concrete behoeften van personen met een handicap in kaart te brengen om hun participatie op de open arbeidsmarkt te faciliteren.
34. Ernaar te streven dat het beleid inzake sociale bescherming daadwerkelijk bijdraagt tot het faciliteren van de tewerkstelling van personen met een handicap, in voorkomend geval onder meer door compensatie van de extra kosten als gevolg van de handicap, ook voor personen die een baan hebben, en tegelijkertijd een fatsoenlijke levensstandaard en alle nodige steun te bieden aan degenen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten en dat ook zullen blijven.

35. Gebruik te maken van de beschikbare financieringsinstrumenten van de EU, met name het ESF+, om de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt te ondersteunen, bijvoorbeeld door de toegankelijkheid en inclusiviteit van arbeidsbureaus en loopbaanbegeleidingsdiensten te verbeteren en geïntegreerde trajecten voor de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt te bevorderen.
36. Na te denken over beleid op alle gebieden die onder de Strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030 vallen, om de uitvoering van de daarin opgenomen oproepen aan de lidstaten te ondersteunen. Deze oproepen hebben betrekking op:
- de vaststelling tussen nu en 2024 van doelen voor het verhogen van de arbeidsparticipatie van personen met een handicap en het verkleinen van de verschillen in arbeidsparticipatie tussen personen met en die zonder een handicap, om te helpen het EU-hoofddoel voor 2030 inzake werkgelegenheid te halen, dat in het actieplan ter uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten naar voren werd gebracht;
 - de versterking van de capaciteiten van arbeidsvoorzieningsdiensten voor personen met een handicap en verbetering van de samenwerking met sociale partners en organisaties van personen met een handicap met het oog daarop;
 - de bevordering van werk als zelfstandige en ondernemerschap, onder meer voor personen met een intellectuele of geestelijke handicap, door bijstand over juridische en zakelijke aangelegenheden te verlenen, met inbegrip van gebruikmaking van EU-middelen;
 - de vaststelling van streefcijfers voor de deelname van volwassenen met een handicap aan leren, teneinde hun participatie te vergroten, en ervoor zorgen dat in de nationale vaardighedenstrategieën de specifieke behoeften van personen met een handicap aan bod komen, teneinde het streefcijfer in de vaardighedenagenda en in het actieplan ter uitvoering van de Pijler van sociale rechten te helpen verwezenlijken.
37. Een bijdrage te leveren aan de uitvoering en, in voorkomend geval, de verspreiding van de resultaten van het Werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap op nationaal niveau en onder alle relevante actoren, teneinde het effect van dat initiatief te maximaliseren.

VERZOEKT DE COMMISSIE

38. De situatie van personen met een handicap op het gebied van werkgelegenheid, onderwijs en opleiding, armoede en sociale uitsluiting te blijven monitoren, ook in het kader van het Europees Semester. Daarbij dient bijzondere aandacht te worden besteed aan vrouwen met een handicap en, voor zover mogelijk, aan personen die te maken hebben met meervoudige discriminatie.
39. De uitvoering van de initiatieven uit het Werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap te ondersteunen en te monitoren.
40. De uitvoering van de relevante maatregelen uit het actieplan voor de sociale economie die onder haar bevoegdheid vallen te ondersteunen en te monitoren.
41. Wederzijds leren en de uitwisseling van goede praktijken op het gebied van de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt te ondersteunen en te faciliteren.
42. Onderwijs en opleiding van personen met een handicap via bestaande programma's te ondersteunen, met name op het gebied van digitalisering.
43. De praktische instrumenten en richtsnoeren uit het Werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap te helpen verspreiden.

44. De werkzaamheden van het Gehandicaptenplatform te blijven ondersteunen om de uitvoering van de Strategie inzake de rechten van personen met een handicap te faciliteren en uitwisselingen tussen alle belanghebbenden op Europees niveau te bevorderen.

**VERZOEKT HET COMITÉ VOOR DE WERKGELEGENHEID (EMCO) EN HET
COMITÉ VOOR SOCIALE BESCHERMING (SPC):**

45. In samenwerking met de Commissie rekening te blijven houden met de integratie van personen met een handicap bij het monitoren van de werkgelegenheid en sociale ontwikkeling in de EU.
-

Referenties

1. EU Interinstitutioneel

Europese pijler van sociale rechten

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

Europese Inclusietop 2020: [verklaring van de belangenvertegenwoordigers van personen met een handicap uit de EU-lidstaten](#)

Het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten (doc. 6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

Bouwen aan een economie die werkt voor de mensen: een actieplan voor de sociale economie (doc. 14890/21 + ADD 1)

2. EU-wetgeving

Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303 van 2.12.2000, blz. 16)

Richtlijn (EU) 2019/882 van het Europees Parlement en de Raad van 17 april 2019 betreffende de toegankelijkheidsvoorschriften voor producten en diensten (PB L 151 van 7.6.2019, blz. 70)

Verordening (EU) 2021/241 van het Europees Parlement en de Raad tot instelling van de herstel- en veerkrachtfaciliteit (PB L 57 van 18.2.2021, blz. 17)

3. Raad van de Europese Unie

Besluit van de Raad van 26 november 2009 betreffende de sluiting door de Europese Gemeenschap van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap

Conclusies van de Raad over de strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030 (doc. 9749/1/21 REV 1)

Conclusies van de Raad over een striktere toepassing van het Handvest van de grondrechten in de Europese Unie (doc. 6795/21)

Conclusies van de Raad betreffende inclusieve arbeidsmarkten: [de werkgelegenheid voor personen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt verbeteren](#) (doc. 14646/19)

[Conclusies van de Raad over de toegang tot sport voor personen met een handicap](#) (PB C 192 van 7.6.2019, blz. 18)

Conclusies van de Raad over de economie van het welzijn (doc. 13432/19)

Conclusies van de Raad ter ondersteuning van de uitvoering van de Europese strategie inzake handicaps 2010-2020 (doc. 11843/11)

4. Europese Commissie

Mededeling van de Commissie (COM(2010) 636 final): Europese strategie inzake handicaps 2010-2020

Commissie (SWD(2020) 291 final): Evaluatie van de Europese strategie inzake handicaps 2010-2020

Mededeling van de Commissie (COM(2021) 101 final): Unie van gelijkheid: Strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030.

Mededeling van de Commissie: Bouwen aan een economie die werkt voor de mensen: een actieplan voor de sociale economie (2021)

Het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten (doc. 6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

5. Europees Parlement

Resolutie van het Europees Parlement over gelijke behandeling in arbeid en beroep in het licht van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap

6. Verenigde Naties

Algemene Vergadering van de VN, Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap: resolutie van de Algemene Vergadering, 24 januari 2007, A/RES/61/106, beschikbaar op: <https://www.refworld.org/docid/45f973632.html>
