

Brussel, 3 december 2024
(OR. en)

16543/24

SOC 894
ANTIDISCRIM 173
EMPL 604
FREMP 453

RESULTAAT BESPREKINGEN

van:	het secretariaat-generaal van de Raad
aan:	de delegaties
nr. vorig doc.:	15842/24
Betreft:	Ontwerpconclusies van de Raad over het bevorderen van de sociale inclusie van personen met een handicap dankzij werk, redelijke aanpassingen en revalidatie

De delegaties vinden in de bijlage de conclusies van de Raad over bovengenoemd onderwerp, die de Raad Epsco tijdens zijn zitting van 2 december 2024 heeft goedgekeurd.

Conclusies van de Raad
over het bevorderen van de sociale inclusie van personen met een handicap
dankzij werk, redelijke aanpassingen en revalidatie

ZICH BEWUST VAN HET VOLGENDE:

1. Menselijke waardigheid, gelijkheid en eerbiediging van de mensenrechten zijn als fundamentele waarden van de Europese Unie opgenomen in het Verdrag betreffende de Europese Unie en het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie. De Unie zet zich in voor de bestrijding van sociale uitsluiting en discriminatie en voor de ondersteuning van de inclusie van personen met een handicap.
2. Het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (CRPD) is door de Unie gesloten en door alle lidstaten geratificeerd. De partijen bij het Verdrag hebben zich ertoe verbonden alle effectieve en noodzakelijke stappen te ondernemen om het volledige genot van de mensenrechten en de fundamentele vrijheden door personen met een handicap op voet van gelijkheid te bevorderen, te beschermen en te waarborgen, met inbegrip van de bevordering van gelijkheid en het verbod op discriminatie. Daartoe moeten zowel toegankelijkheid als redelijke aanpassingen worden gewaarborgd op alle gebieden van het leven, zoals onderwijs en opleiding, werkgelegenheid, sociale en ondersteunende diensten en gezondheidszorg. De partijen hebben zich ook verbonden tot het opzetten van alomvattende diensten en programma's voor habilitatie en revalidatie, met name op het gebied van gezondheidszorg, werkgelegenheid, onderwijs en sociale diensten, alsmede diensten en programma's ter bevordering van het gelijke recht op zelfstandig wonen en gemeenschapswonen. Zij hebben ook het vaste voornemen om nauw overleg te plegen met personen met een handicap en hen, via hun representatieve organisaties, actief te betrekken bij de ontwikkeling en tenuitvoerlegging van wetgeving en beleid die op hen van toepassing zijn.

3. De Europese pijler van sociale rechten kan als leidraad fungeren voor een eerlijk en inclusief Europa dat volop kansen biedt. Alle beginselen van de pijler zijn relevant voor personen met een handicap. Dat geldt met name voor beginsel 17 van de pijler, waarin het belang van hun sociale inclusie wordt onderstreept.
4. In de strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030 (“EU-strategie inzake handicaps”) zijn actieterreinen afgebakend die van bijzonder belang zijn om personen met een handicap op voet van gelijkheid met anderen toegang te bieden tot hun rechten en ongelijkheid tegen te gaan. De EU-strategie inzake handicaps voorziet in diverse gecoördineerde acties op EU- en nationaal niveau om het leven van personen met een handicap te verbeteren. In die strategie ligt de nadruk op het belang van het waarborgen van een behoorlijke levenskwaliteit en zelfstandig leven, waarvoor kwaliteitsvolle sociale, gezondheids- en arbeidsbemiddelingsdiensten, barrièrevrije en inclusieve huisvesting, een leven lang leren en toereikende sociale bescherming essentieel zijn. Ook het belang van toegankelijkheid, als toegangspoort tot rechten, autonomie en gelijkheid wordt benadrukt. Voorts worden de lidstaten en alle EU- instellingen en -agentschappen opgeroepen om de behoeften van personen met een handicap in aanmerking te nemen bij het ontwerpen, uitvoeren en monitoren van beleid, wetgeving en financieringsprogramma’s, via gerichte acties en mainstreaming. In de strategie wordt ook gepleit voor een intersectioneel perspectief.
5. In de EU-strategie inzake handicaps wordt erkend dat het bevorderen van de toegang tot duurzame kwaliteitsvolle banen essentieel is voor de sociale inclusie van personen met een handicap, en worden de lidstaten opgeroepen om tegen 2024 doelen vast te stellen om meer personen met een handicap aan het werk te krijgen en de verschillen in arbeidsparticipatie tussen personen met en zonder een handicap te verkleinen. Het aanpakken van deze uitdagingen zou de verwezenlijking van het hoofddoel en de nationale streefcijfers op het gebied van werkgelegenheid voor 2030 ondersteunen.

6. Als een van de zeven vlaggenschipinitiatieven van de strategie heeft de Commissie het werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap voorgesteld, een reeks richtsnoeren en praktijken, met inbegrip van praktische stappen en voorbeelden in verband met de selectie, de aanwerving en het behoud van personen met een handicap op de arbeidsmarkt. De “Reasonable accommodation at work – guidelines and good practices” (richtsnoeren inzake redelijke aanpassingen op de werkvloer en goede praktijken) bevatten informatie, praktische voorbeelden en referenties om werkgevers aan de eisen inzake redelijke aanpassingen te helpen voldoen. Ook worden daarin de rollen en verantwoordelijkheden van de verschillende partijen en de verschillende stadia waarin aanpassingen nodig zijn, geschetst.
7. De verplichting om in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap te voorzien is vastgelegd in Richtlijn 2000/78/EG, waarbij een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep is vastgesteld.
8. In de aanbeveling van de Raad over de ontwikkeling van voorwaarden voor een kader voor de sociale economie wordt erkend dat entiteiten van de sociale economie hoogwaardige banen kunnen creëren en behouden, en aldus kunnen bijdragen tot de sociale inclusie en arbeidsmarktintegratie van kansarme en ondervertegenwoordigde groepen, waaronder personen met een handicap, en tot het waarborgen van gelijke kansen voor iedereen.

9. In zijn conclusies over de strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030 en in zijn conclusies over de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt, die respectievelijk in 2021 en 2022 zijn aangenomen, heeft de Raad ook benadrukt dat personen met een handicap nog steeds te maken hebben met verschillende belemmeringen bij de toegang tot de arbeidsmarkt, onder meer vanwege misvattingen met betrekking tot de kosten van het aanpassen van de werkplek en het aanbrengen van redelijke aanpassingen. Hij onderstreepte tevens het belang van toegang tot alomvattende revalidatiediensten om de arbeidsmarktparticipatie te ondersteunen. De Raad heeft dan ook beklemtoond dat het van cruciaal belang is redelijke aanpassingen te bieden en werknemers hierin te steunen, en riep de lidstaten op om alle beschikbare instrumenten te benutten om de integratie van personen met een handicap op de open arbeidsmarkt te ondersteunen, onder meer door de overgang van werkloosheid of inactiviteit naar de open arbeidsmarkt te faciliteren door middel van alomvattende revalidatie en het genot van de rechten van werknemers op voet van gelijkheid, ook voor werknemers in beschut werk. Daartoe werd in de conclusies ook gesteld dat de rol die werkgevers in beschut werk en in sociale ondernemingen vervullen om de geleidelijke integratie en de overgang naar de open arbeidsmarkt te ondersteunen, erkenning verdient en moet worden bevorderd.
10. Het Europees Parlement heeft ook gewezen op de vele uitdagingen die moeten worden aangepakt om ervoor te zorgen dat personen met een handicap volledige en gelijke rechten genieten, onder meer op het gebied van werkgelegenheid en sociale en economische inclusie. Het Parlement benadrukte dat personen met een handicap recht hebben op redelijke aanpassingen en was van mening dat bewustmaking op dat gebied moet worden bevorderd.

11. In zijn advies erkent het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) dat personen met een handicap, en met name vrouwen, met aanzienlijke uitdagingen kampen, vooral op het gebied van werkgelegenheid en sociale inclusie. Ook stelt het EESC dat, hoewel in de lidstaten op grote schaal met alternatieve arbeidsmodellen wordt gewerkt, de overgangpercentages naar de open arbeidsmarkt doorgaans zeer laag liggen. Daarom moedigt het EESC de overgang naar de open arbeidsmarkt aan door middel van empowerment, opleiding en onderwijs, ondernemerschap en ondersteuning op de werkplek. Het Comité pleit voor de oprichting van een gemeenschappelijk door werkgevers gefinancierd fonds voor redelijke aanpassingen en beveelt aan de naleving van internationale verdragen als voorwaarde te hanteren voor stimuleringsmaatregelen in verband met staatssteun. Het EESC verklaart ook dat technologie en artificiële intelligentie de werkgelegenheid voor personen met een handicap kunnen ondersteunen. In zijn advies benadrukt het Comité dat de uitvoering van de richtsnoeren essentieel is om inclusieve werkplekken te creëren en het bewustzijn over subsidies te verhogen.
12. Volgens de enquête van de Europese Unie over inkomens en levensomstandigheden 2023 (EU-SILC) gaf een groot deel van de personen van 16 jaar of ouder en van de mensen in de werkende leeftijd (20-64 jaar) aan dat zij een lichte of ernstige handicap hebben (respectievelijk 26,8 %¹ en 19,4 %²)³.

¹ 24,3 % van de mannen en 29,2 % van de vrouwen.

² 18,1 % van de mannen en 20,8 % van de vrouwen.

³ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_20/default/table?lang=en; op basis van eigen verklaringen van een zekere of ernstige beperking. De enquête heeft alleen betrekking op mensen in particuliere huishoudens en er wordt geen informatie over instellingen verzameld.

13. In 2023 verklaarde⁴ 51,7 %⁵ van de personen in de EU van 65 jaar of ouder een handicap⁶ te hebben. In het verslag over de vergrijzing van 2024 werd geconstateerd dat het aandeel van de bevolking van 65 jaar of ouder naar verwachting zal toenemen van ongeveer 20 % in 2019 tot 30 % in 2070, terwijl het aandeel personen van 80 jaar en ouder naar verwachting zal stijgen tot 13 %, meer dan een verdubbeling van het huidige percentage. Die demografische verandering kan leiden tot een toename van de prevalentie van handicaps, en bijgevolg tot meer behoefte aan bijstand en sociale en ondersteunende diensten.
14. Volgens de meest recente beschikbare gegevens had in 2021 slechts 50,9 % van de personen van 20-64 jaar met een handicap een baan, tegenover 74,8 % van de personen in dezelfde leeftijdsgroep zonder handicap⁷. Volgens het sociaal scorebord bedroeg de arbeidsparticipatiekloof van personen met een handicap in de Unie in 2023 21,5 procentpunten⁸, een minimale verbetering ten opzichte van 2014, toen die kloof 22,7 pp⁹ bedroeg. De kloof is groter voor personen met een ernstige handicap dan voor personen met een matige handicap (resp. 36,5 pp en 13,3 pp in 2023). Volgens de EU-SILC-enquête van 2023 liepen personen met een handicap van 16 jaar of ouder een groter risico op armoede of sociale uitsluiting (28,8 %¹⁰) dan personen zonder handicap (18,0 %¹¹)¹². Bovendien blijkt uit studies dat zowel vrouwen als mannen met een handicap minder verdienen dan mensen zonder handicap.¹³

⁴ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_20/default/table?lang=en

⁵ 48,5 % van de mannen en 54,2 % van de vrouwen.

⁶ In de EU-SILC-vragenlijst geformuleerd als “zelf ervaren langdurige beperkingen in gebruikelijke activiteiten als gevolg van gezondheidsproblemen”.

⁷ Bij de EU-SILC-enquête werd de terminologie van het Global Activity Limitation Instrument (GALI) gebruikt.

⁸ 23,2 pp voor mannen en 19,1 pp voor vrouwen.

⁹ 24,8 pp voor mannen en 20,0 % pp voor vrouwen.

¹⁰ 27,5 % van de mannen en 29,7 % van de vrouwen.

¹¹ 17 % van de mannen en 19 % van de vrouwen.

¹² https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_dpe010/default/table?lang=en

¹³ Gendergelijkheidsindex 2023 (Europees Instituut voor gendergelijkheid): [European Union | Disability | Money | Intersecting inequalities | 2023 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](#)

15. Vrouwen met een handicap zijn minder vaak aan het werk, d.w.z. hebben of zoeken een baan, dan mannen met een handicap¹⁴. Bovendien werken zij vaker deeltijds¹⁵.
16. De voorbije jaren is de arbeidsparticipatie van personen met een handicap op de open arbeidsmarkt niet significant gestegen. In de in 2023 gepubliceerde analyse van Eurofound werd gewezen op de kloof op de arbeidsmarkt en de arbeidsparticipatie van personen met een handicap.¹⁶ Er werd ook vastgesteld dat bepaalde sociale groepen nog steeds ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt, hoewel hun inclusie het potentieel van de EU-beroepsbevolking en de sociale cohesie ten goede zou komen. Het wegnemen van de belemmeringen voor de werkgelegenheid voor die groepen zou een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan het wegwerken van de tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden, zoals wordt benadrukt in het actieplan van de Commissie inzake tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU, waarin het gebrek aan aangepaste werkplekken, inclusieve selectieprocedures en inclusieve opleidingen worden genoemd als belemmeringen voor de arbeidsmarktparticipatie van personen met een handicap.

BEKLEMT ONDERTEGENVOORDEDE VOLGT:

17. Het is essentieel dat het recht van personen met een handicap om te werken op voet van gelijkheid met anderen wordt erkend, gewaarborgd en bevorderd, conform de verplichtingen op grond van de EU-wetgeving en internationale instrumenten.
18. Diversiteit bevordert de prestaties en productiviteit van werknemers. Organisaties met een divers personeelsbestand kunnen verschillende oplossingen aanreiken om hun taken en uitdagingen aan te pakken. Werknemers met uiteenlopende achtergronden helpen met hun professionele kennis en ervaring om in te spelen op veranderende markten en behoeften van klanten. De in de richtsnoeren gebundelde praktijken van de lidstaten tonen aan dat diversiteit ook de werknemers ten goede komt.

¹⁴ Advies: Maatschappelijke integratie van personen met een handicap — Bevordering van de maatschappelijke integratie van personen met een handicap en gedeeltelijk arbeidsongeschikten (SOC/807).

¹⁵ EIGE, Gendergelijkheidsindex 2023 – <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>

¹⁶ Eurofound (2023). Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper, Eurofound, Dublin.

19. Hoewel de beleidsvisies en systemen sterk verschillen van lidstaat tot lidstaat, zoals wordt benadrukt in de EU-strategie inzake handicaps voor de rechten van personen met een handicap, is arbeidsparticipatie de beste manier om economische onafhankelijkheid en sociale inclusie van personen met een handicap te waarborgen. Terwijl de inspanningen om meer personen met een handicap aan het werk te krijgen op de open arbeidsmarkt gericht moeten zijn, bestaan er nog steeds alternatieve omgevingen buiten de open arbeidsmarkt (bv. beschutte werkplaatsen, beschut werk). Die alternatieve omgevingen verschillen sterk van lidstaat tot lidstaat en, ondanks inspanningen om aan het CRPD te voldoen, stromen er in de meeste lidstaten nauwelijks mensen door van die omgevingen naar de open arbeidsmarkt.
20. De lidstaten beschikken over talrijke instrumenten om de arbeidsmarktparticipatie van personen met een handicap te ondersteunen. Een actief arbeidsmarktbeleid (bv. omscholing, bijscholing, revalidatiediensten en stages), andere maatregelen (bv. het bevorderen van persoonlijke bijstand op het werk, ondersteunde werkgelegenheid, een prijs voor de meest inclusieve werkgever, quotaregelingen en bewustmakingscampagnes), en steun voor zelfstandigen, startende ondernemingen en de oprichting van sociale ondernemingen als onderdeel van de sociale economie, kunnen de participatie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt en in de samenleving ten goede komen en opkrikken en bijdragen tot gelijke behandeling op de arbeidsmarkten.
21. Toegankelijkheid van de bebouwde omgeving (waaronder de werkplek), vervoer (ook naar arbeidsplaatsen) en informatie en communicatie (onder meer technologieën en systemen) in combinatie met assistentietechnologieën is een essentiële voorwaarde voor de gelijke behandeling van personen met een handicap en voor hun deelname aan de arbeidsmarkt. Het beginsel van toegankelijkheid is vastgelegd in het CRPD en is ook erkend in het EU-recht, bijvoorbeeld in de Richtlijnen 2019/882 en 2016/2102. Via Accessible EU, het vlaggenschipinitiatief van de Commissie, worden het waarborgen van toegankelijkheid en het aanbieden van opleiding om professionele vaardigheden te versterken ondersteund.
22. Discriminatie op de werkplek tegengaan bevordert ook de arbeidsmarktparticipatie van personen met een handicap.

23. In de richtsnoeren wordt gesteld dat zorgen voor toegankelijkheid, als voorwaarde voor participatie en de toegang tot rechten, vooraf moet gebeuren. Redelijke aanpassingen worden in een later stadium aangebracht om resterende belemmeringen weg te nemen en tegemoet te komen aan individuele behoeften.
24. Het waarborgen van redelijke aanpassingen op alle gebieden van het leven is een verplichting op grond van het CRPD en een belangrijk middel om gelijke kansen te waarborgen en werkgelegenheid op de open arbeidsmarkt te bevorderen. Overeenkomstig het CRPD komt het weigeren van redelijke aanpassingen neer op discriminatie. Redelijke aanpassingen mogen voor de werkgever echter geen onevenredige belasting vormen. Overeenkomstig het EU-recht¹⁷ zijn redelijke aanpassingen een middel om de arbeidsmarktparticipatie van personen met een handicap op voet van gelijkheid met anderen te ondersteunen. Dit houdt in dat de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen moet nemen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te krijgen, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten.
25. De verplichting om in redelijke aanpassingen te voorzien ontstaat pas nadat een persoon een verzoek om aanpassingen heeft gedaan of zodra duidelijk wordt dat er behoefte aan is.¹⁸ Zoals de Commissie in de richtsnoeren benadrukt, kan deze verplichting middels verschillende regels ten uitvoer worden gelegd. Hoewel de voorbije jaren enige vooruitgang is geboekt, blijft de uitvoering van de richtsnoeren op de werkplek voor aanzienlijke uitdagingen staan, onder meer op het gebied van de sollicitatie- of de aanwervingsprocedure, werkmethoden of veranderingen in de werkomgeving. Daarom is het belangrijk om werkgevers beter bewust te maken van de in de lidstaten beschikbare financiële steun en toelagen.

¹⁷ Artikel 5 van Richtlijn 2000/78/EG van de Raad.

¹⁸ Comité voor de rechten van personen met een handicap, algemene opmerking nr. 6 (2018), punt 24, b).

26. Personen met een handicap botsen nog steeds op aanzienlijke belemmeringen bij de toegang tot diensten zoals onderwijs, opleiding, arbeidsadvies en -oriëntatie, revalidatie, sociale bescherming en diensten en programma's voor zelfstandig wonen en gemeenschapswonen, onder meer door de ontoereikende toegankelijkheid van algemene diensten en ondersteuning en de ontoereikende beschikbaarheid van assistentietechnologieën. Alomvattende revalidatie is een belangrijk element van de arbeidsmarkt en sociale inclusie. In het kader van het revalidatieproces helpen beroepsrevalidatie-instellingen personen die extra steun nodig hebben om belemmeringen weg te nemen, met name wat betreft de toegang tot, het behoud van of de terugkeer naar werk. Op die manier worden zowel personen die weer aan het werk gaan als werkloze personen met een handicap geholpen.
27. De revalidatie van personen met een handicap vergt een persoonsgerichte en holistische aanpak. Dit proces moet zo snel mogelijk beginnen, met een snelle en gedetailleerde analyse van de specifieke behoeften van de betrokkene, binnen een multidisciplinair team en in overleg met de betrokkene, en zo lang als nodig doorlopen.

**DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE VERZOEKT DE LIDSTATEN,
OVEREENKOMSTIG HUN NATIONALE BEVOEGDHEDEN, REKENING HOUDEND
MET NATIONALE OMSTANDIGHEDEN EN MET INACHTNEMING VAN DE ROL EN
DE AUTONOMIE VAN DE SOCIALE PARTNERS, OM:**

28. Maatregelen te nemen, waaronder het vaststellen van kwalitatieve of kwantitatieve nationale doelen om meer personen met een handicap aan het werk te krijgen, teneinde de kloof tussen de arbeidsparticipatie van personen met en zonder handicap te verkleinen en bij te dragen aan de doelstelling van de oproep van de Commissie in het kader van de EU-strategie inzake handicaps.
29. De mainstreaming van handicaps en een non-discriminatieaanpak in relevante beleidsterreinen te bevorderen, teneinde rekening te houden met de specifieke behoeften van personen met een handicap en hun potentieel in zowel de economie als in de samenleving te benutten.
30. Waar nodig de verlening van hoogwaardige, inclusieve, toegankelijke en betaalbare algemene sociale en ondersteunende diensten te versterken en ervoor te zorgen dat die diensten beantwoorden aan op mensenrechten gebaseerde kwaliteitseisen.

31. Toegang te bieden en te bevorderen tot processen ter ondersteuning van de overgang van onderwijs en opleiding naar de open arbeidsmarkt, en ook van beschut werk naar open arbeidsmarktparticipatie, met bijzondere aandacht voor levenslange begeleiding en, indien haalbaar, gepersonaliseerde permanente ondersteuning. In dit verband de betrokkenheid te bevorderen van belangrijke actoren, zoals de sociale partners of openbare diensten voor arbeidsvoorziening. Ervoor te zorgen dat aanwervingsprocedures toegankelijk en inclusief zijn, en dat prestatiebeoordelingen eerlijk en onpartijdig verlopen, op basis van de capaciteiten en prestaties van de betrokkene.
32. Waar nodig de nationale kaders voor redelijke aanpassingen te versterken en zo nodig in overeenstemming te brengen met het CRPD.
33. De uitvoering van alle richtsnoeren in het kader van het werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap te bevorderen; werkgevers te ondersteunen bij het in kaart brengen en beoordelen van belemmeringen voor redelijke aanpassingen, alsook van mogelijke passende maatregelen om die effectief weg te nemen.
34. Onderwijs- en bewustmakingsmaatregelen en diversiteitsprogramma's te bevorderen, met name bij kleine en middelgrote ondernemingen, en hen te informeren over de beschikbare financierings- en steunprogramma's.
35. De werkgelegenheid van personen met een handicap op een inclusieve en open arbeidsmarkt te bevorderen door in te zetten op gelijke behandeling en de mogelijkheid en kansen te ondersteunen om gebruik te maken van flexibele werkregelingen (zoals flexibele werktijden, deeltijdwerk, telewerk, werk op projectbasis of zelfs duobanen) die gepersonaliseerde arbeidsvoorwaarden en flexibiliteit bieden, in overleg met de sociale partners en met inachtneming van hun autonomie.

36. De mogelijkheden te onderzoeken voor de ontwikkeling en verbetering van alomvattende revalidatiediensten voor personen met een handicap, door de volgende aspecten te overwegen:
- a. deze diensten ondersteunen de deelname aan de samenleving, en met name de werkgelegenheid van personen met een handicap, rekening houdend met hun individuele behoeften;
 - b. samenwerking tussen relevante beleidsterreinen, zoals gezondheid, sociale zaken, onderwijs, opleiding, beroepsopleiding en werkgelegenheid, zodat deze elkaar op transparante wijze aanvullen en de inclusie van personen met een handicap, met inachtneming van hun specifieke individuele behoeften, ondersteunen;
 - c. waar nodig alle personen met een handicap toegankelijke en betaalbare hoogwaardige diensten en assistentietechnologieën aanbieden;
 - d. nieuwe capaciteiten in kaart brengen en promoten;
 - e. de actieve en effectieve betrokkenheid van belanghebbenden, waaronder personen met een handicap en hun representatieve organisaties, bij het ontwerpen en ontwikkelen van alomvattende revalidatiediensten bevorderen.
37. De rol van de sociale economie, en met name van sociale ondernemingen, die bijdragen tot de inclusie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt, te versterken, in overeenstemming met de aanbeveling van de Raad over de ontwikkeling van voorwaarden voor een kader voor de sociale economie.

VERZOEKT DE LIDSTATEN EN DE EUROPESE COMMISSIE OM BINNEN HET KADER VAN HUN RESPECTIEVE BEVOEGDHEDEN:

38. Waar nodig werk te maken van een betere verzameling van gegevens over de levens- en arbeidsomstandigheden van personen met een handicap, en van de in het CRPD gevraagde uitgesplitste gegevens, met inbegrip van informatie over revalidatie en werkgelegenheid op de open arbeidsmarkt, alsmede over alternatieve omgevingen.

39. Via het Europees Platform handicap ervaringen en beste praktijken te blijven uitwisselen met relevante maatschappelijke organisaties, inzake de ondersteuning van het effectief bevorderen van de arbeidsparticipatie van personen met een handicap, het uitvoeren van redelijke aanpassingen, de naleving van de toegankelijkheidswetgeving en de alomvattende revalidatie van personen met een handicap.

VERZOEKT DE EUROPESE COMMISSIE OM:

40. In 2024 een verslag op te stellen waarin de voortgang bij de uitvoering van de strategie inzake de rechten van personen met een handicap wordt beoordeeld als voortzetting van de samenwerking en het nauw overleg met de lidstaten via het Europees Platform handicap, en, indien dat op basis van de bevindingen van het verslag nodig blijkt, de strategie te actualiseren.
41. In het kader van de verdere uitvoering van de strategie:
- a. na te gaan hoe de daadwerkelijke uitvoering van redelijke aanpassingen ook op andere gebieden dan werkgelegenheid kan worden bevorderd;
 - b. na te gaan hoe de bestaande toegangsbelemmeringen kunnen worden weggenomen en hoe de werkplek, vervoer en informatie- en communicatietechnologieën beter toegankelijk kunnen worden gemaakt;
 - c. acties te overwegen om werkgevers te helpen de behoeften van personen met een handicap beter te begrijpen en eraan tegemoet te komen, teneinde hun participatie en inclusie te waarborgen.
42. De arbeidsstatus van personen met een handicap te monitoren en wederzijds leren met betrekking tot uitdagingen, ervaringen en goede praktijken in de lidstaten te faciliteren, onder meer in het kader van het Europees Semester. Daarnaast te onderzoeken hoe de participatie van personen met een handicap aan de open arbeidsmarkt beter kan worden bevorderd door middel van een intersectionele aanpak, met name voor vrouwen met een handicap.

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

43. Het verzamelen van vergelijkbare gegevens over de levens- en arbeidsomstandigheden van personen met een handicap te bevorderen en tegelijkertijd verder te werken aan de ontwikkeling van EU-indicatoren.
 44. Intercollegiaal leren te bevorderen en goede praktijken in de lidstaten in kaart te brengen met betrekking tot handicaps, onder meer op het gebied van werkgelegenheid, redelijke aanpassingen en de ontwikkeling en evaluatie van alomvattende revalidatiediensten, alsmede diensten en programma's voor zelfstandig wonen en gemeenschapswonen.
-

Referenties

1. EU Interinstitutioneel

Europese pijler van sociale rechten

https://commission.europa.eu/publications/european-pillar-social-rights-booklet_en

2. EU-wetgeving

Richtlijn 2000/78/EG van de Raad 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) 2016/2102 van het Europees Parlement en de Raad van 26 oktober 2016 inzake de toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van overheidsinstanties (PB L 327 van 2.12.2016, blz. 1).

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).

3. Raad van de Europese Unie

Conclusies van de Raad over de strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030 (doc. ST 9749/1/21 REV1).

Conclusies van de Raad over de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt (doc. ST 15134/22).

Conclusies van de Raad over Speciaal verslag 20/2023 van de Europese Rekenkamer – “Ondersteuning van personen met een beperking” (doc. 16613/23).

Aanbeveling van de Raad van 27 november 2023 over de ontwikkeling van voorwaarden voor een kader voor de sociale economie (C/2023/1344).

4. Europees Parlement

Resolutie van het Europees Parlement van 13 december 2022 naar gelijke rechten voor personen met een handicap (2022/2026(INI)).

5. Europese Commissie

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

Werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap om de situatie op de arbeidsmarkt van personen met een handicap te verbeteren

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=nl>

Reasonable accommodation at work - Guidelines and good practices

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

Guidelines for effective vocational rehabilitation schemes covering frequent diseases and types of accident

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=nl>

Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's: “Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU: een actieplan”, (COM(2024) 131 final).

6. Europees Economisch en Sociaal Comité

Advies: Maatschappelijke integratie van personen met een handicap — Bevordering van de maatschappelijke integratie van personen met een handicap en gedeeltelijk arbeidsongeschikten (SOC/807).

7. Verenigde Naties

Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap

UN CRPD Committee's General comment No. 8 (2022) on the right of persons with disabilities to work and employment

UN CRPD Committee General Comment No. 2 (2014) on Accessibility

8. Eurostat

Disability statistics introduced – Eurostat Statistics Explained:

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics_introduced#Disability_models
