



Rådet for
Den Europæiske Union

Bruxelles, den 25. maj 2022
(OR. fr)

9523/22

SOC 315
EMPL 210
ANTIDISCRIM 52
EDUC 194
SAN 319
ECOFIN 509
GENDER 70
JAI 759
COMPET 407
DIGIT 106

NOTE

fra:	formandskabet
til:	De Faste Repræsentanternes Komité/Rådet
Vedr.:	Beskæftigelse af personer med handicap - <i>Orienterende debat</i>

Vedlagt følger til delegationerne en orienterende note fra formandskabet om ovenstående emne med henblik på EPSCO-Rådet den 16. juni 2022.

Orienterende debat: "Adgang til arbejdsmarkedet for personer med handicap"

Baggrundsnotat

Det anslås, at en femtedel af EU's befolkning (p.t. svarende til knap 87 millioner mennesker) har en form for handicap. Den Europæiske Union og alle dens medlemsstater er parter i FN's konvention om rettigheder for personer med handicap (handicapkonventionen). Fra denne vigtige konvention, som for EU's vedkommende trådte i kraft i januar 2011, er der løbende udsprunget flere strategier, bl.a. den europæiske strategi for rettigheder for personer med handicap 2021-2030, tilskyndet af den europæiske søjle for sociale rettigheder¹.

På trods af de fremskridt, der er gjort i de seneste årtier, møder personer med handicap stadig mange hindringer i forbindelse med adgangen til deres rettigheder og autonomi. EU er fast besluttet på at intensivere sin indsats på området som led i den nye europæiske strategi for rettigheder for personer med handicap 2021-2030. En ministerkonference om handicap, som det franske formandskab for Rådet for Den Europæiske Union afholdt den 9. marts 2022 i Paris, gav mulighed for udveksling af synspunkter om forbedring af tilgængeligheden af og adgangen til rettigheder og om gennemførelsen af den europæiske strategi 2021-2030.

¹ Princip 17: Handicappede har ret til indkomststøtte, der sikrer et værdigt liv, tjenester, som sætter dem i stand til at deltage på arbejdsmarkedet og i samfundslivet, og et arbejdsmiljø, der er tilpasset deres behov.

Et prioritetsområde i EU's handicappolitik er at sikre, at **personer med handicap integreres og kan udvikle sig på arbejdsmarkedet**. Med Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv indførtes begrebet **tilpasninger i rimeligt omfang**, som pålægger arbejdsgiverne at tilpasse arbejdspladsen til personer med handicap. Desuden anerkendes i handicapkonventionens artikel 27 rettigheder for personer med handicap på beskæftigelses- og erhvervsområdet, bl.a. retten til at kunne tjene til livets ophold ved beskæftigelse, som de selv frit vælger eller påtager sig på et arbejdsmarked og i et arbejdsmiljø, der er åbent, inkluderende og tilgængeligt for personer med handicap.

Kommissionen vil i 2022 fremlægge en pakke af foranstaltninger, der skal forbedre beskæftigelsesudsigterne for personer med handicap. **Beskæftigelsespakken** er et flagskibsinitiativ i handicapstrategien 2021-2030, og hovedlinjerne i projektet blev præsenteret på konferencen den 9. marts 2022. Pakken omfatter seks indsatsområder og har til formål at skabe bedre udsigter på arbejdsmarkedet, bl.a. gennem samarbejde med det europæiske netværk af offentlige arbejdsformidlinger, arbejdsmarkedets parter og organisationer, der repræsenterer personer med handicap.

Disse foranstaltninger vil give vejledning og støtte gensidig læring inden for kapacitetsopbygning i beskæftigelses- og integrationstjenester, fremme af beskæftigelsesmuligheder gennem positive foranstaltninger og bekæmpelse af stereotyper, sikring af tilpasninger i rimeligt omfang, sikring af sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og programmer for erhvervsmæssig revalidering i tilfælde af kronisk sygdom eller ulykke samt undersøgelse af muligheder for kvalitetsjob inden for beskyttet beskæftigelse og veje til det åbne arbejdsmarked. Pakken vil støtte medlemsstaterne i deres gennemførelse af de relevante beskæftigelsesretningslinjer inden for rammerne af det europæiske semester.

På nationalt plan har flere medlemsstater selv indført **retlige forpligtelser og incitamenter** for at fremme beskæftigelsen for personer med handicap. De initiativer, der er rettet mod arbejdsgivere, omfatter bl.a. obligatoriske beskæftigelsestærskler for personer med handicap, udarbejdelse af årlige mangfoldighedsplaner med målbare mål og regelmæssige evalueringer, økonomisk støtte til tilpasninger i rimeligt omfang, skattemæssige og andre økonomiske incitamenter, navnlig for SMV'er, og betingelser for deltagelse i offentlige udbud. De øvrige initiativer omfatter bl.a. udvikling af skræddersyede job, navnlig inden for den sociale og solidariske økonomi, samt ansættelsesprocedurer og støtteforanstaltninger, der er tilpasset til jobsøgende med handicap.

Trods betydelige fremskridt ligger beskæftigelsen for personer med handicap i EU stadig langt under sit potentiale. I 2021 var kun 50,8 % af disse personer i beskæftigelse sammenlignet med 75 % for personer uden handicap. 37,6 % af personer med handicap var inaktive sammenlignet med 17,6 % for personer uden handicap. 28,4 % af personer med handicap var i risiko for fattigdom og social udstødelse sammenlignet med 17,8 % for personer uden handicap, og kun 29,4 % af personer med handicap havde afsluttet en ungdomsuddannelse sammenlignet med 43,8 % for personer uden handicap².

Opbygningen af et mere rummeligt arbejdsmarked vil bidrage til at nå de europæiske beskæftigelsesmål for 2030 (målet om en beskæftigelsesfrekvens på 78 % i 2030 som fastsat i handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder). I en situation med vedvarende mangel på arbejdskraft og ubalancer på beskæftigelsesområdet er øget deltagelse af underrepræsenterede grupper på arbejdsmarkedet, f.eks. personer med handicap, fortsat en vigtig løftestang for inklusiv og bæredygtig vækst og for ligestilling.

² Kilde: *Eurostat*.

Hvis beskæftigelsespolitikkerne for denne del af befolkningen skal være effektive, kræver det overvejelser om handicapbegrebet i FN-konventionen, og der skal findes en balance mellem almindelig lovgivning og specifikke foranstaltninger.

Flere faktorer kan forklare den **nuværende lave beskæftigelsesfrekvens**, herunder ulighed i adgangen til uddannelse, fordomme om, at personer med handicap er mindre produktive, omkostningerne (faktiske eller formodede) ved tilpasninger i rimeligt omfang, utilstrækkeligt kendskab til mulige tilpasninger i rimeligt omfang, svage HR-funktioner i virksomhederne samt et lavere uddannelsesniveau blandt personer med handicap sammenlignet med befolkningen generelt og vanskeligheder med at finde personer med handicap, der har de nødvendige kompetencer.

Det er fortsat en udfordring for alle medlemsstaterne at øge beskæftigelsesfrekvensen for personer med handicap og mindske forskellen i forhold til personer uden handicap, og det kræver en indsats på flere niveauer, herunder: udvikling af **tilgængeligheden** og **tilpasninger i rimeligt omfang**, der imødekommer individuelle behov, **tilegnelse af kompetencer** for personer med handicap i overensstemmelse med behovene på arbejdsmarkedet, herunder kompetencer med tilknytning til den grønne og den digitale omstilling, **investering** i tiltag helt fra den tidlige barndom, inklusive og tilgængelige læringsrammer og programmer for livslang læring samt forbindelser mellem uddannelse og beskæftigelse.

Det foreslås i den forbindelse, at drøftelserne koncentrerer om to punkter:

1 – Fjernelse af hindringerne for ansættelse af personer med handicap og tilskyndelse til, at medarbejderstaben tager godt imod dem

Der er større chance for, at lovgivningsmæssige forpligtelser og incitamentter rettet mod arbejdsgiverne virker efter hensigten, hvis de ledsages af en positiv vision, der værdsætter mangfoldighed i almindelighed og handicap i særdeleshed som et bidrag til resultaterne.

- Hvordan kan vi sikre samarbejde og samordning med alle interessenter, herunder arbejdsgivere, medarbejdere, arbejdsmarkedets parter og beskæftigelses- og integrationstjenester, med henblik på at fjerne forudfattede idéer om de såkaldte "uoverkommelige omkostninger" ved tilpasninger i rimeligt omfang, øge kendskabet til disse tilpasninger og hjælpe virksomhederne med at indføre dem?
- Hvordan kan vi arbejde sammen om at opstille mål for at mindske forskellen mellem beskæftigelsesfrekvensen for personer med handicap og personer uden handicap som fastsat i den europæiske strategi for rettigheder for personer med handicap 2021-2030?

2 – Handling gennem effektive foranstaltninger til fremme af integrationen af personer med handicap på arbejdsmarkedet

Nye teknologier og digitalisering kan, når de er tilgængelige, give nye muligheder for at hjælpe personer med handicap i retning af beskæftigelse gennem hele livet ved at tilvejebringe de digitale værktøjer, der er helt afgørende for deres autonomi, men også ved at fjerne hindringer for deres uddannelse og beskæftigelse.

- Hvilke støtteprogrammer findes der på nationalt plan i denne henseende?
- Hvordan kan overgangen fra beskyttede værksteder og uddannelsessteder til et konkurrencepræget arbejdsmarked lettes, herunder gennem nye teknologier?
- Hvordan kan EU støtte medlemsstaterne på disse områder?