



Raad van de
Europese Unie

Brussel, 25 mei 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

NOTA

van:	het voorzitterschap
aan:	het Comité van permanente vertegenwoordigers/de Raad
Betreft:	Werkgelegenheid voor personen met een handicap - <i>Oriënterend debat</i>

Voor de delegaties gaat hierbij een oriënterende nota van het voorzitterschap over het in hoofde genoemde onderwerp met het oog op de Raad Epsco op 16 juni 2022.

Oriënterend debat: "Toegang van personen met een handicap tot de arbeidsmarkt"

Oriënterende nota

Naar schatting heeft een vijfde van de EU-bevolking (momenteel bijna 87 miljoen mensen) een handicap. De Europese Unie en al haar lidstaten zijn partij bij het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Dit belangrijke verdrag, dat in januari 2011 in werking is getreden voor de EU, heeft vervolgens geleid tot verschillende strategieën, waaronder de Europese strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030, die tot stand gekomen is onder impuls van de Europese pijler van sociale rechten¹.

Ondanks de vooruitgang die de afgelopen decennia is geboekt, worden personen met een handicap nog steeds geconfronteerd met tal van belemmeringen bij de toegang tot hun rechten en autonomie. De EU heeft zich voorgenomen om in het kader van de nieuwe Europese strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030 haar optreden ter ondersteuning van deze personen op te voeren. Een ministeriële conferentie over handicaps, georganiseerd door het Franse voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie op 9 maart 2022 in Parijs, bood de gelegenheid om van gedachten te wisselen over verbetering van de toegankelijkheid van en de toegang tot rechten en over de uitvoering van de Europese strategie 2021-2030.

¹ Beginsel 17: 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.

Een prioritair onderdeel van het beleid van de Unie inzake personen met een handicap is **de integratie en de persoonlijke ontwikkeling van personen met een handicap op de arbeidsmarkt**. Bij Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 *tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep* is het begrip "**redelijke aanpassingen**" ingevoerd, dat werkgevers verplicht de werkplek aan te passen aan personen met een handicap. Daarnaast zijn in artikel 27 van het VN-Verdrag de rechten van personen met een handicap op het gebied van werk en werkgelegenheid vastgelegd, met name de mogelijkheid in het levensonderhoud te voorzien door middel van in vrijheid gekozen of aanvaard werk op een arbeidsmarkt en in een werkomgeving die open zijn, waarbij niemand wordt uitgesloten, en die toegankelijk zijn voor personen met een handicap.

In 2022 zal de Commissie een pakket maatregelen presenteren om de arbeidsmarktkansen van personen met een handicap te verbeteren. Dit "**werkgelegenheidspakket**" is een vlaggenschipinitiatief van de strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030. De grote lijnen van dit project werden tijdens de conferentie van 9 maart 2022 gepresenteerd. Het pakket heeft tot doel de kansen van personen met een handicap op de arbeidsmarkt te verbeteren en bestrijkt zes actiegebieden, onder meer door samenwerking met het Europees netwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening, de sociale partners en organisaties die personen met een handicap vertegenwoordigen.

Het zal richtsnoeren bieden en wederzijds leren ondersteunen met betrekking tot het versterken van de capaciteit van arbeidsvoorzienings- en integratiediensten, het bevorderen van wervingsperspectieven door middel van positieve maatregelen en het bestrijden van stereotypen, het zorgen voor redelijke aanpassingen, het waarborgen van gezondheid en veiligheid op het werk en beroepsrevalidatieregelingen na een chronische ziekte of ongeval, het verkennen van hoogwaardige banen in de sociale werkvoorziening en trajecten naar de open arbeidsmarkt. Het pakket zal de lidstaten ondersteunen bij het uitvoeren van de relevante werkgelegenheidsrichtsnoeren in het kader van het Europees Semester.

Op nationaal niveau hebben verschillende lidstaten **wettelijke verplichtingen en stimuleringsmaatregelen** ingevoerd om de werkgelegenheid van personen met een handicap te stimuleren. De initiatieven voor werkgevers bestaan onder meer in verplichte quota voor de indienstneming van personen met een handicap, jaarlijkse diversiteitsplannen met meetbare doelstellingen en periodieke evaluaties, financiële steun voor redelijke aanpassingen, belastingverminderingen en andere financiële stimulansen, met name voor kleine en middelgrote ondernemingen, en voorwaarden voor deelname aan overheidsopdrachten. Andere initiatieven zijn onder meer het scheppen van banen op maat, met name in de sociale en solidaire economie, en wervingsprocedures en begeleidende maatregelen op maat van werkzoekenden met een handicap.

Ondanks aanzienlijke vooruitgang is er nog heel veel werkgelegenheidspotentieel voor personen met een handicap in de EU. In 2021 had slechts 50,8 % van deze personen een baan, tegenover 75 % van de personen zonder handicap. 37,6 % van de personen met een handicap was geen lid van de beroepsbevolking, tegenover 17,6 % van de personen zonder handicap. 28,4 % van de personen met een handicap liep het risico op armoede en sociale uitsluiting, tegenover 17,8 % van de personen zonder handicap, en slechts 29,4 % van de personen met een handicap had een diploma van secundair/voortgezet onderwijs, tegenover 43,8 % van de personen zonder handicap².

Een meer inclusieve arbeidsmarkt creëren zal bijdragen tot het behalen van de Europese werkgelegenheidsdoelstellingen voor 2030 (doelstelling van 78 % arbeidsparticipatie in 2030, zoals vastgelegd in het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten). In de context van een tekort aan arbeidskrachten en aanhoudende onevenwichtigheden op werkgelegenheidsgebied blijft het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie van ondervertegenwoordigde groepen, zoals personen met een handicap, een belangrijke hefboom voor inclusieve en duurzame groei en gelijkheid.

² Bron: *Eurostat*.

Een doeltreffend werkgelegenheidsbeleid voor deze doelgroep begint bij een reflectie over het begrip handicap in het VN-Verdrag, en vereist dat er een evenwicht wordt gevonden tussen het gemeen recht en specifieke maatregelen.

De **huidige lage arbeidsparticipatie** kan worden verklaard door verschillende factoren, met name de ongelijke toegang tot onderwijs en opleiding, heersende vooroordelen over een lagere productiviteit, de (feitelijke of vermeende) kosten van redelijke aanpassingen, onvoldoende kennis over mogelijke redelijke aanpassingen, tekorten bij de afdelingen personeelszaken in ondernemingen, een lager opleidingsniveau van personen met een handicap in vergelijking met de algemene bevolking en moeilijkheden bij het vinden van personen met een handicap met de vereiste vaardigheden.

Het verhogen van de arbeidsparticipatie van personen met een handicap en het verkleinen van de kloof met personen zonder handicap blijven een uitdaging voor alle lidstaten. Daarvoor zijn maatregelen nodig op verschillende niveaus: ontwikkeling van **toegankelijkheid en redelijke aanpassingen** die aan individuele behoeften tegemoetkomen, **verwerving van vaardigheden** die aansluiten bij de marktbehoeften door personen met een handicap, waaronder vaardigheden in verband met de groene en de digitale transitie, **investerings** in diensten voor vroegtijdige interventie, inclusieve en toegankelijke leeromgevingen en programma's voor een leven lang leren, en een koppeling tussen onderwijs en werkgelegenheid.

In dit verband wordt voorgesteld de besprekingen toe te spitsen op twee punten:

1 - Belemmeringen voor de indienstneming van personen met een handicap wegnemen en hun opname in de beroepsbevolking bevorderen

Wettelijke verplichtingen en stimulerende maatregelen voor werkgevers hebben meer kans van slagen als ze gepaard gaan met een positieve visie op de bijdrage aan de prestaties van diversiteit in het algemeen, en personen met een handicap in het bijzonder.

- Hoe kunnen we samenwerken en onze inspanningen coördineren met alle belanghebbenden, met name werkgevers, personeel, sociale partners en diensten voor arbeidsvoorziening en integratie, om de vooroordelen over de zogenaamde "onbetaalbare kosten" van redelijke aanpassingen weg te nemen, de bekendheid met die aanpassingen te vergroten en bedrijven te helpen ze te integreren?
- Hoe kunnen we samenwerken om doelen te stellen voor het dichten van de kloof tussen de arbeidsparticipatie van personen met een handicap en personen zonder handicap, zoals uiteengezet in de Europese strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030?

2 - Doeltreffende maatregelen nemen om de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt te bevorderen

Nieuwe technologieën en de digitalisering kunnen, wanneer ze toegankelijk zijn, nieuwe mogelijkheden bieden om personen met een handicap op weg te helpen naar werk gedurende hun hele leven, door de digitale instrumenten aan te reiken die essentieel zijn voor hun autonomie, maar ook door belemmeringen voor hun opleiding en werk weg te nemen.

- Welke ondersteunende programma's bestaan er in dit verband op nationaal niveau?
- Hoe kan de overgang van beschutte werkplaatsen en opleiding naar de concurrerende arbeidsmarkt worden vergemakkelijkt, met name *door middel van* nieuwe technologieën?
- Hoe kan de EU de lidstaten op deze gebieden ondersteunen?
