



Europeiska
unionens råd

Bryssel 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

NOT

från:	Ordförandeskapet
till:	Ständiga representanternas kommitté (Coreper)/rådet
Ärende:	Sysselsättning för personer med funktionsnedsättning – <i>Riktlinjedebatt</i>

För delegationerna bifogas ordförandeskapets vägledande not i det ovannämnda ärendet inför mötet i rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) den 16 juni 2022.

**Rådets möte (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor)
den 16 juni 2022 i Luxemburg**

Riktlinjedebatt: ”Tillträde till arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning”

Bakgrundsnot

Uppskattningsvis en femtedel av EU:s befolkning (nära 87 miljoner människor i dagens läge) har någon form av funktionsnedsättning. EU och samtliga EU:s medlemsstater är parter i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Denna viktiga konvention trädde i kraft i EU i januari 2011 och har utmynnat i ett antal strategier, bland annat EU:s strategi för rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2021–2030, som den europeiska pelaren för sociala rättigheter gett incitament till¹.

Trots de framsteg som gjorts under de senaste årtiondena möter personer med funktionsnedsättning fortfarande många hinder när det gäller att få utöva sina rättigheter och sin självständighet. EU är fast beslutet att intensifiera sina insatser till stöd för dem, som en del av den nya europeiska strategin för rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2021–2030. Vid en ministerkonferens om funktionshinder som anordnades av det franska ordförandeskapet för Europeiska unionens råd den 9 mars 2022 i Paris gavs tillfälle till diskussion om förbättrad tillgänglighet och tillgång till rättigheter och om genomförandet av den europeiska strategin 2021–2030.

¹ Princip 17: Personer med funktionsnedsättning har rätt till inkomststöd som säkerställer ett värdigt liv, tjänster som hjälper dem att delta på arbetsmarknaden och i samhället samt en arbetsmiljö som är anpassad till deras behov.

Ett prioriterat område för unionens politik avseende funktionsnedsättning är **integrering av personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden och deras självförverkligande**.

Genom rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 *om inrättande av en allmän ram för likabehandling* infördes begreppet **rimliga anpassningsåtgärder** som ålägger arbetsgivarna att anpassa arbetsplatsen för personer med funktionshinder. I artikel 27 i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning fastställs dessutom rättigheterna för personer med funktionsnedsättning i arbetslivet, bland annat möjligheten att kunna förtjäna sitt uppehälle genom fritt valt eller antaget arbete på arbetsmarknaden och i en arbetsmiljö som är öppen, som främjar integration och är tillgänglig för personer med funktionsnedsättning.

Under 2022 kommer kommissionen att lägga fram ett åtgärds paket för att förbättra möjligheterna på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. Detta ”**sysselsättningspaket**” är ett flaggskeppsinitiativ i strategin för personer med funktionsnedsättning 2021–2030 och huvuddragen i projektet presenterades vid konferensen den 9 mars 2022. Paketet omfattar sex politikområden och syftar till att förbättra deras utsikter på arbetsmarknaden, bland annat genom samarbete med Europeiska nätverket för offentliga arbetsförmedlingar, arbetsmarknadens parter och organisationer som företräder personer med funktionsnedsättning.

Åtgärderna kommer att ge vägledning och stödja ömsesidigt lärande när det gäller frågan om hur man stärker kapaciteten hos arbetsförmedlings- och integrationstjänster, främjar anställningsutsikterna genom positiv särbehandling och bekämpning av stereotyper, säkerställer rimliga anpassningsåtgärder, garanterar hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och system för yrkesinriktad rehabilitering vid kronisk sjukdom eller olycksfall, undersöker möjligheterna till högkvalitativt skyddat arbete och vägar till den öppna arbetsmarknaden. Åtgärds paketet blir ett stöd för medlemsstaterna vid genomförandet av de relevanta riktlinjerna för sysselsättning inom ramen för den europeiska planeringsterminen

På nationell nivå har flera medlemsstater infört **rättsliga skyldigheter och incitament** för att främja anställning av personer med funktionsnedsättning. Bland de initiativ som riktar sig till arbetsgivare ingår bl.a. obligatoriska tröskelvärden för anställning av personer med funktionsnedsättning, utarbetande av årliga mångfaldsplaner med mätbara mål och regelbundna utvärderingar, ekonomiskt stöd för rimliga anpassningsåtgärder, skattelättnader och andra ekonomiska incitament, särskilt för små och medelstora företag, och villkor för deltagande i offentlig upphandling. Andra initiativ inbegriper skapande av skraddarsydda arbetstillfällen, särskilt inom den sociala och solidariska ekonomin samt rekryteringsförfaranden och stödåtgärder anpassade för arbetssökande med funktionsnedsättning.

Trots betydande framsteg ligger sysselsättningen för personer med funktionsnedsättning i EU fortfarande långt under sin potential. År 2021 hade endast 50,8 % av dessa personer en anställning, jämfört med 75 % av alla personer utan funktionsnedsättning. 37,6 % av alla personer med funktionsnedsättning var icke yrkesverksamma jämfört med 17,6 % av alla personer utan funktionsnedsättning. 28,4 % av personerna med funktionsnedsättning riskerade att drabbas av fattigdom och social utestängning, jämfört med 17,8 % av personerna utan funktionsnedsättning, och endast 29,4 % av personerna med funktionsnedsättning hade en gymnasieexamen jämfört med 43,8 % av personerna utan funktionsnedsättning².

En mer inkluderande arbetsmarknad kommer att bidra till att de europeiska sysselsättningsmålen för 2030 kan uppnås (målet om en sysselsättningsgrad på 78 % till 2030 i handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter). Mot bakgrund av bristen på arbetskraft och de långvariga obalanserna i sysselsättningen är ett ökat deltagande på arbetsmarknaden bland underrepresenterade grupper, såsom personer med funktionsnedsättning, fortfarande en viktig hävstång för hållbar tillväxt för alla och ökad jämlikhet.

² Källa: *Eurostat*

En effektiv sysselsättningspolitik vad gäller denna del av befolkningen förutsätter en diskussion om begreppet funktionshinder så som det kommer till uttryck i FN-konventionen. Det krävs också att man hittar en balans mellan allmän lagstiftning och särskilda åtgärder.

Den **nuvarande låga sysselsättningsgraden** kan förklaras av flera faktorer, bland annat ojämlig tillgång till utbildning, fördomar om lägre produktivitet hos personer med funktionsnedsättning, (faktiska eller upplevda) kostnader för rimliga anpassningsåtgärder, otillräckliga kunskaper om möjliga rimliga anpassningsåtgärder, svaga personalfunktioner i företagen, lägre utbildningsnivå hos personer med funktionsnedsättning jämfört med befolkningen i stort samt svårigheter att hitta personer med funktionsnedsättning som har den kompetens som krävs.

Att öka sysselsättningsgraden hos personer med funktionsnedsättning och minska klyftan till personer utan funktionsnedsättning är fortfarande en utmaning för alla medlemsstater, och något som kräver åtgärder på flera nivåer, bland annat följande: ökad **tillgänglighet** och **rimliga anpassningsåtgärder** för att tillgodose individuella behov, ny kompetens för **personer med funktionsnedsättning**, som matchar marknadens behov, inbegripet kompetens med anknytning till den gröna och digitala omställningen, **investeringar** i insatser från tidig barndom, inkluderande och tillgängliga ramar för lärande och program för livslångt lärande samt en koppling mellan utbildning och sysselsättning.

I detta sammanhang föreslås att man i diskussionen fokuserar på två punkter:

1 – Undanröja hinder för anställning av personer med funktionsnedsättning och underlätta ett bra mottagande från medarbetarnas sida

Sannolikheten är större för att målen med de rättsliga skyldigheterna och incitamenten för arbetsgivarna uppnås om de åtföljs av en positiv vision som värdesätter det bidrag som mångfald i allmänhet och funktionshinder i synnerhet ger till slutresultatet.

- Hur kan vi arbeta och samordna med alla berörda parter, inklusive arbetsgivare, medarbetare, arbetsmarknadens parter och arbetsförmedlings- och integrationstjänster, för att undanröja de förutfattade meningar som råder om så kallade ”oöverkomliga kostnader” för rimliga anpassningsåtgärder, öka medvetenheten om sådana anpassningar och hjälpa företagen att införa dem?
- Hur kan vi samarbeta för att fastställa mål för att minska skillnaden mellan sysselsättningsgraden hos personer med funktionsnedsättning och personer utan funktionsnedsättning, i enlighet med EU:s strategi för rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2021–2030?

2 – Vidta effektiva åtgärder för att främja integreringen av personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden

Den nya tekniken och digitaliseringen kan när de är tillgängliga erbjuda nya möjligheter när det gäller att stödja personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden under hela livet genom att tillhandahålla digitala verktyg som är avgörande för deras självständighet, men också genom att undanröja hinder när det gäller utbildning och sysselsättning.

- Vilka stödprogram finns på nationell nivå i detta avseende?
 - Hur kan övergången från skyddade verkstäder och utbildning till en konkurrenskraftig arbetsmarknad underlättas, till exempel genom ny teknik?
 - Hur kan EU stödja medlemsstaterna på dessa områden?
-