



POSITIENOTA

TEWERKSTELLING VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP

Goedgekeurd door de plenaire vergadering
van 20/02/2023

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Mainstreaming op de arbeidsmarkt voor personen met een handicap versterken.....	5
2. Inclusief onderwijs en toegankelijke opleidingen voor personen met een handicap	7
3. Personen met een handicap aanmoedigen om zich op de arbeidsmarkt te begeven en er te blijven	8
4. Rol van de werkgevers	10
5. Rol van de tewerkstellingsdiensten	11
7. Loopbaaneinde	12
8. Samenwerking met de deelgebieden	13
9. Rol van de vakbonden.....	13
Bijlagen.....	15
A. Beginselen van art. 27 van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (UNCPRD)	15
B. Standpunt van de NHRPH over de General Comments (GC) bij artikel 27 over het recht op werk en werkgelegenheid van personen met een handicap (UNCPRD)	15
C. Rapportering van het Belgian Disability Forum (BDF) in het kader van het VN-Verdrag (UNCPRD)	15

Voorwoord

In juni 2022 heeft de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap (NHRPH) zijn standpuntnota van januari 2014 over tewerkstelling van personen met een handicap aangepast en gepubliceerd. Evenwel heeft de NHRPH sinds juni 2022 een aantal belangrijke ontwikkelingen geïdentificeerd die een nieuw positie inname vereisen.

Op 30 maart 2021 trad het nieuwe art.22 ter GW in werking dat het recht van personen met een handicap op volledige inclusie waarborgt. Het recht op redelijke aanpassingen is daaronder inbegrepen. De overheden dienen binnen hun bevoegdheidsdomein dat recht te waarborgen, wat bijgevolg een positieve verplichting inhoudt tot een geleidelijke verwezenlijking van het recht op inclusie. Daarenboven dringt zich hier, conform art. 26 Weens Verdragenverdrag, ook een verdragsconforme interpretatie aan met het [VN Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap](#) (UNCRPD)¹.

In september 2022 bracht het VN Comité voor Personen met een Handicap de [General Comment nr. 8](#) uit over de interpretatie en draagwijdte van art. 27 UNCRPD. De standpunten en aanbevelingen waarmee de NHRPH akkoord is, zijn tevens opgenomen in deze positienota.

In oktober 2022 werd de [richtlijn betreffende toereikende minimumlonen in de EU](#) aangenomen. De richtlijn voorziet in procedures om de toereikendheid van wettelijke minimumlonen te evalueren, bevordert collectieve onderhandelingen over loonbepaling en verbetert de toegang tot bescherming door minimumlonen voor de werknemers die daar recht op hebben volgens het nationale recht. De lidstaten moeten de dekingsgraad en toereikendheid van de minimumlonen ook verplicht monitoren en dit rapporteren aan de Commissie.

Ook in oktober 2022, maar ditmaal op nationaal niveau, traden [nieuwe regels](#) in werking m.b.t. het re-integratietraject van arbeidsongeschikte werknemers (*Back to work*).

Eind september 2022 heeft de Europese Commissie haar [Werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap](#) aangekondigd. Het pakket is deel van de [Strategie voor de rechten van personen met een handicap 2021-2030](#) en is in lijn met het UNCRPD.

Het pakket bestaat uit 6 pijlers:

1. Versterking van de capaciteiten van werkgelegenheids- en integratiediensten;
2. Bevordering van aanwervingsperspectieven door middel van positieve actie en bestrijding van stereotypen;
3. Zorgen voor redelijke aanpassingen op het werk;
4. Personen met een handicap aan het werk houden: voorkomen van handicaps die verband houden met chronische ziekten;
5. Zorgen voor beroepsrevalidatie bij ziekte of ongevallen;
6. Onderzoeken van kwaliteitsbanen in maatwerkbedrijven en trajecten om de arbeidsmarkt open te stellen.

Er is een [praktische toolkit](#) aangenomen zodat openbare diensten van arbeidsvoorziening de toegang tot werk voor personen met een handicap kunnen verbeteren (eerste pijler). De toolkit biedt richtsnoeren op vlak van 6 actiedomeinen :

1. Intern beleid gericht op werknemers van de openbare arbeidsvoorzieningsdiensten;

¹ Verdrag van de Verenigde Naties inzake Rechten van Personen met een Handicap, van kracht in België sinds 1 augustus 2009:

2. Dienstverlening;
3. Actieve arbeidsmarktmaatregelen;
4. Redelijke aanpassingen en toegankelijkheid;
5. Outreach-programma's die de arbeidsvoorzieningsdiensten in staat stellen personen met een handicap en werkgevers te identificeren en te contacteren;
6. Partnerschappen met andere arbeidsvoorzieningsdiensten, organisaties uit de publieke en private sector, evenals met organisaties die personen met een handicap vertegenwoordigen.

De overige 5 pijlers zullen met een aanbod aan concrete diensten komen in 2023.

Deze nieuwe nota wil dus dieper ingaan op bepaalde aandachtspunten die reeds werden aangestipt in [de positienota van 2022](#). De bijlagen bij dit document kunnen helpen de genoemde uitdagingen verder te illustreren.

Als algemeen principe steunt en verdedigt de NHRPH de toegang tot de gewone arbeidsmarkt voor alle personen met een handicap: personen met een handicap hebben vaardigheden en competenties die voldoen aan de eisen en verwachtingen van de werkgevers.

De tewerkstellingsgraad van personen met een handicap op de arbeidsmarkt moet beslist toenemen. Slechts 23 % van de personen met een handicap werkt!

Dit reële gebrek aan integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt is niet nieuw. De NHRPH stelt al jaren aan de kaak dat er tal van belemmeringen zijn om op voet van gelijkheid aan de arbeidsmarkt deel te nemen. Hoewel de wet voorziet in de plicht tot redelijke aanpassingen (art. 14 Anti-Discriminatiewet) en de optie tot het nemen van positieve acties (art. 10 Anti-Discriminatiewet) om de toegang tot en het behoud van werk mogelijk te maken, zijn de middelen niet toereikend: de werkgevers moeten worden verplicht om procedures in te voeren voor de langdurige aanwerving van personen met een handicap.

De NHRPH benadrukt ook dat de werknemer met een handicap geen slachtoffer mag worden van discriminatie, niet op het vlak van arbeidsvoorwaarden en niet op het vlak van beloning: gelijk loon voor gelijkwaardig werk voor alle werknemers. Dit komt overeen met art. 27 (1)(b) UNCRPD en met het discriminatieverbod inzake arbeidsvoorwaarden en bezoldiging² in art. 14 Anti-Discriminatiewet en artt. 2-3 CAO nr. 95.

De NHRPH herinnert aan alle problemen die nog moeten worden aangepakt om de volledige integratie van personen met een handicap te waarborgen, zoals bepaald in artikel 22ter van de Grondwet, waaronder:

- De afschaffing van belemmeringen voor de toegang tot en het behoud van werk: verschillende behandeling naargelang de oorsprong van de handicap (artikel 100, § 1, eerste lid, van de [wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994](#)), inaanmerkingneming van het inkomen van het jaar -2:1 voor de berekening van de tegemoetkomingen ([wet van 27 februari 1987](#)), enz.
- De herziening van de effectieve loopbaanduur van de werknemers: de loopbaan van personen met een handicap is soms onregelmatig en vaak onvolledig; hetzelfde geldt voor mantelzorgers;
- De te treffen maatregelen voor het verlichten van het loopbaaneinde;

² Art. 5 §2 °2 Anti-Discriminatiewet.

- Verzekeren dat personen met een handicap op voet van gelijkheid kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt: opleidingen, omscholingen etc moeten even toegankelijk zijn voor hen als voor eender welke werknemer in België;
- Het aanbieden van toegankelijke opleidingen en heroriëntering voor, tijdens en na de loopbaan zodat personen met een handicap op een gelijke en gelijkwaardige manier kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt;
- Voortgaande op het bovenstaande: de digitale kloof wegwerken zodat elke persoon met een handicap mee kan met de moderne digitale ontwikkelingen;
- De systematisering van redelijke aanpassingen op de werkplek;
- De uitvoering van de wet inzake positieve actie (privésector);
- Verzekeren dat er data worden verzameld over personen met een handicap en tewerkstelling, met het oog op politieke vooruitzichten.

De NHRPH benadrukt ook dat veel beleidsplannen en teksten over nobele principes spreken die de noodzaak voor de inclusie op de arbeidsmarkt beklemtonen, maar dat concrete uitvoeringen van die principes uitblijven. De NHRPH pleit voor het ontwikkelen van concrete, bindende regelgeving.

1. Mainstreaming op de arbeidsmarkt voor personen met een handicap versterken

Volgens de geest van het UNCRPD is de uitsluiting van personen vooral een gevolg van omgevingsfactoren. Om personen met een handicap de kans op een waardig leven te bieden, moet de maatschappij de hindernissen uit de weg ruimen die participatie op alle terreinen van het leven in de weg staan. Tewerkstelling is daarbij uiteraard een prioritaire kwestie.

De NHRPH pleit voor een transversale en globale kijk op tewerkstelling: vorming, toegang tot en behoud van werk, vervoer, toegankelijkheid, ...

Een belangrijk aspect om de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen en te waarborgen is het recht respecteren op redelijke aanpassingen. Elke persoon met een handicap moet zijn of haar noodzakelijke redelijke aanpassingen krijgen om zijn of haar functie uit te kunnen oefenen.

Het recht op redelijke aanpassingen ligt vast in wetgeving op internationaal, Europees en nationaal niveau. Er moet in elk geval apart worden beoordeeld of een werknemer een handicap heeft en recht heeft op redelijke aanpassingen. Het begrip handicap wordt hierbij ruim gedefinieerd en de beoordeling of iemand al dan niet een handicap heeft, staat los van de wettelijke erkenning ervan.

De Belgische wetgeving omschrijft het begrip als volgt: *“Passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen **toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop deze wet van toepassing is, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd**”*³ [Een protocol](#) gesloten tussen de federale overheid en de deelstaten verduidelijkt wie er recht op heeft, over welke aanpassingen het moet gaan en hoe de redelijkheid moet worden beoordeeld.

³ [Art. 4 °12 Anti-Discriminatiewet.](#)

De EU legt het begrip specifiek uit: *“Een redelijke aanpassing is elke verandering in het takenpakket of de werkomgeving die nodig is om iemand met een handicap in staat te stellen te solliciteren, een functie uit te oefenen en er beter in te worden, en een opleiding te volgen. Redelijke aanpassingen zijn gericht op elke werknemer met een handicap. Het recht op redelijke aanpassingen betreft alle werkgerelateerde activiteiten die onder EU-wetgeving vallen, vanaf de sollicitatieprocedure tot en met de beëindiging van het dienstverband. Het omvat ook de arbeidsvoorwaarden en secundaire arbeidsvoorwaarden.”* Een redelijke aanpassing kan ook een aanstelling in een andere functie omvatten volgens de EU, zolang de maatregel geen onevenredige belasting vormt voor de werkgever. Dit wordt ondersteund door het Hof van Justitie.⁴

Een effectief controle- en sanctiemechanisme ontbreekt waardoor het recht op redelijke aanpassingen moeilijk is af te dwingen. De persoon in kwestie moet al naar de rechter stappen om dit recht af te dwingen, terwijl het volgens de NHRPH de verantwoordelijkheid van de overheid is om het recht op redelijke aanpassingen op een toegankelijke manier te waarborgen.

Eisen van de NHRPH:

- Elke bestaande of nieuwe maatregel moet worden bedacht of herdacht vanuit een inclusieve benadering voor personen met een handicap: de nodige aanpassingen moeten personen met een handicap in staat stellen deel te nemen aan de arbeidswereld en aan de maatschappij in het algemeen. Vaak wordt het excuus aangevoerd dat de aanpassingen ‘onredelijk’ zijn, zodat een dienst of product niet aan de toegankelijkheidsvereisten moet voldoen. De wetgeving inzake redelijke aanpassingen moet worden herzien, in het bijzonder het begrip ‘onredelijkheid’.
- Alle werkgevers dienen art. 14 Anti-Discriminatiewet, dat stelt dat een weigering om redelijke aanpassingen te treffen neerkomt op discriminatie, te respecteren. Daarbij dient het concept “redelijke” aanpassing conform het [Protocol over redelijke aanpassingen](#) geïnterpreteerd te worden.
- Daarnaast pleit de NHRPH ook voor een (strengere) controle op het respecteren van het recht op redelijke aanpassingen. Werkgevers zouden effectiever gesanctioneerd en opgevolgd moeten kunnen worden indien ze weigeren om redelijke aanpassingen te doen indien een werknemer dat vraagt. De staat moet meer middelen beschikbaar maken om werkgevers te ondersteunen die werknemers die nood hebben aan redelijke aanpassingen, tewerk stellen.
- De NHRPH verwacht ook dat een intensievere samenwerking tussen het federale niveau en de Gemeenschappen en Gewesten worden voortgezet om opleidingen en tewerkstelling beter op elkaar af te stemmen, in het kader van de interministeriële conferenties.
- In dezelfde gedachtegang verwacht de NHRPH van de sociale partners en overlegorganen eenzelfde zin voor transversaliteit en wederzijds overleg.
- Tot slot herinnert de NHRPH eraan dat personen met een handicap en hun vertegenwoordigers moeten worden betrokken, via de bestaande adviesraden voor personen met een handicap, bij elke bedenking en beslissing. Het is belangrijk dat alle besluitvormers worden opgeleid m.b.t. de realiteit van de handicap.

⁴ Hof van Justitie, 10 februari 2022, *HR Rail SA*, C-485/20, EU:C:2022:85, §49 : *“redelijke aanpassingen voor gehandicapten in de zin van dit artikel houdt in dat een werknemer (...) moet worden aangesteld in een andere functie waarvoor hij de vereiste bekwaamheden en capaciteiten heeft en waarvoor hij beschikbaar is, op voorwaarde dat deze maatregel voor de werkgever geen onevenredige belasting vormt.”*

2. Inclusief onderwijs en toegankelijke opleidingen voor personen met een handicap

Personen met een handicap moeten over instrumenten (kennis, terreinvaardigheid en knowhow) beschikken die hen in staat stellen de nodige vaardigheden te hebben en op een kwalificerende manier te werken, door actie te ondernemen op het vlak van:

- oriëntatie, onderwijs, opleiding en begeleiding, rekening houdend met de vraag op de arbeidsmarkt;
- de capaciteit om werk te zoeken.

Dit vereist ondersteuning van openbare en particuliere diensten (onderwijs, opleiding en ondersteuningscentra, enz.) en van verenigingen van personen met een handicap die zich met deze doelstellingen bezighouden.

Onderwijs en opleiding zijn de voornaamste garantie voor duurzaam en degelijk werk. Ze zijn evenwel niet altijd aangepast aan de specifieke behoeften van personen met een handicap, afhankelijk van de aard van de handicap en de daarmee samenhangende problemen. Onderwijs en opleiding mogen geen instrumenten van uitsluiting zijn.

De NHRPH herinnert aan het beginsel van inclusie dat o.a. gewaarborgd is in art. 22ter GW en art. 24 UNCRPD. Dat beginsel moet verzekerd zijn zowel in het gewone als in het gespecialiseerde onderwijs. De NHRPH verdedigt ook de vrije en geïnformeerde keuze van personen met een handicap.

Opleidingen en begeleiding op maat van personen met een handicap moeten in alle stadia van de tewerkstelling aanwezig zijn. Tijdens het uitoefenen van de job moeten opleidingen en heroriënteringsprogramma's voor handen zijn, gedurende de hele carrière. De overheid moet hier haar verantwoordelijkheid opnemen en meer budget voor opleidingen vrijmaken.

Eisen van de NHRPH:

- Onderwijs en opleiding moeten inclusief zijn: zolang het hun keuze is, moeten personen met een handicap in het traditionele netwerk worden gehouden;
- Rekening houden met en inspelen op de specifieke behoeften van personen met een handicap (nursing, pedagogische begeleiding, ...), die behoeften mogen nooit in de weg staan tot de toegang van een bepaald type onderwijs
- Vorming van de leerkrachten in de behoeften van personen met een handicap;
- Begeleiding van personen met een handicap moet zijn voorzien bij de keuze van een opleiding;
- Onderwijs en opleiding moeten in alle opzichten toegankelijk zijn:
 - lokaal en didactisch materiaal
 - omgeving
 - toegangswegen
 - aangepast vervoer
 - financieel
 - nabijheid
- Gespecialiseerde kwalificerende en specifieke opleidingen voldoende financieren;
- Concrete begeleiding van PMH tussen einde van de studies en start op het arbeidsmarkt

3. Personen met een handicap aanmoedigen om zich op de arbeidsmarkt te begeven en er te blijven

Een degelijke opleiding is zeer belangrijk; ze biedt echter geen garantie op toegang tot de arbeidsmarkt. Tal van belemmeringen bemoeilijken de weg naar werk en dreigen personen met een handicap te ontmoedigen.

De manier waarop men naar werkzoekende personen met een handicap kijkt, wordt nog al te vaak bepaald door vooroordelen (vaker ziek, minder bekwaam, ...), angst (te dure of onhaalbare aanpassingen, administratieve verplichtingen, ...), medelijden en gebrekkige kennis van de dagelijkse realiteit van personen met een handicap.

Eenzijds moet de overheid inzetten op grotere bewustmaking van de hele economische wereld over de capaciteiten en vaardigheden van personen met een handicap, zodat niet alleen de angsten worden overwogen en de voordelen duidelijk worden. Anderzijds moet elke actor die betrokken is bij de zoektocht naar en het behoud van werk voor personen met een handicap strategieën ontwikkelen om de angst te verminderen en de aantrekkingskracht te vergroten.

Werken moet altijd lonen, ook op lange termijn. Ook de personen die stoppen met werken moeten na de werkervaring beter of op ten minste even goed afzijn als de personen die geen job hebben uitgeoefend. De flexibiliteit van de tewerkstelling die nodig is voor PMH moet er zijn buiten en tijdens de job, en de persoon moet ook zeker zijn van een voldoende leefbaar inkomen als de tewerkstelling afloopt.

De PMH die tewerk gesteld is moet dus steeds kunnen terugvallen op tegemoetkomingen waarop hij recht heeft, zeker als de tewerkstelling ophoudt.

Eisen van de NHRPH voor personen met een handicap:

- maatregelen om het verwerven en behouden van werk voor personen met een handicap te bevorderen; valorisatie van de beroepservaring die personen met een handicap buiten het traditionele gebied van de arbeidsovereenkomst hebben verworven, moet worden ontwikkeld;
- een flexibele en efficiënte wedertewerkstelling door loopbaanonderbrekingen automatisch en snel te overbruggen;
- personen met een handicap informeren over de mogelijkheden en werkaanbiedingen via toegankelijke kanalen en hen daarbij oriënteren;
- telewerk toestaan als de persoon met een handicap vragende partij is. De NHRPH dringt er in dat geval op aan om te beletten dat telewerk tot een groter isolement van de persoon met een handicap leidt.
- het verwerven van werk mag niet nadelig zijn voor de medische erkenning van het recht op een inkomensvervangende tegemoetkoming⁵. Te vaak worden mensen met een handicap die een baan krijgen, geconfronteerd met negatieve gevolgen voor de toekenning van de inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT), omdat hun verdien capaciteit automatisch als hoog genoeg wordt beschouwd en zij geen recht meer hebben op een IVT. Deze aanpak is totaal verkeerd en de omzendbrief van 28 februari

⁵ Het feit dat een persoon met een handicap werkt is geen doorslaggevend argument om hem of haar de erkenning van de vermindering van het verdienvermogen tot 1/3 of minder in het stelsel van de inkomensvervangende tegemoetkoming te weigeren. Het hebben van werk impliceert immers niet noodzakelijk dat de persoon een 2/3 verdienvermogen heeft, noch dat zijn of haar toekomstige kansen op de algemene arbeidsmarkt niet beperkt zouden zijn.

2018 betreffende de beoordeling van het verlies aan verdienvermogen voor de toekenning van de inkomensvervangende tegemoetkoming voor personen met een handicap⁶ moet correct worden toegepast.

- Een persoon moet heel zijn of haar leven lang waardig kunnen leven. Als werk moet worden gestimuleerd, mag niet-werken niet worden afgestraft en dienen tegemoetkomingen automatisch als vangnet te worden geactiveerd zodra iemand een job niet meer kan of wil uitoefenen. De verwijzing naar jaar -2/-1 moet worden geschrapt. Dit zou meer in lijn zijn met het recht op een adequate levensstandaard en sociale bescherming gewaarborgd in art. 28 UNCRPD.

Eisen van de NHRPH voor het werkaanbod:

- Alle werkvormen (werknemer, zelfstandige, ambtenaar) moeten toegankelijk zijn voor personen met een handicap en reële stabiliteit en erkenning bieden;
- ervoor zorgen dat de normen inzake tewerkstelling van personen met een handicap in het geheel van het openbaar ambt worden nageleefd, de staat moet het goede voorbeeld geven;
- Aanpassingen aanbrengen om personen met een handicap de mogelijkheid van een gelijke en zo zelfstandig mogelijke participatie⁷ te bieden (bijv. materiële aanpassingen, duidelijke instructies, aangepaste werktijden, bijstand en begeleiding, ...);
- Personen met een handicap hebben dezelfde rechten op een degelijk en correct loon als elke andere werknemer in België. Er moet meer gecontroleerd worden door de arbeidsinspectie en de nodige informatie over de rechten van werknemers moet op een toegankelijke manier beschikbaar zijn voor een persoon met een handicap.
- In maatwerkbedrijven:
 - Het beginsel van inclusie op de 'gewone' arbeidsmarkt moet de regel zijn, maar de persoon met een handicap moet ook de mogelijkheid hebben om te werken in een 'beschermd' omgeving: zowel een gewone als een aangepaste werkomgeving zijn dus noodzakelijk zodat de persoon een echte keuze kan maken.
 - tewerkstelling van personen met een handicap garanderen die de zwaarste ondersteuningsbehoeften vertegenwoordigen.
 - Over maatwerkbedrijven wijkt het standpunt van de NHRPH af van het standpunt van het VN-comité die in haar GC nr. 8 stelt dat maatwerkbedrijven niet conform de UNCRP zouden zijn, aanleunen bij dwangarbeid en segregatie in de hand werken. De NHRPH blijft erbij dat de vrije keuze van de persoon in kwestie altijd centraal moet staan.
- Er bestaan verschillende procedures voor re-integratie op het werk. De NHRPH heeft een advies uitgebracht over de geplande maatregel 'back to work' van de Minister van Sociale Zaken ([advies 2021-31](#)). Deze voorzieningen mogen geen extra belasting vormen voor personen met een handicap.

⁶ https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&caller=summary&pub_date=18-04-12&numac=2018040019

⁷ Het VN-Verdrag herinnert eraan dat onder 'redelijke aanpassing' het volgende wordt verstaan: noodzakelijke en geschikte wijzigingen en aanpassingen die geen overmatige of onredelijke kosten met zich brengen, op basis van de behoeften in een bepaalde situatie, om personen met een handicap te garanderen dat ze op basis van het gelijkheidsbeginsel dezelfde mensenrechten en fundamentele vrijheden genieten of kunnen uitoefenen.

De personen met een handicap moet altijd een vrije, geïnformeerde keuze kunnen maken. Keuzevrijheid is immers een grondbeginsel van het UNCRPD (art. 3 (a)). Het is de rol van de overheden en de werkgevers om ervoor te zorgen dat een personen met een handicap hiertoe in staat is.

4. Rol van de werkgevers

Sommige werkgevers aarzelen nog om personen met een handicap aan te werven. We moeten dus zorgen voor een win-winsituatie, waarbij werkgevers zelf meer baat hebben bij de aanwerving van deze mensen (cf. punt 3 hierboven). De overheid moet de werkgever het percentage van het rendementsverlies van de werknemer kunnen vergoeden. Voorlopig blijft deze compensatie vaak beperkt tot een deel van het begrensde loon. Dit leidt tot discriminatie tussen werknemers: personen met een handicap worden de facto uitgesloten van loopbaanontwikkeling en toegang tot hogere functies.

Ter ondersteuning van de werkgevers moeten er beslist specifieke stimulansen komen die gericht zijn op de tewerkstelling van personen met een handicap (zoals het Activaplan in het Brussels Gewest). Daarnaast moet er meer informatie over deze stimulansen worden verspreid bij alle actoren, met name bij de vertegenwoordigers van de werknemers en de personeelsverantwoordelijken.

De werkgevers moeten redelijke aanpassingen voorzien (zie punt 1) en kunnen ook gebruik maken van positieve acties. Positieve acties zijn specifieke maatregelen om nadelen i.v.m. de beschermde criteria uit de [antidiscriminatiewetgeving](#), zoals o.m. geslacht, leeftijd of etnische achtergrond, te voorkomen of te compenseren. Bijvoorbeeld wervingscampagnes voor specifieke doelgroepen, vacatures promoten bij of stageplaatsen voorbehouden voor ondervertegenwoordigde groepen, binnen de onderneming opleidingen stimuleren voor specifieke kansgroepen ten einde hun doorgroeimogelijkheden te vergroten, etc.

De Antidiscriminatiewet omschrijft positieve actie als volgt: “Een direct of indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer dit direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.”

Een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd mits naleving van de volgende voorwaarden :

- er moet een kennelijke ongelijkheid zijn;
- het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling;
- de maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van die aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;
- de maatregel van positieve actie mag andermans rechten niet onnodig beperken.⁸

Positieve maatregelen in de private sector zijn mogelijk mits goedkeuring van een positief actieplan. Indien een onderneming positieve actiemaatregelen wenst te treffen, dient zij een positief actieplan op te stellen volgens de voorgeschreven procedure.⁹

⁸ Artikel 10 Antidiscriminatiewet.

⁹ KB Positieve actie van 11 februari 2019: https://etaamb.openjustice.be/nl/koninklijk-besluit-van-11-februari-2019_n2019200431.html.

Eisen van de NHRPH:

De NHRPH vindt dat de werkgevers moeten worden aangemoedigd om actie te ondernemen, al dan niet via positieve actieplannen. De staat moet hier een ondersteunende actor zijn en de mogelijke maatregelen promoten in de privé-sector.

De NHRPH verwacht dat er mechanismen komen voor verplichte (pro)actieve stappen om personen met een handicap aan het werk te helpen en/of om tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen:

- in de openbare en privésector;
- op verschillende manieren: uitbesteding aan maatwerkbedrijven, sociale clausules in overheidsopdrachten, toegankelijke financiering, maatregelen om werk te behouden, doelgerichte aanwerving, toepassing van de wetgeving inzake positieve actie in de privésector, ... In dit verband benadrukt de NHRPH het [advies](#) van [Brupartners](#) (Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest) van 19 mei 2022, die aandringt op de zeer concrete implementatie van positieve acties in Brusselse bedrijven.
- vergezeld van maatregelen, zowel negatieve (financiële) als positieve (positieve acties voor wie de norm naleeft).

Voor de NHRPH moet het overleg over de quota deel uitmaken van positieve actiemaatregelen zoals hierboven genoemd, en worden beschouwd als een instrument ten dienste van een ruimer diversiteitsbeleid. Zo zou men zich kunnen voorstellen dat werkgevers initiatieven nemen en deze kunnen aantonen in een resultatenrapport. De NHRPH denkt echter dat quota's alleen niet voldoende zijn: ze kunnen een springplank zijn naar inclusie, maar zijn niet altijd de beste oplossing en geen wondermiddel. De NHRPH denkt dat het belangrijker is om de werkcultuur aan te passen en de hele arbeidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid te sensibiliseren om personen met een handicap te includeren in hun beleidsplannen.

Werkgevers moeten over instrumenten en middelen kunnen beschikken om werknemers met een handicap in hun organisatie op te nemen, zoals reeds ter sprake gebracht in de NHRPH-adviezen over back to work ([2016-12](#) en [2021-31](#)): een opleidingstraject aanbieden, telewerk en redelijke aanpassingen invoeren, ...

Tot slot hoopt de NHRPH dat werkgevers burgerzin aan de dag blijven leggen en de dialoog en samenwerking met de sector van de maatwerkbedrijven voortzetten, vooral in een context van crisis.

5. Rol van de tewerkstellingsdiensten

De rol van openbare diensten voor arbeidsvoorziening kunnen in grote mate de participatie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt bevorderen.

De laatste jaren is de bevoegdheid om personen met een handicap op het werk te ondersteunen verschoven van de ad hoc diensten (VAPH, AVIQ, COCOF) naar de algemene tewerkstellingsdiensten (VDAB, Form, Actiris, enz.). De opleidingssamenwerkingen die vroeger met bepaalde verenigingen van personen met een handicap bestonden, zijn afgeschaft ten gunste van projecten voor competentieontwikkeling binnen deze algemene tewerkstellingsdiensten. De evaluatie van deze hervormingen is niet erg gunstig en een groot aantal werknemers met een handicap krijgt niet de nodige steun.

Zij kunnen een belangrijke rol spelen in het kader van sensibilisering en arbeidsmarktbeïnvloeding. Ze begeleiden en ondersteunen op een concrete manier zowel de werkgever als de werknemer wat een onvervangbare meerwaarde is want ze kunnen jobcoaches aanbieden die een persoon met een handicap hun hele loopbaan begeleiden. Zij kunnen de werkgever echter ook informeren en ondersteunen in het maken van redelijke aanpassingen.

De Europese Commissie bracht in het kader van het 'Pakket tewerkstelling en handicap' van de EU een praktische toolkit uit voor publieke tewerkstellingsdiensten: de ['Practitioner toolkit on strenghtening PES to improve the labour market outcomes of persons with disabilities'](#). De toolkit geeft advies en ideeën over, onder andere, hoe tewerkstellingsdiensten werkgevers en werknemers kunnen ondersteunen inzake redelijke aanpassingen, zoals bijvoorbeeld flexibele werkuren, training- en mentorschema's, de werkplek aanpassen zodat deze voor iedereen toegankelijk is zowel in het gebouw als het bureelmateriaal. Ook de arbeidsbegeleidingsdienst zelf moet toegankelijk zijn in al haar facetten..

Eisen van de NHRPH:

- De tewerkstellingsdiensten zelf moeten toegankelijk zijn in hun geheel: fysiek toegankelijke gebouwen, toegankelijke websites, toegankelijke applicaties, een tolk ter beschikking stellen indien nodig...;
- De tewerkstellingsdiensten moeten werkgevers actief sensibiliseren en aanmoedigen om hun vacatures toegankelijk te maken voor iedereen en hun bedrijf aan te passen aan de noden van elk individu;
- De tewerkstellingsdiensten moeten coaches voorzien die de werkzoekende begeleid gedurende zijn of haar hele traject, ook de werknemer tijdens de tewerkstelling;
- De tewerkstellingsdiensten moeten experts beschikbaar stellen voor de werkgever in verband met het aanpassen van de werkplek, aanwervingsprocedures en begeleiding.

7. Loopbaaneinde

De NHRPH wil de vinger leggen op een aantal realiteiten en uitdagingen in verband met werk voor personen met een handicap. Deze werden in september 2021 toegelicht aan de Minister van Werk, de heer Pierre-Yves Dermagne, tijdens de werkgelegenheidsconferentie met als thema 'harmonisatie loopbaaneinde'.¹⁰

Door hun gezondheidstoestand slagen de meeste personen met een handicap er niet in een volledige loopbaan op te bouwen. Daarom moeten ze het na hun pensionering onvermijdelijk met een klein pensioen stellen. Het moet mogelijk zijn vervroegd met pensioen te gaan, en dit met behoud van het volledige pensioenbedrag. De NHRPH hamert ook op de noodzaak van harmonisatie van de regelingen die in de openbare en privésector zullen worden toegepast.

Eisen van de NHRPH:

- Regelgeving op maat van personen met een handicap: een korte of onregelmatige loopbaan mag niet leiden tot een 'afstraffing' bij het pensioen
- Een leefbare pensioensregeling waarbij vervroegd met pensioen gaan niet resulteert in een lager pensioen;
- Werken moet lonen, ook op de lange termijn : personen met een handicap die werken zouden een betere waardering van hun werkjaren moeten krijgen;

¹⁰ [Bijdrage NHRPH - Werkgelegenheidsconferentie van 7 en 8 september 2021.](#)

8. Samenwerking met de deelgebieden

De NHRPH acht het zeer belangrijk een band te behouden en structureren met de Gewesten en Gemeenschappen die bepaalde beleidsdomeinen inzake tewerkstelling hebben gekregen.

Personen met een handicap zijn immers op een directe manier geïsoleerd. Voortdurend overleg met de verschillende deelgebieden en de andere regionale adviesraden voor handicap is van cruciaal belang.

De interministeriële commissie (IMC) Welzijn, sport en gezin, deel Personen met een handicap heeft een specifieke werkgroep rond tewerkstelling gepland. Het is belangrijk dat deze werkgroep samenwerkt met de adviesraden over handicap.

De NHRPH vraagt ook om de handstreaming op te nemen in de IMC 'tewerkstelling'.

Eisen van de NHRPH:

- Permanent op de hoogte gehouden worden over de onderwerpen en gesprekken die in de IMC Tewerkstelling worden gehouden;
- Een vlotte data-flow creëren tussen de gegevensbanken van de deelgebieden en de federale overheid.
 - In de eerste plaats moet er specifieke data over opleidingen en tewerkstelling van personen met een handicap worden verzameld;
 - De gegevensbanken moeten ook de identificatie van (kandidaat-)werknemers die steun en opleiding nodig hebben, verbeteren.
- De persoon met een handicap, werkzoekende of werkende, mag geen slachtoffer zijn van de versnipperde bevoegdheidsverdelingen in België: de NHRPH vraagt dus om zoveel mogelijk rechten en procedures te automatiseren.

9. Rol van de vakbonden

De vakbonden dienen binnen hun bevoegdheden en verantwoordelijkheden de tewerkstelling voor personen met een handicap te bevorderen en hun rechten op de werkplek te verdedigen. De samenstelling van de vakbondsorganen moet ook de deelname van afgevaardigden en werknemers met een handicap weerspiegelen.

De NHRPH vraagt dat de samenwerking tussen de (advies)verenigingen inzake handicap en de vakbondswereld in België wordt gsystematiseerd, naar het voorbeeld van wat op Europees niveau gebeurt (zie verklaring van 2017 op Europees niveau https://www.etuc.org/sites/default/files/Declaration_commune_de_la_CES_et_du_EFHP_EN_1.pdf)

De NHRPH verwacht een groter bewustzijn binnen de vakbonden van verwachtingen van personen met een handicap, niet alleen in hun besluitvormingsprocessen maar ook bij hun onderhandelingen binnen de NAR en bij de uitwerking van de CAO's. De NHRPH beklemtoont in dat opzicht dat de VN, in haar GC nr. 8 verwijst naar de verplichting om redelijke aanpassingen-mechanismen standaard te includeren in alle CAO's. In de eerste plaats door de mogelijkheid daartoe te bieden. Ter vergelijking:

CAO 104 bepaalt dat elke onderneming met meer dan 20 werknemers een werkgelegenheidsplan moet opstellen om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder te verhogen of te behouden¹¹.

Meer algemeen, is de NHRPH van mening dat de adviezen van personen met een handicap en de NHRPH meer moet worden gebruikt door de sociale partners.

Eisen van de NHRPH:

- De samenstelling van de vakbonden zelf moet inclusiever. Er moeten meer initiatieven komen om de vakbond (en de afgevaardigden) inclusiever te maken. De functie moet toegankelijk zijn voor iedereen: de NHRPH vraagt dat er wordt onderzocht of vakbonden quota of positieve maatregelen zouden kunnen toepassen;
- De CAO's en andere akkoorden moeten telkens personen met een handicap en hun noden in overweging nemen. De verplichting tot redelijke aanpassingen en positieve actie moet als transversale eis in alle sectoren worden opgenomen.

¹¹ <https://www.commenttravaillerpluslongtemps.be/cct-104#:~:text=La%20CCT%20104%20stipule%20que,conclue%20pour%20une%20dur%C3%A9e%20ind%C3%A9termin%C3%A9e.>

Bijlagen

A. Beginselen van art. 27 van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (UNCRPD) (uittreksel)

De Staten die Partij zijn erkennen het recht van personen met een handicap op werk, op voet van gelijkheid met anderen; dit omvat het recht op de mogelijkheid in het levensonderhoud te voorzien door middel van vrij gekozen of aanvaard werk op een open arbeidsmarkt en in een open werkomgeving, waar inclusie wordt bevorderd en die toegankelijk zijn voor personen met een handicap. De Staten die Partij zijn waarborgen en bevorderen de uitoefening van het recht op werk, met inbegrip van personen die een handicap verwierven tijdens de uitoefening van hun functie, door het nemen van passende maatregelen, onder meer door middel van wetgeving, [...]

Volgens dit paradigma is de uitsluiting van personen een gevolg van omgevingsfactoren. Om personen met een handicap de kans op een waardig leven te bieden, moet de maatschappij dan ook de hindernissen uit de weg ruimen die de participatie op alle terreinen van het leven in de weg staan.

België en de deelgebieden hebben het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap bekrachtigd. Zij zijn dus verplicht het uit te voeren in overleg met de personen met een handicap en de verenigingen die hen vertegenwoordigen.

De personen met een handicap en de verenigingen die hen vertegenwoordigen moeten op transversale wijze betrokken worden bij het overleg en de beleidsbeslissingen inzake de tewerkstelling van personen met een handicap (art.33.3 en 4.3 van het Verdrag).

B. [Standpunt van de NHRPH](#) over de General Comments (GC) bij artikel 27 over het recht op werk en werkgelegenheid van personen met een handicap (UNCRPD)

C. [Rapportering van het Belgian Disability Forum \(BDF\) in het kader van het VN-Verdrag](#) (UNCRPD)

Pagina's m.b.t. de artikelen 24 en 27 van het VN-Verdrag:

http://bdf.belgium.be/media/static/files/pdf_uncrpd/2014-02-20---alternatief-verslag---belgian-disability-forum.pdf

<http://bdf.belgium.be/resource/static/files/pdf/2019-04-15-uncrpd-rap-alt-bdf-indiening-mbt-belgie-nl.pdf>