NATIONALE
HOGE
RAAD
PERSONEN met een
HANDICAP

POSITIENOTA

TEWERKSTELLING VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP

Goedgekeurd door de plenaire vergadering
van 20/01/2014

In het kader van deze nota over de tewerkstelling van personen met een handicap, wenst de Nationale Hoge Raad voor personen met een handicap (NHRPH) te herinneren aan de beginselen van artikel 27 van het VN-Verdrag over de rechten van personen met een handicap (PH)

(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 nieuwe 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 gewesten hebben het VN-Verdrag over de rechten van personen met een handicap geratificeerd. Zij zijn dan ook 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).

Hoofdstuk I

POSITIONERING

Principes ondersteund en verdedigd door de NHRPH

1. **De tewerkstelling van personen met een handicap situeren binnen een mainstreaming-logica.**

2. **Beantwoorden aan de verplichting de definitie van PH zoals vastgelegd in het VN-Verdrag, toe te passen.**

3. **PH "instrumenten" bieden die hen in de mogelijkheid stellen te werken (oriëntatie / onderwijs / vorming / begeleiding)**

    a. Kennis
    b. Attitudes
    c. Vaardigheden
    d. Ondersteuning bieden aan de structuren en diensten die deze doestellingen bewerkstellingen

4. **Werk maken van de vertegenwoordiging van alle actoren (personen met een handicap, representatieve verenigingen, werkgevers, sociale partners, actoren uit onderwijs en vorming, arbeidsgeneesheren, …) door middel van sensibilisering**

5. **PH aansporen zich op de arbeidsmarkt te begeven (ontwikkeling: wijzen op zelfstandige activiteit + beschutte werkplaatsen), rekening houdend met hun keuzes en competenties en zonder hun omgeving te benadelen.**

    a. De toegang tot werk bevorderen
    b. Erop toezien dat vraag en aanbod zich vinden
    c. Ervoor zorgen dat redelijke aanpassingen gebeuren op de werkplaats en dat de mogelijkheden van Telewerk worden ondersteund.

Uitwerking

1. **Ervoor zorgen dat werkgevers belang hebben bij de aanwerving van PH (Win-Win)**

    a. Voorzien in wettelijk bepaalde stimulansen
        I. Algemene maatregelen (Activa) en specifieke maatregelen (gewestelijke maatregelen) (ontwikkelingen redelijke aanpassingen)
        II. Compenserende maatregelen en positieve en stimulerende maatregelen
    b. Ruchtbaarheid geven aan deze stimulansen: informatie

c. De doeltreffendheid van deze maatregelen voor andere doelgroepen (bv. 50-plussers) bestuderen: nagaan wat werkt en wat niet.
d. Mechanismen vastleggen voor verplichte (pro)actieve stappen inzake de tewerkstelling en het aan het werk houden van PH
    I. Openbare en private sector
    II. Verschillende actiemiddelen mogelijk
    III. Sanctiemogelijkheden, zowel negatieve als positieve

2. De remmen op de tewerkstelling in de onderscheiden reglementeringen/wetgevingen wegnemen

a. Werkloosheidsvallen wegwerken
b. De doorstroming tussen de werk- en werkloosheidssituaties verbeteren (werkloosheid, ziekenfonds, uitkeringen…)
    I. Wachttijden (termijn voor behandeling van dossiers)
    II. Bedragen
    III. Recht op falen erkennen zonder af te straffen
c. Integratietegemoetkoming onafhankelijk van het inkomen
d. Voldoende spanning (naar boven) tussen arbeids- en vervangingsinkomen
e. Continuïteit en behoud afgeleide rechten (sociaal tarief gas en elektriciteit, OMNIO, enz.)

Hoofdstuk II

GEDETAILLEERDE ANALYSE VAN DE VOORSTELLEN VAN DE NHRPH

Principes gesteund en verdedigd door de NHRPH

1. De tewerkstelling van personen met een handicap situeren binnen een mainstreaming-logica.

Volgens de geest van het VN-Verdrag liggen omgevingsfactoren aan de oorsprong van de uitsluiting van personen. 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.

De NHRPH pleit er dan ook voor dat het probleem van de tewerkstelling transversaal en globaal zou worden bekeken: vorming, toegang tot en behoud van werk, vervoer, toegankelijkheid, enz.

De NHRPH verwacht dan ook dat de dialoog en de samenwerking tussen het federale niveau en de gemeenschappen en gewesten wordt versterkt en voortgezet, meer in het bijzonder in het kader van de interministeriële conferenties.

De NHRPH verwacht, in dezelfde gedachtegang, van sociale partners en overlegorganen eenzelfde zin voor het hanteren van een transversale werkwijze en wederzijds overleg.

Ten slotte herinnert de NHRPH eraan dat personen met een handicap en hun vertegenwoordigers moeten worden betrokken bij elke beslissing die hen aanbelangd.

2. Beantwoorden aan de verplichting de definitie van PH zoals vastgelegd in het VN-Verdrag toe te passen

Het tewerkstellingbeleid dient verankerd te worden in de geest van het VN-Verdrag over de rechten van personen met een handicap: De 'maatschappelijke' benadering van de handicap houdt rekening met omgevingsfactoren en komt in de plaats van de zuiver medische benadering.

Momenteel is het voor de verschillende actoren (personen met een handicap, werkgevers, professionals, enz.) moeilijk om het overzicht te bewaren over de vele definities en erkenningen en om deze te begrijpen.

De NHRPH vraagt dan ook dat de definitie van het VN-Verdrag als enig criterium zou worden gebruikt voor de definitie van de "persoon met een handicap" in alle wetgevingen, met name: "Personen met een handicap omvat personen met langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving."

3. PH "instrumenten" bieden die hen in de mogelijkheid stellen te werken

Personen met een handicap moeten over instrumenten (kennis, attides, vaardigheden) kunnen beschikken die hen in de mogelijkheid stellen om te werken. In het bijzonder dient men actie te ondernemen op het vlak van:

- ☐ oriëntatie, onderwijs, opleiding en begeleiding, rekening houdend met de vraag op de arbeidsmarkt
- ☐ de capaciteit waarin moet worden geïnvesteerd om werk te zoeken.

Daarom is het absoluut noodzakelijk de diensten en structuren te ondersteunen die deze doeleinden nastreven.

Onderwijs en opleiding zijn de voornaamste garantie voor een duurzame en degelijke beroepsactiviteit. Deze zijn echter niet altijd aan de specifieke behoeften van de PH aangepast: zalen die niet toegankelijk zijn voor rolstoelen, gebrek aan gebarentolken, documenten die niet toegankelijk zijn voor blinden of opgesteld in een "gemakkelijk leesbare" taal, … Op die manier worden onderwijs en opleiding instrumenten van uitsluiting.

De NHRPH ondersteunt en komt op voor het insluitingbeginsel. De Raad herinnert aan de vereiste onderwijs en opleiding, zowel wat betreft de "gewone vorm" als de gespecialiseerde vorm verder te ontwikkelen.

<u>Onze eisen:</u>

- Onderwij en opleiding moeten inclusief zijn:
  - Binnen het traditionele netwerk zolang dit mogelijk is voor de PH
  - Zorgen voor een goed geografisch netwerk en kanalen voor het gespecialiseerde onderwijs

- Rekening houden met de specifieke behoeften van personen met een handicap (nursing, pedagogische begeleiding)

- Vorming van de docenten met betrekking tot de behoeften van PH

- Begeleiding van de PH bij de keuze van een opleiding

- Onderwijs en opleidingen moeten in alle opzichten toegankelijk zijn:
  - nabuurschap
  - toegangswegen
  - vervoer
  - in financieel opzicht
  - nabijheid

4. Werk maken van de vertegenwoordiging van alle actoren (personen met een handicap, representatieve verenigingen, werkgevers, sociale partners, actoren uit onderwijs en vorming, arbeidsgeneesheren, …), met name door sensibilisering.

De manier waarop men kijkt naar personen met een handicap die werk zoeken, wordt nog al te vaak bepaald door vooroordelen (vaker ziek, minder bekwaam, enz.), angst (te dure of onmogelijke aanpassingen, administratieve verplichtingen,…), medelijden en een slechte kennis van de dagelijkse realiteit van personen met een handicap. Deze zienswijze vormt nog vaak een bijkomende remming voor de tewerkstelling van PH.

Enerzijds moeten de verschillende actoren gesensibiliseerd worden in die zin dat niet alleen de angsten maar ook de aantrekkingskracht van tewerkstelling duidelijk worden (zie voorbeelden in de tabel hieronder). Anderzijds moet elke actor die betrokken is bij de zoektocht naar en het behoud van de tewerkstelling van de PH, een beleid ontwikkelen dat de angsten verminderd en de aantrekkingskracht verhoogd.

Actoren	Remmen verminderen	Aantrekking verhogen
PH	☐ Werkloosheidsval-len ☐ Onbegrip van collega's ☐ Faalangst ☐ Gebreken worden waargenomen, competenties niet ☐ Enkel in aanmerking komen voor laag gekwalificeerd werk	☐ Zijn brood verdienen ☐ Maatschappelijk geïntegreerd zijn ☐ Zelfstandig worden ☐ Statuut van werknemer i.p.v. begeleide persoon verwerven
Kerkgever	☐ Kosten infrastructuur ☐ Weinig rendabel ☐ Onvoldoende polyvalent ☐ Verergerende ziektebeelden ☐ Administratieve last	☐ Beroepsgebonden competenties ☐ Persoonlijke kwaliteiten ☐ Verschil betekent verrijking ☐ Financiële stimulansen ☐ Solidariteit binnen de onderneming

5. PH aansporen zich op de arbeidsmarkt te begeven, rekening houdend met hun keuzes en competenties en zonder hun omgeving te benadelen.

Hoewel een degelijke opleiding zeer belangrijk is, biedt ze geen garantie dat de betrokken persoon op de arbeidsmarkt terecht zal kunnen. Op het tewerkstellingsparcours bevinden zich tal van hindernissen die de PH dreigen te ontmoedigen.

<u>Onze eisen voor personen met een handicap:</u>

- Een flexibele en efficiënte wedertewerkstelling door loopbaanonderbrekingen automatisch en snel te overbruggen
- De personen met een handicap op de hoogte brengen van de mogelijkheden en werkaanbiedingen via toegankelijke kanalen en hen sturen
- Mogelijkheid van vervroegde toegang tot het rustpensioen (zonder verlies van rechten voor personen met een handicap)
- Als de persoon met een handicap vragende partij is, telewerk toestaan. De NHRPH dringt er in dat geval op aan alles in het werk te stellen om te beletten dat telewerk een bron van toegenomen isolement wordt.

- Tewerkstelling mag geen afbreuk doen aan de medische erkenning van het recht op een inkomensvervangende tegemoetkoming. Personen met een handicap die beginnen te werken mogen dus niet zonder meer beschouwd worden als arbeidsgeschikt, wat zou betekenen dat ze geen recht meer zouden hebben op een inkomensvervangende tegemoetkoming.
- De integratietegemoetkoming is bedoeld om de bijkomende kosten ten gevolge van een handicap te helpen dragen. Deze tegemoetkoming wordt geheel of gedeeltelijk ingetrokken zodra de persoon met een handicap werkt en zijn inkomen hoger is dan het bedrag van de vrijstellingen. Dit staat de tewerkstelling uiteraard in de weg, en moet absoluut spoedig worden aangepast.

Onze eisen voor de omgeving van personen met een handicap:

- Maatregelen ter bevordering van tewerkstelling en het behoud van werk, zowel voor personen met een handicap als voor hun partners en ouders
- Erkenning van de mantelzorger, in het bijzonder op sociaal en fiscaal vlak

Onze eisen wat betreft het werkaanbod:

- Voor de NHRPH moeten alle werkvormen (werknemer, zelfstandige, ambtenaar) toegankelijk zijn voor PH en reële stabiliteit en erkenning bieden.
- Erop toezien dat de normen inzake de tewerkstelling van PH overal in het openbaar ambt worden nageleefd
- Redelijke aanpassingen aanbrengen om zo personen met een handicap de mogelijkheid te bieden van een gelijke en zo zelfstandig mogelijke participatie (bv. materiële aanpassingen, duidelijke instructies, aangepaste werktijden, bijstand en begeleiding, enz.). Onder "redelijke aanpassing" verstaat het VN-Verdrag "Noodzakelijke en geschikte wijzigingen en aanpassingen die geen overmatige of onredelijke kost met zich meebrengen, in functie 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."
- In beschutte werkplaatsen:
  - Het insluitingsprincipe moet de regel zijn, maar ook uitzonderingen zijn noodzakelijk. Er moet dus zowel een gewone als een "aangepaste" omgeving zijn.
  - Ervoor zorgen dat de personen met de zwaarste handicaps kunnen worden tewerkgesteld.
- Met betrekking tot zelfstandige beroepsactiviteiten: de NHRPH pleit voor een gelijke toegang tot het statuut en de invoering of versterking van instrumenten om PH aan het werk te houden (bv. compensaties voor inkomstenverlies en aanpassingen aan de werkpost).

Uitwerking

1. Ervoor zorgen dat werkgevers belang hebben bij de aanwerving van PH

Sommige werkgevers aarzelen nog personen met een handicap aan te werven. We moeten er dus zorgen voor een win-win-situatie, waarbij werkgevers zelf baat hebben bij de aanwerving van personen met een handicap (cf. punt 3 hierboven).

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

Tevens is het belangrijk de doeltreffendheid van de maatregelen voor andere doelgroepen te bestuderen (bv. hulp voor werkzoekende jongeren of 50-plussers) en na te gaan wat werkt en wat niet.

Daarnaast verwacht de NHRPH ook mechanismen voor de verplichte (pro)actieve stappen betreffende de tewerkstelling en het werkbehoud van PH:

- ☐ In de openbare en private sector
- ☐ Verschillende stappen zijn mogelijk: onderaanbesteding aan beschutte werkplaatsen, sociale clausules in overheidsopdrachten, maatregelen voor werkbehoud, enz.
- ☐ Met de mogelijkheid van sancties, zowel negatieve (financiële) als positieve (positieve acties voor wie beantwoordt aan de normen).

Volgens de NHRPH moet het overleg over de quota deel uitmaken van de hierboven vermelde principes en beschouwd worden als een instrument ten dienste van een ruimer diversiteitsbeleid.

De NHRPH drukt tenslotte de wens uit dat werkgevers burgerzin aan de dag blijven leggen en de dialoog en de samenwerking met de sector van de beschutte werkplaatsen verderzetten, in het bijzonder in tijden van crisis.

2. De rem op de tewerkstelling in de onderscheiden bestaande reglementeringen/wetgevingen wegnemen

De tewerkstellingsremmingen die in verschillende regelgevingen bestaan moeten worden weggewerkt om de overgang tussen periodes met en zonder tewerkstelling (bv. werkloosheid) vlotter te laten verlopen, inbegrepen de termijn voor het behandelen van dossiers en uitbetalingen).

De strikte toepassing van artikel 100 van de wet inzake geneeskundige verzorging en uitkeringen zadelt de personen met een handicap op met situaties waarin ze het voor langere periodes zonder inkomsten moeten stellen. Op dit vlak zijn het begrip "vroegere gezondheidstoestand" en de toepassing ervan hoognodig aan herziening toe, want de huidige situatie leidt tot een heen-en-weer tussen de instellingen en tot verschillende behandelingen voor ogenschijnlijk vergelijkbare situaties

De NHRPH stelt vast dat personen die hun werk verliezen en een inkomensvervangende tegemoetkoming ontvangen, op dit moment een deel van hun inkomen en hun integratietegemoetkoming verliezen.

De NHRPH meent dat de integratietegemoetkoming moet worden vastgelegd onafhankelijk van het inkomen en dat erop dient te worden toegezien dat het beroepsinkomen voldoende hoog is ten opzichte van de inkomensvervangende tegemoetkoming. Dat deze laatste nog onder de armoedegrens ligt is volgens de NHRPH trouwens onaanvaardbaar.

De afgeleide rechten (in het bijzonder het OMNIO-statuut) moeten behouden blijven en op ieder moment gewaarborgd zijn.

Ter herinnering …

Artikel 27 van het VN-Verdrag

Arbeid en tewerkstelling

1. 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, teneinde onder andere:

    a. discriminatie op grond van handicap te verbieden met betrekking tot alle aangelegenheden betreffende alle vormen van werkgelegenheid, waaronder voorwaarden voor de werving, aanstelling en indiensttreding, voortzetting van het dienstverband, carrièremogelijkheden en een veilige en gezonde werkomgeving;
    b. het recht van personen met een handicap op voet van gelijkheid met anderen te beschermen op rechtvaardige en gunstige arbeidsomstandigheden, met inbegrip van gelijke kansen en gelijke beloning voor werk van gelijke waarde, een veilige en gezonde werkomgeving, waaronder bescherming tegen intimidatie, alsmede de mogelijkheid tot rechtsherstel bij grieven;
    c. te waarborgen dat personen met een handicap hun arbeids- en vakbondsrechten op voet van gelijkheid met anderen kunnen uitoefenen;
    d. personen met een handicap in staat te stellen effectieve toegang te krijgen tot technische en algemene beroepskeuzevoorlichtingsprogramma's, arbeidsbemiddeling, beroepsonderwijs en vervolgopleidingen;
    e. de kans op werk en carrièremogelijkheden voor personen met een handicap op de arbeidsmarkt te bevorderen, en hen te helpen werk te vinden, te krijgen en te behouden, en terug aan het werk te gaan;
    f. de kansen te bevorderen om te werken als zelfstandige, op ondernemerschap, het ontwikkelen van samenwerkingverbanden en een eigen bedrijf te beginnen;
    g. personen met een handicap in dienst te nemen in de publieke sector;
    h. de werkgelegenheid voor personen met een handicap in de private sector te bevorderen door middel van passend beleid en passende maatregelen, waaronder voorkeursbeleid, aanmoedigingspremies en andere maatregelen;
    i. te waarborgen dat op de werkplek wordt voorzien in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap;
    j. te bevorderen dat personen met een handicap werkervaring kunnen opdoen op de vrije arbeidsmarkt;
    k. programma's voor beroepsmatige en professionele re-integratie, het behoud van de baan en de terugkeer op de arbeidsmarkt voor personen met een handicap te bevorderen.

2. De staten die partij zijn waarborgen dat personen met een handicap niet in slavernij worden gehouden of anderszins worden gedwongen tot het verrichten van arbeid en op voet van gelijkheid met anderen worden beschermd tegen gedwongen of verplichte arbeid.