



POSITIENOTA

RICHTING MEER TEWERKSTELLING VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP

Goedgekeurd door de plenaire vergadering
van 09/02/2026

INHOUDSTAFEL

Inleiding.....	3
1. Het juridische kader bestaat: het is solide maar wordt onderbenut en is niet bindend genoeg.....	3
2. Analyse van de situatie op het terrein.....	6
3. Inspiratiebronnen buiten de landsgrenzen.....	8
4. Specifieke aanbevelingen van de NHRPH.....	9
5. Conclusie	13

> SAMENVATTING

In 2026 blijft de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in België aanzienlijk lager dan die van ‘valide’ personen (een verschil van 33 %). Ondanks een volledig wettelijk kader zijn **de bestaande maatregelen niet dwingend genoeg**, worden ze te weinig toegepast en voorzien ze niet in doeltreffende sancties. Bewustmaking alleen volstaat niet meer.

Om deze trend te keren, vraagt de NHRPH om personen die uitgesloten zijn van werkloosheidsuitkeringen of RIZIV-uitkeringen daadwerkelijk te begeleiden en zoveel mogelijk mensen weer aan het werk te krijgen. De NHRPH vraagt met name om: 1) een **bindend federaal en interfederaal actieplan**, met duidelijke doelstellingen en een jaarlijkse follow-up. 2) de **hervorming van de wet van 1987** op de uitkeringen voor personen met een handicap om de negatieve effecten van de terugkeer naar het werk weg te nemen. 3) strengere en toepasbare regels inzake **redelijke aanpassingen en toegankelijkheid**. 4) de oprichting van een **fonds voor redelijke aanpassingen**. 5) een betere **structurele begeleiding** (professionele coaching) voor werknemers en werkgevers. 6) volledige erkenning en **sociale bescherming van mantelzorgers**. 7) investeringen in **opleiding**, digitale toegankelijkheid en toegankelijk vervoer. 8) een verbeterde en **geharmoniseerde gegevensverzameling**.

Inleiding

In 2023 stelde de NHRPH in een eerdere [nota](#) een reeks maatregelen voor om de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen. We moeten echter vaststellen dat [de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap](#) in 2026 [nog steeds aanzienlijk lager ligt dan die van personen zonder handicap in België](#).

Het politieke programma van de regering "ARIZONA" maakt van re-integratie op de arbeidsmarkt een belangrijke doelstelling en richt zich op alle doelgroepen. Sinds 2025 zijn er uitsluitingsmaatregelen genomen die duizenden personen treffen die onder meer onder de werkloosheids- en invaliditeitsregelingen vielen. Tegelijkertijd ontbreken de begeleidende maatregelen die nodig zijn voor een effectieve terugkeer naar de arbeidsmarkt, waardoor de betrokkenen, waaronder personen met een handicap, in een situatie van rechteloosheid en armoede terechtkomen. De NHRPH vindt het logisch dat het nadenken over en het uitvoeren van maatregelen die een effectieve terugkeer naar het werk mogelijk maken, voorafgaan aan uitsluitingen. In dit verband heeft het in 2024 en 2025 een reeks adviezen uitgebracht (zie [Tewerkstelling - Nationale Hoge Raad Personen met een Handicap](#)) waarin het de aandacht vestigde op deze noodzaak. De federale regering heeft anders beslist en talrijke personen met een handicap en mantelzorgers worden nu uitgesloten van alle hulp. Het is dus dringend tijd voor concrete en doeltreffende maatregelen om personen weer aan het werk te krijgen. Met deze standpuntnota wil de NHRPH zijn expertise inbrengen; hopelijk wordt er deze keer wel geluisterd?

1. Het juridische kader bestaat: het is solide, maar wordt onderbenut en is niet bindend genoeg

Er zijn tal van juridische instrumenten

- [Het Verdrag van de Verenigde Naties](#) inzake de rechten van personen met een handicap (UNCPRD): België heeft dit verdrag geratificeerd bij wet van 13 mei 2009 en benadrukt de vereisten met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap.
- [Aanbevelingen](#) van VN-deskundigen aan België in 2024 in het kader van de uitvoering van het UNCPRD inzake het recht op werk:
 - uitbreiding van de verplichtingen inzake toegankelijkheid van bestaande gebouwen en werkplekken;
 - opstellen van een geïntegreerd actieplan op het gebied van tewerkstelling;
 - versterking van de overgang van aangepaste bedrijven naar de reguliere arbeidsmarkt;
 - intensivering van de ondersteuning van zelfstandigheid in het dagelijks leven en op het werk;
 - overleg tussen beleidsmakers en organisaties die personen met een handicap vertegenwoordigen op het gebied van re-integratie.
- [De Europese richtlijn 2000/78/EG](#) biedt een rechtsgrondslag tegen discriminatie op het gebied van tewerkstelling.
- [Artikel 22ter van de Grondwet](#) en [de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007](#) garanderen het recht op inclusie, redelijke aanpassingen en non-discriminatie op grond van handicap.

- [De wet van 20 juli 2023](#) voegt expliciet “meervoudige” en “intersectionele” discriminatie toe aan de antidiscriminatiewet, met strengere sancties voor personen die meerdere kwetsbaarheden hebben.
- [Het koninklijk besluit van 6 oktober 2005](#) legt een quotum van 3% vast voor de tewerkstelling van personen met een handicap binnen de federale overheid, met inbegrip van voorrang bij aanwerving en redelijke aanpassingen. Er zijn geen overtuigende sancties wanneer de quota niet worden gehaald.
- [Het koninklijk besluit van 23 oktober 2022](#) bevat bepalingen met betrekking tot contractuele functies die voorbehouden zijn aan personen met een handicap (geen evaluatie).
- [Het koninklijk besluit van 24 maart 2024](#) introduceert het "ontdekkingsparcours" en statutaire functies die specifiek voorbehouden zijn aan personen met een handicap (geen evaluatie).
- [Het koninklijk besluit van 21 augustus 2022](#) herwerkt de regels inzake re-integratie bij ziekte of ongeval, met de nadruk op de tewerkstelling van personen met een handicap (geen evaluatie).
- [Het koninklijk besluit van 11 februari 2019](#) dat positieve acties toestaat: werkgevers kunnen tijdelijke positieve maatregelen nemen om de tewerkstelling van ondervertegenwoordigde groepen te bevorderen (geen evaluatie).
- [Wet van 27 februari 1987](#) betreffende de uitkeringen voor personen met een handicap. Sinds begin 2023 kunnen personen met een handicap die minstens twee jaar inactief zijn geweest, gedurende twee jaar een cumulatievergunning krijgen tussen hun inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT) en de beroepsinkomsten die zij ontvangen (geen evaluatie).
- [Wet van 7 mei 2024](#) ter versterking van het federale beleid inzake handicaps: de federale regering moet aan het begin van de zittingsperiode een federaal plan ten gunste van personen met een handicap goedkeuren. Dit plan moet een gestructureerde aanpak van de dimensie van handicaps mogelijk maken en de internationale verplichtingen ten uitvoer leggen. Het plan beschrijft de concrete maatregelen die zijn genomen. Er is voorzien in een follow-up door de NHRPH.
- [Het protocol betreffende het concept van redelijke aanpassingen](#), dat op 19 juli 2007 op federaal niveau is gesloten, definieert het begrip "redelijke aanpassingen" en specificeert de kenmerken ervan.

Daarnaast zijn er tal van instrumenten die het juridische arsenaal ondersteunen

- **AVIQ (Wallonië):** biedt bewustmakingsbrochures voor bedrijven en instrumenten om inzicht te krijgen [in integratiepremies](#) en aanpassingen van de werkplek.
- **Dienst PHARE (Brussel):** biedt advies over redelijke aanpassingen en beheert de integratiepremies voor Brusselse werkgevers.
- **FOD Werk, Werkgelegenheid en Sociaal Overleg (federaal):** [Wat verstaan we onder redelijke aanpassingen voor personen met een handicap? | FOD Werk, Arbeid en Sociaal Overleg.](#)
- **DG Personen met een handicap (federaal):** biedt een [praktische gids over inclusieve taal en communicatie](#) om de integratie in het dagelijks leven te vergemakkelijken.

- [Unia](#): stelt een gedetailleerde brochure ter beschikking met de titel "[Werken met een handicap](#)", waarin het wettelijke kader en praktische tips worden toegelicht en concrete voorbeelden worden gegeven om discriminatie tegen te gaan.
 - [Kadernota over positieve acties - Unia 2018](#).

Pedagogische en begeleidingsplatforms

- [eDiv](#) (door Unia): een interactieve online tool met opleidingsmodules, geanalyseerde werksituaties en een [e-book over handicap op het werk](#) om HR-managers te inspireren.
- [DiversiCom](#): deze vzw publiceert hulpmiddelen om competentiegericht rekruteren te vergemakkelijken en biedt gepersonaliseerde begeleiding om personen aan het werk te houden.
- [Handicap.brussels](#): een platform dat specifieke trajecten uitlegt, zoals intensieve begeleiding met Actiris of aangepaste werkloosheidsregelingen.

Maar er bestaan ook belangrijke initiatieven sinds 2023 op Europees niveau, met als onderliggende boodschap dat er haast geboden is

- Januari 2023, [vragen van het Europees Parlement](#) aan de Commissie over de uitvoering van artikel 5 van Richtlijn 2000/78/EG van de Raad: redelijke aanpassingen om gelijke behandeling op het gebied van tewerkstelling te waarborgen.
- De Europese Commissie heeft in 2023 een [catalogus van positieve acties](#) gepubliceerd die onder meer gericht zijn op bewustmaking van de capaciteiten, talenten en het potentieel van personen met een handicap.
- [Op 25 november 2024 moedigt de Raad van Europa \(...\) de oprichting aan van een gemeenschappelijk fonds voor redelijke aanpassingen, gefinancierd door werkgevers \(...\) dat de naleving van de relevante internationale verdragen een voorwaarde is voor de toekenning van stimulerende staatssteun.](#)
- In december 2024 publiceerde het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA) de "[Richtlijnen en goede praktijken – Redelijke aanpassingen op het werk](#)", waarin concreet wordt aangegeven wat werkgevers moeten doen in het kader van aanwerving en behoud van tewerkstelling.
- Eind 2025 publiceerde het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA) een informatieblad over "[redelijke aanpassingen voor personen met een handicap](#)", waarin het opnieuw bevestigt dat het weigeren van redelijke aanpassingen discriminatie inhoudt.

En tot slot zijn er recente maatregelen in België, waaronder

- De invoering van individuele, gepersonaliseerde maatregelen in Vlaanderen en [nieuwe premies in Brussel](#). Het initiatief "[Mijn Inclusieve Werkvloer](#)" helpt bedrijven concreet om een inclusieve werkplek te creëren, dankzij begeleiding op maat. [Actiris - handicap.brussels](#): personen die als persoon met een handicap zijn erkend, kunnen specifieke begeleiding krijgen bij aanwervingsprocedures, maar ook in het kader van hun werk; werkgevers kunnen dan weer steun krijgen voor het doorvoeren van redelijke aanpassingen op de werkplek. Het plan 2022-2024, onder leiding van het AVIQ, omvat maatregelen om de administratieve procedures in verband met [integratiepremiën en aanpassingen van werkplekken](#) te vereenvoudigen.

- [Het ontwerpdecreet in Wallonië dat een quotum oplegt aan de privésector.](#)

Al deze nationale en Europese maatregelen hebben echter niet geleid tot een aanzienlijke toename van het aantal personen met een handicap dat aan het werk is. In december 2025 was er nog steeds [een verschil van 33 %](#) tussen valide werknemers en werknemers met een handicap. De oorzaak: een juridisch kader dat weinig wordt benut en niet gepaard gaat met afschrikkende maatregelen. Het is ook jammer dat **de gegevens niet gecentraliseerd en nauwkeurig zijn**, waardoor het moeilijk is om een globaal en transversaal beeld van de arbeidsmarkt te krijgen. Er bestaat geen gemeenschappelijke databank tussen de verschillende bestuursniveaus (federaal en regionaal). De cijfers zijn vaak afhankelijk van de bron van de steun (uitkeringen, erkenning door de AVIQ, PHARE, enz.), waardoor degenen die geen steun aanvragen, buiten beschouwing blijven.

Naast het "te soepele" wettelijke kader en de onvolledige monitoring blijven er structurele belemmeringen bestaan die dringend moeten worden weggenomen.

2. Analyse van de situatie op het terrein

België heeft zich ten doel gesteld om tegen 2029 een tewerkstellingsgraad van 80 % te bereiken voor de bevolking tussen 20 en 64 jaar. Om dat te bereiken, zouden er ongeveer 550 000 extra werknemers nodig zijn. Een kwart van de bevolking in deze leeftijdsgroep heeft een handicap. [België blijft een van de slechtste leerlingen van Europa op het gebied van de tewerkstelling van personen met een handicap. In België zijn 3 op de 10 personen tussen 20 en 64 jaar inactief wegens ziekte of handicap.](#)

Een al lang bekend probleem

De [wetenschappelijke literatuur](#) is het erover eens dat personen met een handicap **een lagere levensstandaard hebben dan personen zonder handicap** met hetzelfde inkomen, omdat personen met een handicap **extra uitgaven** hebben die verband houden met hun handicap. Om dezelfde levensstandaard te bereiken als personen zonder handicap, hebben personen met een handicap dus een hoger inkomen nodig, maar dat is nu juist waar het schoentje wringt: werken met een handicap vergt vaak niet alleen meer energie, maar betekent ook dat men met veel meer obstakels te maken krijgt – buiten hun wil om – dan personen zonder handicap.

[Het diversiteitsrapport van de FOD Werk 2024](#) merkt op:

*"De werkzaamheidsgraad van personen met een handicap is **laag** – ook wanneer ze geen tegemoetkoming voor personen met een handicap ontvangen en wanneer ze een diploma hoger onderwijs hebben – en hun werkloosheids- en inactiviteitsgraden liggen hoog. Zeker die laatste blijft toenemen met de leeftijd. Wanneer ze werken, werken personen met een beperking minder vaak voltijds. Bovendien zijn we er het **afgelopen decennium niet in geslaagd hun arbeidsparticipatie structureel te verbeteren**, en dat geldt voor quasi alle sectoren, de overheid inbegrepen".*

Een multifactorieel probleem

- [Personen met een handicap hebben meer moeite om een baan te vinden](#): sinds 2026 worden ze systematisch uitgesloten van werkloosheidsuitkeringen en hebben ze geen toegang tot opleidingsprogramma's wanneer ze onder de DG Personen met een handicap vallen (wet van 27 februari 1987 betreffende de uitkeringen). Organisaties die ondersteuning bieden bij het vinden van werk (bijv. DiversiCom) worden onvoldoende gesubsidieerd of kunnen de toestroom van aanvragen niet aan.
- Een groot aantal personen met een handicap werkt in maatwerkbedrijven in plaats van op de open arbeidsmarkt, of in minder gekwalificeerde, minder goed betaalde banen ([zoals blijkt uit het gemiddelde jaarlijkse loonverschil van 16 %](#)) en minder zekere banen, met beperkte toegang tot opleidingsmogelijkheden.
- In het kader van **de toepassing van de wet van 27 februari 1987** betreffende de uitkeringen aan personen met een handicap ontmoedigt het huidige "schijvensysteem" de overgang naar een baan met meer uren of een hoger loon. "
 - Een *begunstigde van een IVT die 40 % van een voltijdse baan tegen het minimumloon werkt en zijn werkvolume wil en kan verhogen tot 60 %, wordt daarvoor niet financieel beloond. Erger nog, aangezien het terugbetaalbare belastingkrediet voor inkomsten uit beperkte arbeid vanaf een bepaald inkomensniveau wordt afgeschaft, levert een baan van 60 % na aftrek van de inkomstenbelasting nog minder inkomsten op dan een baan van 40 % voor de onderzochte persoon. De persoon zit als het ware gevangen in een vicieuze cirkel van geringe activiteit.* [Handicap en armoede in België, 2019, blz. 131.](#)
- Het huidige systeem van inkomensvervangende uitkeringen is **te rigide** en sluit niet aan bij de realiteit van flexibelere **contracten**: tegelijkertijd moeten deze contracten de werknemer bescherming bieden.
- Selectieprocedures, gebouwen en digitale hulpmiddelen zijn vaak **ontoegankelijk en redelijke aanpassingen** zijn onbestaande of ontoereikend.
- Zolang **de openbare ruimte** niet toegankelijk is voor personen met een handicap, blijft inclusie een utopie. **Werkplekken en openbaar vervoer zijn onvoldoende toegankelijk.**
- Uit een [enquête over Non take Up \(DGHAN 2024\)](#) blijkt duidelijk dat de begunstigden van de IVT de kleinste groep werkzoekenden vormen, mede omdat hun omgeving, met inbegrip van maatschappelijk werkers, hen vaak afraadt om te gaan werken vanwege de complexiteit van de wet op de uitkeringen voor personen met een handicap.
- Personen met een handicap zijn vaak bang dat ze **hun uitkering en compensatie verliezen** als ze hun baan kwijtraken (het referentiejaar voor de berekening van de uitkering is het jaar -2/-1 waarin ze inkomen ontvingen).
- De algemene regeling is **dubbelzinnig**: personen met een handicap moeten in het kader van een aanvraag voor een IVT aantonen wat ze niet kunnen, maar tegelijkertijd bij het zoeken naar werk bij het arbeidsbureau hun vaardigheden en werkcapaciteiten benadrukken...
- Het [opleidingsniveau van personen met een handicap is over het algemeen lager vanwege opleidingspraktijken die deze personen uitsluiten](#).
- In huishoudens met een PMH moeten een (of meerdere) ouder(s) heel vaak noodgedwongen [de rol van verzorger](#) op zich nemen vanwege het gebrek aan toegankelijke (thuis)zorg en het gebrek aan begeleidende diensten binnen en buiten de woonplaats, de ontoegankelijkheid van kinderdagverblijven voor kinderen met een handicap, het gebrek aan naschoolse opvang voor kinderen met een handicap, enz. Dit beperkt ook het

verdienvermogen van de mantelzorger, bovenop de extra kosten die gepaard gaan met de handicap. Deze oorzaken samen kunnen ertoe leiden dat niet alleen personen, maar ook huishoudens met personen met een handicap over onvoldoende economische middelen beschikken en zowel materiële als sociale ontberingen ondervinden. Ter herinnering: de economische waarde van informele zorg in België wordt geschat [op 22,27 miljard euro per jaar](#). Het is beledigend voor gezinnen dat deze investering niet wordt erkend. Hoe kan men de dagelijkse inzet van mantelzorgers negeren, die liever in een professionele carrière zouden investeren, zonder hen een status met fiscale en sociale rechten te geven? Deze informele zorgverleners, die een toegevoegde waarde hebben voor de samenleving en het tekort aan personeel in de zorgsector gedeeltelijk compenseren, lopen een groter risico om ziek te worden en zelfs vroegtijdig te overlijden. [65 % van de mantelzorgers zegt ondersteuning nodig te hebben](#).

- **De ondersteuning op het gebied van tewerkstelling is ontoereikend:** de VDAB, de GTB, de VAPH, de Forem, de AViQ, Actiris, PHARE, Iriscare, het RIZIV en de mutualiteiten hanteren procedures die niet op elkaar zijn afgestemd en hebben lange doorlooptijden; het percentage kandidaten met een handicap dat weer aan het werk gaat, is niet bekend. De NHRPH maakt zich bovendien zorgen over het feit dat goede praktijken op het gebied van re-integratie op de arbeidsmarkt geen weerklank vinden en dat **er geen statistieken beschikbaar zijn**, wat doet vermoeden dat het werkelijke percentage van re-integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt zeer laag is.
- **Ook aan de kant van de werkgevers zijn er obstakels.**
 - Veel werkgevers **zijn niet op de hoogte van** de beschikbare looncompensaties en begeleidingsmogelijkheden.
 - **Vooroordelen** over productiviteit, veiligheid en ziekteverzuim blijven bestaan. Wat betreft klachten over discriminatie komt handicap op de tweede plaats, na criteria op basis van ras, [Cijfersverslag-2024 NL final-lay-out-4.pdf](#)
 - Uit gesprekken tussen werkgeversorganisaties en de NHRPH is gebleken dat werkgevers voorzichtig of zelfs **wantrouwig** staan tegenover maatregelen zoals gegarandeerd loon, ontslagvoorwaarden
 - Bovendien zijn goede praktijken zeldzaam en maakt het management van inclusie geen **prioriteit**.
 - Ten slotte haalt de federale **overheid** haar eigen quotum van 3 % niet, heeft dat nooit gehaald en stagneert het cijfer momenteel op een [magere 1,36 %](#), wat een negatief signaal geeft.
- De opkomst van **kunstmatige intelligentie en digitalisering** stelt nieuwe eisen aan de beroepsbevolking.
- Er bestaan onvoldoende of ontoereikende structurele en bindende maatregelen om personen met een handicap die erkend zijn door de wet van 27 februari 1987 naar werk te begeleiden. Dit staat in schril contrast met de begunstigden van het inkomen uit de sociale integratie of de INAMI-vergoedingsregeling, die wel naar werk worden begeleid. Het gaat hier ook om **discriminatie tussen personen met een handicap**, terwijl de handicap dezelfde is.

3. Inspiratiebronnen buiten de landsgrenzen

- Op basis van vergelijkbare statistieken, zoals het percentage personen dat wegens ziekte of handicap niet werkt en het verschil in tewerkstelling tussen personen met en zonder handicap, behoort België tot de **slechtst presterende** landen. [Zie de studie van professor Grammenos \(2024\)](#).

- Sommige landen hebben interessante instrumenten ontwikkeld. In Frankrijk geldt een **quotum** van 6 % voor bedrijven met meer dan 20 werknemers, gekoppeld aan sancties en financiële prikkels (beheer door een **fonds**) . Duitsland zet sterk in op **integratie, opleiding en omscholing**, en de Noord-Europese landen **investeren** tot 2 % van hun bbp in actief arbeidsmarktbeleid, veel meer dan het OESO-gemiddelde van 0,5 %.
- Niet alleen personen met een handicap ondervinden moeilijkheden om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt. Ook werknemers die plotseling geconfronteerd worden met **de afhankelijkheid van een naaste**, hebben moeite om toe te treden tot of te blijven op de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij meestal om vrouwen. [België heeft een hoog aantal mantelzorgers, maar een zeer lage vergoeding hiervoor](#).

4. Specifieke aanbevelingen van de NHRPH

Versterking van het wettelijke kader

- Een **federaal en interfederaal actieplan** opstellen **voor de tewerkstelling van personen met een handicap**, met een duidelijke visie, een ambitieus maar realistisch tijdschema, bindende doelstellingen en een jaarlijkse opvolging.
- De uitdagingen in verband met de tewerkstelling van personen met een handicap integreren in de **Interministeriële Conferentie Tewerkstelling**.
- **De wet van 27 februari 1987 betreffende de uitkeringen hervormen**: het gaat erom zowel de cumulatie van loon en tegemoetkomingen (IVT/IT) met flexibele banen mogelijk te maken als de IVT te activeren zodra een persoon met een handicap geen beroepsinkomen meer heeft.
- **De mantelzorger een echte status geven** – zie [standpuntnota over mantelzorgers](#). De wet van 17 mei 2019 betreffende informele hulp herzien en de status van mantelzorger koppelen aan financiële, sociale en fiscale rechten
- **De invoering van een tewerkstellingsquotum in de privésector en de oprichting van een fonds voor de begeleiding van werkgevers op zijn minst onderzoeken**.
- **Versterken van de concepten van redelijke aanpassingen en positieve acties**: het concept van redelijke aanpassingen moet **dwingender** worden, naast een verplicht **universeel ontwerp** bij renovatie, heropbouw en nieuwbouw. **Redelijke aanpassingen** moeten gepaard gaan met **sancties die daadwerkelijk worden toegepast**. De opgelegde boetes zouden kunnen worden gestort in het Fonds voor redelijke aanpassingen, naar Frans model. Het Fonds zou op zijn beurt positieve acties financieren.
- **Het verplicht stellen van toegankelijkheid van digitalisering** is essentieel; niet-digitale alternatieven (loket, contactcentrum, maatschappelijk werker...) moeten altijd worden voorzien en mogen geen extra kosten met zich meebrengen.
- **Elke vorm van discriminatie moet strenger worden bestraft**.

Naast bewustmaking en premies moet er concrete begeleiding van werkgevers komen

- Een **centraal loket voor werkgevers** opzetten **met informatie over alle regelgeving en steunmaatregelen**.

- Een **fonds** voor "**redelijke aanpassingen**" opzetten voor werkgevers die personen met een handicap in dienst hebben, dat wordt gefinancierd door bijdragen van werkgevers die dat niet doen.
- Het opstellen van **positieve actieplannen** in particuliere ondernemingen systematiseren. Positieve actieplannen kunnen op verschillende manieren worden uitgevoerd: toegankelijke financiering, maatregelen om werknemers in dienst te houden, gerichte werving, toepassing van de wetgeving inzake positieve actie in de particuliere sector, uitbesteding aan aangepaste werkbedrijven, sociale clausules in overheidsopdrachten, enz. In dit verband wijzen we op [het advies](#) van 19 mei 2022 van Brupartners (Sociaal-Economische Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest), waarin wordt aangedrongen op de zeer concrete uitvoering van positieve acties in Brusselse bedrijven.
- Maak van de inclusie van personen met een handicap **een echte prioriteit van het management** en vertaal dit in concrete acties in alle diensten: bied een opleidingstraject aan, voer telewerken en redelijke aanpassingen in, met inbegrip van flexibele werktijden.
- Zorg voor gestructureerde **jobcoaching** en begeleid personen met een handicap zo lang als nodig is, en zorg voor structurele begeleiding van **collega's**.
- Meer aandacht besteden aan **preventie en behoud van tewerkstelling**. Het beheer van handicaps en investeringen in banen met een hogere kwaliteit van werk zouden veel voortijdige vertrekken kunnen voorkomen.
- Een **contactpersoon Handicap** verplicht stellen in alle bedrijven met meer dan 20 werknemers.
- Het **quotum van 3% in de publieke sector is een absoluut minimum**.
- De haalbaarheid van een **quotum in de privésector** moet op zijn minst worden onderzocht. Ter herinnering: Frankrijk hanteert in de privésector een quotum van 6 % vanaf 20 werknemers.
- Het gegarandeerde loon is contraproductief omdat het de toegangsdrempel voor de werknemer verhoogt en een afschrikkend effect heeft op de werkgever. De **wachttijd moet worden gedekt** door het RIZIV of de wet van 27 februari 1987, afhankelijk van de toepasselijke regelgeving. Een werkonderbreking mag de PMH niet beletten om een waardig leven te leiden.
- Het **Fonds** voor redelijke aanpassingen zou ook kunnen worden gebruikt om het loonverlies bij ziekte of terugval te compenseren.

De permanente opleiding van personen met een handicap garanderen

- Zorgen **voor** toegankelijke, gratis **opleidingen** (ook in aangepaste uren), onder meer **over digitalisering en ecologische transitie, gedurende het hele leven**.
- De overgang tussen **onderwijs en arbeidsmarkt** ondersteunen. Jongeren met een handicap hebben vaak onvoldoende kwalificerende opleidingen gevolgd, met inbegrip van aangepaste stages, begeleiding en ondersteuning om hun vaardigheden te ontwikkelen. Een geïntegreerde aanpak is hier dringend noodzakelijk.
- Zorgen voor regelmatige **professionele begeleiding** (op de werkplek) voor personen met een handicap.
- **De rol van begeleidende actoren bekrachtigen: hen een echte en duurzame plaats geven in de begeleiding.**

- Naast loondienst moet ook **zelfstandig ondernemerschap** beter worden ondersteund. Personen met een handicap moeten toegang hebben tot kredieten, begeleiding en aangepaste verzekeringen, zodat ondernemerschap een volwaardig alternatief wordt.
- Personen met een handicap moeten niet alleen technische vaardigheden verwerven, maar ook kunnen profiteren van een grotere verscheidenheid aan arbeidsvormen (flexibele werktijden, jobsharing, projectcontracten). Dit vereist aangepaste statuten die sociale bescherming blijven garanderen. België moet daarom inzetten op **digitale vaardigheden en aangepast onderwijs** om niemand aan zijn lot over te laten.

Werk mogelijk maken door maatregelen die geen betrekking hebben op werk

- Handstreaming inhoud geven in alle domeinen van het leven die verband houden met werk:
 - **Een paradigmaverschuiving** is echt dringend nodig: er moet dringend rekening worden gehouden met personen met een handicap in alle beleidsmaatregelen en **alle regelgeving** moet worden **aangepast**.
 - Wat toegankelijk is voor personen met een handicap, **vergemakkelijkt het dagelijks leven van alle burgers**.
 - **De staat moet het goede voorbeeld geven** in het beleid dat betrekking heeft op zijn werking.
 - **Zonder een algemeen toegankelijkheidsplan is tewerkstelling onmogelijk**.
- Verhoog de investeringen in **toegankelijk vervoer**. Bied een efficiënt alternatief voor degenen die er geen gebruik van kunnen maken. De extra kosten mogen niet ten laste komen van de werknemer.
- **Universeel ontwerp** – zie [standpuntnota over toegankelijkheid en mobiliteit](#) – moet een verplicht criterium zijn bij nieuwbouw en (energetische) renovatie. - **De Europese toegankelijkheidswet** moet op ambitieuze en niet op minimalistische wijze worden uitgevoerd.
- **Diensten en goederen moeten ook toegankelijk zijn en in voldoende mate worden geleverd** om te voorzien in de behoeften aan thuiszorg en om het combineren van een handicap en werk mogelijk te maken, zowel vanuit het oogpunt van de behoeften van de werknemer met een handicap als van zijn naaste verzorgers.
- **Digitale toegankelijkheid wettelijk bindend** maken (publieke en private sector) - zie [standpuntnota digitale kloof](#).
- Het aanbod van **betalbare en inclusieve kinderopvang** uitbreiden.

Participatief beleid

- **Synergiën en samenwerking** bevorderen tussen alle betrokken diensten, dienstverleners en actoren, met name gezondheids- en revalidatiediensten, sociale diensten, arbeidsbemiddelingsdiensten, werkgevers, sociale partners, ngo's, organisaties van personen met een handicap, patiëntenverenigingen, scholen en steden en gemeenten.
- **De NHRPH structureel betrekken bij het beleidsbepalings- en besluitvormingsproces**: de NHRPH moet niet alleen advies uitbrengen, maar ook **worden betrokken bij het denkproces dat aan de beleidsbeslissing voorafgaat**.

Beleid gebaseerd op correcte gegevens

Om de statistische lacunes in België aan te pakken, is er dringend behoefte aan standaardisering en verdieping van de gegevensverzameling ("Equality Data").

➤ **Centralisatie en interoperabiliteit van gegevens**

Het project '['Equality Data Collection in Belgium II' \(IEDCB II\)](#) van Unia beveelt het volgende aan:

- **Het koppelen van databases:** het kruisen van bestaande administratieve gegevens (INAMI, uitkeringen, Gewesten) met tewerkstellingsgegevens (Statbel, RSZ) om een getrouw beeld te krijgen zonder de burgers te overbelasten.
- **Een gemeenschappelijke identificatiecode:** een systeem creëren waarmee de loopbaan van personen met een erkende handicap op anonieme wijze kan worden gevolgd tussen het federale en het regionale niveau.

➤ **Standaardisering van definities**

Afstappen van een puur medische benadering en het sociale model van handicap van de VN overnemen:

- **Harmonisatie:** een gemeenschappelijke definitie van handicap gebruiken in alle statistische enquêtes om verschillen in cijfers tussen instellingen te voorkomen.
- **Zelfidentificatie:** meer vragen over zelfrapportage opnemen in arbeidskrachtenenquêtes om ook personen mee te nemen die niet officieel geregistreerd staan.

➤ **Opname van onzichtbare groepen**

- **Onzichtbare handicap:** specifieke indicatoren ontwikkelen voor chronische ziekten en psychische handicaps, die vaak ontbreken in de klassieke tewerkstellingsstatistieken.
- **Instellingen:** De statistische enquêtes uitbreiden naar personen die in voorzieningen wonen, die momenteel niet zijn opgenomen in de gegevens van de arbeidskrachtenenquête.

➤ **Intersectionele analyse**

- **Kruiselingse analyse van gegevens:** systematisch de tewerkstelling analyseren door handicap te kruisen met geslacht, leeftijd en afkomst, aangezien vrouwen met een handicap vaak dubbel worden gediscrimineerd op de arbeidsmarkt.

➤ **Regelmatige evaluaties van**

- Tewerkstellingscijfers van personen met een handicap;
- Het loonverschil en het risico op armoede;
- het aantal toegankelijke gebouwen en digitale diensten;
- het gebruik van begeleidingsregelingen ;
- De tevredenheid van werkgevers en werknemers.

5. CONCLUSIE

Het huidige kader, dat gebaseerd was op bewustmaking, heeft zijn grenzen bereikt. Een wijziging van de regelgeving is noodzakelijk, maar zal niet volstaan om meer personen met een handicap aan het werk te krijgen als deze niet gepaard gaat met duidelijke doelstellingen, reële middelen, concrete plannen en regelmatige evaluaties.

De uitdagingen in verband met een grotendeels ontoegankelijke omgeving zijn talrijk en geen enkele mag worden gebagatelliseerd; ze moeten allemaal worden overwonnen, tenminste als de politieke wil er daadwerkelijk is om meer personen met een handicap aan het werk te krijgen.