* Project  
  INITIATIEFADVIES

Impact van federale arbeidshervormingen op mensen met een handicap

**Advies aangenomen door het platform van adviesraden voor personen met een handicap op XXX**

# Inleiding

## 1. Achtergrond van de hervorming

De federale regering heeft onlangs een hervorming aangekondigd om de duur van werkloosheidsuitkeringen voor mensen die kunnen werken te beperken tot twee jaar. Deze maatregel, die in werking zou treden op 1 januari 2026, maakt deel uit van een streven om de activering van werkzoekenden te verhogen.

Met dit eerste advies wil het **platform van adviesraden voor personen met een handicap zijn diepe bezorgdheid** uiten over deze beleidskoers, die voorbijgaat aan de specifieke realiteit waarmee personen met **een handicap (PMH)** geconfronteerd worden, zowel bij het vinden van werk als bij het actief blijven.

Veel mensen met een handicap hebben te maken met grote structurele belemmeringen op de arbeidsmarkt: onvoldoende toegankelijkheid van de openbare ruimte en het openbaar vervoer, ontoegankelijke werkplekken, aanhoudende discriminatie bij aanwerving, slecht aangepaste vacatures en een gebrek aan geïndividualiseerde ondersteuningssystemen. Daarnaast zijn beroepsopleidingen vaak niet afgestemd op hun specifieke behoeften en is er nog steeds te weinig coördinatie tussen de verschillende overheidsniveaus als het gaat om ondersteuning op weg naar werk. Werkgevers staan niet te springen om personen met een handicap aan te werven omdat ze te weinig op de hoogte zijn van hulpmiddelen en omwille van hardnekkige vooroordelen. De wet op de uitkeringen voor personen met een handicap straft de personen die aan het werk willen gaan maar ook zij die moeten stoppen met werken omwille van gezondheidsredenen.

## 2. Zorgwekkende bevindingen

### Een gebrek aan gegevens en transparantie

Het **Platform van adviesraden voor personen met een handicap (Plateforme des conseils consultatifs des personnes en situation de handicap)** merkt op dat er tot op heden geen officiële cijfers zijn meegedeeld over het aantal langdurig werklozen waarvan de handicap erkend is door de RVA . Dit gebrek aan uitgesplitste gegevens is een belangrijke tekortkoming in de ontwikkeling en beoordeling van de impact van de hervorming op mensen met een handicap, terwijl een dergelijke maatregel absoluut gebaseerd zou moeten zijn op een **voorafgaande** gedifferentieerde **impactanalyse**.

* Het is echter essentieel dat een hervorming van deze omvang, met grote sociale gevolgen, gebaseerd is op nauwkeurige, betrouwbare en gedifferentieerde gegevens, zodat de meest kwetsbare groepen kunnen worden geïdentificeerd. Het **Platform van Adviesraden voor Personen met een handicap** benadrukt daarom het belang en de urgentie van het produceren en toegankelijk maken van uitgesplitste gegevens en van het uitvoeren van een specifieke effectbeoordeling voordat deze hervorming wordt geïmplementeerd.

### Een hervorming die de meest kwetsbaren dreigt uit te sluiten

Personen met een handicap hebben al te maken met **meerdere barrières op de arbeidsmarkt**:

* Hun werkloosheidsgraad is hoger dan het nationale gemiddelde : personen met een handicap zijn sterk ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt. De disability employment gap bedraagt in ons land 33.6 procentpunten. Hiermee heeft België een van de slechtste resultaten van de EU. Bovendien kent België het hoogste aantal inactieve personen omwille van ziekte of handicap in de EU. 7,2% van de 20-64-jarigen is inactief omwille van ziekte of handicap Bron: [www.unia.be](http://www.unia.be), advies 367.
* Basisopleidingen die niet afgestemd zijn op de verwachtingen op de arbeidsmarkt.
* Een vergevorderde digitalisering van overheids- en private diensten die ontoegankelijk worden of zijn voor mensen met een zintuiglijke of intellectuele handicap.
* Structurele discriminatie bij aanwerving.
* Ontoereikende arbeidsomstandigheden.
* Beperkte toegankelijkheid van werkplekken.
* Een gebrek aan passende ondersteunende maatregelen.
* Een weinig welwillende benadering door werkgevers.
* De wet van 1987 op de uitkeringen die de toegang tot werk afstraft.

Het opleggen van een rigide limiet van twee jaar recht op werkloosheid zonder rekening te houden met deze realiteiten betekent het straffen van een reeds achtergestelde groep mensen en **het versterken van hun sociaaleconomische onzekerheid**.

* Personen met een handicap die een IVT genieten en/of IT hebben recht op afgeleide rechten en de stap zetten naar werk maar hun werk dienen stop te zetten wegens gezondheidsproblemen, **krijgen ze hun IVT niet terug .**
* Een werkloosheidsuitkering biedt geen afgeleide rechten zoals sociale tarieven gas en elektriciteit. Een werkloosheidsuitkering houdt tout court geen rekening met de kosten waarmee een persoon met een handicap wordt geconfronteerd.
* Indien de persoon met een handicap langer dan twee jaar werkt, vermindert zijn IVT en/of IT of verdwijnt zelfs volledig.
* Er is geen begeleiding op de werkvloer.
* Onderstaande simulatie gemaakt met de tool beschikbaar op <https://handicap.belgium.be> toont aan dat er te weinig compensatie is voor personen met een handicap

| **Situatie** | **Inkomen per maand (netto, afgerond)** |
| --- | --- |
| IVT alleen (alleenstaande, geen werk) | ± €1.100 |
| IVT + IT (alleenstaande met zorgbehoefte) | tot ± €1.500 |
| Werkend (halftijds, met minimumloon) | ± €1.200 - €1.400 |
| Werkend (voltijds, minimumloon) | ± €1.800 - €2.000 |
| Herval (en terug recht op IVT/IT) | terug naar ± €1.100 - €1.500 |

Personen met een handicap zullen om alle voorgaande redenen vaak de stap naar werken niet durven zetten. Indien werkloosheid en na twee jaar afschaffing van de werkloosheidsuitkering hen richting het OCMW stuurt, is dit een bijkomend stigma voor de persoon met een handicap. Handicap én leefloon. Nog meer in de marge van de maatschappij geduwd.

### Een gewone baan die tijd en ondersteuning kost

Het **platform van adviesraden voor personen met een handicap** wijst erop dat de meerderheid van de personen met een handicap die naar een baan solliciteren momenteel als werkloos geregistreerd staan, wat de mogelijkheid biedt om te genieten van geïndividualiseerde ondersteuning door actoren die gespecialiseerd zijn in de professionele integratie van deze groep. Deze ondersteuning is essentieel om de vele obstakels voor werk voor zowel kandidaten als werkgevers weg te nemen.

Volgens een recente studie zou het in dienst nemen van een persoon met een handicap die momenteel werkloos is, een besparing van ongeveer 31.000 euro per jaar aan overheidsuitgaven opleveren.[[1]](#footnote-1) Dergelijke steun vergt echter een bepaalde hoeveelheid tijd om bedrijven van advies te dienen en om de vaardigheden van werkzoekenden met een handicap op elkaar af te stemmen. Volgens een speler in het veld leert de ervaring dat het gemiddeld 3 jaar duurt om mensen met een handicap aan een baan te helpen.[[2]](#footnote-2) Het beperken van de werkloosheid tot twee jaar zal daarom noodzakelijkerwijs de kwaliteit van deze ondersteuning voor de begunstigden aantasten.

### Effect op de sector van de maatwerkbedrijven (MWB)

De Algemene Beleidsverklaring van de regering gaat ervan uit dat er realistische en toegankelijke beroepsalternatieven bestaan voor de betrokken groepen, waaronder mensen met een handicap. Deze veronderstelling stoot echter op ernstige structurele beperkingen, vooral in Brussel. De MWB-sector, die vaak wordt voorgesteld als de sector bij uitstek voor tewerkstelling van mensen met een handicap, bevindt zich momenteel in een **kritieke economische situatie**.

Geconfronteerd met onvoldoende financiering, toenemende druk op de kosten en problemen bij het werven van toezichthoudend personeel, zijn de MWB's momenteel niet in staat om een grote instroom van nieuwe werknemers op te vangen.

Het **platform van consultatieve raden van personen met een handicap** geeft daarom aan dat het niet realistisch is om te denken dat momenteel werkloze personen met een handicap op middellange termijn massaal naar deze sector kunnen worden omgeschakeld, vooral omdat het creëren van nieuwe aangepaste werkplekken tijd, investeringen en overleg met de Gewesten vereist, die verantwoordelijk zijn voor de professionele integratie van personen met een handicap.

Bij gebrek aan concrete, haalbare en gepaste oplossingen, stelt het **Platform van Adviesraden voor Personen met een handicap** vast dat de aangekondigde hervorming een sociale impasse dreigt te creëren voor sommige werkzoekenden met een handicap, door hen in een precaire tussensituatie te plaatsen: uitgesloten van werkloosheid zonder echt alternatief werk of gepaste ondersteuning.

## Aanbevelingen van het platform

### Een overheid die de persoon met een handicap centraal in de maatschappij stelt

**Het platform** vraagt met aandrang dat de overheid van een protectionistische en vergoedende houding naar een activerende, empowerende en naar waarde schattende houding gaat. De persoon met een handicap als partner in de strijd tegen werkloosheid indien de overheid tegen 2029 een arbeidsmarktparticipatiegraad wil bereiken van 80%.

* Confer artikel 27 van het UNCRPD dat het recht op werk benadrukt, moet de persoon met een handicap dit recht ten volle kunnen genieten. Enkele uren per dag of per week naargelang de draagkracht van de persoon. De overheid moet de cumul van loon aangevuld met een IVT/IT mogelijk maken zodat werken altijd loont.
* Proactief volgens het principe van universal design werkplekken creëren voor iedere 20- tot 64-jarige. Buddy’s op de werkvloer zijn bijzonder belangrijk (enkel kunnen rekenen op de collega’s lukt niet), opleidingen over het leven met een handicap, bewustmaking bij werkgevers en collega’s en tal van andere positieve acties die in de wet vermeld staan.
* Incentives voor werkgevers die personen met een handicap aan het werk hebben én houden.
* Premies voor personen met een handicap die zelfstandige willen worden.
* Eén one-stop-shop waar werknemers en werkgevers maar ook arbeidsbemiddelaars terecht kunnen om loon, vergoedingen en/of premies te berekenen en om te informeren over hulpmiddelen op de werkvloer of bij telewerk die er op de markt zijn.
* Strengere sancties voor discriminatie op de werkvloer. 1 meldpunt voor intersectionele discriminatie.
* Afstappen van de 9-to-5-mentaliteit maar meer werken rond de tijdstippen voor en na de zorg die mogelijk zijn voor de persoon met een handicap – zorgsector moet ook soepeler worden qua uurroosters en rekening houden met personen met een handicap die willen (blijven) werken.
* Nagaan of er met de financiële sancties voor het niet bereikte quotum geen Fonds voor Redelijke Aanpassingen kan worden opgericht zoals het Verkeersveiligheidsfonds en de verkeersboetes.
* Zelf het quotum halen van 3% tewerkstelling van personen met een handicap zonder de cijfers te maskeren met tewerkstelling uit sociale economie of van langdurig zieken.
* Verlenging van het mantelzorgverlof. Personen die andere personen bijstaan, zeker gezien het tekort aan zorgpersoneel mogen niet gestraft worden.
* Deze hervorming had moeten bekeken worden binnen de grotere hervorming van de wet van 1987.

### Uitdrukkelijke uitsluiting van PMH van het mechanisme om de werkloosheid te beperken

Het **platform** roept op om een expliciete uitzondering te maken voor personen met een handicap (PMH) onder de beperking van twee jaar werkloosheidsuitkering.

Hun bijzondere situatie, die gekenmerkt wordt door structurele belemmeringen bij de toegang tot en het behoud van werk, rechtvaardigt ten volle een gedifferentieerde behandeling, gebaseerd op de beginselen van materiële gelijkheid, non-discriminatie en redelijke aanpassingen, zoals in het bijzonder gewaarborgd door het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD), dat door België geratificeerd werd.

Het opleggen van een uniforme limiet van twee jaar zonder rekening te houden met deze realiteiten zou betekenen dat fundamenteel ongelijke situaties op dezelfde manier worden behandeld en zou de onzekerheid van veel mensen die zich al in de marge van de arbeidsmarkt bevinden, vergroten.

Bovendien wijst het **platform** erop dat voor een echt doeltreffende ondersteuning van deze groep op weg naar werk tijd, stabiliteit en passende middelen nodig zijn. Door hun recht op een werkloosheidsuitkering te beperken, zou deze hervorming echter de continuïteit van de steun in gevaar brengen, waardoor hun vooruitzichten op re-integratie op lange termijn in het gedrang zouden komen.

### Bevordering van reguliere werkgelegenheid door een actief antidiscriminatiebeleid

Het **platform** merkt op dat de overgang naar reguliere werkgelegenheid voor mensen met een handicap niet als een realistische en duurzame oplossing kan worden beschouwd zolang hardnekkige **systemische belemmeringen** niet worden weggenomen. Dit impliceert in het bijzonder:

* Naleving van de antidiscriminatiewetgeving , in het bijzonder de wetgeving die alle vormen van discriminatie op grond van een handicap verbiedt bij de toegang tot werk, arbeidsvoorwaarden, opleiding en promotie. De bevoegde autoriteiten moeten meer middelen krijgen om deze controle uit te voeren en een snelle en afschrikwekkende reactie te garanderen in geval van niet-naleving.
* het invoeren van duidelijke en systematisch toegepaste sancties in geval van weigering van redelijke aanpassingen. Het ontbreken van accommodatie is een vorm van indirecte discriminatie wanneer de werkomgeving niet toegankelijk wordt gemaakt, en moet als zodanig worden behandeld door de arbeidsinspectie.
* en de implementatie van een ambitieus stimuleringsbeleid om de aanwerving van mensen met een handicap aan te moedigen.

### Telewerken en persoonlijke assistentie op de werkplek aanmoedigen

Het **platform** benadrukt dat **telewerken**, indien gewenst door de persoon met een handicap, een krachtige hefboom is voor inclusie in reguliere werkgelegenheid. Het overwint veel van de obstakels die samenhangen met mobiliteit, vermoeidheid en de fysieke toegankelijkheid van werkplekken. Voor veel mensen biedt dit type werk de **flexibiliteit die ze nodig hebben** om gezondheidsbeperkingen en professionele verplichtingen te combineren.

Het **platform** voegt hier echter aan toe dat, wil telewerk een echte en gelijke kans zijn, het gepaard moet gaan met passende en eerlijke toegangsvoorwaarden, in het bijzonder :

* Gefaciliteerde en financieel ondersteunde toegang tot IT-apparatuur en digitale hulpmiddelen (computers, specifieke software, beveiligde internetverbindingen);
* Digitale training aangepast aan de specifieke behoeften van de betrokkenen, inclusief toegankelijkheidssoftware en vereenvoudigde interfaces;
* Een duidelijk wettelijk en organisatorisch kader, dat de rechten van telewerkers met een handicap garandeert (inclusief redelijke accommodatie op afstand), evenals technische en menselijke structurele ondersteuning, om isolement te voorkomen en een actieve band met het team en het management te behouden.

Ook op de werkplek is de aanwezigheid van persoonlijke hulp, in de vorm van een begeleider of specifieke individuele hulpmiddelen, vaak een essentiële voorwaarde voor het hebben en behouden van een beroepsactiviteit. Deze vorm van ondersteuning is echter nog steeds zeer ongelijk beschikbaar en gefinancierd van Gewest tot Gewest.

### Implementatie van werkgelegenheidsquota voor mensen met een handicap

Het platform dringt aan op de vaststelling en toepassing **van quota voor de aanwerving van personen met een handicap in overheidsdienst**, en op de overweging om deze quota **geleidelijk uit te breiden naar de privé sector**. Het is essentieel dat overheden het goede voorbeeld geven en dat er bindende mechanismen worden ingevoerd om concrete resultaten te garanderen.

### Systematisch overleg met de personen met een handicapsector

Het **platform** dringt erop aan dat elke hervorming die rechtstreeks van invloed is op de sociale rechten van personen met een handicap **vooraf wordt geraadpleegd door vertegenwoordigende instanties in de sector van personen met een handicap,** in het bijzonder **de Hoge Nationale Raad voor Personen met een Handicap (NHRPH)** en regionale raden. De expertise van de betrokkenen is essentieel om contraproductieve effecten te vermijden.

## Conclusie

Het platform is bezorgd en benadrukt dat de federale werkloosheidshervorming in haar huidige vorm **de ongelijkheden nog** dreigt **te vergroten** en mensen die het al moeilijk hebben definitief van de arbeidsmarkt dreigt uit te sluiten. De hervorming is in tegenspraak met de internationale verplichtingen van België, in het bijzonder het **VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap**, dat de verdragsluitende staten verplicht gelijke toegang tot werk en sociale zekerheid te garanderen.

Het **platform** vraagt daarom :

* **de opschorting van** de maatregel voor mensen met bijzondere behoeften, en op zijn minst een gedifferentieerde fasering om rekening te houden met de specifieke moeilijkheden van deze specifieke groep mensen
* de organisatie van een **specifieke effectbeoordeling**,
* en onmiddellijk **overleg met de sector**.

1. BNP Paribas Fortis, "Impactstudie Diversicom 2025". [↑](#footnote-ref-1)
2. La Libre Belgique, *Chaque insertion professionnelle d'un travailleur en situation de handicap génère 31 000 € d'argent public,* 03 juni *2025*  [↑](#footnote-ref-2)