



POSITIENOTA

TEWERKSTELLING VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP

Goedgekeurd door de plenaire vergadering
van 20/06/2022

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord.....	3
1. MAINSTREAMING OP DE ARBEIDSMARKT VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP VERSTERKEN	4
2. INCLUSIEF ONDERWIJS EN TOEGANKELIJKE OPLEIDINGEN VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP.....	4
3. PERSONEN MET EEN HANDICAP AANMOEDIGEN OM ZICH OP DE ARBEIDSMARKT TE BEGEVEN EN ER TE BLIJVEN.....	5
4. ROL VAN DE WERKGEVERS	7
5. TEWERKSTELLINGSREMMINGEN WEGWERKEN.....	8
6. LOOPBAANEINDE.....	8
7. SAMENWERKING MET DE DEELGEBIEDEN	9
BIJLAGEN.....	10

Voorwoord

In januari 2014 heeft de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap (NHRPH) zijn standpuntnota over tewerkstelling van **personen met een handicap** gepubliceerd. Sindsdien werden weliswaar enkele maatregelen getroffen, maar de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt is nog steeds volstrekt ontoereikend.

Deze nieuwe nota wil dieper ingaan op bepaalde aandachtspunten. De bijlagen bij dit document kunnen helpen verder concrete invulling te geven aan de genoemde uitdagingen.

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!

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 gelijk werk voor alle werknemers.

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 personen met een handicap tal van belemmeringen ondervinden om op voet van gelijkheid aan de arbeidsmarkt deel te nemen. Hoewel de wet voorziet in redelijke aanpassingen en positieve acties om de toegang tot en het behoud van werk mogelijk te maken, zijn de middelen niet toereikend: de werkgevers worden nooit verplicht om procedures in te voeren voor de langdurige aanwerving van personen met een handicap.

In het begin van de legislatuurperiode heeft de NHRPH de Minister van Werk een lijst bezorgd met belangrijke aandachtspunten voor personen met een handicap, waaronder

- 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 loopbaaneinde;
- het aanbieden van opleidingen en heroriëntering gedurende de hele loopbaan;
- de systematisering van redelijke aanpassingen op de werkplek;
- de uitvoering van de wet inzake positieve actie (privésector).

Er is duidelijk nog veel werk aan de winkel vooraleer er sprake kan zijn van volledige integratie van personen met een handicap.

1. MAINSTREAMING OP DE ARBEIDSMARKT VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP VERSTERKEN

Volgens de geest van het VN-Verdrag¹ 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 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, ...

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'.
- De NHRPH verwacht ook dat de dialoog en de intensievere samenwerking tussen het federale niveau en de Gemeenschappen en Gewesten worden voortgezet, meer bepaald 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 bij elke beslissing en dat elke beslissing moet worden genomen volgens het concept 'niets over ons, zonder ons'. Het is belangrijk dat alle besluitvormers worden opgeleid m.b.t. de realiteit van de handicap.

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:

¹<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

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

Daartoe is ondersteuning van de diensten en structuren die deze doeleinden nastreven, van essentieel belang.

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 steunt en verdedigt het beginsel van inclusie. De NHRPH herinnert aan de noodzaak om onderwijs en opleiding te ontwikkelen, zowel in het gewone als in het gespecialiseerde onderwijs. De NHRPH verdedigt ook de vrije en geïnformeerde keuze van personen met een handicap.

Eisen van de NHRPH

- o Onderwijs en opleiding moeten inclusief zijn: zolang dit mogelijk is, moeten personen met een handicap in het traditionele netwerk worden gehouden
- o Rekening houden met en inspelen op de specifieke behoeften van personen met een handicap (nursing, pedagogische begeleiding, ...)
- o Vorming van de leerkrachten in de behoeften van personen met een handicap
- o Begeleiding van personen met een handicap bij de keuze van een opleiding
- o Onderwijs en opleiding moeten in alle opzichten toegankelijk zijn:
 - omgeving
 - toegangswegen
 - vervoer
 - financieel
 - nabijheid
- o Gespecialiseerde kwalificerende en specifieke opleidingen financieren

3. PERSONEN MET EEN HANDICAP AANMOEDIGEN OM ZICH OP DE ARBEIDSMARKT TE BEGEVEN EN ER TE BLIJVEN

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. Deze zienswijze vormt nog vaak een bijkomende remming voor de tewerkstelling van personen met een handicap.

Enerzijds moeten de verschillende actoren bewust worden gemaakt, zodat niet alleen de angsten maar ook de voordelen duidelijk worden (cf. de voorbeelden in de onderstaande tabel). 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.

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

Eisen van de NHRPH voor personen met een handicap:

- o 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;
- o een flexibele en efficiënte wedertewerking door loopbaanonderbrekingen automatisch en snel te overbruggen;
- o personen met een handicap informeren over de mogelijkheden en werkaanbiedingen via toegankelijke kanalen en hen daarbij oriënteren;
- o telewerk toestaan als de persoon met een handicap vragende partij is. De NHRPH dringt er in dat geval op aan alles in het werk te stellen om te beletten dat telewerk tot een groter isolement van de persoon met een handicap leidt.
- o het verwerven van werk mag niet nadelig zijn voor de medische erkenning van het recht op een inkomensvervangende tegemoetkoming². Personen met een handicap die werk verwerven, dreigen negatieve gevolgen te ondervinden voor de toekenning van de inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT), omdat zij als arbeidsgeschikt zouden worden beschouwd, en medisch gezien dus geen recht meer hebben op een IVT. De omzendbrief van 28 februari 2018 betreffende de beoordeling van het verlies aan verdienvermogen voor de toekenning van de inkomensvervangende tegemoetkoming voor personen met een handicap³ moet correct worden toegepast.

Eisen van de NHRPH voor het werkaanbod:

- o Alle werkvormen (werknemer, zelfstandige, ambtenaar) moeten toegankelijk zijn voor personen met een handicap en reële stabiliteit en erkenning bieden.
- o ervoor zorgen dat de normen inzake tewerkingstelling van personen met een handicap in het openbaar ambt worden nageleefd;
- o aanpassingen aanbrenge om personen met een handicap de mogelijkheid van een gelijke en zo zelfstandig mogelijke participatie⁴ te bieden (bijv. materiële aanpassingen, duidelijke instructies, aangepaste werktijden, bijstand en begeleiding, ...);

² 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.

³ https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&caller=summary&pub_date=18-04-12&numac=2018040019

⁴ 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.

- in maatwerkbedrijven:
 - Het beginsel van inclusie moet de regel zijn, maar ook uitzonderingen zijn nodig: zowel een gewone als een aangepaste werkomgeving zijn dus noodzakelijk.
 - tewerkstelling van personen met een zeer zware handicap garanderen.
- Zelfstandige arbeid: de NHRPH pleit voor een gelijke toegang tot het statuut en de invoering of versterking van voorzieningen om personen met een handicap aan het werk te houden (bijv. compensatie voor rendementsverlies en aanpassingen aan de werkpost);
- Er bestaan verschillende procedures voor re-integratie op het werk. De NHRPH heeft overigens een advies uitgebracht over de geplande 'back to work' van de Minister van Sociale Zaken ([advies 2021-31](#)). Al deze voorzieningen mogen geen extra belasting vormen voor personen met een handicap.

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 personen met een handicap (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: personen met een handicap worden de facto uitgesloten van loopbaanontwikkeling en zelfs 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 NHRPH vindt dat de werkgevers ook moeten worden aangemoedigd om actie te ondernemen.

De NHRPH verwacht ook 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, maatregelen om werk te behouden, 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.
- met de mogelijkheid 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 de hierboven vermelde beginselen 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.

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 het aangepast werk voortzetten, vooral in een context van crisis.

5. TEWERKSTELLINGSREMMINGEN WEGWERKEN

De tewerkstellingsremmingen in verschillende regelgevingen moeten worden weggewerkt om de overgang tussen periodes met en zonder tewerkstelling (werkloosheid, ...) vlotter te laten verlopen, met inbegrip van 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. In dit opzicht zijn het begrip 'vroegere gezondheidstoestand' en de toepassing ervan hoognodig aan herziening toe, omdat de huidige situatie leidt tot een pingpongspel tussen verschillende instellingen en tot verschillende behandelingen voor vergelijkbare situaties.

De NHRPH stelt vast dat personen die hun werk verliezen en een inkomensvervangende tegemoetkoming ontvangen, momenteel een deel van hun integratietegemoetkoming mogen verliezen.

De NHRPH is de mogelijkheid van een onvoorwaardelijke, niet-inkomensgebonden integratietegemoetkoming aan het bestuderen. Er moet evenwel ervoor worden gezorgd dat het beroepsinkomen voldoende hoog is ten opzichte van de inkomensvervangende tegemoetkoming. Dat deze laatste nog onder de armoedegrens ligt is voor de NHRPH onaanvaardbaar.

De afgeleide rechten (in het bijzonder het OMNIO-statuut) moeten te allen tijde worden behouden en gewaarborgd.

6. LOOPBAANEINDE

De NHRPH wil direct 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'⁵.

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.

7. SAMENWERKING MET DE DEELGEBIEDEN

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

Personen met een handicap zijn immers hierbij betrokken. Voortdurend overleg met de verschillende deelgebieden, de andere regionale adviesraden voor handicap is van cruciaal belang.

In zijn [advies 2021-37](#) herinnert de NHRPH bovendien aan het belang van de herinvoering van de interministeriële commissie (IMC) Welzijn, sport en gezin, deel Personen met een handicap, om het overleg tussen de verschillende deelgebieden te handhaven. De NHRPH vraagt ook om de handicapdimensie op te nemen in de andere IMC's.

⁵ [Bijdrage NHRPH - Werkgelegenheidsconferentie van 7 en 8 september 2021](#)

BIJLAGEN

A. Beginselen van artikel 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 met betrekking tot 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>