



Afzender: NHRPH
p/a FOD Sociale Zekerheid – DG Personen met een handicap
Administratief Centrum Kruidtuin – Finance Tower
Kruidtuinlaan 50 bus 150
1000 Brussel

Brussel, 6 september 2021

Ter attentie van het kabinet van de
Minister van Werk, Pierre-Yves
Dermagne

*Bijdrage van de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap (NHRPH)
tot de Werkgelegenheidsconferentie van 7 & 8 september 2021*

De Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap (NHRPH) werd in 1967 opgericht. Hij is belast met het onderzoeken van alle materies die, op federaal niveau, een invloed hebben op het leven van personen met een handicap.

Globaal genomen steunt en bepleit de NHRPH de toegang tot de gewone arbeidsmarkt voor alle personen met een handicap (PMH): PMH beschikken over vaardigheden en competenties die beantwoorden aan de eisen en verwachtingen van de werkgevers. PMH worden evenwel geconfronteerd met heel wat belemmeringen die hen verhinderen op voet van gelijkheid deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Om die reden voorziet de wet in redelijke aanpassingen en positieve acties, zodat PMH toegang tot werk kunnen hebben en aan het werk kunnen blijven. Laten we dus voorkomen dat er verwarring ontstaat tussen handicap en competenties, want dat leidt uiteindelijk tot veel frustratie, discriminatie en uitsluiting! Voor meer details over de toegang tot werk voor PMH zijn een aantal beginselen verzameld in de [positienota over de tewerkstelling van 2014](#) die vandaag nog steeds actueel zijn!

Met betrekking tot het specifieke thema van de conferentie in september 2021, namelijk “*harmonieuze eindeloopbanen*”, wil de NHRPH van meet af aan een aantal realiteiten en uitdagingen in verband met de werkopvatting van PMH verduidelijken. De NHRPH zou onder meer het volgende willen benadrukken:

1. De [werkgelegenheidsgraad van PMH op de gewone arbeidsmarkt](#), zowel in de openbare als in de privésector, is zeer laag. Slechts 23% van de PMH werkt!

- Wat de overheidsdiensten betreft, blijkt uit de [opeenvolgende verslagen](#) van de BCAPH dat werknemers met een handicap over het algemeen niet worden vervangen wanneer zij het eind van hun loopbaan bereiken.
 - Het quotum van 3% voor de aanwerving van PMH in overheidsdiensten wordt bereikt in 2 van de in totaal 45 federale administraties! Bpost is bijvoorbeeld van plan om in haar volgende beheerscontract te “proberen” PMH aan te werven voor functies die alleen haar centrale diensten betreffen. Bpost legt zichzelf dus geen enkele doelstelling op. Bpost en vele andere werkgevers kunnen zich de aanwezigheid van PMH op het terrein in contact met klanten niet voorstellen!
 - Over het algemeen blijven werkgevers terughoudend om hun werknemers met een handicap redelijke aanpassingen op de werkplek aan te bieden¹.
 - Het [koninklijk besluit van 11/02/2019 dat de mogelijkheden van positieve acties veralgemeent](#) in de privésector geraakt moeilijk in de praktijk gebracht: minder dan tien aanvragen tot goedkeuring werden sinds 2019 bij de minister ingediend.
2. **Het pensioenstelsel:** heel wat PMH slagen om gezondheidsredenen niet erin een volledige loopbaan uit te bouwen: tijdens de loopbaan doen zich min of meer belangrijke onderbrekingen voor en/of moet de PMH zijn of haar professioneel parcours vroegtijdig beëindigen. Heel wat PMH zullen slechts een laag pensioen hebben; het verkrijgen van vervroegde oppensioenstelling keert zich uiteindelijk tegen hen bij de berekening van het pensioen.
3. **Vergoedingsregelingen voor PMH: RIZIV-uitkeringen en tegemoetkomingen DG Personen met een handicap:** ingevolge hun gezondheidstoestand zijn PMH verplicht hun activiteit te onderbreken of zelfs stop te zetten. Zij ontvangen dan uitkeringen van het ziekenfonds en/of tegemoetkomingen van de DG Personen met een handicap. De huidige berekeningsregels zijn zwaar nadelig voor PMH die een IT (integratietegemoetkoming) hebben gekregen en een vervangingsinkomen ontvangen (zie advies 2021-17 dat momenteel wordt gepubliceerd). De meeste van deze PMH verliezen ook de IT volledig of gedeeltelijk, wanneer zij geen andere keuze hebben dan te stoppen met werken of wanneer zij de pensioengerechtigde leeftijd bereiken: naast de inkomensdaling als gevolg van het stoppen met werken, verliezen zij de financiële compensatie die verondersteld werd, althans gedeeltelijk, de extra kosten te dekken die verband houden met de handicap. En dan houden we nog geen rekening met de frequente stijging van de medische kosten ten gevolge van ziekte, handicap of het ouder worden.

¹ Cijfers 2020 Unia , p. 71 [CV 2020 Unia NL DEF.pdf](#)

4. **De terug-aan-het-werk-regeling - Back to work:** Hoewel er regelingen zijn om personen weer aan het werk te krijgen, beperkt een situatie van aanhoudende handicap en/of chronische ziekte (vaak ook nog onzichtbaar) de kans op het vinden van een betrekking die voor beide partijen geschikt is. Leeftijd is vaak een bijkomend discriminerend criterium: PMH ouder dan 50 jaar worden zeer zelden begeleid in een re-integratietraject. Er zijn gegevens over het aantal arbeidsongeschikte werknemers in de ziekenfondsen. De NHRPH zou graag over deze gegevens beschikken en verzoekt de beleidsmakers deze te gebruiken.

De “back to work”-maatregel onder de vorige legislatuur heeft geen vruchten afgeworpen. De ziekenfondsen kunnen de procedures niet alleen opvolgen, aangezien zij niet over de financiële en personele middelen beschikken (te weinig adviserend artsen) om de werknemers te begeleiden. De huidige minister van Volksgezondheid zou deze regeling nieuw leven willen inblazen: de NHRPH heeft hem erop gewezen hoe belangrijk het is dat alle actoren bij deze terugkeer naar de arbeidsmarkt worden betrokken. De werknemer met een handicap heeft een nog grotere behoefte aan een kader om hem of haar te ondersteunen bij een eventuele terugval, aanpassing van de arbeidsomstandigheden, enz. En bovenal, een referentie (contactpersoon) om hen te begeleiden bij hun terugkeer. De werkgevers moeten uiteraard hierbij betrokken worden.

5. **De voortdurende ontwikkeling van telewerk:** ingevolge de Covid-gezondheids crisis werd telewerk opgelegd in bedrijven. Er zijn evenwel nog heel wat functies waar telewerk van nature niet is toegelaten. Bovendien is telewerken voor sommige werknemers met een handicap moeilijk: de leefomgeving is niet noodzakelijk aangepast; de afzondering van collega's op het werk is een reëel probleem om hun werk goed te kunnen blijven uitvoeren. De werkgever moet dus maatregelen nemen om zijn werknemers een comfortabele, toegankelijke werkplek te bieden. Tegelijkertijd moet ook worden gewezen op de voordelen van telewerk voor sommige PMH: videoconferenties kunnen ook regelmatig contact met collega's mogelijk maken, simultaan vertalen en tolken in gebarentaal vergemakkelijken.

De NHRPH blijft waakzaam ten aanzien van de veralgemening van virtuele werkinstrumenten: niet iedereen heeft gemakkelijk toegang tot digitale technologie. De werkgever kan telewerk nooit verplichten: de uiteindelijke keuze moet altijd aan de werknemer worden overgelaten. Telewerk ontslaat de Staat niet van zijn verplichtingen om de omgeving toegankelijker te maken (openbaar vervoer, gebouwen, enz.). Op te merken valt ook dat de regionale instanties zoals Phare voor het Brussels Gewest of Aviq voor het Waals Gewest momenteel de inrichting van een tweede werkpost niet subsidiëren. Het initiatief van de Minister van Ambtenarenzaken genomen in februari

2021 om een financiële enveloppe vrij te maken voor de aankoop van materiaal en uitrusting voor de aanpassing van de thuiswerkposten voor personen met een handicap is een stap in de goede richting (cf. [advies 2021/07](#) van de NHRPH).

6. **Loopbaanbegeleiding op regionaal niveau:** bij PMH is er vaak sprake van een arbeidstraject dat bestaat uit ongunstige statuten (bijvoorbeeld de omscholingsovereenkomst – het leercontract: voor sommige werknemers leidt dit tot werk na de opleiding; voor anderen is dit niet het geval). De NHRPH vraagt dat, in overleg met de deelgebieden, de onderwerping aan de sociale zekerheid van de omscholingsovereenkomsten en beroepsopleidingsovereenkomsten (BOO) van PMH weer wordt ingevoerd. Deze onzekere statuten hebben immers een negatieve invloed op de pensioenberekening. Daarnaast zijn er nog alle kwesties in verband met premies, subsidies die door de gewesten aan de werkgevers worden toegekend en die specifiek zijn voor elk van die gewesten. Sommige premies en compensaties zijn niet bevorderlijk voor het behoud van werk op lange termijn, ook al blijven zij belangrijke mechanismen ten gunste van de tewerkstelling van PMH.
- De NHRPH blijft zeer voorzichtig bij het overhevelen van het beleid van tewerkstellingsondersteuning van PMH naar het algemene tewerkstellingsbeleid (Actiris, Forem). De ervaring in Vlaanderen wat betreft de overname door de VDAB van de begeleiding van PMH is helemaal niet overtuigend: PMH verdwijnen in de massa van doelgroepen die begeleiding nodig hebben; de begeleiding van een PMH kan in de praktijk meer tijd vergen en is moeilijk in te passen in de algemene kwantitatieve plaatsingsdoelstellingen.

In de sector van de bedrijven voor aangepast werk (BAW) is de voorbije jaren heel wat vooruitgang geboekt om de toegang tot de arbeidsmarkt voor PMH te bevorderen. Bovendien zullen de arbeids- en bezoldigingsvoorwaarden door regionale non-profitakkoorden verder worden verbeterd; het zou nuttig zijn de weerslag van deze vorderingen op nationaal niveau te evalueren, evenals het effect van de verschillende bestaande premies en regelingen, in het bijzonder op het einde van de loopbaan en op de weerslag in termen van pensioeninkomen. De opeenvolgende ontwikkelingen in deze sector doen de kloof met de rest van de arbeidswereld inderdaad geleidelijk verdwijnen, maar er moet op worden toegezien dat de specifieke kenmerken in verband met de handicap niet leiden tot averechtse effecten aan het eind van de loopbaan of op het moment dat men met pensioen gaat.

7. **De situatie van mantelzorgers:** werknemers die beslissen of verplicht zijn hun naasten met een handicap te begeleiden, moeten in aanmerking komen voor een voordelige

berekening van hun pensioen: perioden van onderbreking die het huidige verloop overschrijden en kunnen worden gevaloriseerd, moeten dan worden gelijkgesteld met een arbeidsprestatie. Laten we niet vergeten dat deze mantelzorgers vaak de taken overnemen in geval van onvoldoende aangepaste structuren of thuiszorg.

Deze uitdagingen vereisen, vanuit het oogpunt van de NHRPH, acties op **3 niveaus** en wel op de volgende manier:

1. Op het vlak van de federale bevoegdheid:

- Verantwoordelijkheid van de werkgevers:

De reglementering betreffende de redelijke aanpassingen en positieve acties is duidelijk niet voldoende om de werkgelegenheidskansen voor PMH aanzienlijk te vergroten. De NHRPH pleit al jaren voor het creëren van een systeem van maatschappelijke verantwoordelijkheid van werkgevers.

- Aanwerving van PMH in het federaal openbaar ambt:

De herziening van [het koninklijk besluit van 6/10/2005](#) betreffende de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt staat op de agenda van de hervormingen: de federale Staat is een belangrijke werkgever en moet een sterk signaal geven. De NHRPH vraagt om een evaluatie van de eindeloopbaanregeling voor PMH. Meer informatie in het laatste [jaarverslag van de BCAPH](#).

- Berekening en pensionering:

De pensioenwetgeving in België is niet eenvoudig, vooral wanneer het gaat om een gemengde loopbaan, maar ook wanneer het gaat om een werknemer met een handicap. De NHRPH sluit zich aan bij de idee van de wetgever om het einde van de loopbaan te harmoniseren en zo niemand links te laten liggen. In 2018 heeft de NHRPH op verzoek van de minister van Pensioenen van de vorige regering [advies 2018/24](#) uitgebracht over de kwestie van de zwaarte van sommige functies voor de toegangsvoorwaarden tot vervroegd pensioen en voor de berekening van het pensioenbedrag. De NHRPH vermeldde in dit advies dat de regering zou moeten nadenken over een voordeligere verrekening van de gewerkte jaren van PMH teneinde tewerkstelling te bevorderen. De NHRPH herinnert ook aan het voortgangsrapport van 12/09/2016 van het Nationaal Pensioencomité ([document NPC 2016-0346](#)), dat erkent dat de collectieve regeling met een individuele regeling aangevuld kan worden in situaties waar de werknemer een persoon met een handicap is.

Wat de vaststelling van de berekeningsbasis betreft, vraagt de NHRPH om terug te keren naar het in aanmerking nemen van de laatste 5 jaar van de loopbaan, maar ook om rekening te houden met de meer gunstige jaren in termen van inkomen tijdens de loopbaan: sommige PMH ondervinden moeilijkheden wanneer zij beginnen te werken. Een andere mogelijkheid zou

kunnen zijn om te overwegen dat de laatste 5 jaar van de loopbaan worden gelijkgesteld voor het pensioen, zelfs in het geval van tegemoetkomingen voor PMH (niet op bijdragebetaling berustende regeling). Op te merken valt ook dat er verschillende loopbaansystemen zijn in de 3 gewesten van het land: in het Vlaams Gewest worden enkel de laatste drie jaar in aanmerking genomen voor de berekening. En in het Waals Gewest worden forfaitaire bedragen vastgesteld, waardoor het pensioenbedrag onvermijdelijk vermindert. Er is duidelijk een verschil in de manier waarop het pensioen wordt berekend, afhankelijk van de regio waar men woont. Het is van belang om in overeenstemming te zijn met de realiteit op het terrein: wetende dat sommige PMH een zeer ernstige handicap hebben, mogen zij niet worden gestraft gezien het feit dat zij niet lang kunnen werken.

- Telewerk:

Werknemers met een handicap die 100% zouden willen blijven telewerken, moeten de keuze hebben hun werktijden aan te passen wanneer zij weer op kantoor gaan werken, zonder dat dit gevolgen heeft op hun pensioen aan het eind van hun loopbaan; voor sommige werknemers met een handicap zijn de verplaatsingen zeer belastend voor hun gezondheid en verhindert het hen soms om voltijds in een bedrijf te werken, terwijl zij dat thuis wél kunnen. Ook de financiering van de aanpassing van een extra werkpost moet worden veralgemeend.

- Arbeidsongeschiktheid:

Het is belangrijk dat bij de berekening van het pensioen rekening wordt gehouden met deze arbeidsongeschiktheden. Werknemers met een handicap mogen niet worden gestraft. Er moeten personele en financiële middelen ter beschikking worden gesteld van de verschillende actoren die bij de “back to work”-procedure zijn betrokken.

- Prijs van de arbeid:

Aan het begin van deze legislatuur zijn nieuwe maatregelen aangenomen die rechtstreeks van invloed zijn op PMH. Bovendien zal de NHRPH binnenkort advies 2021/17 over de prijs van de arbeid uitbrengen, waarin hij zijn volledige steun herhaalt voor het werk van PMH. Hij blijft echter waakzaam voor het effect van deze vrijstellingen op de vervangingsinkomens van een PMH. Het huidige systeem genereert negatieve effecten tijdens perioden van inactiviteit – vaak als gevolg van de gezondheid – en op het moment van pensionering. De NHRPH vraagt al enkele jaren dat de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap wordt hervormd: de kloof tussen werkende en niet-werkende PMH wordt steeds groter, terwijl de gezondheidstoestand een de facto situatie is die de persoon zelf niet in de hand heeft.

○ Mantelzorgers:

De NHRPH vraagt om het einde van de loopbaan van mantelzorgers aan te passen en ook om verder te gaan dan de huidige plafonds voor gevaloriseerde verloven en om de perioden van onderbreking tijdens de loopbaan gelijk te stellen voor het pensioen.

2. Op het vlak van interacties met de 3 gewesten van het land:

De regionalisering van de bevoegdheid werk heeft geleid tot averechtse effecten en misverstanden. Het is belangrijk om een echte samenwerking met de verschillende machtsniveaus te hebben. De maatregelen die in de deelgebieden werden aangenomen, zouden op zijn minst op federaal niveau moeten worden medegedeeld en toegelicht. Op die manier kunnen de actoren op het terrein die voortdurend in contact staan met werknemers met een handicap hen informeren en begeleiden tot het einde van hun loopbaan. De IMC tewerkstelling zou ook een antwoord moeten bieden op de uitdagingen in verband met de tewerkstelling van PMH.

3. Op het vlak van overleg met de sociale partners:

In België zijn de ontwikkelingen op het gebied van de arbeidswetgeving en de sociale bescherming grotendeels het resultaat van sociaal overleg, zoals het geval is met [CAO 26 van de NAR](#), die 36 jaar geleden aan de wieg stond van de huidige regelingen voor compenserende financiering van het inkomensverlies van werknemers met een handicap. Daarom is het van belang dat de sociale partners op de juiste plaatsen de specifieke kenmerken van werknemers met een handicap in de interprofessionele debatten opnemen, met name op het gebied van de begeleiding aan het einde van de loopbaan.

In naam van de NHRPH
De voorzitter:



Gisèle MARLIÈRE