



Advies

Uitvoering VN-Verdrag voor personen met een handicap

Brussel, 10 november 2017

Advies op eigen initiatief

Goedkeuring raad: 10 november 2017

Contactpersoon: Nele Vanheeswijck - nvanheeswijck@serv.be



De heer Philippe MUYTERS
Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport
Martelaarsplein 7
1000 BRUSSEL

contactpersoon
Nele Vanheeswijck
nvanheeswijck@serv.be

ons kenmerk
COMD_VN-Verdrag_20171110_ADV

Brussel
10 november 2017

Uitvoering VN-verdrag voor personen met een handicap

Mijnheer de minister

Op 1 augustus 2009 ratificeerden België en Vlaanderen het VN-Verdrag voor de rechten van personen met een handicap. Deze ratificatie heeft tot gevolg dat België en Vlaanderen verplicht zijn om een voortgangsrapport af te leveren over de uitvoering ervan. Met dit advies op eigen initiatief wil de Commissie Diversiteit kort een stand van zaken opmaken, ter voorbereiding van het nieuw verslag dat ingediend moet worden op 2 augustus 2019. Dit doet de commissie door de aanbevelingen van het VN-comité te vergelijken met wat er reeds is gerealiseerd in Vlaanderen. Vervolgens formuleert de commissie enkele aanbevelingen rond mogelijke bijsturende of nieuwe acties. De thema's en aandachtspunten die de Commissie Diversiteit in dit advies aanhaalt gaan over 3 thema's die inhoudelijk betrekking hebben op het bereik van de advisering door de Commissie Diversiteit, met name: werk en werkgelegenheid, onderzoek en monitoring en vrouwen met een handicap.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Ann Vermorgen
voorzitter

Inhoud

Inhoud 4

Krachtlijnen 5

Advies 6

1 Situering 6

2 Aanbevelingen door VN-comité 6

3 Stand van zaken in Vlaanderen: 7

3.1 Actielijst arbeidsbeperking en engagementverklaring 7

3.2 Werk en werkgelegenheid 8

3.3 Statistieken en het verzamelen van gegevens 10

3.4 Vrouwen met een handicap 11

4 Aanbevelingen 12

Krachtlijnen

- Op basis van dat VN-verdrag hebben personen met een handicap recht op vrij gekozen en aanvaard werk, en dat zoveel mogelijk binnen de reguliere arbeidsmarkt. De Commissie Diversiteit is positief over de maatregelen (in uitvoering en in ontwikkeling) die de integratie van personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt bevorderen en die waar mogelijk doorstromen naar het reguliere circuit vooropstellen. Anderzijds zijn er volgens de commissie een aantal zaken nodig die deze overgangen nog verder kunnen bevorderen.
 - De Commissie Diversiteit vraagt om **regelmatig de dienstverlening in de domeinen Werk en Sociale Economie te evalueren** en voldoende aandacht te hebben voor klachten.
 - Vervolgens vraagt de commissie om in te zetten op **een globaal en sluitend arbeidscontinuüm waarin alle personen met een arbeidshandicap een volwaardige plaats kunnen verwerven**. Naast de bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen vraagt de Commissie Diversiteit dat personen met een arbeidshandicap ook voldoende toegang krijgen tot de arbeidsmarkt via (bestaande) reguliere maatregelen.
 - Daarnaast vraagt de commissie om ondernemerschap bij personen met een arbeidshandicap verder te faciliteren en te stimuleren. Dit is belangrijk in het kader van het recht op vrij gekozen werk voor ieder persoon.
 - De Commissie Diversiteit pleit ervoor om **verder in te zetten op “redelijke aanpassingen op de werkvloer”**. Vandaag worden redelijke aanpassingen door sommigen nog te vaak gezien als een gunst. Wel benadrukt de Commissie dat redelijke aanpassingen geen onevenredige belasting mogen vormen voor de werkgever.
 - Om tewerkstelling binnen de eigen diensten van de Vlaamse overheid en bij lokale overheden in Vlaanderen te bevorderen vindt de commissie het belangrijk dat **overheden ambitieuze streefcijfers vooropstellen, met een groeipad naar evenredige arbeidsdeelname**. Bovendien vraagt de Commissie Diversiteit dat **de Vlaamse overheid werk maakt een gepaste en uniforme definitie overheen alle beleidsniveaus en dat zij duidelijkheid schept over registratiemethodes**. Dit zal leiden tot actuele, volledige en betrouwbare cijfers en maakt een adequate evaluatie van het gevoerde beleid mogelijk. Wat de **privésector** betreft vraagt de Commissie Diversiteit **een betere monitoring van de KMO-portefeuille met het oog op evaluatie en eventuele bijsturing**.
- De Commissie Diversiteit hecht veel belang aan een degelijke en volledige monitoring van de arbeidsmarktpositie van personen met een arbeidshandicap en aan een onderbouwde onderzoeksagenda met betrekking tot dit thema.
 - De commissie pleit ervoor om **de monitoring rond handicap structureel in te bedden in de werking van de Vlaamse statistische autoriteit**.
 - Daarnaast vraagt de commissie om **meer indicatoren** in kaart te brengen dan nu het geval is. Om de arbeidsmarktpositie van vrouwen met een arbeidshandicap te kunnen monitoren is het belangrijk dat **al deze indicatoren gender-gerelateerd** zijn.
 - Tot slot vraagt de Commissie Diversiteit dat de Vlaamse overheid **een onderbouwd actieplan uitwerkt voor wetenschappelijk onderzoek** naar personen met een arbeidshandicap, **hier in bijzonder rond werk en sociale economie**. Ook hier vraagt de commissie om **aandacht te besteden aan vrouwen met een arbeidshandicap**.

Advies

1 Situering

In 2006 werd het VN-Verdrag voor de rechten van personen met een handicap goedgekeurd door de algemene vergadering van de VN. Op 1 augustus 2009 ratificeerden België en Vlaanderen dit verdrag. Deze ratificatie heeft tot gevolg dat België en Vlaanderen verplicht zijn om een voortgangsrapport af te leveren over de uitvoering ervan. Een eerste voortgangsrapport werd door België ingediend in juli 2011. Op 18 en 19 september 2014 werd dit rapport besproken door het bevoegde VN-comité in Genève. Vervolgens formuleerde het comité enkele bezorgdheden en aanbevelingen¹. Daarnaast ondertekende de bevoegde Vlaamse ministers van Werk, Sociale Economie, Welzijn en Onderwijs, de Vlaamse sociale partners en vertegenwoordigers van organisaties van personen met een handicap in december 2016 een engagementsverklaring bij de actielijst arbeidsbeperking 2020². Het actief opvolgen van het VN-verdrag is één van de engagementen die werden aangegaan door alle betrokken beleidsdomeinen.

Dit advies wil kort een stand van zaken opmaken, ter voorbereiding van het nieuw verslag dat ingediend moet worden op 2 augustus 2019. Dit doen we door de aanbevelingen van het VN-comité te vergelijken met wat er reeds is gerealiseerd in Vlaanderen. We kijken met andere woorden naar de actielijst arbeidsbeperking 2020 en de engagementen die daaropvolgend zijn genomen, alsook naar het Vlaams beleid (in uitvoering of in ontwerp). Tot slot zullen we enkele aanbevelingen formuleren rond mogelijke bijsturende of nieuwe acties. We bespreken in dit advies niet alle aanbevelingen die werden aangehaald door het comité. De thema's en aandachtspunten die aangehaald worden zijn beperkt tot de domeinen die inhoudelijk betrekking hebben op het bereik van de advisering door de Commissie Diversiteit. Thema's beperken zich met name tot de domeinen Werk en Sociale Economie en hebben soms linken met de domeinen Onderwijs en Welzijn; bijvoorbeeld wanneer het gaat over de overgang onderwijs-arbeidsmarkt of persoonsgebonden ondersteuning op de werkvloer.

2 Aanbevelingen door VN-comité

Het VN-comité in Genève formuleerde enkele slotopmerkingen bij het initiële verslag van België. De Commissie Diversiteit beperkt zich voor dit advies tot de opmerkingen en aanbevelingen met betrekking tot 3 thema's die van belang zijn voor Vlaanderen en betrekking hebben op de domeinen Werk en Sociale Economie.

Werk en werkgelegenheid (art. 27)

38. Het Comité stelt met bezorgdheid vast dat slechts weinig personen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt terechtkomen. Het stelt ook vast dat de overheid er niet in slaagt om in haar eigen diensten de tewerkstellingsdoelstellingen voor personen met een handicap te behalen en dat aan de privésector geen quotum wordt opgelegd.

1 <http://ph.belgium.be/resource/static/files/2014-12-19-uncrpd-nl.pdf>

2 Op 2 december 2015 bracht de Commissie Diversiteit een advies 'actielijst arbeidsbeperking 2020' uit. Dat advies bevat concrete acties om de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidsbeperking op een duurzame manier te verhogen. De Commissie Diversiteit ontwikkelde in 2016, samen met de betrokken stakeholders, een engagementsverklaring om werk te maken van de realisatie van de actielijst en te komen tot gezamenlijke prioriteiten.

39. Het Comité beveelt de Verdragspartij aan om alle nodige reglementaire en aansprekende maatregelen te nemen om het recht van personen met een handicap op werk in zowel de privésector als de openbare sector te waarborgen, om door middel van beroepsopleiding en passende toegankelijkheidsmaatregelen te zorgen voor een doeltreffende bescherming tegen discriminatie en om te zorgen voor de nodige redelijke aanpassingen.

Statistieken en het verzamelen van gegevens (art. 31)

42. Het Comité betreurt het gebrek aan gegevens die zijn uitgesplitst naar personen zonder en met een handicap. Het wijst erop dat dergelijke gegevens noodzakelijk zijn om de situatie te kennen van bepaalde kwetsbare groepen van personen met een handicap in de Verdragspartij, met het oog op de uitwerking van wetten, beleidsmaatregelen en programma's die aangepast zijn aan hun situatie en met het oog op de evaluatie van de uitvoering van het Verdrag.

43. Het Comité beveelt de Verdragspartij aan om systematisch gegevens die zijn uitgesplitst naar geslacht, leeftijd en handicap te verzamelen, te analyseren en te verspreiden, de capaciteiten ter zake verder te versterken en geslachtsindicatoren uit te werken, met het oog op de uitwerking van wetgeving, ter ondersteuning van de besluitvorming en ter versterking van de institutionele capaciteiten die nodig zijn voor de opvolging van de vooruitgang die wordt geboekt in de uitvoering van de verschillende bepalingen van het Verdrag en voor de opmaak van verslagen die daarop betrekking hebben.

Vrouwen met een handicap (art. 6)

13. Het Comité maakt zich zorgen over het feit dat er onvoldoende gegevens zijn om te bepalen of vrouwen met een handicap worden gediscrimineerd op basis van hun geslacht en om de discriminatie ten aanzien van vrouwen en meisjes met een handicap, ten aanzien van mannen en jongens met een handicap en ten aanzien van vrouwen zonder handicap met elkaar te vergelijken.

14. Het Comité beveelt de Verdragspartij aan om in zijn wetgeving, beleid, studies, plannen, evaluaties, monitoringactiviteiten en diensten rekening te houden met geslacht en handicap. Het beveelt haar ook aan om doelgerichte specifieke maatregelen te nemen om meervoudige discriminatie ten aanzien van vrouwen en meisjes met een handicap te voorkomen.

3 Stand van zaken in Vlaanderen:

3.1 Actielijst arbeidsbeperking en engagementverklaring

Op 2 december 2015 publiceerde de Commissie Diversiteit het advies '[actielijst arbeidsbeperking 2020](#)'. Hierin werden verschillende acties opgenomen rond het bevorderen van de arbeidsmarktintegratie van personen met een arbeidsbeperking. Conform het VN-verdrag legt de actielijst hierin een sterke nadruk op tewerkstelling binnen de reguliere arbeidsmarkt. Ter opvolging van dit advies en om concrete uitvoering van de opgenomen acties te stimuleren stelde de commissie een engagementsverklaring op voor het werkjaar 2016-2017. Deze werd ondertekend door de bevoegde Vlaamse ministers van Werk, Sociale Economie, Welzijn en Onderwijs, de Vlaamse sociale partners en vertegenwoordigers van organisaties van personen

met een handicap. Het actief opvolgen van het VN-verdrag is één van de engagementen die werden aangegaan door alle betrokken beleidsdomeinen.

3.2 Werk en werkgelegenheid

De aanbevelingen van het VN-comité zijn gericht naar België in zijn geheel. Specifiek voor Vlaanderen kan gesteld worden dat de Vlaamse overheid reeds verschillende inspanningen gedaan heeft om meer personen met een handicap toe te leiden naar de reguliere arbeidsmarkt.

Zo ging Vlaanderen op 1 juli 2016 van start met een eigen doelgroepenbeleid, een bevoegdheid die met de zesde staatshervorming overkwam naar Vlaanderen. In dit doelgroepenbeleid legt de Vlaamse overheid onder andere de focus op personen met een handicap. De Vlaamse overheid nam de **Vlaamse ondersteuningspremie voor personen met een handicap (VOP)** op in het doelgroepenbeleid en handhaafde het principe van de 'open-end' financiering. Dit zorgt ervoor dat iedereen die recht heeft op de premie deze ook kan aanvragen. Ook zelfstandigen in hoofd- of bijberoep met een arbeidshandicap kunnen in aanmerking komen voor de VOP en andere ondersteuningsmaatregelen³. Daarnaast bieden VDAB en GTB de mogelijkheid van trajecten naar ondernemerschap voor personen met een arbeidshandicap.

Vervolgens plant de minister van Werk een **hervorming** van de **gespecialiseerde dienstverlening in Vlaanderen**. De hervorming beoogt een stroomlijning van de VDAB-dienstverlening en de dienstverlening door de gespecialiseerde diensten; GTB en GOB's⁴. Het doel van deze hervorming is het realiseren van een inclusieve werking en een grotere bereikbaarheid van de aangeboden diensten.

De actielijst arbeidsbeperking benadrukte het belang van een goed collectief maatwerkverhaal in combinatie met een concreet uitgewerkt en uitgerold individueel maatwerk waarin doorstroom een cruciaal element is. Het **collectief maatwerkdecreet** heeft gezorgd voor een vereenvoudiging van het landschap van de sociale economie en voorziet in een veel breder tewerkstellingsaanbod voor personen met een arbeidshandicap. Zo kunnen personen met een arbeidshandicap bijvoorbeeld gemakkelijker worden aangeworven door voormalige sociale werkplaatsen. De uitvoering van het decreet kende een moeilijke start met de schorsing van de uitvoeringsbesluiten door de Raad van state op 26 januari 2016. Eind oktober 2016 werd door de sectorale werkgeversorganisaties, de minister van Sociale Economie en de Vlaamse overheid (departement WSE en de VDAB) een principeakkoord bereikt dat de basis vormde voor het nieuwe uitvoeringsbesluit. Het maatwerkbesluit-bis werd op 17 februari 2017 definitief goedgekeurd door de Vlaamse Regering en zal vanaf 1 januari 2019 opnieuw uitvoering geven aan het decreet. Voorts engageerde de minister van Sociale Economie zich om tijdens deze legislatuur verder te werken aan de uitrol van het **individueel maatwerk**. Het is de bedoeling dat dit decreet, samen met het decreet collectief maatwerk, op 1 januari 2019 ingang kan vinden in de regelgeving.

Verder benadrukte de actielijst de noodzaak aan een effectieve operationalisering van het nieuwe beleidskader inzake **werk- en zorgtrajecten**. Op woensdag 14 september 2017 vond op de

³ Bijstand van een tolk Vlaamse gebarentaal en arbeidskleding, -gereedschap en arbeidspostaanpassingen. Werknemers met een arbeidshandicap hebben daarnaast ook recht op een tegemoetkoming in verplaatsingskosten.

⁴ GTB: gespecialiseerde trajectbepaling en –begeleidingsdienst, GOB: gespecialiseerd opleidings-, begeleidings- en bemiddelingscentrum

SERV een toelichting plaats vanuit de beleidsdomeinen Werk, Sociale Economie en Welzijn, aan de sociale partners en betrokken stakeholders uit het werkveld. Deze toelichting verduidelijkte dat de uitvoering van dit decreet gestaag vorm krijgt. Op vrijdag 13 oktober 2017 hechtte de Vlaamse regering haar principiële goedkeuring aan het BVR ter uitvoering van de activeringstrajecten en arbeidsmatige activiteiten vastgelegd in het decreet⁵.

Vervolgens formuleerde het VN-comité de bezorgdheid dat de overheid er niet in slaagt om binnen haar eigen diensten de tewerkstellingsdoelstellingen voor personen met een handicap te behalen. De Commissie Diversiteit adviseerde dit werkjaar reeds enkel keren over de actuele situatie in Vlaanderen.

Het gelijkekansen- en diversiteitsplan 2017 van de Vlaamse overheid illustreerde dat de cijfers voor **tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap binnen de diensten van de Vlaamse overheid** onder het beoogde streefcijfer van 3% liggen. Nochtans werd het streefcijfer in 2014 reeds verlaagd van 4,5% naar 3%. De vraag van de Commissie Diversiteit tot een verhoging van het huidige streefcijfer naar 3,5% kreeg geen gevolg. Wel trof de Vlaamse overheid recent enkele maatregelen om de aanwerving van personen met een handicap en chronische ziekte te stimuleren. Vanaf 17 maart 2017 werd het ‘koppenbeleid’ bij nieuwe aanwervingen in voorbehouden betrekkingen afgeschaft. De Commissie Diversiteit vindt dit een stap in de goede richting maar twijfelt over de concrete impact van deze maatregel. Het aantal voorbehouden betrekkingen blijft zeer beperkt ten aanzien van het totaal aantal personeelsleden bij de Vlaamse overheid. Op die manier blijft de maatregel eerder symbolisch. Bovendien verlopen besparingen bij huidige werknemers nog steeds op het aantal koppen. Zoals de Commissie reeds aangaf in het advies over het [gelijkekansen – en diversiteitsplan van de Vlaamse overheid 2017](#) geeft dit leidinggevenden een incentive om personen die deeltijds werken sneller te laten uitstromen. Aangezien personen met een handicap of chronische ziekte vaker deeltijds werken, zijn zij disproportioneel het slachtoffer van besparingen. Daarnaast besliste de Vlaamse regering ook dat personeelsleden die omwille van handicap of chronische ziekte van een voltijdse functie terugvallen op een deeltijdse functie, een extra vergoeding krijgen van 30% bovenop hun deeltijds loon. Zo blijft het inkomen van het betrokken personeelslid op een aanvaardbaar niveau en kan deze persoon blijven werken.

Het advies ‘[tewerkstelling van kansengroepen bij lokale besturen in Vlaanderen](#)’ van 8 juni 2017⁶ toonde enerzijds aan dat de lokale besturen gezamenlijk voldoen aan de voorgestelde 2%-doelstelling van tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap. Anderzijds bracht het advies ook aan het licht dat nog steeds meer dan één derde van de lokale besturen géén personen met een arbeidshandicap in dienst heeft (of daarover niet rapporteert). Bovendien blijken er heel wat methodologische problemen te zijn met de cijfers van besturen die wel rapporteren.

Het VN-comité vraagt tot slot passende maatregelen om het recht op werk voor personen met een handicap ook in de privésector te waarborgen. Het VN-comité spreekt hier onder andere over het opleggen van een quotum. In Vlaanderen heeft men beslist om niet te werken met een quotum voor de privésector. Tot 2016 werd er gewerkt met Loopbaan- en Diversiteitsplannen⁷, en

5 http://www.werk.be/sites/default/files/vr_2014_2504_dec0097_decreet_houdende_werk-en_zorgtrajecten.pdf

6 <http://www.serv.be/diversiteit/publicatie/advies-tewerkstelling-kansengroepen-lokale-besturen-vlaanderen>

7 Via dit instrument wou de Vlaamse regering ondernemingen aansporen om hun personeelsbeleid te verbeteren, met het oog op het inzetten en ontwikkelen van de talenten van alle medewerkers, en in het bijzonder van kansengroepen.

bijhorende streefcijfers. In 2016 werd dit instrument stopgezet en vervangen door de KMO-portefeuille. Het is echter onduidelijk of het instrument van de KMO-portefeuille, zoals het nu is uitgewerkt, effectief een positieve impact heeft op de tewerkstelling van kansengroepen. Ondanks de vraag van de sociale partners en de kansengroepen blijft een degelijke monitoring van de KMO-portefeuille uit.

De Commissie Diversiteit is positief over de maatregelen (in uitvoering en in ontwikkeling) die de integratie van personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt bevorderen en die waar mogelijk doorstromen naar het reguliere circuit vooropstellen. Anderzijds zijn er volgens de commissie een aantal zaken nodig die deze overgangen nog verder kunnen bevorderen. **Zie aanbevelingen 1 tot 5.**

3.3 Statistieken en het verzamelen van gegevens

Monitoring

Naar aanleiding van de zesde staatshervorming werd in het Federaal Regeerakkoord van 1 december 2011 overeengekomen dat het Nationaal Instituut voor de Statistiek (de nieuwe 'Algemene Directie Statistiek - of AD Statistiek') geïnterfederaliseerd zou worden. De Vlaamse overheid richtte op basis van een decreet de 'Vlaamse statistische autoriteit' op⁸. Dit decreet is van kracht sinds 17 maart 2016. Voor arbeidshandicap worden er systematisch cijfers bijgehouden over de werkzaamheidsgraad, de werkloosheidsgraad en enkele andere afgeleide statistieken van alle personen met een arbeidshandicap.

Werkzaamheidsgraad (%) van personen met een arbeidshandicap (20-64) (Bron: AD-statistiek-EAK)

	2010	2013	2016
Geen handicap	77,3%	77,0%	77,4%
Beperkte handicap	53,8%	58,4%	58,8%
Ernstige handicap	18,2%	23,8%	24,7%

Deze cijfers illustreren dat de werkzaamheidsgraad van zowel personen met een beperkte- als ernstige handicap is toegenomen t.o.v. de cijfers uit 2010, die werden opgenomen in het eerste rapport aan het VN-comité in 2011⁹. Toch ligt de werkzaamheidsgraad nog beduidend lager dan die van personen zonder handicap.

Daarnaast brengt de Stichting Innovatie en Arbeid van de SERV 3-jaarlijks de Vlaamse werkbaarheidsmonitor¹⁰ uit. Ook de werkbaarheid van personen met een arbeidshandicap in de reguliere sector wordt sinds 2007 bevraagd binnen deze enquête. In 2008 en 2015 werd

8 In een samenwerkingsakkoord tussen alle betrokken instanties werden de nadere regels voor de werking van het interfederaal instituut vastgelegd. Artikel 36 van dat samenwerkingsakkoord bepaalt dat de statistische autoriteiten van de gemeenschappen en de gewesten bij of krachtens een decreet moeten georganiseerd worden. <http://docs.vlaamsparlament.be/docs/stukken/2015-2016/g547-3.pdf>

9 Voor de doelstellingen 2020 wordt vertrokken vanuit de cijfers van 2010. In dat jaar waren de gevolgen van de crisis echter sterk voelbaar. Door louter naar deze cijfers te kijken wordt verhuld dat de werkzaamheidsgraden van vóór 2010 eigenlijk hoger lagen. In 2007 lagen de cijfers bijvoorbeeld als volgt: geen handicap: 77,4%, beperkte handicap: 57,2% en ernstige handicap: 25,3%.

10 De werkbaarheidsmonitor is een grootschalige enquête die om de drie jaar de kwaliteit van jobs bij Vlaamse werknemers en zelfstandige ondernemers in kaart brengt.

bovendien een apart rapport uitgebracht over personen met een handicap. Op basis van deze rapporten bezorgde de Commissie Diversiteit telkens een advies aan de minister van Werk¹¹.

Evolutie van de werkbaarheidsgraad (%) 2004-2016 naar functionele capaciteit (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid)

	2010	2013	2016
Geen handicap	57,9%	58,1%	54,7%
Beperkte handicap	38,1%	41,3%	36,2%
Ernstige handicap	23,9%	22,0%	21,2%

Cijfers uit de laatste werkbaarheidsmonitor illustreren dat de werkbaarheid opvallend lager ligt bij werknemers met een arbeidshandicap dan bij werknemers zonder functionele beperkingen. Bovendien tonen de cijfers dat de werkbaarheid in 2016 daalde ten opzichte van de meting in 2013, zowel voor werknemers zonder als werknemers met een arbeidshandicap. Alleen voor werknemers met een beperkte handicap is er sprake van een significante daling.

De Commissie Diversiteit apprecieert de bestaande monitoringsinstrumenten maar is van mening dat een degelijke en volledige monitoring van de arbeidsmarktsituatie van personen met een arbeidshandicap in Vlaanderen vraagt om een systematische monitoring van nog meer verscheiden indicatoren. **Zie aanbevelingen 5 tot 7**

Onderzoek

De laatste jaren werden er in opdracht van de Vlaamse overheid verschillende wetenschappelijke onderzoeken uitgevoerd over de arbeidsmarktpositie van personen met een handicap en chronische ziekte. Jaarlijks wordt er 1 VIONA-oproep voorbehouden die specifiek gericht is op dit thema. Binnen de Stichting Innovatie en Arbeid van de SERV loopt momenteel een onderzoek naar ondernemerschap voor personen met een arbeidshandicap. De Vlaamse overheid en de Vlaamse sociale partners investeren dus wel in onderzoek rond de arbeidsmarktintegratie van personen met een arbeidshandicap maar er is niet echt sprake van een planmatige aanpak. **Zie aanbeveling 8.**

3.4 Vrouwen met een handicap

Er is in het Vlaams beleid geen specifieke aandacht voor de doelgroep vrouwen met een arbeidshandicap. Bij geen enkele van voorgaande acties wordt er specifiek gekeken naar het effect op deze groep. Cijfers van het steunpunt werk (gebaseerd op de EAK van 2011 en 2015) tonen aan de werkzaamheidsgraad van vrouwen met een arbeidshandicap toeneemt overheen de jaren en dat de kloof tussen mannen en vrouwen verkleint.

¹¹<http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/pdfpublicaties/1341.pdf>
<http://www.serv.be/diversiteit/publicatie/advies-werkbaar-werk-personen-arbeidshandicap>

Werkzaamheidsgraad (20-64 jaar) naar geslacht in 2002 en 2015 (Bron: AD statistiek-EAK)

	2011		2015	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Geen handicap	82,5%	71,4%	80,8%	73,2%
Handicap	40,6%	36,7%	45%	41,4%

De werkzaamheidsgraad is echter maar één indicator. Andere cijfers tonen aan dat er toch nog mechanismen spelen die ervoor zorgen dat vrouwen met een arbeidshandicap moeilijker (opnieuw) aansluiting vinden tot de arbeidsmarkt. Zo tonen cijfers van de VDAB¹² bijvoorbeeld dat vrouwen in het buitengewoon onderwijs vaker vertegenwoordigd zijn in richtingen die moeilijk aansluiting geven tot de arbeidsmarkt. Cijfers van het RIZIV¹³ illustreren dan weer dat vrouwen vaker langdurig ziek zijn. Om de werkzaamheidsgraad van vrouwen met een arbeidshandicap verder te verhogen is het belangrijk om inzicht te verwerven in de achterliggende oorzaken van deze mechanismen. Bovendien is het belangrijk om ook voor deze doelgroep zicht te krijgen op werkbaarheid en andere indicatoren. **Zie aanbevelingen 7 tot 8**

4 Aanbevelingen

1. De Commissie Diversiteit vraagt om **regelmatig de dienstverlening in de domeinen Werk en Sociale Economie te evalueren**. Er worden vanuit de praktijk verschillende problemen gesignaleerd die moeizaam opgelost geraken. Zo zijn er bijvoorbeeld klachten van werkgevers over de uitbetaling van de VOP. De uitbetaling van ondersteuningsmaatregelen moet vlot verlopen om de goede werking ervan te waarborgen. Daarnaast krijgen organisaties die personen met een handicap vertegenwoordigen soms te maken met klachten van personen die het gevoel hebben dat ze te weinig of op een verkeerde manier ondersteund worden. De Commissie Diversiteit vraagt om voldoende aandacht te besteden aan deze klachten, ze te evalueren en waar nodig bijsturing te voorzien.
2. De Commissie Diversiteit vraagt om in te zetten op **een globaal en sluitend arbeidscontinuüm waarin ook personen met een arbeidshandicap een volwaardige plaats kunnen verwerven**. Zo'n arbeidscontinuüm moet **alle** personen met een arbeidshandicap mogelijkheden bieden tot het uitbouwen van een arbeidsloopbaan en ervoor zorgen dat er in de dienstverlening en ondersteuningsmaatregelen geen vooraf bepaalde grenzen worden getrokken ten aanzien van bepaalde subgroepen. Het VN-verdrag bepaalt namelijk dat personen met een handicap recht hebben op vrij gekozen en aanvaard werk, en dat zoveel mogelijk binnen de reguliere arbeidsmarkt¹⁴. Omwille van die reden vindt de Commissie Diversiteit het belangrijk dat personen met een arbeidshandicap, naast de bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen, ook voldoende toegang krijgen tot (bestaande) reguliere maatregelen.

¹²<https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/schoolverlaters/Schoolverlatersrapport2016.pdf>;
¹³<https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/schoolverlaters/schoolverlatersrapport2017.pdf>

¹³ http://www.riziv.fgov.be/SiteCollectionDocuments/studie_verklarende_factoren_stijging_invaliden.pdf

¹⁴ De reguliere arbeidsmarkt is een ruim begrip. Het beslaat tewerkstelling in de privé-sector, maar ook bij de overheid en als zelfstandige

3. Artikel 27 van het VN-verdrag vraagt het recht op tewerkstelling voor personen met een handicap te waarborgen, o.a. door in te zetten op van het bevorderen van kansen op ondernemerschap, werk als zelfstandige, het ontwikkelen van samenwerkingsverbanden en het beginnen van een eigen bedrijf. De Commissie Diversiteit vraagt daarom om ondernemerschap bij personen met een handicap verder te faciliteren en te stimuleren als een volwaardige manier op (opnieuw) te participeren aan de arbeidsmarkt. De Commissie Diversiteit vindt dit belangrijk in het kader van vrij gekozen werk voor ieder persoon. Voor meer concrete aanbevelingen verwijst de commissie hier naar haar advies '[Ondernemerschap bij personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap](#)' uit 2010.
4. De Commissie Diversiteit pleit ervoor om **verder in te zetten op "redelijke aanpassingen op de werkvloer"**. Redelijke aanpassingen worden door sommigen nog te vaak gezien als een gunst. Dit is niet in overeenstemming met de visie van het VN-verdrag¹⁵. Anderzijds benadrukt de commissie dat redelijke aanpassingen geen onevenredige belasting mogen vormen voor de werkgever. De redelijkheid van de aanpassingen moet onder meer worden afgewogen tegen de organisatorische en financiële kost voor de werkgever en de mogelijkheid om overheidsgeld of andere vormen van steun te verwerven. Werkgevers hebben bovendien nood aan een vlot toegankelijk informatiepunt en ondersteuning met betrekking tot redelijke aanpassingen. Werkgevers moeten hier terecht kunnen voor informatie over wat redelijke aanpassingen concreet kunnen inhouden en voor het aanspreken van subsidiemogelijkheden. Deze informatievertrekking aan ondernemingen zal mee worden opgenomen in de uitwerking van de vernieuwde gespecialiseerde dienstverlening (zie 3.2). Om een optimale werking van redelijke aanpassingen te garanderen moedigt de Commissie Diversiteit onder andere het gebruik van een integratieprotocol¹⁶ aan.
5. In verband met tewerkstelling binnen de eigen diensten van de Vlaamse overheid en bij lokale overheden in Vlaanderen vraagt de Commissie Diversiteit dat **overheden ambitieuze streefcijfers vooropstellen, met een groeipad naar evenredige arbeidsdeelname**. Bovendien vraagt de commissie dat **de Vlaamse overheid werk maakt een gepaste en uniforme definitie¹⁷ overheen alle beleidsniveaus en dat zij duidelijkheid schept over registratiemethodes**. Dit zal leiden tot actuele, volledige en betrouwbare cijfers en maakt dat een adequate evaluatie van het gevoerde beleid mogelijk wordt. Wat **de privésector** betreft vraagt de Commissie Diversiteit **een betere monitoring van de KMO-portefeuille**, zonder dat dit een administratieve belasting vormt

15 Het verdrag stelt duidelijk dat de staten die partij zijn de verwezenlijking van het recht op werk moeten waarborgen en bevorderen door het nemen van passende maatregelen. Onder passende maatregelen valt onder andere het waarborgen van het feit dat er op de werkplek wordt voorzien in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap.

16 Een integratieprotocol benoemt wat de persoon met een arbeidshandicap of chronische ziekte nodig heeft om in de beste omstandigheden te kunnen werken en tot een geslaagde tewerkstelling te komen. Het is een afsprakennota tussen de werkgever en de persoon in kwestie waarin wordt vastgelegd welke specifieke aandachtspunten er zijn. Het gaat dus om de toepassing van redelijke aanpassingen binnen de individuele context van de specifieke persoon met een handicap of chronische ziekte. Voor de werkgever kan het een belangrijk aanknopingspunt vormen om samen met de persoon in kwestie de nodige aanpassingen te bespreken en zicht te krijgen op hoe een optimale inzet van die persoon op de specifieke werkvloer kan worden gerealiseerd.

17 Zoals aangehaald in het advies 'lokale besturen in Vlaanderen' vraagt de Commissie om hiertoe alle bestaande definities af te stemmen op de definitie die sinds 2016 gehanteerd bij de Vlaamse overheid en conform is met het VN-verdrag.

voor KMO's. Alleen op die manier kan beoordeeld worden welke impact dit instrument heeft op de tewerkstelling van kansengroepen en of er bijsturing nodig is.

6. Om een degelijke en volledige monitoring van de arbeidsmarktpositie van personen met een handicap of chronische ziekte te realiseren pleit de Commissie Diversiteit ervoor om **de monitoring rond handicap structureel in te bedden in de werking van de Vlaamse statistische autoriteit**, en dit zowel voor tewerkstelling binnen de Vlaamse overheid, de privésector, de sociale economie als supervisie over de monitoring door lokale besturen. De Commissie Diversiteit wil in de toekomst betrokken worden in het opzetten van een structurele monitoring van de tewerkstelling van kansengrepen door de Vlaamse statistische autoriteit.
7. Bovendien vraagt de commissie om **meer indicatoren** in kaart te brengen dan nu het geval is. De Belgische overheid moet rapporteren aan het VN-comité in Genève. De Vlaamse overheid dient hiertoe de nodige statistieken aan te leveren aan het federaal niveau. De commissie pleit ervoor dat **de Vlaamse overheid hiertoe proactief een structuur opzet. Zij kan hiervoor afstemming zoeken met bestaande kaders, zoals bijvoorbeeld de monitoring door ANED¹⁸** die werd opgezet in het kader van rapportering aan de EU over de doelstellingen van Europa 2020. In januari 2017 publiceerden zij een onderzoek¹⁹ met een uitgebreid aantal indicatoren die bovendien ook gendergekleurd zijn:
 - Aantal personen met een handicap
 - Werkzaamheidsgraad
 - Werkloosheidsgraad
 - Activiteitsgraad
 - Ongekwalficeerde uitstroom in het onderwijs
 - Personen die hoger onderwijs hebben gevolgd
 - Personen die leven in huishoudens met lage werkintensiteit
 - Personen die in armoede dreigen te belanden na sociale transfers
 - Ernstig materieel gedepriveerde personen
 - Personen die riskeren in armoede of sociale uitsluiting terecht te komen (samenvatting vorige drie indicatoren)

Andere indicatoren die voor de commissie belangrijk zijn, zijn bijvoorbeeld het aantal NEET-jongeren met een handicap. Ook werkbaarheid is een belangrijke indicator die blijvend moet worden opgevolgd²⁰. Om de arbeidsmarktpositie van vrouwen met een arbeidshandicap te kunnen monitoren is het belangrijk dat **al deze indicatoren gendergerelateerd** zijn.

8. Tot slot vraagt de Commissie Diversiteit dat de Vlaamse overheid **een onderbouwd actieplan uitwerkt voor wetenschappelijk onderzoek naar personen met een arbeidshandicap, hier in bijzonder rond werk en sociale economie**. Dit actieplan wordt best structureel ingebed binnen het steunpunt werk. Ook hier vraagt de commissie om specifiek aandacht te besteden aan vrouwen met een arbeidshandicap.

18 The Academic Network of European Disability Experts

19 <http://www.disability-europe.net/theme/statistical-indicators>

20 Een nieuw rapport van de Stichting Innovatie en Arbeid rond werkbaarheid bij personen met een handicap zal verschijnen in het najaar van 2018. Dit rapport zal gebaseerd zijn op de bevraging voor de werkbaarheidsmonitor 2016.