
INITIATIEFADVIES

De sociaal-professionele inschakeling van personen met een handicap in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Advies behandeld door

Werkgroep Sociale zaken en Gezondheid

Advies behandeld op

30 januari 2020, 22 oktober 2020, 20 november 2020,
14 december 2020

Advies aangenomen door de Plenaire zitting van

25 februari 2021

Vooraf

1. Inleiding

In twee adviezen van 19 maart 2019 waaraan aanvullende bijdragen van 11 juni 2019 werden toegevoegd, waarschuwde de BANSPA voor een aantal problemen in verband met de evolutie van de Vlaamse regelgeving of administratieve structuren, waardoor Nederlandstalige Brusselaars met een handicap geen toegang meer zouden hebben tot bepaalde Vlaamse voorzieningen die beperkt zijn tot inwoners van het Vlaamse Gewest, of de mogelijke toegang tot bepaalde Brusselse voorzieningen zouden verliezen doordat ze door de Vlaamse overheid niet langer als persoon met een handicap zouden worden erkend.

Meer in het bijzonder ging het om:

- de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP);
- de aanpassing van de werkplek (die niet langer door de VDAB ten laste wordt genomen) ;
- de Brusselse voorzieningen activa.brussels voor verminderde arbeidsgeschiktheid en Pool H, waarvan de toegang afhankelijk is van de voorlegging van een attest betreffende de erkenning van de handicap. De Nederlandstalige Brusselaars hebben daar momenteel geen toegang toe en daarom is er tussen Actiris en het CAD De Werklijn over een oplossing onderhandeld (deze piste komt in de bijzondere beschouwingen aan bod).

Brupartners heeft besloten de beraadslaging van de BANSPA voort te zetten.

Hij heeft zich al snel gerealiseerd dat het probleem voortvloeide uit het feit dat het gehandicapten-beleid, dat door de wetten op de Staatshervorming als een persoonsgebonden aangelegenheid wordt gedefinieerd (die onder de gemeenschapsbevoegdheid valt), raakvlakken heeft met de gewestelijke bevoegdheden, met name op het gebied van tewerkstelling.

Hij heeft besloten om, aan de hand van de expertise van de bevoegde administratieve overheden en actoren op het terrein, na te gaan of de huidige regeling van de bevoegdheden in Brussel wel degelijk de meest coherente is.

Hoewel dit advies voornamelijk gewijd is aan de institutionele situatie, heeft Brupartners, zonder te pretenderen exhaustief te zijn, een aantal beschouwingen willen weergeven die op de reflecties van de actoren op het terrein tijdens zijn raadplegingen zijn geïnspireerd. Sommige van deze beschouwingen sluiten aan op deze van de « positienota » Tewerkstelling en Opleiding die in december 2020 door de « Conseil consultatif francophone bruxellois de l'aide sociale et de la santé », afdeling « Personnes Handicapées » is uitgebracht.

2. Beschrijving van de institutionele situatie

De wet van 8 augustus 1980 (artikel 5, § 1, II.4°), zoals gewijzigd ingevolge met name de VI^{de} Staatshervorming, vermeldt onder de persoonsgebonden aangelegenheden, als gemeenschapsbevoegdheid, meer specifiek in de rubriek van de « bijstand aan personen », « *het beleid inzake minder-validen, met inbegrip van de beroepsopleiding, de omscholing en de herscholing van minder-validen en de mobiliteitshulpmiddelen, met uitzondering van :*

- a) *De regelen betreffende en de financiering, met inbegrip van de individuele dossiers, van de toelagen aan de mindervaliden behoudens de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden¹ ;*
- b) *De regelen betreffende de financiële tegemoetkoming voor de tewerkstelling van minder-valide werknemers, die toegekend wordt aan de werkgevers die minder-validen tewerkstellen ».*

Voor de aangelegenheden die in dit advies aan de orde komen, is het « gehandicaptenbeleid » voor een groot deel gedefinieerd op basis van de opdrachten van het Rijksfonds voor sociale reclassering van de minder-validen (RFSRM), dat in 1963 werd opgericht.

Dit orgaan beheerde een brede waaier aan voorzieningen:

- Diverse individuele steunvoorzieningen, waaronder steun voor mobiliteit of woninginrichting, alsook voor functionele reclassering;
- Diverse voorzieningen voor leren en beroepsopleiding;
- Steun voor tewerkstelling in het klassieke arbeidscircuit, door middel van subsidies voor de aanpassing van de werkplek, steun bij de kosten van het woon-werkverkeer, of door middel van een loonsubsidie voor het « rendementsverlies » in verband met de handicap² ;
- Erkenning en subsidiëring van beschutte tewerkstellingsstructuren³.

De huisvesting van personen met een handicap, die wordt gefinancierd uit een begrotingsfonds dat bekendstaat als het Fonds 81, werd ook gecommunautariseerd.

De administratieve evolutie in de drie Gemeenschappen is in grote lijnen als volgt verlopen :

In de Franse Gemeenschap werden de bevoegdheden van het RFSRM in eerste instantie door een « Fonds communautaire d'intégration sociale et professionnelles des personnes handicapées » (FCISPPH) overgenomen. In het kader van de intra-Franstalige overeenkomsten van 1993 (Saint Quentin) is de bevoegdheid voor het gehandicaptenbeleid volledig naar het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie (Cocof) overgeheveld. Enkel de normen die de categorieën van ten laste genomen handicaps bepalen, bleven een gemeenschappelijke aangelegenheid, zodat de criteria voor de toegang tot diensten en instellingen voor personen met een handicap in Brussel en Wallonië dezelfde zouden zijn.

In het Waals Gewest (Franstalige regio) zijn de bevoegdheden door het « Agence wallonne d'intégration des personnes handicapées » (AWIPH) overgenomen. Dit werd opgeslorpt door het nieuwe « Agence wallonne de la santé, de la protection sociale, du handicap et des familles », beter bekend als het « AVIQ », dat ook bevoegd is voor de bevoegdheden inzake kinderbijslag, gezondheid en bijstand aan personen, die in het kader van de VI^{de} Staatshervorming werden overgeheveld.

¹ De sub-uitzondering betreffende de Tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden (THAB) vloeit voort uit de VI^{de} Staatshervormingen en is geen voorwerp van dit advies.

² Deze subsidie stond lang bekend als « CAO nr. 26 », onder verwijzing naar een CAO van de NAR, die een afwijking van de loonbarema's toelaat ten bedrage van het vastgestelde rendementsverlies in hoofde van een werknemer met een handicap, op voorwaarde dat dit loonverlies door de overheid wordt gecompenseerd. In de praktijk heeft deze voorziening gefunctioneerd als een subsidie aan de werkgever, die de werknemer een loon betaalt volgens de gewone barema's. Dezelfde voorziening staat nu in de Franse Gemeenschap (Wallonië en Cocof) bekend onder de exactere naam « prime d'insertion » ; in Vlaanderen is dit de al genoemde VOP.

³ De uitdrukkingen « beschutte werkplaats » en « beschützende Werkstätte » blijven in gebruik in de Vlaamse en Duitstalige Gemeenschappen, hoewel in Vlaanderen de voorziening sinds 2018 in een breder concept van « maatwerkbedrijf » is opgenomen. In de Franse Gemeenschap spreekt men vandaag van « Entreprises de travail adapté » (ETA).

In de Franse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Cocof) werd een « Fonds bruxellois francophone d'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées » opgericht, dat werd opgevolgd door de « Service bruxellois francophone des personnes handicapées », PHARE genaamd (« Personne Handicapée Autonomie Recherchée »), die geen instantie met afzonderlijk beheer, maar een Dienst van de Cocof is.

Er zij op gewezen dat de AVIQ en de Service PHARE ook de huisvestingsopdrachten van het vroegere « Fonds 81 » uitvoeren.

De Cocof erkent en subsidieert momenteel 12 maatwerkbedrijven, die 1450 personen met een handicap tewerkstellen. Als criterium voor toelating tot een maatwerkbedrijf hanteert de regelgeving het traditionele RFSRM-criterium van een beperking van ten minste 30% van de fysieke capaciteit of ten minste 20% van de mentale capaciteit, maar staat ze toe dat aan dit criterium wordt voorbijgegaan ingeval van een duidelijke vaststelling van een handicap, rekening houdend met de daadwerkelijke gevolgen van de vastgestelde beperking.

Personen die in maatwerkbedrijven werken, zijn daar tewerkgesteld in het kader van een gewone of gesubsidieerde arbeidsovereenkomst, of van « voorbereidende trajecten » (Stage découverte⁴ en « Contrat d'adaptation professionnelle »⁵).

In het kader van een arbeidsovereenkomst kan de werknemer met een handicap in elk Belgisch Gewest gedomicilieerd zijn en zo nodig van de financiële tussenkomsten van zijn Gewest van herkomst genieten. De voorbereidende trajecten zijn enkel toegankelijk voor personen die in Brussel zijn gedomicilieerd.

In de Vlaamse Gemeenschap werden de bevoegdheden van het RFSRM, evenals de aangelegenheid van huisvesting (Fonds 81) in eerste instantie aan een Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Gehandicapte Personen toegewezen, dat later tot het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) werd omgevormd.

In de loop der tijd werden de twee bevoegdheden die het meest aan tewerkstelling zijn gerelateerd aan de schoot van deze instantie onttrokken.

- **De beschutte tewerkstelling** van personen met een handicap maakt nu deel uit van een meer algemeen kader dat bekendstaat als « maatwerk » en dat zelf in het beleid ter ondersteuning van de sociale economie is geïntegreerd. De VDAB verleent vergunningen aan personen die in een « maatwerkbedrijf » willen werken. Voor Nederlandstalige Brusselaars die zich in deze Vlaamse structuren willen inschakelen, wordt hun dossier verwerkt door het CAD De Werklijn, dat hen screent en hun dossier opstelt. Dit dossier wordt vervolgens doorgestuurd naar de VDAB, die de beslissing inzake de gevraagde vergunning neemt. Hoewel de specifieke problematiek van de beschutte tewerkstelling van personen met een handicap nog steeds als een gemeenschapsaangelegenheid wordt erkend (Vlaanderen erkent

⁴ Deze stage duurt 1 tot 20 dagen en stelt de persoon met een handicap in staat kennis te maken met reële en dagelijkse werksituaties in een beroep dat hij of zij wenst uit te oefenen.

⁵ Het CAP duurt 3 maanden tot 1 jaar (verlengbaar tot maximum 5 jaar) en wordt beheerd door de Service Phare. Het heeft tot doel de persoon aan het werk te zetten en tegelijkertijd een periode van wederzijdse aanpassing tussen de werkgever en de gehandicapte werknemer te regelen. Krachtens deze overeenkomst, die recht geeft op een financiële vergoeding voor de werkgever, verbindt deze werkgever zich ertoe de werknemer een beroepskwalificatie te verschaffen.

en subsidieert een beschutte werkplaats in het BHG⁶), valt het algemene kader eerder onder het tewerkstellingsbeleid dat in functie van de gewestelijke situatie in Vlaanderen is ontworpen. Het Vlaams Bestuur voor Werk en Sociale Economie is trouwens hiervoor bevoegd.

- De begeleiding van personen met een handicap in de richting van een klassieke tewerkstelling, met inbegrip van de aanpassing van de werkplek en de loonsubsidie voor rendementsverlies, alsook de beroepsopleiding, valt voortaan onder de bevoegdheid van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB). Er zij op gewezen dat het de VDAB zelf is die de handicap erkent (via zijn dienst Team Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen - team TOM), maar deze dienst niet aanbiedt in het kader van zijn Brusselse gewestelijke kantoor, dat bevoegd is voor de Nederlandstalige beroepsopleiding in Brussel (en, in het kader van een partnerschaps-overeenkomst met Actiris, voor de begeleiding van Brusselaars naar werk in Vlaanderen of in een Nederlandstalige omgeving).

Tevens dient te worden verduidelijkt dat de arbeidszorgvoorziening, die een vorm van vrijwillige, onbetaalde en intensief begeleide arbeid is ten behoeve van werkzoekenden die vanwege een medisch, mentaal, psychologisch of psychiatrisch probleem (MMPP) bijzonder ver van de arbeidsmarkt af staan, in dit advies niet aan de orde zal komen. Het zou echter goed zijn om deze voorziening later verder te bespreken.

In de Duitstalige Gemeenschap worden de bevoegdheden « personen met een handicap » via een Dienst voor personen met een handicap uitgeoefend (« Dienststelle für Personen mit Behinderung »).

Aan dit grondschema moeten de volgende nuances worden aangebracht.

1. Het RFSRM subsidieert een aantal centra die gespecialiseerd zijn in functionele revalidatie. Deze sector werd in de jaren tachtig niet gecommunautariseerd, maar werd geïntegreerd in de bestaande sector van functionele revalidatie in het kader van de zorgverzekering (RIZIV). In het kader van de VI^{de} hervorming werd hij « gecommunautariseerd », met dien verstande dat in Brussel de meeste betrokken instellingen⁷ (naar keuze of verplicht gelet op de wetgeving inzake het taalgebruik) een bicommunautair statuut hebben en dus onder de bevoegdheid van het nieuwe orgaan « Iriscare » vallen.
2. In het kader van de intra-Franstalige regionalisering werd de aangelegenheid van de beroepsopleiding voor personen met een handicap aan Bruxelles Formation, en niet aan de Service PHARE toegewezen. Deze laatste beheert geen beroepsopleidingscentrum, terwijl Bruxelles Formation in het kader van partnerschapsovereenkomsten gespecialiseerde opleidingscentra voor deze doelgroepen subsidieert⁸.
3. Tot de individuele steunmaatregelen die van oudsher door het RFSRM werden toegekend en die nu (wat Brussel betreft) door de Service PHARE of het VAPH zijn overgenomen, behoren steunmaatregelen voor mobiliteit, die een aanvulling vormen op deze die in de nomenclatuur van de prothesisten-orthopedisten van de ziektekostenverzekering waren opgenomen. Deze laatste werden in het kader van de VI^{de} hervorming gecommunautariseerd. Ze worden als « persoonsgebonden prestaties » beschouwd en worden in Brussel door Iriscare, of met andere woorden door de GGC beheerd. Er zijn vergevorderde gesprekken om ervoor te zorgen

⁶ TWI ; <https://twibrussel.be>

⁷ Uitzonderd instellingen verbonden aan universitaire ziekenhuizen, beheerd door de Franse Gemeenschap

⁸ - Het Beroepsopleidingscentrum van de Brailleliga

- Info-Sourds (Service d'aide à la recherche d'un emploi - SARE)

- Alpha-Signes

- Média Animation

dat de mutualiteiten zouden dienen als « enig loket » voor de steunmaatregelen voor mobiliteit die van de ziektekostenverzekering zijn geërfd, en voor de steunmaatregelen die nog in de instanties voor bijstand aan personen met een handicap zijn gebleven.

4. Hoewel het Brussels Hoofdstedelijk Gewest als zodanig niet voor het « gehandicaptenbeleid », bevoegd is, zijn sommige voorzieningen die onder het tewerkstellingsbeleid vallen specifiek op deze doelgroep gericht. Naast de klassieke activa.brussels-maatregel die gericht is op alle doelgroepen die moeilijkheden ondervinden om een baan te vinden, voorziet de voorziening « activa.brussels voor verminderde arbeidsgeschiktheid » in een verhoogde uitkering (door de RVA, ten laste van Actiris) aan een werkgever die een persoon aanwerft die aan de vastgestelde voorwaarden voldoet. Deze financiële tussenkomst is gespreid over 36 maanden en kan bij de aanwerving van een werkzoekende van jonger dan 30 jaar en zonder GHOS met een opleidingsstimulus worden aangevuld.

Actiris heeft ook een voorziening van Begeleiding van specifieke doelgroepen (APS) ontwikkeld, die via zijn Dienst Sociale Consultatie of via de partners van Actiris operationeel is. Deze begeleiding is met name gericht op personen met een handicap, maar ook op « MMPP⁹ »-werkzoekenden. Vijf partners van Actiris richten zich specifiek tot het publiek met een handicap : Bataclan, CAD De Werklijn, Diversicom, de Brailleliga en Info Sourds. Zij hebben in 2019 478 werkzoekenden begeleid.

Tot slot is Pool H binnen de Sociale Consultatie van Actiris (ontstaan uit een proefproject bij de dienst Diversiteit van Actiris in partnerschap met de Febrap) gebaseerd op 3 pijlers : sensibilisering, informatie en bijstand aan werkgevers ; werkaanbiedingen die tijdelijk voor het gehandicapte publiek worden voorbehouden en het in contact brengen van de werkgevers met het netwerk van 17 partners van de Pool¹⁰. De belangrijkste doelstelling van dit project is het vergroten van de tewerkstelling van personen met een handicap.

Deze dienst, die in 2019 werd geopend, is nog steeds in ontwikkeling. In afwachting van nieuwe middelen (VTE) om zich open te stellen voor werkgevers in het klassieke circuit, wordt de begeleiding door Pool H momenteel enkel aan maatwerkbedrijven aangeboden.

Advies betreffende de institutionele situatie

1. Algemene beschouwingen

1.1 Thema's die in dit advies aan bod komen

Brupartners wenst geen standpunt in te nemen over de Belgische institutionele inrichting in het algemeen. Meer in het bijzonder is het niet aan hem om de bijzondere wetten in vraag te stellen, voor zover deze het communautaire karakter van bepaalde vormen van overheidsbeleid bevestigen. Uit de voorgaande verduidelijkingen volgt echter dat bepaalde voorzieningen zowel in het gehandicaptenbeleid als in het tewerkstellingsbeleid kunnen worden ingedeeld, in de zin van deze bijzondere wetten.

⁹ Geconfronteerd met een problematiek van medische, mentale, psychische of psychiatrische aard.

¹⁰ Pool H-netwerk : Cap Inclusion, Sociale Consultatie van Actiris, Bataclan, CAD De werklijn, Diversicom, Emino, Febrap en TI2020, Info-sourds, La Braise, Le Gué, Brailleliga, Maison des Pilifs, Phare, Saham, Sabx, Sisahm, Transition.

Dat ze tot het « gehandicaptenbeleid » behoren, werd grotendeels bepaald door het beheer ervan door het RFSRM en niet zozeer door de aard van de voorziening zelf.

Brupartners acht zich ook niet bevoegd om in abstracto te bepalen of personen met een handicap het best gediend zijn met voorzieningen die hun inschakeling in de klassieke circuits bevorderen, of met specifieke voorzieningen. Hij gaat dus uit van de logica van de bestaande voorzieningen en probeert te bepalen of de instantie die ervoor verantwoordelijk is, vanuit het oogpunt van de persoon met een handicap, de meest geschikte is.

Hij vindt het echter noodzakelijk om te benadrukken dat de soortgelijke begrippen « handicap », « invaliditeit » of « arbeidsongeschiktheid » meer betrekking hebben op de instantie die verantwoordelijk is voor de sociale bescherming van de betrokkene, dan op de kenmerken zelf van de persoon, die worden beschouwd in termen van diens mogelijkheid om door middel van werk in zijn of haar levensonderhoud te voorzien.

In België worden de termen « persoon met een handicap » het vaakst gebruikt voor personen die bij hun geboorte, of in ieder geval vóór hun intrede in het beroepsleven, arbeidsongeschikt zijn geworden en een eigen sociaal-professioneel statuut hebben verworven. Onder « invalide » kan worden verstaan een persoon die door een ziektekostenverzekering wordt vergoed voor een arbeidsongeschiktheid die meer dan een jaar heeft geduurd, of een persoon die een deel van diens fysieke integriteit heeft verloren. « Arbeidsongeschiktheid » kan wijzen op de onmogelijkheid voor een werknemer om zijn gewone werk te verrichten, het verlies van concurrerend vermogen op de arbeidsmarkt of, voor een zelfstandige werknemer, de onmogelijkheid om enig werk te verrichten. In de ziektekostenverzekering wordt primaire [arbeids]ongeschiktheid gedefinieerd als een arbeidsongeschiktheid voor een periode van maximaal één jaar. Dit juridische onderscheid, dat niet eenduidig is, is niet noodzakelijkerwijs relevant om de behoeften van een persoon te bepalen.

Brupartners wenst zich niet uit te spreken over de specifieke herstelregelingen die bestaan in het kader van het burgerlijk recht, arbeidsongevallen of beroepsziekten, of ten gunste van slachtoffers van oorlogshandelingen, van criminele daden, enz.

Hij kan er echter op wijzen dat het specifieke karakter van bepaalde voorzieningen die onder het algemene begrip gezondheidszorg vallen, maar historisch gezien door het RFSRM en vervolgens door de gemeenschapsopvolgers ervan worden beheerd, vooral wordt verklaard door het feit dat personen met een handicap zonder eigen beroepsstatuut destijds geen ziektekostenverzekering hadden. Aangezien deze verzekering in feite en zelfs in rechte universeel is gemaakt met betrekking tot de voorzieningen die in het kader van de VI^{de} Staatshervorming werden overgeheveld, kan men zich afvragen of deze voorzieningen geen plaats in een algemeen stelsel hebben.

2. Materiegebonden beschouwingen

2.1 Beroepsopleiding

Ongeacht deze voorzieningen in de categorie « gehandicaptenbeleid » of in de categorie « opleiding » worden ingedeeld, wordt de bevoegdheid van de Gemeenschappen voor wat hen betreft niet besproken.

Brupartners is het eens met de algemene benadering om deze voorzieningen te laten beheren door de instanties die verantwoordelijk zijn voor opleiding (Bruxelles Formation en de VDAB), op

voorwaarde dat naar behoren rekening wordt gehouden met de « handicap »-dimensie, ongeacht de oorsprong ervan en de manier waarop de sociale bescherming van de betrokkenen ten laste wordt genomen. Dientengevolge vindt **Brupartners** het essentieel dat de begeleiding naar opleiding van personen met een handicap gepaard gaat met een subsidieniveau dat het mogelijk maakt om op de specifieke kenmerken van deze groep in te spelen, en met oplossingen die het mogelijk maken dat degenen die dat wensen naar gespecialiseerde en aangepaste opleidingscentra worden begeleid. Tot slot moet levenslang leren ook toegankelijk zijn voor werknemers met een handicap.

Uit de getuigenissen die tijdens de werkzaamheden van **Brupartners** werden verkregen, blijkt dat er een goede samenwerking tot stand werd gebracht tussen de opleidingsinstanties, de Service PHARE en het VAPH. Er werden overeenkomsten gesloten tussen het RIZIV enerzijds en Bruxelles Formation, Actiris, de VDAB en de Service PHARE anderzijds (het VAPH en het CAD De Werklijn maken hiervan echter geen deel uit).

Hoewel de VDAB bevoegd is voor de beroepsopleiding van Nederlandstalige Brusselaars met een handicap, stelt **Brupartners**, na raadpleging van de actoren op het terrein, vast dat de uitvoering van deze opdracht vatbaar is voor verbetering.

Daarnaast wijst **Brupartners** erop dat maatregel 4 van het Opleidingsplan 2020 ernaar streefde om het aantal werkzoekenden met een handicap en die van een opleiding of erkenning van competenties konden genieten, te verdubbelen. **Brupartners** is van mening dat het feit dat er in de beroepsopleiding meer rekening wordt gehouden met deze groep kan worden aangetoond door een groter aantal opleidingen die toegankelijk zijn voor personen met een handicap, door een voortgezette opleiding van opleiders om hen in staat te stellen om deze groep beter te kunnen omkaderen, of door een bevredigende inrichting van de opleidingsplaatsen. Ook de contactpersonen die verantwoordelijk zijn voor het ontvangen en uitvoeren van acties om de insluiting van deze groep binnen Bruxelles Formation en de OISP's te vereenvoudigen, moeten voldoende kunnen worden opgeleid.

Daarnaast raadt **Brupartners** een gespecialiseerde begeleiding aan vanaf het beroepsopleidingsproject van de persoon en gedurende het diens hele opleidingstraject, ondersteund door een dienst voor beroepsopleidingsondersteuning.

Terwijl hij de initiatieven in verband met deze doelstelling toejuicht, die in 2019 in een « Handistreaming »-actieplan rond acht prioriteiten¹¹ werden geconcretiseerd, vestigt **Brupartners** de aandacht van de belanghebbenden op dit plan, zodat de ambitieuze doelstellingen in het kader van de « Strategie Scholing en Werk », die het Opleidingsplan 2020 zal opvolgen, in de komende jaren zouden kunnen worden gehandhaafd. **Brupartners** is ook verheugd over de vooruitgang die is geboekt binnen het Beroepenpunt van Brussel, waarin de Service PHARE is vertegenwoordigd, wat ertoe bijdraagt dat personen met een handicap zo goed mogelijk in deze multi-partnerstructuur kunnen worden georiënteerd. Deze aanpak moet ook kunnen worden versterkt door een ondersteuning van partnerschappen met gespecialiseerde scholen en diensten die personen met een handicap

¹¹ Deze prioriteiten vallen uiteen in werkgroepen waarin de Besturen, Bruxelles Formation, de Service Phare, het Beroepenpunt en partners uit de opleidings- en gehandicaptensector zijn verenigd. Ze hebben betrekking op de bewustmaking en communicatie naar professionele opleiders toe inzake de problematiek van personen met een handicap ; het ontwerpen en implementeren van een proces voor de behandeling van vragen en noden op het gebied van redelijke aanpassingen in opleidingstrajecten ; de toegankelijkheid van opleidingscentra voor personen met beperkte mobiliteit ; de versterking van de gespecialiseerde ondersteuning voor deze groep binnen Bruxelles Formation ; het vergroten van het aanbod dat voor personen met een handicap toegankelijk is.

ondersteunen op het gebied van informatie, het vinden van stages en met name het aanbrengen van redelijke aanpassingen.

Tot slot wijst **Brupartners** er in het kader van de ontwikkeling van deze Strategie op dat het raadzaam is om alle actoren met betrekking tot Brusselaars met een handicap hierbij te betrekken, ongeacht hun taalrol. Dit houdt dus in dat de voogdijoverheden van de betrokken Nederlandstalige operatoren nauw moeten worden betrokken bij de besprekingen over de doelstellingen die in deze « Strategie Scholing en Werk » zijn vastgelegd.

2.2 Tewerkstelling in de klassieke arbeidscircuits

Wat de begeleiding naar werk betreft, is **Brupartners** van mening dat deze voorzieningen logischerwijs een betere plaats zouden hebben in het gewestelijke kader van het tewerkstellingsbeleid, in samenhang met de bestaande voorzieningen ten gunste van « risicogroepen ». Deze regionalisering zou moeten gebeuren met behoud van de specifieke kenmerken van de begeleiding van personen met een handicap, met name gedurende een lange periode, wat essentieel is om resultaten in termen van tewerkstelling van deze groep te waarborgen.

Volgens **Brupartners** zou een gewestelijke benadering ook volledig relevant zijn in het kader van het beheer van de volgende voorzieningen :

- Specifieke steun voor de inrichting van de werkplek ;
- Dekking van de kosten voor woon-werkverkeer ;
- Looncompensatie bij rendementsverlies (waarvan de hoogte varieert afhankelijk van de werkomgeving waarin de werknemer evolueert en de graad van ondersteuning waarvan deze geniet).

Dit zou inhouden dat het beheer van deze voorzieningen naar Actiris zou worden overgeheveld (onder voorbehoud van voorafgaand overleg met de actoren en operatoren die momenteel met het beheer van deze maatregelen zijn belast).

Aangezien de mogelijkheid om van deze verschillende steunmaatregelen te genieten afhankelijk is van de erkenning van de handicap, is **Brupartners** van mening dat ook dit punt op het gewestelijk niveau zou moeten beantwoord. Zo zou Actiris, net als de VDAB in Vlaanderen, in het Brussels Gewest de bevoegdheid moeten krijgen om het bestaan te erkennen van de medische aandoeningen die toegang geven tot de betrokken voorzieningen. Deze bevoegdheid zou, naar het voorbeeld van de praktijken die binnen de VDAB gelden, kunnen worden uitgeoefend in partnerschap met gespecialiseerde instanties (FOD Sociale Zekerheid, RVA, mutualiteiten, ...), waarvan Actiris de beoordelingen zou kunnen erkennen, om geen tweede keer te moeten overgaan tot het onderzoek van een dossier dat aanleiding tot de toekenning van het statuut van de handicap en de daaraan verbonden steun geeft.

Het is ook in deze geest van samenwerking dat de bereidheid van Actiris moet worden beschouwd om aan het CAD De Werklijn de mogelijkheid te delegeren om het gehandicaptenstatuut van Nederlandstalige Brusselaars te erkennen. Dit zou het mogelijk maken om het huidige probleem op te lossen dat verband houdt met het ontbreken van een attest van handicap, waardoor dit publiek niet van de voorzieningen met betrekking tot Pool H of activa.brussels voor verminderde arbeidsgeschiktheid kan genieten. Hoewel het Kabinet van de Brusselse Minister van Tewerkstelling zijn principeakkoord met dit voorstel heeft gegeven, stelt zich een begrotingsmoeilijkheid om ervoor te zorgen dat het CAD De Werklijn over de nodige middelen zou beschikken om deze opdracht uit te voeren. Tot slot zou deze gewestelijke betrokkenheid volgens **Brupartners** de uitdrukkingen van de

bijzondere wetten vanuit het oogpunt van de persoon met een handicap hun meest adequate betekenis geven. Dit veronderstelt uiteraard dat deze interpretatie door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Cocof en de Vlaamse Gemeenschap wordt gedeeld.

2.3 Aangepaste tewerkstelling binnen een gesubsidieerde structuur

Brupartners is van mening dat de Vlaamse benadering, die beschutte tewerkstelling van personen met een handicap plaatst in een breder kader van werk dat aan andere situaties van verwijdering van de arbeidsmarkt is aangepast, en zelfs in het nog meer algemene kader van de sociale economie, en dus in het kader van het gewestelijk tewerkstellingsbeleid, waarschijnlijk beter aan de behoeften van de betrokkenen zal beantwoorden. De getuigenissen die tijdens de werkzaamheden van **Brupartners** werden verzameld, tonen immers aan dat het aanbod van beschutte tewerkstelling ontoereikend is om aan de behoeften in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te beantwoorden en dat er geen uitzicht op een aanzienlijke verbetering is, zowel omwille van het de krappe begrotingsruimte van de COCOF als het feit dat het onmogelijk is om op een beperkt grondgebied een aanbod van werk en beroepen te bieden dat aan eenieder noden en verzuchtingen is aangepast. Dit kan ook langs Brusselse Nederlandstalige kant worden vastgesteld, gezien enkel TWI op het gewestelijk grondgebied werkzaam is. In de veronderstelling dat men beschutte tewerkstelling in een breder kader van aangepast werk wil insluiten, zou het interessant zijn om het begrip « handicap » zelf opnieuw in termen van aan het werk zetten en houden te definiëren. In Vlaanderen worden de termen « arbeidshandicap » of « arbeidsbeperking » gebruikt en zijn deze begrippen dus ruimer dan het begrip « handicap » dat momenteel wordt gehanteerd.

Brupartners dringt er echter op aan dat de specifieke kenmerken van de maatwerkbedrijven behouden zouden blijven, ongeacht het kader waarin deze verder zouden moeten evolueren. Als deze bedrijven op het Brussels gewestelijk niveau zouden moeten worden omkaderd, beveelt **Brupartners** dan ook aan om bepaalde doeltreffende voorzieningen zoals deze momenteel op het niveau van de Cocof bestaan, te behouden. En dat het dus ook raadzaam zou zijn om bijvoorbeeld het systeem van monitoring van het personeel om te zetten. Een dergelijke aanpak zal bijdragen tot het behoud van een zekere band met de instelling van oorsprong, met het oog op een vlotte ontwikkeling van de werking van de structuren waarop deze hervorming betrekking heeft. **Brupartners** is ook van mening dat de tewerkstellingsvooruitzichten voor personen met een handicap zullen worden versterkt als de banden tussen de maatwerkbedrijven en de andere sectoren, met het oog op transversaliteit, zouden worden versterkt.

Binnen dit aldus geherdefinieerde kader moet de specifieke dimensie van de handicap uiteraard ten volle erkend blijven, ook voor een functie die wordt uitgeoefend door een persoon met een handicap in een klassieke onderneming, waar ook een sociale begeleiding moet worden voorzien.

Daarnaast moet erop worden toegezien dat een eventuele hervorming de toegang tot beschutte tewerkstelling in Vlaanderen of Wallonië niet sluit voor Brusselaars met een handicap, of de Brusselse beschutte tewerkstelling niet sluit voor personen die in Vlaanderen of Wallonië wonen.

2.4 Zorg en steun in het dagelijkse leven

Ongeacht deze voorzieningen in de specifieke categorie van het « gehandicaptenbeleid » of in de algemene categorie van het gezondheidsbeleid worden ingedeeld, vallen deze in principe onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen, onder voorbehoud van de uitzonderingen waarin bijzondere

wetten voorzien, die ze aan de federale overheid toewijzen, met name in het kader van de ziektekostenverzekering, het beroepsrisico, enz.

Brupartners is echter van mening dat deze voorzieningen als « persoonsgerichte prestaties », die van hun kant rechten en plichten doen ontstaan, een fundamenteel bicommunautair karakter hebben. Dit zou ervoor pleiten om ze aan de GGC toe te wijzen, en om ze meer specifiek door Iriscare te laten beheren.

Brupartners merkt op dat dit nu al het geval is voor het grootste deel van de sector van de functionele revalidatie, die in het kader van de VI^{de} hervorming van de ziektekostenverzekering is overgeheveld, maar die historisch gezien onder de bevoegdheid van het RFSRM viel.

In afwachting van een adequate overheveling, waarbij ook de Vlaamse Gemeenschap is betrokken, steunt **Brupartners** de vooruitgang die is geboekt bij de oprichting van « enige loketten », waar de mutualiteiten operatoren zouden zijn, voor de steunmaatregelen voor mobiliteit die enerzijds door Iriscare worden beheerd, na hun overheveling uit de ziektekostenverzekering in het kader van de VI^{de} hervorming, en anderzijds door PHARE als opvolger van het RFSRM. **Brupartners** geeft echter de bekommernissen van de actoren op het terrein door en dringt erop aan dat er in het kader van deze enige loketten een aangepaste ondersteuning van deze groepen zou worden verzekerd. Onder deze voorwaarde zouden deze loketten bijdragen tot een vereenvoudiging van de procedures voor de betrokkenen die een doeltreffende globale ondersteuning wensen, zowel op het gebied van tewerkstelling als op het gebied van het beheer van de sociale en persoonlijke moeilijkheden die een aanzienlijk deel van dit publiek aanbelangen.

Brupartners vraagt zich af of hetzelfde lot niet zou moeten worden voorbehouden aan andere individuele steunmaatregelen, zoals aanpassingen aan voertuigen of woningen, die in principe onder het begrip prothese vallen, zoals blijkt uit de algemeen aanvaarde interpretaties van de wetgeving inzake arbeidsongevallen. Deze administratieve hervorming mag natuurlijk niet betekenen dat het begrip, dat breder is dan de bestaande nomenclatuur van de ziektekostenverzekering, niet meer zou worden toegepast.

Wat betreft de financiële middelen die aan personen met een handicap worden toegekend om hen te helpen bij hun autonomie, merkt **Brupartners** op dat deze fundamenteel het karakter hebben van uitkeringen voor hulp van derden, naar het voorbeeld van de gelijknamige uitkeringen die in de ziektekostenverzekering, de vergoeding voor beroepsrisico's of de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden (THAB) bestaan. **Brupartners** stelt voor dat dergelijke voorzieningen, zoals de THAB, door Iriscare zouden kunnen worden beheerd.

2.5 Verblijf

Het verblijf van personen met een handicap (van het « Fonds 81 » geërfde aangelegenheid) valt ontegenzeggelijk onder het gehandicaptenbeleid, dat onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen valt, ook al zijn er bepaalde raakvlakken met de huisvestingsproblematiek, die een gewestelijke aangelegenheid is. Sommige van de betrokken instellingen zijn erkend door de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF, Service Phare), andere door de Vlaamse Gemeenschap (VAPH of het nieuwe agentschap « Opgroeien »), en nog andere hebben een bicommunautair statuut en zijn erkend door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (Iriscare). **Brupartners** spreekt zich niet uit over deze structurering in het kader van dit advies, dat is gericht op beroepsinschakeling, maar merkt op dat veel situaties een globale tenlasteneming van personen vereisen, met als doel hun

beroepsproject op te bouwen vanuit de plaats waar ze leven. Deze afstemming van de bevoegdheden inzake beroepsinschakeling op deze inzake verblijf moet worden bevorderd. **Brupartners** bemerkt dat er in Vlaanderen een toenadering werd doorgevoerd tussen het verblijf van personen met een handicap en andere verblijfssituaties, met name ten gunste van jongeren in moeilijkheden. Hij stelt voor om de redenen voor deze toenadering en de evaluatie die ervan zal worden gemaakt, te onderzoeken.

2.6 Overgangsmaatregelen en overleg

Uit de raadplegingen die **Brupartners** heeft verricht, blijkt dat de actoren op het terrein in principe voorstander van de hierboven voorgestelde richtsnoeren zijn. In het kader van deze nieuwe administratieve structuren willen ze echter graag de huidige voorzieningen, financieringen en teams die hun waarde hebben bewezen terugvinden, alsook de overlegstructuren waarin alle betrokken actoren zich kunnen uitdrukken, met inbegrip van bijvoorbeeld verenigingen van personen met een handicap.

Brupartners beveelt aan dat de voorzieningen die zouden worden overgeheveld, in eerste instantie zouden worden overgeheveld zoals ze zijn. Zodra deze in hun nieuwe structuur zouden zijn ondergebracht en na overleg met de betrokken actoren en, in zo nodig, met de gepaste overgangsmaatregelen, zouden ze eventueel overeenkomstig soortgelijke voorzieningen kunnen worden gewijzigd.

3. Diverse aanbevelingen

Naast de algemene en bijzondere beschouwingen die hierboven zijn uiteengezet, wil **Brupartners** de aandacht vestigen op enkele meer specifieke maatregelen.

3.1 Beroepsopleiding en begeleiding

3.1.01 Gespecialiseerde diensten in de begeleiding van mensen met psychische problemen

Brupartners is het eens met de vaststelling van de actoren op het terrein dat er een tekort is aan structuren die zijn gespecialiseerd in de ondersteuning van Brusselaars met psychische problemen. **Brupartners** sluit zich aan bij de instellingen en operatoren die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest personen met een handicap ondersteunen en die vaststellen dat een aanzienlijk deel van hun publiek een geestelijk gezondheidsprobleem heeft, zonder dat ze worden ondersteund door een dienst die over de specifieke deskundigheid beschikt voor de psychologische of psychiatrische problemen die zich stellen. **Brupartners** roept de overheid dan ook op om de middelen te voorzien die het mogelijk maken om rekening te houden met deze moeilijkheden binnen bestaande structuren zoals de Service Phare of bepaalde gespecialiseerde operatoren. **Brupartners** is van oordeel dat dergelijke middelen ook zouden moeten bijdragen tot de ondersteuning van de oprichting van Brusselse structuren die zijn gespecialiseerd in de begeleiding van dit publiek, zoals de werking van de vzw's « l'Equipe », « Le Gué » en « Centre Hospitalier Jean Titeca ».

3.1.02 « Contrat d'adaptation professionnelle » (CAP) van de Cocof

Brupartners vestigt de aandacht op het feit dat de financiële gevolgen van een onderbreking van het CAP werknemers kan afschrikken om zich voor een dergelijke voorziening in te schrijven¹². Uit het koninklijk besluit van 15 oktober 2017 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, blijkt immers dat de begunstigden van het CAP sinds 1 oktober 2017 niet langer aan de sociale zekerheid zijn onderworpen. Dit heeft tot gevolg dat de prestaties die in het kader van een dergelijke overeenkomst worden geleverd, niet meer in aanmerking komen « voor latere werkloosheidsuitkeringen, invaliditeitsuitkeringen of pensioenrechten », zoals de Nationale Hoge Raad Personen met een Handicap in zijn advies 2018/20¹³ aangeeft. Tot slot merkt **Brupartners** op dat deze voorziening niet toegankelijk is voor Nederlandstalige Brusselaars.

3.1.03 Project Overgang-Inschakeling

Dit proefproject, dat medegefinancierd wordt door het Europees Sociaal Fonds, heeft tot doel jongeren in het bijzonder onderwijs tijdens hun laatste schooljaar en daarna tijdens het jaar na hun schooltijd op te volgen, om zo hun sociaal-professionele inschakeling te vergemakkelijken. Aangezien dit project het mogelijk heeft gemaakt om ontmoetingen tussen met name jongeren en klassieke bedrijven, maatwerkbedrijven, gemeenten en OCMW's te organiseren, benadrukt **Brupartners** dat dit initiatief zou moeten worden herhaald, gezien het ertoe heeft bijgedragen om deze groepen beter te begeleiden bij het vinden van werk en hun beroepsoriëntatie. In Vlaanderen bestaat deze vorm van begeleiding al enkele jaren en wordt deze door het GTB¹⁴ (het Gespecialiseerd Team Bemiddeling) uitgevoerd voor leerlingen van het bijzonder onderwijs die in Vlaanderen zijn gedomicilieerd. In Brussel en de buurgemeenten (waar Brusselse en Vlaamse leerlingen samen in instellingen voor buitengewoon onderwijs zitten) vestigt **Brupartners** de aandacht op het feit dat in Vlaanderen gedomicilieerde leerlingen een zeer intensieve begeleiding van het GTB kunnen krijgen, terwijl andere in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gedomicilieerde leerlingen niet van een dergelijke begeleiding kunnen genieten. **Brupartners** vraagt dan ook om middelen, die vandaag ontoereikend zijn, ter beschikking te stellen van het CAD De Werklijn om in deze leemte te voorzien.

3.2 Tewerkstelling in de klassieke arbeidscircuits

3.2.01 Administratieve vereenvoudiging

Om privé-ondernemingen aan te moedigen om werknemers met een handicap in dienst te nemen, is **Brupartners** van oordeel dat bij de toekenning van steun aan werkgevers een te grote administratieve complexiteit moet worden vermeden, zoals de « Conseil consultatif bruxellois francophone de l'aide aux personnes et de la santé » in zijn nota van december 2020 aan de Minister-president en de Minister van Tewerkstelling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft aangegeven.

¹² Het CAP geeft geen recht op betaalde ziekte- of verlofdagen. Stagiairs kunnen niet automatisch recht hebben op verlof en als zij er nemen, worden zij niet betaald.

¹³ http://ph.belgium.be/de/advices/advies_2018_20.html

¹⁴ www.gtb.be

3.2.02 Inactiviteitsval

Hoewel deze materie hoofdzakelijk onder de federale bevoegdheden valt, wil **Brupartners** de aanhoudende bekommernissen van de actoren op het terrein doorgeven, volgens dewelke de sociale wetgeving nog steeds te veel « inactiviteitsvallen » zou bevatten, die het in dienst nemen van personen met een handicap ontmoedigen. Met betrekking tot de vervangingsinkomens op basis van de erkenning van een arbeidsongeschiktheid (uitkeringen van de ziekenkostenverzekering en inkomensvervangende tegemoetkoming) stelt **Brupartners** vast dat de betrokken regelgevingen voorzien in een gedeeltelijke cumulatie van deze tegemoetkomingen met inkomsten uit arbeid¹⁵. Hij vraagt zich af of deze regels voldoende bekend zijn en of de administratieve lasten de toepassing ervan niet in gevaar brengen. Sommige getuigenissen wijzen ook op een gebrek aan duidelijkheid, een bron van onzekerheid, inzake de criteria volgens dewelke een werkhervatting de erkenning van de arbeidsongeschiktheid uitsluit, met name na het einde van de tewerkstelling. Met betrekking tot de werkloosheidsuitkering wijst **Brupartners** op het weinig stimulerende karakter van de regels die ingeval van werkhervatting van toepassing zijn, anders dan een stabiele voltijdse baan, in het bijzonder voor personen die vanwege hun gezondheidstoestand weinig hoop hebben om opnieuw een dergelijke baan te vinden.

3.2.03 Tax shelter

Brupartners stelt voor om de invoering van een tax shelter-systeem te bestuderen, om het ter beschikking stellen van bepaalde banen in ondernemingen ten behoeve van personen met een handicap aan te moedigen. Deze ondernemingen zouden ook ingeval van uitbesteding aan maatwerkbedrijven van deze fiscale niche kunnen genieten.

3.2.04 Maatwerkafdeling

Brupartners beveelt aan om na te denken over de opportuniteit om op het Brusselse niveau de voorziening van de « maatwerkafdeling » te ontwikkelen zoals deze in Vlaanderen bestaat, met een gedeelte dat gekoppeld is aan sociale begeleiding, wat een antwoord zou kunnen zijn op de inschakeling in de klassieke tewerkstelling van jongeren uit het buitengewoon onderwijs die een zekere terughoudendheid aan de dag leggen om in de maatwerkbedrijven te werken.

3.2.05 Inschakelingspremie in de overheidssector

Brupartners is van mening dat de door de Cocof betaalde inschakelingspremie toegankelijk zou kunnen zijn voor openbare werkgevers onder soepelere voorwaarden dan deze die momenteel van toepassing zijn, door deze bijvoorbeeld vanaf de eerste aanwerving mogelijk te maken. Hij beveelt daarom aan om beraadslagingen op te starten om deze hervorming op gang te brengen.

3.3 Aangepaste tewerkstelling binnen een gesubsidieerde structuur

3.3.01 Berekening van het quotum van in maatwerkbedrijven werkzame werknemers

Brupartners sluit zich aan bij het verzoek dat de « Conseil consultatif francophone bruxellois de l'aide sociale et de la santé », afdeling « Personnes Handicapées », in zijn « positienota » Tewerkstelling en

¹⁵ Ziektenkostenverzekering : koninklijk besluit van 3 juli 1996, artikel 230 ; inkomensvervangende tegemoetkoming : koninklijk besluit van 6 juli 1987, artikel 9bis.

Opleiding van december 2020 heeft geformuleerd. Hij beveelt aan om het quotum met betrekking tot het aantal werknemers die in maatwerkbedrijven werkzaam zijn, zoals dat op het niveau van de Cocof bestaat, op 1450 voltijdse equivalenten en niet langer op 1450 personen te baseren. Een dergelijke maatregel zou het mogelijk maken meer deeltijdcontracten aan te bieden (gekoppeld aan de eindeloopbaanvoorziening) en tegelijkertijd de maatwerkbedrijven te ondersteunen, die zo bijkomende werknemers zullen kunnen aanwerven om het veroorzaakte productiviteitsverlies te compenseren. Dankzij deze aanpassing van het quotum zouden ook jonge werkzoekenden betere kansen hebben om te genieten van de banen die met de aldus gecreëerde functies verband houden.

3.3.02 Naast elkaar bestaan van het publiek van maatwerkbedrijven en psychosociaal begeleide werknemers

Brupartners beveelt aan om na te denken over de relevantie om op het gewestelijk niveau het model toe te passen zoals dat in Frankrijk of Vlaanderen¹⁶ van toepassing is, dat enerzijds is gebaseerd op het naast elkaar bestaan van bedrijven die werknemers in dienst hebben die psychosociaal worden begeleid, en anderzijds op structuren voor zorg en bijstand door werk binnen dewelke de tewerkgestelde personen een gelijkaardig profiel hebben als personen die in de Brusselse maatwerkbedrijven werken.

3.3.03 Activa.brussels voor verminderde arbeidsgeschiktheid in maatwerkbedrijven

Brupartners is van oordeel dat maatwerkbedrijven ook zouden kunnen worden ondersteund door de ontwikkeling van een voorziening « activa.brussels voor verminderde arbeidsgeschiktheid in maatwerkbedrijven », die moet worden afgestemd op de steunmaatregelen die door de Service Phare van de Cocof worden toegewezen.

3.4 Sterk afhankelijke personen met een handicap

Brupartners wil graag de bekommernissen inzake de tenlasteneming van sterk afhankelijke personen met een handicap doorgeven. Het Europees Comité voor Sociale Rechten heeft al sedert lang vastgesteld dat België in gebreke is met het herziene Sociale Handvest. Uit het meest recente verslag van de Belgische Regering blijkt dat de situatie, ondanks enige vooruitgang, onbevredigend blijft, met name vanwege het ontbreken van een correcte statistische registratie van de noden. De situatie in Brussel lijkt verontrustender dan in de andere Gewesten¹⁷.

*

* *

¹⁶ Model van « sociale economie/maatwerk ».

¹⁷ Zie het 15^{de} nationaal verslag inzake de toepassing van het herziene Sociaal handvest, voorgelegd door de regering van België, december 2020. Dit verslag beantwoordde het verslag van het Europees Comité voor Sociale Rechten over een collectieve klacht 75/2011.