



CONSEIL BRUXELLOIS DES PERSONNES
EN SITUATION DE HANDICAP

BRUSSELSE RAAD VOOR PERSONEN
MET EEN HANDICAP

ADVIES

Ontwerpbesluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot invoering van werkgelegenheidssteun voor de aanwerving van een werkzoekende met een handicap

Aanvrager

Minister Bernard Clerfayt

Aanvraag ontvangen op

8 december 2023

Advies aangenomen door de RPH op

24 januari 2024

RAAD VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP

Bischoffsheimlaan 26 - 1000 Brussel

Tel : 02/205.68.68 - brupartners@brupartners.brussels

www.brupartners.brussels/nl/raad-voor-personen-met-een-handicap

Vooraf

Aan de Raad voor Personen met een Handicap (hierna de "Raad") is gevraagd om advies uit te brengen over het ontwerpbesluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot invoering van werkgelegenheidssteun voor werkzoekenden met een handicap. Dit initiatief van het kabinet van de minister van Tewerkstelling en Beroepsopleiding past in het kader van een evaluatie van de gewestelijke werkgelegenheidssteun, overeenkomstig de Strategie Go4Brussels 2030 die aan iedereen toegang wil verzekeren tot een stabiele job.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, dat verantwoordelijk is voor het doelgroepenbeleid, wil de doeltreffendheid van zijn werkgelegenheidssteun verbeteren. Na een externe evaluatie door IDEA Consult in 2023 wordt voorgesteld om werkgelegenheidssteun in te voeren onder de vorm van **een eenmalige premie**, die de integratie van werkzoekenden met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt moet bevorderen.

De sociaaleconomische context wijst op grote ongelijkheden, in het bijzonder een tewerkstellingsgraad van **slechts 23%** voor personen met een handicap. Dit ontwerp is in overeenstemming met de gewestelijke en nationale verbintenissen, in het bijzonder het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, dat in 2009 door België werd geratificeerd¹. Het beantwoordt ook aan de doelstellingen van het Nationaal Plan voor Herstel en Veerkracht, door de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen en zo bij te dragen tot de Belgische strategie van desinstitutionalisering.

In het kader van de interregionale samenwerking zal **het samenwerkingsakkoord van juni 2021** tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Vlaamse Gemeenschap gemobiliseerd worden om de interregionale mobiliteit van werkzoekenden met een handicap te activeren.

Dit ontwerpbesluit, dat deel uitmaakt van een inclusieve aanpak, **heeft tot doel de arbeidsparticipatie van personen met een handicap te verhogen** en aldus bij te dragen tot de totstandkoming van een inclusieve arbeidsmarkt.

De Raad dankt het Kabinet voor het inwinnen van zijn advies over deze voorziening. Vanuit het oogpunt van handstreaming benadrukt **de Raad** echter dat hij graag betrokken was geweest bij de hele hervorming van de werkgelegenheidssteun.

Advies

1. Algemene beschouwingen

De Raad verwelkomt de inspanningen die met dit ontwerpbesluit worden geleverd om de rekrutering, de aanwerving en het baanbehoud van personen met een handicap te vergemakkelijken. **De Raad** vindt het positief dat dit ontwerpbesluit de ondersteuningsstrategieën **voor werkzoekenden met een handicap** wil versterken door een premie van 5.000 euro in te voeren voor werkgevers die werkloze werkzoekenden met een handicap in dienst nemen.

¹ Internetsite van Unia, [Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap en zijn Facultatief Protocol | Unia](#), geraadpleegd op 10/01/2024.

Dit engagement betekent een cruciale stap voorwaarts in de strijd tegen de discriminatie van Nederlandstalige personen met een handicap, die sinds de regionalisering van de werkgelegenheidssteun in 2019 uitgesloten zijn van de Vlaamse ondersteuningspremie. **De Raad** verwelkomt deze beslissing, in het bijzonder voor Nederlandstalige werknemers met een handicap die niet langer zouden kunnen genieten van de VOP (ter herinnering: de Vlaamse ondersteuningspremie is sinds 01/07/2023 vervangen door een nieuwe individuele personalisatiemaatregel²).

De Raad is echter van mening dat de voorgestelde premie van 5000 euro geen adequate financiële stimulans is voor de tewerkstelling van personen met een handicap. De behoeften aan begeleiding, redelijke aanpassingen, toegankelijkheid, aanpassingen aan meubilair en gebouwen, evenals opleiding, zowel voor de toekomstige werknemer als voor de werkgever (en zijn managers en werknemers), kunnen niet worden vervuld met zo'n bescheiden bedrag. Bovendien wordt aanbevolen om deze steun aan te passen aan de specifieke behoeften en het type handicap, rekening houdend met de budgettaire verschillen die nodig zijn om een duurzame inclusie te garanderen. Het aanpassen van de steun in functie van deze criteria zou een essentiële maatregel zijn om een echte gelijkheid van kansen te garanderen.

De Raad onderschrijft ten volle de visie van de minister van Tewerkstelling met betrekking tot de reflectie over de regionalisering van de werkgelegenheidssteunende voorzieningen van de COCOF voor personen met een handicap. Hij benadrukt echter hoe belangrijk het is om zich ervan te vergewissen dat dit initiatief niet tot een nieuwe vorm van discriminatie van de Nederlandstalige bevolking leidt³. **De Raad** moedigt de minister van Tewerkstelling dan ook aan om samen te werken met zijn Vlaamse ambtgenoot om zo te waarschuwen voor de mogelijke gevolgen van deze regionalisering en samen te werken aan oplossingen die billijk zijn voor alle Gemeenschappen.

Zoals onderstreept in dit advies blijven er vragen over de uitvoerbaarheid van de voorgestelde vorderingen, het risico op discriminatie (bv. Activa⁴, enkel voor werkzoekenden met een handicap, ...), de aanpassing van het bedrag van de premie aan de verschillende noden van de verschillende vormen van handicap, en de noodzakelijke verduidelijking van de cumulatie met Phare- en VDAB-steun.

De Raad benadrukt de rijkdom aan vaardigheden die personen met een handicap kunnen inbrengen in alle sectoren, publiek en privé. Hij benadrukt dat de inclusie van deze groep niet louter een wettelijke verplichting mag zijn, maar veeleer een collectieve maatschappelijke verantwoordelijkheid. **De Raad** moedigt ambitieuze en aansprekende maatregelen en een concreet engagement voor duurzame inclusie in de gewone arbeidswereld aan.

Behalve de voorgestelde premies moedigt **de Raad** de Regering aan om in te zetten op verschillende aspecten, zoals sensibilisering en communicatie, de opleiding van de werkgevers, financiële stimulansen voor toegankelijkheid, netwerking, de versterking van het ondernemerschap, de snelle of

² Internetsite van de VDAB, [Individueel maatwerk](#), geraadpleegd op 10/01/2024.

³ Franstalige werkzoekenden met een handicap zouden meer financiële premies kunnen genieten (COCOF + PHARE + 5.000 euro), terwijl Nederlandstaligen enkel deze premie en bepaalde VDAB-premies (maar niet langer de VOP) zouden ontvangen. Deze mogelijkheid om steun te cumuleren is positief voor **de Raad**, maar blijft ongelijk tussen de twee taalgemeenschappen, wat een flagrante discriminatie is en een gebrek aan billijkheid dat **de Raad** niet kan aanvaarden.

⁴ Dit ontwerp houdt geen rekening met het feit dat een valide persoon tijdens zijn leven een handicap kan ontwikkelen en bijgevolg tijdens de duur van zijn arbeidscontract Activa+-steun zou kunnen ontvangen.

zelfs automatische verwerking van de dossiers en een nauwgezette opvolging van de overdracht van de steun om de budgetten op optimale wijze te beheren.

De Raad beveelt de Regering ten stelligste aan om de nodige tijd te nemen om een doordachte subsidie strategie uit te werken die gericht is op de partners in de sociaalprofessionele inschakeling, de sector van de BSD en de terreinactoren die gespecialiseerd zijn in de ondersteuning van personen met een handicap. Deze actoren beschikken over onschatbare expertise, bewezen vaardigheden, aangepaste leermethodes en diepgaande kennis. Hun cruciale rol is een essentiële schakel in het versterken van de inclusie van deze groep op lange termijn, waarbij de hardnekkige uitdagingen van de afstand tot werk worden aangepakt. Goed doordachte financiële steun zou de duurzaamheid van hun acties waarborgen en een duurzame socioprofessionele inschakeling bevorderen. **De Raad** is ook verheugd te vernemen dat de opdrachten van Pool H een evolutie ondergaan en kijkt ernaar uit om deze te kennen zodat hij nog beter met deze dienst kan samenwerken.

Samen zullen deze maatregelen ertoe bijdragen een inclusieve werkomgeving te creëren die de vaardigheden van allen, ongeacht hun situatie en handicap, erkent en waardeert. **De Raad** blijft zich inzetten voor dit proces van voortdurende verbetering en is klaar om samen te werken aan de bevordering van de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt.

Tot slot wil **de Raad** graag op de hoogte worden gehouden van de voortgang van dit project en betrokken worden bij de volgende fases.

2. Bijzondere beschouwingen

2.1 Financiële impact op de rekrutering

De Raad is van oordeel dat de voorgestelde maatregel eerder palliatief dan curatief is. Het bedrag van de premie, vastgesteld op 5.000 euro, is geen voldoende financiële stimulans om werkgevers aan te moedigen om zich in te zetten voor een proces van duurzame aanwerving, begeleiding en echte investeringen in beroepsinclusie op lange termijn. Dit bedrag is lager dan de maatregelen van PHARE⁵ of de VDAB⁶, waardoor het werkelijke effect op de aanwerving beperkt is. **De Raad** is evenwel gerustgesteld over de mogelijkheid tot cumulatie van de steun (ACTIRIS, PHARE, VDAB, enz.), maar betreurt dat dit niet duidelijk in het geanalyseerde document wordt vermeld.

De Raad plaatst ook vraagtekens bij het toekenningscriterium dat gekoppeld is aan het bezit van de Activa+-kaart (artikel 3), omdat het de toegang tot deze premie onnodig zou kunnen beperken door jonge afgestudeerden, de hoogste profielen, personen die net hun baan zijn verloren of van loopbaan willen veranderen, mensen die pas in België zijn aangekomen, enz. uit te sluiten.

De Raad heeft vernomen dat dit te wijten is aan een juridisch probleem en vraagt om hier zo snel mogelijk op grondige wijze over na te denken. Gezien deze situatie verzoekt **de Raad** om dit criterium uit het ontwerp te schrappen.

⁵ Internetsite van PHARE, [Intégration professionnelle dans le circuit de travail ordinaire - Service PHARE \(irisnet.be\)](#), geraadpleegd op 10/01/2024.

⁶ Internetsite van de VDAB, [Vlaamse ondersteuningspremie \(VOP\) | Vlaanderen.be](#), geraadpleegd op 10/01/2024.

Bovendien geeft de vage aard van de contractcriteria in artikel 3 (deeltijds, minimum 6 maanden, vast contract van onbepaalde duur) aanleiding tot bezorgdheid over de mogelijkheid van kortetermijnverbintenissen, zonder een echte verbintenis tot inclusie. Het feit dat deze premie wordt toegekend aan een werkloze werkzoekende discrimineert iedereen die van baan wil veranderen of zich wil laten omscholen. **De Raad** zou graag zien dat de term "werkloze" uit de tekst wordt geschrapt

2.2 Aanpassing van werkposten en andere premies

Het initiatief om een eenmalige premie van 5.000 euro in te voeren ter bevordering van de professionele integratie van werknemers met een handicap roept vragen op binnen **de Raad**. Afgezien van het feit dat deze premie gebruikt zou kunnen worden ter vervanging van de VOP voor Nederlandstalige Brusselaars, is **de Raad** verbijsterd over de noodzaak van deze nieuwe maatregel, vooral omdat er al gelijkaardige regelingen bestaan, zoals PHARE⁷ en de VDAB, om de tewerkstelling van personen met een handicap te ondersteunen, ook voor Nederlandstalige Brusselaars.

De belangrijkste bezorgdheid, die voortvloeit uit de collectieve expertise van **de Raad**, ligt in de aard van de kosten in verband met redelijke aanpassingen die, omdat ze variëren naargelang van het type handicap, waarschijnlijk regelmatig het bedrag van de voorgestelde premie zullen overschrijden (bijv.: brailleleesregel + programma JAWS). **De Raad** stelt voor het bedrag toe te kennen op basis van de werkelijke behoeften in verband met het soort handicap.

Bovendien blijft bij het lezen van de tekst de kwestie of de premie van 5.000 euro kan worden gecumuleerd met andere steun, zoals die van PHARE of de VDAB, overeind. Er is een verduidelijking nodig om te zorgen voor een duidelijk begrip van de mogelijke voordelen voor werkgevers en werknemers met een handicap. **De Raad** is verheugd over het feit dat werkgevers een beroep zullen kunnen doen op PHARE of VDAB als de kosten van redelijke aanpassingen hoger liggen dan 5 000 euro. Dit zal de aanvraagprocedure echter trager en ingewikkelder maken, aangezien ze bij twee verschillende instanties een aanvraag zullen moeten indienen, rekening zullen moeten houden met de termijnen van elke instantie en weten in welke volgorde ze welke toelage moeten aanvragen. Nogmaals, dit kan een rem vormen, en een gids over de mogelijkheden voor steun, cumulatie, hoe en waar deze aan te vragen moet niet alleen worden opgesteld, gepresenteerd en gecommuniceerd aan personen met een handicap, maar ook aan overheidsbesturen, instellingen van openbaar nut, de actoren van de SPI, de sector van de BSD en de VZW's die met dit publiek werken.

Een ander punt van zorg voor **de Raad** betreft de specifieke aard van de premie van 5 000 euro in **Hoofdstuk 2 Modaliteiten voor de toekenning van de enige premie**. Is deze premie bedoeld als eenmalige uitkering of kan hij worden gecombineerd met andere premies, zoals die voor inschakeling, mentorship of installatie? De procedure en de instantie die verantwoordelijk is voor het beheer van deze cumulatie moeten in de tekst worden verduidelijkt om elk risico op misbruik te vermijden en te zorgen voor een transparant begrip van de rechten en mogelijkheden tot steun voor werkgevers en kandidaten.

De Raad is voorstander van de integratie van alle vormen van handicap in de arbeidswereld. Er is echter substantiële verduidelijking nodig om de relevantie en doeltreffendheid van de eenmalige premie van 5 000 euro te beoordelen. Het is van cruciaal belang te voorkomen dat werkgevers

⁷ Internetsite van PHARE, [Les aménagements raisonnables. - Service PHARE \(irisnet.be\)](https://irisnet.be), geraadpleegd op 10/01/2024.

bepaalde handicaps (bv. lichte handicaps) bevoordelen ten opzichte van andere omwille van financiële beperkingen.

2.3 Interregionale mobiliteit en PHV

De Raad neemt nota van het initiatief van dit ontwerp, dat beoogt op coherente en gecoördineerde wijze een alomvattende gewestelijke regeling uit te werken, en aldus blijkt geeft van een gezamenlijke benadering. Dit is des te lovenswaardiger daar ACTIRIS tegen 2025 alle werkgelegenheidstoelagen zal overnemen. **De Raad** benadrukt de uitgesproken wens om de interregionale mobiliteit te versterken en vruchtbare partnerschappen aan te gaan met de Vlaamse Gemeenschap. Hij benadrukt ook dat dit voorstel deel uitmaakt van het Nationaal Plan voor Herstel en Veerkracht⁸, en dat het de verbintenissen van de Brusselse regering wil nakomen.

2.4 Administratieve opvolging en budget

Het voorgelegde ontwerpbesluit biedt een vereenvoudigde administratieve procedure voor de werkgevers, vergezeld van een jaarlijks budget van 1.650.000 euro om 330 dossiers per jaar op te volgen. De premie zal vanaf juli 2024 toegankelijk zijn via de ION ACTIRIS en zal jaarlijks worden gemonitord. Een eerste overzicht zal vóór 15 december 2025 aan de Regering en de partners worden voorgelegd.

De Raad is echter bezorgd over de details van de uitvoering. Hij heeft vragen over de opstelling van de administratieve procedures en wil weten wie hiervoor verantwoordelijk zal zijn en wanneer deze richtlijnen zullen worden gepresenteerd en gecommuniceerd. Daarnaast wil **de Raad** duidelijkheid over de verantwoordelijkheden voor de jaarlijkse monitoring, met name door te vragen welke key performance indicators gebruikt zullen worden. Tot slot vraagt **de Raad** zich af wat de aard is van de geplande communicatie- en informatiecampagne, die niet alleen gericht is op de bewustmaking van potentiële werkgevers, maar er ook voor moet zorgen dat personen met een handicap ten volle gebruik kunnen maken van hun rechten. **De Raad** beveelt aan om een gids op te stellen, vergezeld van een website⁹ (inclusief FAQ's), die duidelijk is, voor iedereen toegankelijk en nauwkeurig voor de werkgevers, werkzoekenden, de actoren van de SPI en de sector van de BSD, zodat uitgebreide en volledige informatie kan worden verspreid.

2.5 IDPBW en EDPBW¹⁰

De Raad beveelt ten zeerste aan dat werkgevers advies inwinnen bij de IDPBW of de EDPBW over het aanwerven en ondersteunen van personen met een handicap, gezien hun mandaat om de wet van 4 augustus 1996 over het welzijn van werknemers uit te voeren en op te volgen. Deze wet, die vaak de "welzijnswet" wordt genoemd, creëert een essentieel regelgevend kader inzake veiligheid en gezondheid op het werk, met latere uitvoeringsbesluiten.

De Raad is echter ook van mening dat, om een kwaliteitsvolle en duurzame inschakeling te garanderen, het absoluut noodzakelijk is om actoren op het terrein te betrekken die gespecialiseerd zijn in toegankelijkheid en de verschillende vormen van handicap. Deze deskundigen zouden hun expertise

⁸ Internetsite van het EFRO, [het-plan-voor-herstel-en-veerkracht-begrijpen/ \(PHV\) - efro.brussels](https://www.efro.be/nl/het-plan-voor-herstel-en-veerkracht-begrijpen/(PHV)-efro.brussels), geraadpleegd op 10/01/2024.

⁹ **De Raad** wijst op het belang van een regelmatige bijwerking van de openomen informatie.

¹⁰ Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk – Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk.

kunnen inbrengen op gebieden zoals begeleiding, coaching, integratie en redelijke aanpassingen. **De Raad** beveelt aan dat de preventieadviseurs (veiligheid, arbeidsgeneesheer, psychosociale aspecten) regelmatig worden bijgeschoold over het thema handicap, zodat ze aanbevelingen kunnen doen en gepaste acties kunnen ondernemen. **De Raad** beveelt aan om deze inclusieve aanpak uitdrukkelijk op te nemen in het ontwerpbesluit, zodat er voldoende rekening wordt gehouden met de specifieke behoeften van werknemers met een handicap.

2.6 Overdracht van de steun van de COCOF naar ACTIRIS en impact van de premie

De Raad wenst dat de werkgroepen, die zich bezighouden met de overdracht van de steun van de COCOF naar ACTIRIS, zowel rekening houden met de behoeften van de werkzoekenden met een handicap (eerste fase) als met die van personen die tijdens hun loopbaan met een handicap geconfronteerd worden (tweede fase).

De Raad begrijpt de uitdagingen van het project, maar vindt het moeilijk te aanvaarden dat de overheveling niet operationeel zal zijn voor 2025 of 2026. **De Raad** vreest namelijk dat deze lange termijn negatieve gevolgen zou kunnen hebben, zoals het niet gebruiken van de premie (wegens de verwerkingstijd, gebrek aan informatie of onbegrip), wat de doelstelling om personen met een handicap aan een baan te helpen, zou kunnen ondermijnen. Het niet gebruik maken van de premie zou kunnen leiden tot een verlies aan motivatie bij werkzoekenden met een handicap, een toename van de ongelijkheden op de arbeidsmarkt en een daling van de levenskwaliteit van personen met een handicap.

De Raad dringt er daarom op aan dat het gebruik van de premie regelmatig zou worden geëvalueerd om inzicht te krijgen in het effect ervan en om de strategie zo nodig aan te passen. **De Raad** stelt daarom voor om de werkgroepen te steunen opdat zij zo snel mogelijk aan de slag gaan met het denkproces over de visie, de strategie, de opdracht en de doelstellingen van de overheveling, en ervoor zorgen dat de premie zo snel mogelijk operationeel wordt.

De Raad is ervan overtuigd dat het project belangrijk is voor de inclusie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt, en hoopt dat het effectief en efficiënt zal worden uitgevoerd. **De Raad** vertrouwt erop dat het project een succes zal zijn, op voorwaarde dat de werkgroepen zich ertoe verbinden om de termijnen na te leven en het effect van de premie regelmatig te evalueren.

2.7 Duur van de premie en termijnen voor de indiening van de rechtvaardigingsstukken

De Raad vraagt dat de premie, die wordt toegekend wanneer een werkzoekende met een handicap wordt aangeworven, behouden blijft, zelfs als deze niet tijdens het eerste jaar wordt uitgegeven.

De behoeften van mensen met een handicap veranderen. De gehandicapte persoon kan aanvankelijk veel hulp krijgen van collega's, maar daarna minder om verschillende redenen (afwezigheid tijdens vakanties, ziekte, telewerken door teamleden). Het gevolg hiervan zal zijn dat de persoon meer energie en vaardigheden zal moeten mobiliseren, of behoeften zal ontwikkelen waarop een antwoord moet worden geboden (bv. herwerken van braillesignaletiek, de tijd die nodig is om de liftdeur of de toegangspoort van gebouwen te openen, enz.).

Bepaalde kosten zijn bovendien moeilijk te kwantificeren. In tijden van vermoeidheid of stress kan de persoon bijvoorbeeld meer werktijd nodig hebben om bepaalde taken uit te voeren. Dit brengt kosten mee voor de werkgever, zelfs als deze kosten moeilijk te kwantificeren zijn.

Een ander punt om rekening mee te houden is dat de handicap kan veranderen en verergeren tijdens de duur van het arbeidscontract. Dit zal tot gevolg hebben dat er nieuwe behoeften ontstaan waarin moet worden voorzien. De werkgever moet voldoende ondersteuning krijgen om oplossingen uit te werken.

De Raad benadrukt tevens het belang van een verhoging van de termijnen voor het indienen van bewijsstukken en verslagen. Bepaalde kosten kunnen namelijk moeilijk te identificeren en te kwantificeren zijn. Het is daarom belangrijk om werkgevers voldoende tijd te geven om de nodige informatie te verzamelen.

Tot slot stelt **de Raad** voor om een meerjarenactieplan voor werkgevers voor te stellen. Dit actieplan zou werkgevers kunnen helpen om andere dan materiële uitgaven te rechtvaardigen, zoals kosten die verband houden met vermoeidheid of stress (bijv. het aanbieden van ondersteuning via coaching gedurende enkele uren per maand).

De Raad benadrukt dat de premie een stimulans is om personen aan te werven, maar dat baanbehoud net zo belangrijk is. De voorgestelde maatregelen zullen werkgevers toelaten om beter in te spelen op de behoeften van personen met een handicap en het behoud van hun werk te vergemakkelijken.

De Raad wenst een aantal aanbevelingen te doen:

- De periode verlengen waarin de premie kan worden gebruikt tot de volledige duur van het contract;
- De termijnen voor het indienen van de bewijsstukken en verslagen herzien en verlengen;
- Een actieplan voor werkgevers voorstellen om hen te helpen andere dan materiële uitgaven te rechtvaardigen.

De voorgestelde maatregelen zullen ervoor zorgen dat personen met een handicap over de middelen beschikken die ze nodig hebben om te slagen in hun job. Ze zullen ook de betrokkenheid van werkgevers bij de tewerkstelling van personen met een handicap versterken.

3. Artikelsgewijze beschouwingen

3.1 Artikel 4

De Raad plaatst vraagtekens bij de wijze waarop punt 2° van artikel 4, dat betrekking heeft op "de aankoop van specifiek materieel dat is bestemd voor de correcte uitvoering van de dagelijkse taken van de werknemer", zal worden getoetst in het kader van het werk dat door de betrokken werknemer wordt verricht. **De Raad** vraagt zich af of deze toetsing gebaseerd zal zijn op de functiebeschrijving of op de bepaalde doelstellingen. Bovendien wenst **de Raad** te verduidelijken of er ook rekening zal worden gehouden met uitzonderlijke en variabele taken, gezien de soms aanzienlijke verschillen tussen een functiebeschrijving en de operationele realiteit.

Met betrekking tot punt 3°, dat betrekking heeft op "de aanpassing van de lokalen van de werkgever met het oog op het aanbrengen of versterken van voorzieningen die de veiligheid van de werknemer kunnen verbeteren", toont **de Raad** zijn bezorgdheid wat betreft het risico dat werkgevers de voorkeur geven aan de aanwerving van mensen die weinig en mogelijk minder dure voorzieningen nodig hebben, teneinde de voordelen van de voorgestelde premie te maximaliseren. Deze aanpak zou volgens **de Raad** tot discriminatie en uitsluiting kunnen leiden.

Ten aanzien van punt 4°, waarin wordt bepaald dat de "gedeeltelijke betaling van het loon van de persoon die een begeleidende taak vervult t.a.v. de werknemer en die slechts wordt ingezet voor de productie van de onderneming in de mate waarin deze opdracht deel uitmaakt van de begeleidende taak van de werknemer", vraagt **de Raad** om een verduidelijking. **De Raad** vraagt zich namelijk af of begeleiding of coaching door een externe dienstverlener mogelijk is en wenst de contouren van deze bepaling verduidelijkt te zien.

Punt 7° "de stappen ondernomen door de werkgever om de integratie van een gehandicapte werknemer te bevorderen, moeten worden uitgevoerd in samenhang met de adviserende rol van de interne preventieadviseur of van de externe dienst voor preventie en bescherming, overeenkomstig de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers" vormt geen uitgave en moet dus uit artikel 4 worden geschrapt en elders worden ingevoegd.

De Raad benadrukt dat de premie voor de aanwerving van een werkzoekende met een handicap een belangrijke positieve stimulans kan zijn voor de werkgevers. Deze laat toe om bepaalde kosten te dekken die verband houden met handicaps en kan verschillende aspecten dekken: materiële hulpmiddelen (bv. beeldschermloepen, microversterker, enz.), menselijke hulpmiddelen, ondersteuning van werknemers en werkgevers, en verbeteringen aan werkruimten en lokalen (vastgoed). Sommige kosten zijn evenwel moeilijk te kwantificeren en kunnen veranderen tijdens de arbeidsovereenkomst. Het kan bijvoorbeeld nodig zijn om extra pauzes in te lassen voor personen met een handicap, extra herlezingstijd voor iemand met een vorm van dyslexie, of om te gaan met uitputting als gevolg van een handicap.

De Raad beveelt aan om het systeem van aanwervingspremies te herzien teneinde rekening te houden met deze niet-kwantificeerbare kosten. Hij stelt met name voor om:

- Het bedrag van de premie te verhogen om een deel van deze kosten te dekken;
- Instrumenten en opleidingen te ontwikkelen om werkgevers te helpen de mogelijke kosten van de aanwerving van een gehandicapte werknemer te beoordelen;
- Een systeem op te zetten voor de opvolging van de kosten van de aanwerving van een gehandicapte werknemer, om een beter zicht te krijgen op de wijze waarop deze kosten evolueren.

Een nader onderzoek van de toekenning van de steun zou toelaten om de aanwerving van gehandicapte werknemers te bevorderen en om hen een duurzaam beroepstraject te garanderen. **De Raad** dringt aan op een verduidelijking van de punten in dit artikel om een eerlijke en transparante uitvoering van de voorgestelde regeling te waarborgen, zodat elk risico tot discriminatie en onbillijkheid wat betreft de toegang tot de premie en de bijbehorende voordelen wordt voorkomen.

3.2 Artikel 9

De Raad vraagt ook om het "jaarlijks overzicht" te ontvangen dat aan het Directiecomité van ACTIRIS en Brupartners wordt bezorgd. Hij vraagt om de "Raad voor Personen met een Handicap" in dit artikel van het ontwerpbesluit te vermelden.

*
* *
*