

**VADEMECUM VAN DE MAATREGELEN VOOR  
DE INSCHAKELING VAN WERKNEMERS MET  
EEN HANDICAP IN HET ARBEIDSPROCES**

**BIJGEWERKT TOT 30 JULI 2015**

## INHOUDSOPGAVE

<b>I. VERDELING VAN DE BEVOEGDHEDEN EN ADMINISTRATIEVE ORGANISATIE</b>	<b>1</b>
A. Respectieve bevoegdheden van de federale overheid en de gemeenschappen/gewesten betreffende de gehandicapten	1
B. (Semi-)overheidsinstellingen die bevoegd zijn voor arbeidsbemiddeling en/of opleiding van gehandicapten	1
C. Overlegorganen die zich uitsluitend op gehandicapten toeleggen	3
1. Op Europees niveau	3
2. Op federaal niveau	3
3. Op gewest- /gemeenschapsniveau	4
<b>II. DEFINITIES</b>	<b>4</b>
A. Definities in het kader van de wetgevingen betreffende de sociale integratie van personen met een handicap en hun inschakeling in het arbeidsproces	4
1. Wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de mindervaliden	4
2. Waals Gewest	5
3. Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie)	5
4. Vlaamse Gemeenschap	5
5. Duitstalige Gemeenschap	6
B. Definities in het kader van de wetgevingen betreffende sociale zekerheid en sociale bijstand	6
1. Ziekte- en invaliditeitsverzekering (ziekten en ongevallen van gemeen recht)	6
2. Arbeidsongevallen	7
3. Beroepsziekten	8
4. Werkloosheid	8
5. Stelsel van sociale bijstand: tegemoetkomingen aan gehandicapten	9
C. Definities in het kader van de regelgeving betreffende de plaatsing van werkzoekenden	9
1. Waals Gewest	9
2. Vlaams Gewest	9
<b>III. BEGELEIDINGSMAATREGELEN MET HET OOG OP DE INSCHAKELING VAN GEHANDICAPTEN IN HET GEWONE ARBEIDSCIRCUIT</b>	<b>10</b>
A. Waals Gewest en/of Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie)	10
1. School- en beroepskeuzevoorlichting – De centra en diensten voor gespecialiseerde beroepskeuzevoorlichting (Waals Gewest en Brussels Hoofdstedelijk Gewest)	10
2. Diensten voor integratiehulp voor gehandicapte jongeren (Waals Gewest)	10

3.	Diensten voor pedagogische begeleiding (Brussels Hoofdstedelijk Gewest)	11
4.	Begeleidingsdiensten (Waals Gewest en Brussels Hoofdstedelijk Gewest)	11
5.	Jobbegeleiding (Waals Gewest)	11
6.	Hand.in.job (Waals Gewest)	12
7.	Stelsel inzake socioprofessionele inschakeling (Waals Gewest)	12
8.	Gewestelijke zendingen voor arbeidsbemiddeling (missions régionales pour l'emploi – MIRE) (Waals Gewest)	13
9.	De "Carrefours Emploi Formation (CEFo)" (Waals Gewest)	14
10.	"Maisons de l'emploi" en "Espaces ressources emploi" (Waals Gewest)	14
11.	Budget inzake persoonlijke bijstandsverlening	14
12.	De "missions locales pour l'emploi" en de lokale werkwinkels (Brussels Hoofdstedelijk Gewest)	15
13.	Globaal proces inzake sociale integratie van de gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces (Brussels Hoofdstedelijk Gewest)	16
14.	Arbeidsbemiddelingsmaatregelen (Brussels Hoofdstedelijk Gewest)	16
15.	Begeleiding in de onderneming (Waals Gewest)	16
16.	Mentoraatspremie	16
B.	Vlaams Gewest	17
1.	School- en beroepskeuzevoorlichting	17
2.	Werkervaring	17
3.	Gespecialiseerde trajectbepalings- en begeleidingsdiensten (GTB)	18
4.	Jobcoaching	18
5.	Jobkanaal	19
6.	Werkwinkels	19
7.	Jobclubs	19
8.	Oriëntatiecentra	19
9.	Begeleiding door de VDAB – De algemene diensten van de VDAB	19
10.	Persoonlijk assistentiebudget	20
11.	Experiment voor de toekenning van een persoonsgebonden budget aan bepaalde personen met een handicap	21
12.	Steunpunt – Expertisenetwerken vzw	21
13.	Diensten Ondersteuningsplan en mentororganisatie	21
C.	Duitstalige Gemeenschap – School- en beroepskeuzevoorlichting	22
D.	Overheids- en/of privé-initiatieven voor informatieverstrekking en gegevensbanken via internet	22

<b>IV. MAATREGELEN MET HET OOG OP EEN BEROEPSOPLEIDING OF OM BEROEPSER- VARING OP TE DOEN</b>	22
A. Schoolonderwijs	22
1. Waals Gewest	22
2. Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie)	23
3. Vlaamse Gemeenschap	23
B. Beroepsopleiding van personen met een handicap in een centrum voor beroepsopleiding	24
1. Waals Gewest	24
2. Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie)	24
3. Vlaamse Gemeenschap	25
C. Bedrijfsstages en -opleidingen	26
1. Waals Gewest	26
a. Ontdekkingsstage	26
b. Omscholingsovereenkomst	26
c. De centra voor socioprofessionele inschakeling	27
2. Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie)	28
a. Ontdekkingsstage	28
b. De omscholingsovereenkomst	28
3. Vlaamse Gemeenschap	29
a. Individuele beroepsopleiding (IBO)	29
b. Gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (GIBO)	30
4. Duitstalige Gemeenschap	30
a. Oriëntatiestage	30
b. Bedrijfsopleiding	31
c. Stage tot beroepsreadaptatie	31
<b>V. AANMOEDIGINGSMAATREGELEN VOOR DE TEWERKSTELLING VAN GEHANDICAPTEN IN HET GEWONE ARBEIDSCIRCUIT</b>	32
A. Verplichting tot tewerkstelling	32
1. Beginsel	32
2. Uitvoering	32
a. Privésector	32
b. Openbare sector	32

B.	Toegang van gehandicapten tot de tewerkstellingsprogramma's en -maatregelen	35
1.	Aanmoediging van de tewerkstelling van de risicogroepen, waaronder de gehandicapten	35
2.	Stelsel van gesubsidieerde contractuelen (gesco)/"Aides à la promotion de l'emploi"	36
3.	Activa Start (startbaanovereenkomst)	36
4.	Activa – Werkgelegenheidssteun aan werkzoekenden met een verminderde arbeids- geschiktheid	37
5.	Toegang tot bepaalde in het Waalse Gewest aangenomen tewerkstellingsmaat- regelen	38
C.	Financiële tegemoetkomingen in de lonen en de socialezekerheidsbijdragen	38
1.	Tegemoetkomingen op federaal niveau	38
a.	Activaplan	38
b.	SINE	39
2.	a. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 99 van 20 februari 2009 betreffende het bezoldigingspeil van de werknemers met een handicap	39
b.	Als gevolg van het proces van institutionele hervormingen heeft de Duitstalige Gemeenschap eigen bepalingen aangenomen gebaseerd op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26.	40
3.	Andere tegemoetkomingen in de lonen en de sociale lasten	41
a.	Waals Gewest	41
1)	Inschakelingspremie	41
2)	Compensatiepremie	42
b.	Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie) – Inschakelings- premie	43
c.	Vlaams Gewest – Vlaamse ondersteuningspremie (VOP)	44
d.	Duitstalige Gemeenschap	47
D.	Tegemoetkomingen in de aanpassing van de werkplek	48
1.	Waals Gewest	48
2.	Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie)	48
3.	Vlaams Gewest	49
4.	Duitstalige Gemeenschap	49
E.	Tegemoetkomingen die rechtstreeks aan personen met een handicap worden toegekend	50
1.	Individuele materiële hulp bij de inschakeling in het arbeidsproces en de sociale integratie	50
2.	Tegemoetkomingen in de kosten van arbeidsgereedschap en -kleding	50
a.	Waals Gewest	50

b. Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie)	50
c. Vlaams Gewest	51
d. Duitstalige Gemeenschap	51
3. Tegemoetkomingen in de reiskosten	51
F. Andere maatregelen	52
1. Uitzendarbeid – Motief instroom	52
2. Non-discriminatie	53
a. Federaal niveau	53
1) Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie	53
2) In de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten	54
b. Franse Gemeenschap	55
c. Waals Gewest	55
d. Brussels Hoofdstedelijk Gewest	57
e. Franse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	58
f. Vlaams Gewest	60
g. Duitstalige Gemeenschap	63
h. Gemeenschappelijk concept van redelijke aanpassingen	65
3. Onthaal en integratie	66
a. Sensibilisatie en vorming van de collega's van de persoon met een handicap – Inschakelingspremie (Brussels Hoofdstedelijk Gewest)	66
b. Tips en contacten	66
4. Inrichting van de werkplekken	67
<b>VI. AANMOEDIGINGSMAATREGELEN VOOR HET AAN HET WERK HOUDEN OF HERINSCHAKELEN VAN WERKNEMERS DIE ZICH IN EEN SITUATIE VAN DEFINITIEVE ARBEIDSONGESCHIKTHEID BEVINDEN</b>	67
A. Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten	67
B. In de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst	67
C. Gezondheidstoezicht en (dis)ability management	68
D. Maatregelen in het kader van de socialezekerheidsregelgeving	69
E. Oprichting van een Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde inzake arbeidsongeschiktheid	69
<b>VII. MAATREGELEN OM DE TEWERKSTELLING ALS ZELFSTANDIGE AAN TE MOEDIGEN</b>	70
A. Tegemoetkomingen voor de aanpassing van de werkplek	70
1. Waals Gewest	70

2.	Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie)	70
3.	Vlaams Gewest	71
B.	Premies aan zelfstandigen	71
1.	Waals Gewest	71
2.	Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie)	71
3.	Vlaamse Gemeenschap	72
C.	Tegemoetkoming in de reiskosten	72
<b>VIII.</b>	<b>MAATREGELEN MET HET OOG OP DE TEWERKSTELLING IN EEN BESCHERMD MILIEU</b>	<b>72</b>
A.	De bedrijven voor aangepast werk (ETA's) en de maatwerkbedrijven en maatwerkafdelingen	72
1.	Doelgroep en doel van die bedrijven	72
2.	De voornaamste activiteiten van de ETA's, de maatwerkbedrijven en de maatwerkafdelingen	74
3.	Juridisch statuut en erkenning	74
4.	Statuut van de door die bedrijven tewerkgestelde gehandicapte werknemers	74
a.	In het arbeidsrecht	74
b.	In de sociale zekerheid	75
5.	Financiële tegemoetkomingen die aan die bedrijven worden toegekend	76
a.	Waals Gewest	76
b.	Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie)	77
c.	Vlaamse Gemeenschap	78
d.	Duitstalige Gemeenschap	79
B.	De "entreprises d'insertion" (invoegbedrijven) (Waals Gewest en Brussels Hoofdstedelijk Gewest), de invoegbedrijven (Vlaamse Gemeenschap), de sociale werkplaatsen (Vlaamse Gemeenschap) en het experiment arbeidszorg (Vlaamse Gemeenschap)	79
1.	Waals Gewest	79
2.	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	80
3.	Vlaams Gewest	81
a.	De invoegbedrijven	81
b.	De sociale werkplaatsen	81
c.	Arbeidszorg	82
C.	Plaatselijke sociale economie	82
1.	Waals Gewest: IDESS	82
2.	Brussels Hoofdstedelijk Gewest: PIOW	83
3.	Vlaams Gewest: LDE	84

<b>IX. MAATREGELEN BETREFFENDE HET BEHOUD EN DE HERINSCHAKELING VAN DE GEHANDICAPTEN IN HET ARBEIDSPROCES IN HET RAAM VAN DE REGELGEVINGEN INZAKE SOCIALE ZEKERHEID EN SOCIALE BIJSTAND</b>	<b>84</b>
A. Ziekte- en invaliditeitsverzekering (Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering)	84
1. Toegelaten arbeid tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid	84
a. Werknemers	84
b. Zelfstandigen	88
2. Multidisciplinair re-integratieplan	89
3. Beroepsherscholing	89
4. Volledige werkhervatting gevolgd door een nieuwe arbeidsongeschiktheid – Uitkeringsgarantiemaatregel	91
5. Maatregelen met het oog op de tewerkstelling in een beschermd milieu – Statuut van de in een beschutte werkplaats tewerkgestelde werknemers met een handicap	92
B. Arbeidsongevallen (Fonds voor Arbeidsongevallen)	89
1. Voorafgaande opmerking	92
2. Tijdelijke arbeidsongeschiktheid	92
a. Volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid	92
b. Gedeeltelijke tijdelijke arbeidsongeschiktheid	93
3. Blijvende arbeidsongeschiktheid	93
4. Kosten van geneeskundige verzorging	93
5. Kosten van professionele revalidatie en herscholing	94
6. Hulp van derden	94
C. Beroepsziekten (Fonds voor de Beroepsziekten)	94
1. Definitieve stopzetting van de beroepsactiviteit	95
2. Tijdelijke stopzetting van de beroepsactiviteit	96
3. Gedeeltelijke tijdelijke arbeidsongeschiktheid	96
4. Voorkoming van beroepsziekten of een arbeidsgerelateerde ziekte	97
D. Werkloosheid (RVA)	98
1. Uitkeringen als tijdelijke werkloze	98
2. Procedure voor het volgen van werklozen bij het zoeken naar werk	91
3. Overstappremie	99
4. Activa	99
5. Sine	100



E.	Stelsel van sociale bijstand (FOD Sociale Zekerheid)	100
1.	Definities	100
2.	Inkomen van de persoon met een handicap	101
3.	Ambtshalve herziening	102
4.	Vrijstelling van bepaalde inkomsten	102
a.	Inkomensvervangende tegemoetkoming	102
b.	Integratietegemoetkoming	103
F.	Maatschappelijke dienstverlening (OCMW)	103
<b>X.</b>	<b>VRIJWILLIGERSWERK</b>	<b>104</b>
<b>XI.</b>	<b>INTERNATIONALE INSTRUMENTEN</b>	<b>106</b>
A.	De Verenigde Naties	106
B.	De Internationale Arbeidsorganisatie	108
C.	De Europese Unie	108
D.	De Raad van Europa	112
	<b>NUTTIGE ADRESSEN</b>	<b>114</b>

## Versie bijgewerkt tot 30 juli 2015

### I. VERDELING VAN DE BEVOEGDHEDEN EN ADMINISTRatieve ORGANISATIE

#### A. Respectieve bevoegdheden van de federale overheid en de gemeenschappen/gewesten betreffende de gehandicapten

Door de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen werd de bevoegdheid voor hulp aan personen (o.a. gehandicaptenbeleid, met inbegrip van de beroepsopleiding, de omscholing en de herscholing van gehandicapten) overgedragen aan de Gemeenschappen. De Gewesten zijn bevoegd voor het werkgelegenheidsbeleid (arbeidsbemiddeling, uitwerking van wedertewerkstellingsprogramma's, controle op de actieve en passieve beschikbaarheid van werklozen en het opleggen van sancties) en de arbeidsmarkt (cf. zesde staatshervorming, die op 1 juli 2014 in werking is getreden).

Ingevolge een decreet van 19 juli 1993 heeft de Franse Gemeenschap haar bevoegdheden inzake gehandicaptenbeleid toegekend aan het Waalse Gewest (met uitzondering van de Duitstalige Gemeenschap) en aan de Franse Gemeenschapscommissie (bevoegd voor de Franstaligen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest), met uitzondering van de normen voor de vaststelling van categorieën van gehandicapten die in aanmerking komen. Krachtens een decreet van 6 mei 1999, dat op 1 januari 2000 in werking is getreden, heeft het Waalse Gewest zijn bevoegdheden inzake arbeidsbemiddeling overgedragen aan de Duitstalige Gemeenschap, wat betreft het grondgebied van het Duitse taalgebied.

De bevoegdheden inzake revalidatie (schadeloosstelling, medische en paramedische verstrekkingen) werden aan het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering toegekend. De bevoegdheden inzake waarborg van loon en bestaanszekerheid voor de gehandicapten blijven immers aan de federale overheid toegewezen daar ze onder de sociale zekerheid en het arbeidsrecht vallen. Een aantal bevoegdheden van de RVA werden overgedragen aan de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap (meer bepaald aan de arbeidsbemiddelingsdiensten) ingevolge de zesde staatshervorming, die op 1 juli 2014 in werking is getreden.

#### B. (Semi-)overheidsinstellingen die bevoegd zijn voor arbeidsbemiddeling en/of opleiding van gehandicapten

De Forem oefent in het Waalse Gewest een algemene bevoegdheid uit inzake de plaatsing van werkzoekenden, de opstelling van wedertewerkstellingsprogramma's en de organisatie van het beheer van de beroepsopleiding. De VDAB doet dit in het Vlaamse Gewest. De Dienst voor Arbeidsbemiddeling van de Duitstalige Gemeenschap (ADG) moet de indienstneming en de plaatsing van werknemers bevorderen, meewerken aan de uitvoering van programma's voor wedertewerkstelling en beroepsopleiding en de voortdurende vorming bevorderen en organiseren. Actiris (Brussels Hoofdstedelijk Gewest) is bevoegd voor arbeidsbemiddeling en voor de beroepsopleidingen voor werkzoekenden.

De Gemeenschappen/Gewesten hebben, ter vervanging van het vroegere Rijksfonds voor sociale reclassering van de mindervaliden, diensten opgericht die zich bezighouden met de sociale integratie van gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces. Zij staan met name in voor de plaatsing en de opleiding van die gehandicapten. De plaatsing in beschutte werkplaatsen valt voornamelijk onder hun bevoegdheid. Over het algemeen kunnen deze diensten niet optreden als de betrokken persoon al een vergoeding heeft gekregen voor de dekking van dezelfde schade en voor dezelfde handicap. De persoon met een handicap moet zijn rechten op die vergoeding laten gelden.

Het betreft:

- in de Vlaamse Gemeenschap: het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap; sedert 1 april 2006 is de VDAB echter bevoegd voor alle concrete tussenkomsten inzake opleiding en tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap<sup>1</sup>;
- in het Waalse Gewest: het "Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées" (AWIPH);
- in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: één loket voor gehandicapte personen, namelijk "Phare" (Personne Handicapée Autonomie Recherche)<sup>2</sup>;
- in de Duitstalige Gemeenschap: de Dienst voor Personen met een Handicap (Dienststelle für Personen mit Behinderung).

Om toegang te hebben tot de door de Gewesten/Gemeenschappen aangenomen werkgelegenheidsmaatregelen, moet de gehandicapte persoon, die jonger dan 65 jaar moet zijn, zich bij één van de voornoemde diensten inschrijven.

In principe zijn die instellingen enkel bevoegd voor de personen die in dat Gewest of die Gemeenschap woonachtig zijn. Er werden evenwel samenwerkingsakkoorden gesloten tussen de Gewesten/Gemeenschappen. Ingevolge die akkoorden kan de gehandicapte die op een bepaald grondgebied woont, toegang hebben tot de op het andere grondgebied gevestigde diensten en instellingen.

Op het stuk van de stimulansen inzake tewerkstelling en beroepsopleiding in een onderneming zorgen die akkoorden ervoor dat een werkgever die een gehandicapte werknemer van een andere territoriale entiteit dan de zijne in dienst neemt of opleidt, recht heeft op de maatregelen die door die andere entiteit zijn ontwikkeld. Het is immers de woonplaats van de gehandicapte persoon die telt om te bepalen welk gemeenschaps- of gewestdienst de prestaties voor zijn rekening neemt, en meer bepaald het bureau of de plaatselijke afdeling van de dienst waarbij de aanvraag voor een tegemoetkoming moet worden ingediend.

---

<sup>1</sup> Zie definities verderop.

<sup>2</sup> Binnen die dienst werkt een Observatorium voor de opvang en de begeleiding van personen met een handicap, dat de betrokken overheden moet toelaten een betere kennis van de behoeften van gehandicapten te hebben en de beleidsmakers te oriënteren.

De Franse Gemeenschap en het Waalse Gewest hebben bovendien een samenwerkingsakkoord gesloten inzake ondersteuning van schoolintegratie van jongeren met een handicap.

C. Overlegorganen die zich uitsluitend op gehandicapten toeleggen

Naast de overlegorganen met een algemene bevoegdheid voor aanbeveling en advies over sociale aangelegenheden, zoals de Nationale Arbeidsraad en de gewestelijke sociaaleconomische raden, zijn er overlegorganen die specifiek voor gehandicapten bevoegd zijn.

1. Op Europees niveau

Het Belgian Disability Forum (BDF) verenigt 19 organisaties die personen met een handicap vertegenwoordigen. Het BDF vertegenwoordigt de Belgische personen met een handicap op Europees niveau en heeft als doel het bevorderen van de rechten van personen met een handicap op het niveau van de Europese instellingen.

De krachtlijnen van de acties van het BDF zijn:

- Belgische personen met een handicap op het niveau van het European Disability Forum (EDF) vertegenwoordigen.
- Belgische personen met een handicap informeren over de grote Europese en internationale uitdagingen.
- Lobbyen op Belgisch en Europees niveau om zo veel mogelijk vooruitgang te boeken op het vlak van de rechten van personen met een handicap.
- Deelnemen aan het Europese besluitvormingsproces in alle domeinen die een invloed hebben op de levensomstandigheden van personen met een handicap.

2. Op federaal niveau

De Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap is administratief verbonden aan de FOD Sociale Zekerheid. Hij is belast met het onderzoek van alle problemen inzake gehandicapten, die tot de federale bevoegdheid behoren. Hij kan een advies uitbrengen over elke materie die een impact kan hebben op de situatie van de personen met een handicap.

Die Raad is samengesteld uit personen die speciaal bevoegd zijn wegens hun deelneming aan de activiteiten van organisaties die zich voor personen met een handicap interesseren of wegens hun sociale of wetenschappelijke activiteiten.

### 3. Op gewest-/gemeenschapsniveau

- a. In het Waalse Gewest is de adviesfunctie inzake sociale actie en gezondheid gecentraliseerd op het niveau van de "Conseil wallon de l'action sociale et de la santé" (Waalse Raad voor sociale actie en gezondheid), die is samengesteld uit zes vaste commissies, waaronder de "Commission wallonne des personnes handicapées" (Waalse commissie voor gehandicapte personen).

De Raad moet met name het beleid voor sociale actie en gezondheid van de Waalse regering controleren en toetsen aan de behoeften van de maatschappij op dat vlak, alle beleidsstructuren inzake sociale actie en gezondheid evalueren en voorstellen doen voor de verdere ontwikkeling ervan, adviezen uitbrengen over kwesties betreffende het beleid inzake sociale actie en gezondheid, en een globaal klachtenrapport indienen.

De "Commission wallonne des personnes handicapées" is samengesteld uit vertegenwoordigers van de verenigingen die voor gehandicapten en hun gezin als representatief worden beschouwd, uit personen die met name vanwege hun wetenschappelijke vaardigheden op het vlak van de integratie van gehandicapten werden gekozen, uit vertegenwoordigers van de beheerders van diensten voor gehandicapten en vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

- b. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie) is de Brusselse Franstalige Adviesraad voor Welzijnzorg en Gezondheid samengesteld uit vier afdelingen, waaronder de afdeling "Gehandicapten". Die afdeling geeft advies over kwesties met betrekking tot gehandicapten. Haar advies is vereist voor ontwerpen van decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan, en ook wanneer een regel voorschrijft dat haar advies vereist is. Die afdeling is samengesteld uit vertegenwoordigers van de inrichtende macht, vertegenwoordigers van de werknemers uit de betreffende sectoren, vertegenwoordigers van de gebruikers en deskundigen.
- c. In de Duitstalige Gemeenschap heeft het "kleines Forum" tot doel de belangen van de personen met een handicap te behartigen, het publiek in verband met de belangen van personen met een handicap te sensibiliseren en te vormen, diensten voor personen met een handicap te organiseren en te coördineren, en te zorgen voor de maatschappelijke integratie van personen met een handicap.

## II. DEFINITIES

### A. Definities in het kader van de wetgevingen betreffende de sociale integratie van personen met een handicap en hun inschakeling in het arbeidsproces

#### 1. Wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de mindervaliden<sup>3</sup>

Krachtens deze wet wordt als gehandicapte beschouwd, de persoon wiens mogelijkheden van tewerkstelling werkelijk beperkt zijn wegens een ontoereikendheid of een vermindering van zijn lichamelijke geschiktheid met ten minste 30 % of van zijn geestelijke geschiktheid met ten minste 20 %.

---

<sup>3</sup> De Gemeenschappen/Gewesten hebben de meeste bepalingen van die wet opgeheven.

## 2. Waals Gewest

In het Waalse wetboek van sociale actie en gezondheid wordt als gehandicapte beschouwd, "iedere minderjarige of meerderjarige persoon wiens capaciteiten inzake sociale integratie en inschakeling in het arbeidsproces aanzienlijk beperkt zijn ten gevolge van een aantasting van zijn geestelijke, zintuiglijke of lichamelijke vermogens, waardoor een tussenkomst van de maatschappij nodig is."

Voor de sociale integratie van de gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces moet er sprake zijn van een fysieke handicap van ten minste 30 % of een geestelijke handicap van ten minste 20 % om de AWIPH-tegemoetkoming te kunnen genieten.

## 3. Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie)

Volgens het decreet van 17 januari 2014 van de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de inclusie van personen met een handicap wordt als gehandicapte beschouwd, de persoon met een of meer gebreken die voortvloeien uit een langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperking die hem, in wisselwerking met diverse drempels, kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de maatschappij.

Om de prestaties in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te genieten, moet er sprake zijn van een handicap die voortvloeit uit een vermindering van de fysieke capaciteit met minstens 30 % en van de mentale capaciteit met minstens 20 %.

## 4. Vlaamse Gemeenschap

De VDAB gebruikt het begrip "arbeidshandicap", d.i. elk langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren.

In bepaalde gevallen wordt een andere definitie van arbeidshandicap gebruikt. Bijvoorbeeld wat de invoegbedrijven betreft, zijn arbeidsgehandicapten:

- de werkzoekenden met een erkenning als persoon met een handicap bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;

of

- de werkzoekende ex-leerlingen van het buitengewoon secundair onderwijs;

of

- de werkzoekenden die, na attestering door een arts, bij de VDAB geregistreerd zijn met een gedeeltelijke of een zeer beperkte geschiktheid.

## 5. Duitstalige Gemeenschap

In de Duitstalige Gemeenschap wordt krachtens het decreet van 19 juni 1990 houdende oprichting van een Dienst van de Duitstalige Gemeenschap voor de personen met een handicap alsmede voor de bijzondere sociale bijstandsverlening onder handicap verstaan, "elke beperking van de integratie in de maatschappij en het arbeidsmidden ten gevolge van een aantasting van de geestelijke, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden."

### B. Definities in het kader van de wetgevingen betreffende sociale zekerheid en sociale bijstand

In deze wetgevingen wordt niet het begrip "gehandicapte" maar dat van "arbeidsongeschiktheid" in aanmerking genomen.

#### 1. Ziekte- en invaliditeitsverzekering (ziekten en ongevallen van gemeen recht)

##### a. Werknemers

Krachtens artikel 100, § 1 van de op 14 juli 1994 gecoördineerde wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen wordt als arbeidsongeschikt erkend, de werknemer die alle werkzaamheid heeft onderbroken als rechtstreeks gevolg van het intreden of het verergeren van letsels of functionele stoornissen waarvan erkend wordt dat ze zijn vermogen tot verdienen verminderen tot een derde of minder dan een derde van wat een persoon, van dezelfde stand en met dezelfde opleiding, kan verdienen door zijn werkzaamheid in de beroepscategorie waartoe de beroepsarbeid behoort, door betrokkene verricht toen hij arbeidsongeschikt is geworden of in de verschillende beroepen die hij heeft of zou kunnen uitoefenen hebben uit hoofde van zijn beroepsopleiding.

Tijdens de eerste zes maanden primaire ongeschiktheid wordt die vermindering van het vermogen tot verdienen echter gewaardeerd ten aanzien van het gewone beroep van de werknemer, voor zover de oorzakelijke aandoening voor een gunstig verloop of voor genezing vatbaar is binnen een tamelijk korte tijdspanne.

Indien de werknemer een beroepsopleiding heeft verworven tijdens een tijdvak van herscholing, wordt bovendien met die nieuwe opleiding rekening gehouden ter waardering van de vermindering van zijn vermogen tot verdienen (het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de op 14 juli 1994 gecoördineerde wet bepaalt de voorwaarden waaronder en de termijn waarbinnen de arbeidsongeschiktheid opnieuw wordt gewaardeerd na een proces van beroepsrevalidatie).<sup>4</sup>

De vermindering van het vermogen tot verdienen wordt bepaald door sociaaleconomische criteria zoals leeftijd, geslacht, beroepsopleiding en beroepsverleden.

---

<sup>4</sup> De werknemer die niet aan die definitie beantwoordt, kan werkloosheidsuitkeringen genieten indien hij de voorwaarden vervult die door de werkloosheidsregelgeving worden gesteld.

Krachtens artikel 100, § 2 van de op 14 juli 1994 gecoördineerde wet wordt eveneens als arbeidsongeschikt erkend, de werknemer die onder bepaalde voorwaarden een toegelaten arbeid hervat op voorwaarde dat hij, vanuit een geneeskundig oogpunt, een vermindering van zijn vermogen van ten minste 50 % behoudt en voor zover die hervatting verenigbaar is met zijn gezondheidstoestand.

b. Zelfstandigen

In de loop van de tijdvakken van primaire ongeschiktheid wordt de gerechtigde erkend zich in staat van arbeidsongeschiktheid te bevinden wanneer hij, wegens letsels of functionele stoornissen, een einde heeft moeten maken aan het volbrengen van de taken die verband hielden met zijn beroepsbezigheid als zelfstandige gerechtigde en die hij voor de aanvang van de arbeidsongeschiktheid waarnam. Bovendien mag hij geen andere beroepsbezigheid uitoefenen, hetzij als zelfstandige of als helper, hetzij in een andere hoedanigheid.

In de loop van het tijdvak van invaliditeit wordt de gerechtigde geacht zich in staat van arbeidsongeschiktheid te bevinden, wanneer voldaan is aan de voorwaarden die van toepassing zijn op de primaire arbeidsongeschiktheid en hij bovendien erkend wordt ongeschikt te zijn om welke beroepsbezigheid ook uit te oefenen die hem billijkerwijze zou kunnen worden opgelegd rekening gehouden met zijn stand, zijn gezondheidstoestand en zijn beroepsopleiding.

2. Arbeidsongevallen

De arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 bepaalt dat "als arbeidsongeval wordt aangezien elk ongeval dat een werknemer tijdens en door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst overkomt en dat een letsel veroorzaakt".

Het begrip arbeidsongeschiktheid wordt niet in de arbeidsongevallenwet zelf gedefinieerd.

Artikel 22, eerste lid van de arbeidsongevallenwet bepaalt echter: "Wanneer het ongeval een tijdelijke en algehele arbeidsongeschiktheid veroorzaakt, heeft de getroffene, vanaf de dag die volgt op het begin van die arbeidsongeschiktheid, recht op een dagelijkse vergoeding gelijk aan 90% van het gemiddeld dagbedrag."

En artikel 24, tweede lid van dezelfde wet bepaalt: "Indien de arbeidsongeschiktheid blijvend is of wordt, vervangt een jaarlijkse vergoeding van 100 % berekend op het basisloon en de graad van de ongeschiktheid, de dagelijkse vergoeding vanaf de dag waarop de ongeschiktheid een bestendig karakter vertoont; dit vertrekpunt wordt vastgesteld bij een overeenkomst tussen partijen of bij een in kracht van gewijsde gegane beslissing."

De rechtspraak en de toepassingspraktijk hebben de tijdelijke arbeidsongeschiktheid van de getroffene geëvalueerd in functie van diens mogelijkheden om arbeid te verrichten in het beroep dat werd uitgeoefend op het ogenblik van het arbeidsongeval. De blijvende arbeidsongeschiktheid daarentegen wordt geëvalueerd in functie van de vermindering van de economische waarde van de getroffene op de arbeidsmarkt.



### 3. Beroepsziekten

De gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, bepalen dat de Koning de lijst opstelt van de beroepsziekten waarvan de schade moet worden hersteld en dat hij deze schade vaststelt.

Een ziekte wordt dus als beroepsziekte erkend als ze op die lijst voorkomt. Indien de ziekte niet voorkomt op de lijst, maar op een determinerende en rechtstreekse wijze het gevolg is van de beroepsuitoefening, kan de schadeloosstelling onder bepaalde voorwaarden worden toegekend in het kader van een "open systeem". In dat geval moet de aanvrager zelf het oorzakelijke verband bewijzen tussen de ziekte en de blootstelling aan het beroepsrisico dat de ziekte heeft veroorzaakt.

### 4. Werkloosheid

Artikel 60 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering bepaalt dat, om werkloosheidsuitkeringen te genieten, de werknemer arbeidsgeschikt moet zijn in de zin van de wetgeving betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. De werknemer mag dus geen verlies vertonen van meer dan 66 %.

Een blijvende graad van arbeidsongeschiktheid van ten minste 33 % heeft een invloed op het statuut van uitkeringsgerechtigde werkloze in het kader van:

- de degressiviteit: de werkloze met een blijvende graad van arbeidsongeschiktheid van ten minste 33 % is, vanaf het tweede jaar van de werkloosheid, voor een onbepaalde duur gerechtigd op het uitkeringsbedrag dat is bepaald voor de fase tijdens welke de ongeschiktheid is vastgesteld;
- een PWA-tewerkstelling: de PWA-werknemer met een blijvende graad van arbeidsongeschiktheid van ten minste 33 % en die tevens 180 activiteitsuren kan aantonen in een periode van 6 maanden is vrijgesteld van een aantal toekenningsvoorwaarden inzake werkloosheid (o.a. beschikbaarheid, actief naar werk zoeken, weigering van een passende dienstbetrekking ...).

Een verminderde arbeidsgeschiktheid in het kader van een werkhervatting betekent dat een werknemer aanspraak kan maken op een werkuitkering van 500 euro gedurende maximaal 24 kalendermaanden indien hij aan de voorwaarden inzake verminderde arbeidsgeschiktheid voldoet. Een persoon met een verminderde arbeidsgeschiktheid is:

- ofwel een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 %;
- ofwel een niet-werkende werkzoekende die voldoet aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratietegemoetkoming in het kader van de gehandicaptenwetgeving;

- ofwel een niet-werkende werkzoekende die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld was bij een beschutte werkplaats of een sociale werkplaats;
- ofwel een niet-werkende werkzoekende gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 %;
- ofwel een niet-werkende werkzoekende die in het bezit is van een attest afgeleverd door de algemene directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid.

#### 5. Stelsel van sociale bijstand: tegemoetkomingen aan gehandicapten

De wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan gehandicapten bepaalt dat de inkomensvervangende tegemoetkoming toegekend wordt aan de gehandicapte van ten minste 21 jaar en ten hoogste 65 jaar van wie is vastgesteld dat zijn lichamelijke of psychische toestand zijn verdienvermogen heeft verminderd tot een derde of minder dan een derde vergeleken met de algemene arbeidsmarkt, met uitzondering van de beschutte tewerkstelling. Er wordt een integratietegemoetkoming toegekend aan de persoon met een handicap van ten minste 21 jaar en ten hoogste 65 jaar, van wie een gebrek aan of een vermindering van zelfredzaamheid is vastgesteld.

### C. Definities in het kader van de regelgeving betreffende de plaatsing van werkzoekenden

#### 1. Waals Gewest

De categorieën van geschiktheid die door de erkende geneesheren van de Forem worden vastgesteld, komen overeen met een normale geschiktheid (lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van 0 % tot minder dan 10 %), een verminderde of gedeeltelijke geschiktheid (lichamelijke ongeschiktheid van 10 % tot minder dan 30 % of geestelijke ongeschiktheid van 10 % tot minder dan 20 %) of een zeer beperkte geschiktheid (lichamelijke ongeschiktheid van 30 % tot minder dan 66 % of geestelijke ongeschiktheid van 20 % tot minder dan 66 %).

#### 2. Vlaams Gewest

De VDAB onderscheidt drie categorieën van werklozen, namelijk de werklozen met een normale, een gedeeltelijke of een beperkte geschiktheid.

Werklozen met een gedeeltelijke geschiktheid zijn de werklozen van wie de lichamelijke of geestelijke geschiktheid iets onder de geschiktheid ligt die in het beroep gewoonlijk wordt verlangd.

De werklozen met een beperkte geschiktheid zijn lichamelijk of geestelijk gehandicapt en kunnen niet in aanmerking komen voor een beroepsherscholing en/of revalidatie zodat ze moeilijk opnieuw in het gewone productieproces ingeschakeld kunnen worden.

Voorts worden als moeilijk te plaatsen werklozen beschouwd, de werklozen van wie de arbeidsgeschiktheid een daling vertoont van minstens 20 % op geestelijk vlak of 30 % op lichamelijk vlak.

### **III. BEGELEIDINGSMAATREGELEN MET HET OOG OP DE INSCHAKELING VAN GEHANDICAPTEN IN HET GEWONE ARBEIDSCIRCUIT**

#### **A. Waals Gewest en/of Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie)**

##### **1. School- en beroepskeuzevoorlichting – De centra en diensten voor gespecialiseerde beroepskeuzevoorlichting**

De centra en diensten voor gespecialiseerde beroepskeuzevoorlichting stellen op verzoek van het AWIPH of de dienst PHARE rapporten op over de sociale, pedagogische en professionele capaciteiten van een gehandicapte persoon en de maatregelen die moeten worden genomen om zijn sociale integratie en zijn inschakeling in het arbeidsproces te bevorderen. Zij doen onderzoeken inzake school- of beroepskeuzevoorlichting.

##### **2. Diensten voor integratiehulp voor gehandicapte jongeren**

In het Waalse Gewest (AWIPH) komt hulp voor sociale integratie neer op het begeleiden van een jonge gehandicapte van zes tot twintig jaar oud, om zijn deelneming en socialisatie in de gewone levenssfeer te bevorderen. Die doelstelling wordt meer bepaald nagestreefd op het vlak van gezin, school, maatschappelijk leven en eventueel op beroepsvlak.

De diensten voor integratiehulp geven aan de betrokken jongeren en hun familie informatie en geïndividualiseerde steun in coördinatie met de andere actoren (scholen...), zodat de verschillende begeleidingsactiviteiten zinvol zijn. Deze begeleiding kan binnen of buiten de schooluren gebeuren.

Tussen de dienst en de jongere of zijn wettelijke vertegenwoordiger wordt schriftelijk een begeleidingsovereenkomst gesloten. Indien de jongere ten minste veertien jaar oud is, is zijn schriftelijk akkoord vereist. Voor elke gerechtigde werkt de dienst een geïndividualiseerd begeleidingsproject uit. Het project bevat op zijn minst drie delen: een informatief gedeelte (beschrijving van het traject van de jongere, overzicht van zijn competenties en identificatie van de behoeften van de jongere en zijn familie), een projectief gedeelte (aanvragen van de jongere en verloop van het begeleidingsproces) en een evaluatief gedeelte. Het begeleidingsproject maakt noodzakelijk deel uit van de begeleidingsovereenkomst.

De hulp aan de jongere gedurende de schooltijd wordt bepaald in het kader van een geïndividualiseerde overeenkomst ("overeenkomst inzake hulpverlening voor schoolintegratie"). Deze overeenkomst wordt gesloten tussen de onderwijsinstelling, de dienst en het gezin.

De diensten voor integratiehulp krijgen een toelage. De diensten mogen aan de gehandicapte persoon een bijdrage vragen.

### 3. Diensten voor pedagogische begeleiding

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie) staan de diensten voor pedagogische begeleiding in voor:

- de pedagogische begeleiding van de gehandicapten die hogere studies volgen of een kwalificerende beroepsopleiding;
- de psychopedagogische begeleiding van deze personen;
- de voorlichting van het lerarenkorps, de andere studenten of stagiairs over de bijzondere behoeften van de gehandicapte;
- de bemiddeling tussen de studenten of stagiairs en het begeleidend personeel.

### 4. Begeleidingsdiensten

In het Waalse Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie) richten de begeleidingsdiensten zich op volwassen gehandicapten die buiten een huisvestingsinstelling leven en onafhankelijk van een instelling kunnen of willen leven.

De begeleidingsdiensten geven op verzoek de informatie, hulp en steun die nodig zijn voor het geheel van handelingen en stappen van het dagelijkse leven, vooral inzake arbeid, inschakeling in het beroepsleven, vorming, zelfstandigheidstraining, om hun onafhankelijkheid in het dagelijkse leven te vergroten.

Ze kunnen ook bijdragen tot schoolintegratie.

Sommige begeleidingsdiensten richten zich tot alle gehandicapte personen. Andere diensten begeleiden alleen de gehandicapte personen met bepaalde gebreken en nog andere zijn gespecialiseerd in een bepaald soort van activiteiten.

Aan de gehandicapte persoon kan een financiële bijdrage worden gevraagd.

### 5. Jobbegeleiding

In het Waalse Gewest heeft het AWIPH een programma "jobbegeleiding" ontwikkeld; zowel de personen met een handicap als de werkgevers worden in het kader van dat programma begeleid, en de jobcoaches zorgen voor een langdurige geïndividualiseerde begeleiding in het gewone werkmilieu.

De jobcoaches bemiddelen tussen de onderneming en de gehandicapte werknemer en trachten een en ander gemakkelijker te laten verlopen. Zij helpen de onderneming met opvang en opleiding, integratie, redelijke aanpassing van de werkplek en manier van werken. Zij werken daartoe ook samen met de hr-dienst en de collega's van de betrokken werknemer.

De opzet is dat de gehandicapte werknemer wordt geholpen om zich te handhaven in een duurzame betrekking en dat de onderneming en die werknemer zich aan elkaar kunnen aanpassen.

Indien de betrokken werknemer geen job heeft, zorgen de jobcoaches voor praktijksituaties (kennismakingsstages ...).

## 6. Hand.in.job

Het project Hand.in.job in het Waalse Gewest is het resultaat van een samenwerking tussen het AWIPH en het Vormingsfonds voor uitzendkrachten, en zorgt ervoor dat de consultants van de uitzendkantoren zich op hun gemak voelen ten overstaan van personen met een handicap, onder meer door het organiseren van sensibiliseringsdagen; het project heeft ook tot doel gebruikers ertoe aan te zetten die werknemers in dienst te nemen en de werknemers met een handicap in contact te brengen met die consultants.

## 7. Stelsel inzake socioprofessionele inschakeling

In het Waalse Gewest wordt sedert 1 oktober 2012 een geïndividualiseerde begeleiding van werkzoekenden en een samenwerkingsregeling voor inschakeling georganiseerd. In dit kader krijgen niet tewerkgestelde werkzoekenden die niet aan de schoolplicht moeten voldoen en zijn ingeschreven bij de "Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi" (Forem) geïndividualiseerde begeleiding. Er zijn bepaalde prioritaire doelgroepen.

De Forem is belast met de sturing en de uitvoering van de geïndividualiseerde begeleiding. Op het ogenblik van de inschrijving als werkzoekende wordt die laatste door de Forem ingelicht over de nadere regels van het proces van de geïndividualiseerde begeleiding en van de daaruit voortvloeiende rechten en plichten. De werkzoekende maakt samen met zijn trajectbegeleider een balans op aan de hand waarvan de beroepsdoelen vermeld in een actieplan nader omschreven kunnen worden. In dat actieplan worden minstens de acties omschreven die de werkzoekende moet ondernemen inzake het zoeken naar een betrekking en, in voorkomend geval, inzake oriëntering, vorming of activiteitscreatie.

De uitvoering van het actieplan kan stoelen op de interne prestaties van de Forem of op de prestaties van operatoren die met die laatste een samenwerkingscontract gesloten hebben. Het plan is naar gelang van de contacten tussen de werkzoekende en de trajectbegeleider aangepast aan de resultaten van de ondernomen acties en, in voorkomend geval, aan de bijstellingsvoorstellen en aan de evolutie van de situatie van de werkzoekende. De geïndividualiseerde begeleiding duurt 12 maanden, vanaf het eerste gesprek.

8. Gewestelijke zendingen voor arbeidsbemiddeling (missions régionales pour l'emploi – MIRE)

De gewestelijke zendingen voor arbeidsbemiddeling hebben als hoofdplicht acties met het oog op de inschakeling in het arbeidsproces en de begeleiding uit te voeren om de gerechtigden in een duurzame en kwaliteitsvolle betrekking in te schakelen. De inschakelingsacties bestaan met name in de organisatie van begeleidingsmaatregelen en, in voorkomend geval, in aanpassings- en vormingssequenties om de competentieprofielen van de gerechtigden te laten overeenstemmen met de werkaanbiedingen. De acties betreffen ook de begeleidingsperiodes met het oog op de vlotte integratie en de stabiliteit van de gerechtigden (gedurende maximum zes maanden tijdens het jaar dat volgt op de tewerkstelling).

Elke MIRE moet collectieve of individuele begeleidings- en inschakelingsacties ten uitvoer leggen. Die acties betreffen:

- de inschakeling van de rechthebbenden in een duurzame en kwaliteitsvolle baan op basis van beroepsopleidingsacties gevoerd door vormingsoperatoren in het kader van een partnerschap met de MIRE, waarbij bedrijfsopleiding en vormingscentra afgewisseld worden; dit proces duurt hoogstens 365 dagen;
- de begeleiding van de rechthebbenden bij het actief zoeken naar een baan door de aanwending van o.a. de methodologie "jobcoaching", gedurende maximaal 365 dagen tot de inschakeling in een duurzame en kwaliteitsvolle baan. In dat kader verschaft de MIRE aan de rechthebbende de logistieke diensten en middelen die nodig zijn voor de beroepsinschakeling en vult ze die middelen desnoods aan met de opleidingssteun van een startbaanbetrekking.

Van de diensten van de gewestelijke zendingen voor arbeidsbemiddeling kan met name gebruik worden gemaakt door werkzoekenden die niet in het bezit zijn van een diploma van het hoger secundair onderwijs, die het leefloon of de sociale bijstand genieten, langdurig werklozen en die het voorwerp zijn van een beslissing van het AWIPH met het oog op hun tewerkstelling. Die begeleiding duurt maximaal 12 maanden.

De "missions régionales pour l'emploi" komen in aanmerking voor een toelage voor de werkingskosten en het loon van de eerste drie werknemers in voltijdse equivalenten die op grond van het statuut van gesubsidieerde contractueel aangeworven kunnen worden en kunnen ook een jaarlijkse werkingssubsidie genieten.

De werkingssubsidie omvat een basisbedrag, een variabel bedrag dat wordt toegekend naar gelang van de verwezenlijking van de doelstellingen van het jaarlijkse actieplan en een bonus die wordt toegekend naar gelang van de prestaties van elke MIRE, gemeten naar rato van de overschrijding van de doelstellingen van het jaarlijkse actieplan. De bonus kan ook toegekend worden ter ondersteuning van projecten gericht op doelgroepen die volkomen buiten de arbeidsmarkt staan, projecten met het oog op een bijzonder hoog percentage inschakeling in duurzame en kwaliteitsvolle betrekkingen of projecten die leiden naar duurzame betrekkingen die zich onderscheiden inzake kwaliteit, statuten of arbeidsovereenkomst die aan de rechthebbenden wordt overgelegd, of inzake promotiemogelijkheden binnen de onderneming of permanente opleidingsmogelijkheden.

9. De "Carrefours Emploi Formation (CEFo)"

In het Waalse Gewest zijn de "Carrefours Emploi Formation" een dienst van de Forem en diverse partners waaronder het AWIPH. Het zijn plaatsen waar iedereen terecht kan en waar adviseurs, ter beschikking gesteld door de verschillende partners, een luisterend oor bieden, raad geven en de bezoekers naar diverse diensten leiden om zich te oriënteren, een opleiding of een job te vinden, een activiteit te creëren of een opleiding in het buitenland te volgen.

De adviseurs van het AWIPH die bij die structuren zijn gedetacheerd, zien erop toe dat de personen met een handicap die in die CEFo's worden opgevangen, toegang hebben tot het gehele dienstenaanbod van de operatoren voor socioprofessionele inschakeling en tot het opleidingsaanbod van alle operatoren.

10. "Maisons de l'emploi" en "Espaces ressources emploi"

In het Waalse Gewest zorgen de "maisons de l'emploi" voor de samenhang van alle acties die op lokaal niveau door diverse actoren worden gevoerd, zoals het verenigingsleven, de PWA's, om ervoor te zorgen dat elke burger zicht heeft op de middelen die in het gewest aanwezig zijn.

De "espaces ressources emploi" helpen de gebruikers bij het zoeken naar werk (documentatie, initiatie in de informatica ...) en leiden hen naar de gespecialiseerde diensten van de Forem. Er kan vrij een beroep op worden gedaan.

11. Budget inzake persoonlijke bijstandsverlening

In het Waalse Gewest bestaat het budget inzake persoonlijke bijstandsverlening in een trekkingsrecht dat op jaarlijkse basis berekend wordt en aan een gehandicapte persoon met een aanzienlijk beperkte autonomie toegekend wordt ter dekking van de financiële tenlasteneming van het geheel of van een gedeelte van zijn kosten inzake persoonlijke bijstandsverlening en de coördinatie hiervan.

De persoonlijke bijstandsverlening dient om de beperkingen van de gehandicapte persoon die aan zijn deficiënties te wijten zijn, te compenseren door hem de gevraagde hulp en bijstand te verlenen in de vorm van financiering van de diensten verstrekt door een of meer persoonlijke assistenten, met het oog op zijn handhaving in zijn gebruikelijk levensmilieu, de organisatie van zijn dagelijks leven en het vergemakkelijken van zijn familiale, sociale of beroepsintegratie.

De prestaties inzake persoonlijke bijstandsverlening kunnen met name bestaan in een hulpverlening in verband met de beroepsactiviteiten (behalve productieactiviteiten). De pedagogische en didactische bijstand tijdens de studies is niet gedekt.

De prestaties inzake persoonlijke bijstandsverlening kunnen worden verricht door diensten erkend door een overheid, door plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen, door ondernemingen die specifiek erkend zijn in het kader van de dienstencheques, door een uitzendbureau, door een zelfstandige werknemer wiens hoofdactiviteit bestaat in het verstrekken van dergelijke prestaties en bij wijze van uitzondering door een vrijwilliger.

De rechthebbende draagt naar gelang van zijn inkomens financieel bij in de kosten van de prestaties inzake persoonlijke bijstandsverlening. Onder inkomens wordt verstaan, het geheel van de belastbare inkomens van de rechthebbende, diens wettelijke vertegenwoordigers of zijn eventuele samenwonende. De rechthebbende wiens maandinkomens lager zijn dan het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen wordt van die financiële bijdrage vrijgesteld. Er worden prioriteiten voor de toekenning vastgesteld.

## 12. De "missions locales pour l'emploi" en de lokale werkwinkels

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voorziet een ordonnantie van 27 november 2008 betreffende de ondersteuning van de "missions locales pour l'emploi" en de lokale werkwinkels in de erkenning van vzw's die tot doel hebben de inschakeling van werkzoekenden op de arbeidsmarkt te bevorderen of een dergelijke inschakeling te organiseren.

De "missions locales pour l'emploi" en de lokale werkwinkels richten zich tot werkzoekenden:

- die er uit eigen beweging om dienstverlening verzoeken of die er uitgenodigd worden; daarbij gaat bijzondere aandacht uit naar de werkzoekenden die buiten de arbeidsmarkt staan, vooral als gevolg van hun scholingsgraad of inschrijvingsduur als werkzoekende;

of

- die er door een gebrek aan een aannemelijk of haalbaar beroepsproject of gezien de afstand die hen scheidt van de arbeidsmarkt, door Actiris naartoe worden geleid.

De "missions locales pour l'emploi" en de lokale werkwinkels moeten algemene en bijzondere opdrachten vervullen. De algemene opdrachten omvatten met name de volgende activiteiten:

- het onthaal en de voorlichting van de werkzoekenden;
- de hulp bij inschrijving van de werkzoekenden bij Actiris;
- het uitwerken en het bepalen van een beroepsproject;
- de bijstand bij het zoeken naar werk;
- de toeleiding naar en de opvolging van activiteiten van opleiding;
- het voorbereiden op werk en de jobcoaching ter voorbereiding op de indienstneming, alsook na de indienstneming.

Ze kunnen aanspraak maken op een subsidie ter dekking van de werkingskosten gedaan ter uitvoering van de algemene en bijzondere opdrachten; die subsidie bestaat uit een vast bedrag en een veranderlijk bedrag. Het vast bedrag wordt met name bepaald op grond van het aantal werkzoekenden met woonplaats in de actieperimeter van elke "mission locale pour l'emploi" of lokale werkwinkel. Het veranderlijk bedrag wordt met name berekend op grond van het aantal werkzoekenden dat uitstroomt naar een betrekking die door de sociale zekerheid wordt gedekt en hun kenmerken.



13. Globaal proces inzake sociale integratie van de gehandicapten en hun inschakeling in het arbeidsproces

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie) kan een gehandicapte persoon bij de dienst PHARE een aanvraag om bijstand, tegemoetkoming of advies indienen. Een multidisciplinaire equipe doet uitspraak over deze aanvraag. De beslissing van die multidisciplinaire equipe bepaalt, vervolledigt of wijzigt het globaal proces inzake sociale integratie van de gehandicapte en zijn inschakeling in het arbeidsproces, in overleg met deze persoon.

Dit proces bepaalt de bijstand en tegemoetkomingen die aan de gehandicapte worden verleend en omvat adviezen ter bevordering van diens integratie in de samenleving, rekening houdend met zijn aanvraag, capaciteiten en behoeften. Het proces kan onder meer betrekking hebben op individuele bijstand, beroepsopleiding, inschakeling in het arbeidsproces. Naar gelang de aard van de gevraagde bijstand kan de multidisciplinaire equipe vragen dat een gespecialiseerd oriëntatiecentrum tussenbeide komt.

Om het proces uit te voeren, kan een tegemoetkoming worden verleend aan een centrum, een bedrijf voor aangepast werk of een erkende dienst die de gehandicapte opvangt. Voor de toekenning van de tegemoetkoming moet de multidisciplinaire equipe een beslissing nemen. De tegemoetkomingsaanvraag wordt ingediend door het centrum, het bedrijf voor aangepast werk of de dienst.

14. Arbeidsbemiddelingsmaatregelen

De dienst PHARE helpt bij de plaatsing van gehandicapten in particuliere ondernemingen of in de openbare sector door de inschrijving als werkzoekende te adviseren als de gehandicapte in het gewone arbeidscircuit kan werken, door mee te helpen bij de opstelling van het dossier voor een vacature bij het federale openbare ambt, bij Belgacom en de Post en door de betrokkenen te informeren over de door de werkgevers aan de dienst toegestuurde werkaanbiedingen.

15. Begeleiding in de onderneming

In het Waalse Gewest kan gedurende maximum zes maanden een forfaitaire tegemoetkoming van 750 euro worden toegekend voor voltijdse prestaties (evenredig bedrag wanneer het om deeltijdse prestaties gaat) aan een werkgever, met uitzondering van de ETA's (beschutte werkplaatsen), voor de begeleider die hij aanwijst om de bij arbeids-overeenkomst in dienst genomen gehandicapte werknemer te begeleiden en bij te staan. De begeleider moet de integratie van de gehandicapte werknemer in het werkteam en in het bedrijf bevorderen en een beroepsbegeleiding waarborgen met het oog op de beroeps- en werkaanpassing. De onderneming kan ook de inschakelingspremie en eventueel de compensatiepremie en hulp bij de aanpassing van de werkplek genieten.

16. Mentoraatspremie

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kan de werkgever een tegemoetkoming genieten om een van zijn werknemers toe te laten de gehandicapte werknemer te ondersteunen en te begeleiden op het ogenblik van de indienstneming of wanneer die werknemer het werk terug opneemt na een inactiviteitsperiode als gevolg van een ongeval of ziekte, met een verergering of het ontstaan van een beperking tot gevolg.

De mentor moet de gehandicapte werknemer informeren, begeleiden en ondersteunen, zijn inclusie in het werkteam en binnen de onderneming vergemakkelijken, hem ondersteunen en in zijn relatie met de werkgever, rapporten van zijn activiteiten opstellen en met het akkoord van de betrokken werknemer adviezen formuleren over alles wat betrekking heeft op de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

De tegemoetkoming wordt toegekend voor een duur van zes maanden en kan worden verlengd, zonder dat de totale duur ervan langer kan zijn dan één jaar. De tegemoetkoming bedraagt ten hoogste 250 euro per maand. Voor een deeltijdse tewerkstelling wordt het bedrag van de premie aangepast in verhouding tot de tewerkstellingsduur.

Die maatregel is onverenigbaar met de ontdekkingsstage, de omscholingsovereenkomst, de tewerkstelling in een onderneming met aangepast werk en de vestigingspremie.

## B. Vlaams Gewest

### 1. School- en beroepskeuzevoorlichting

De gespecialiseerde arbeidsonderzoeksdiensten (GA) (17 centra) kunnen personen met een arbeidshandicap helpen bij de keuze van een beroep of een geschikt werk door:

- een deskundige diagnose van de arbeidscompetentie;
- een doelmatige oriëntering naar de arbeidsmarkt;
- advies over de tewerkstellingsondersteunende maatregelen waarop ze een beroep kunnen doen.

### 2. Werkervaring

Het besluit van de Vlaamse regering van 10 juli 2008 betreffende werkervaring is gericht op de duurzame uitstroom van de doelgroepwerknemers naar de reguliere arbeidsmarkt. De maatregel is met name gericht op niet-werkende werkzoekenden met een psychologische, psychiatrische, medische, mentale of sociale beperking.

Het besluit bepaalt welke promotoren doelgroepwerknemers in dienst mogen nemen. Het gaat met name om gemeenten, openbare centra voor maatschappelijk welzijn, het Vlaams Gewest en de Vlaamse Gemeenschap, door de Vlaamse Gemeenschap opgerichte, erkende of gesubsidieerde onderwijsinstellingen.

Werkervaring bestaat uit twee modules:

- een werkervaringsmodule, d.i. een kwalitatieve en competentieversterkende leerwerkervaring van zes à twaalf maanden, die uitzonderlijk achttien maanden kan bedragen, waaronder competenties die gericht zijn op het zoeken naar een job;

- een inschakelingsmodule, d.i. een begeleiding door een leerwerkbedrijf gericht op de versterking van de competenties van de werknemer (Nederlands tweede taal, computervaardigheden en sociale vaardigheden) met het oog op de uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt. Die module omvat met name aanvullende opleidingen en een individueel nazorgtraject gedurende zes maanden na het beëindigen van de werkervaringsmodule. Dat nazorgtraject omvat onder meer een begeleiding op de nieuwe werkplaats of een intensieve zoektocht naar een geschikte werkplaats en een administratieve ondersteuning. Die module heeft een looptijd van maximum achttien maanden.

Tijdens de werkervaring kan de werknemer ter beschikking worden gesteld van een werkgever in het kader een doorstromingsprogramma.

De promotor en het leerwerkbedrijf hebben recht op een premie per doelgroepwerknemer en een omkaderingspremie. De leerwerkbedrijven kunnen ook een nazorgvergoeding genieten voor elke doelgroepwerknemer die zes maanden na het einde van de werkervaring minstens twee maanden ononderbroken in het reguliere arbeidscircuit heeft gewerkt. De leerwerkbedrijven hebben eveneens recht op die premie voor elke doelgroepwerknemer die bij het leerwerkbedrijf de inschakelingsmodule heeft gevolgd en die zes maanden na het einde van de werkervaring minstens twee maanden ononderbroken via het stelsel van de individuele beroepsopleiding in opleiding is geweest bij een werkgever uit het reguliere arbeidscircuit. Die premies worden geïndexeerd.

Om recht te hebben op die premie moet de promotor de doelgroepwerknemers in dienst nemen met een arbeidsovereenkomst waarvan de duurtijd overeenstemt met de duurtijd van de werkervaring en de in de sector vigerende lonen uitbetalen.

### 3. Gespecialiseerde trajectbepalings- en begeleidingsdiensten (GTB)

De arbeidsgehandicapten die nood hebben aan een specifieke begeleiding kunnen een (gratis) individuele begeleiding op de arbeidsmarkt genieten, die wordt georganiseerd door 5 provinciale gespecialiseerde trajectbepalings- en begeleidingsdiensten. Het gaat om een intensief traject dat uit verschillende stappen bestaat. Bij het uitstippelen van dit traject wordt rekening gehouden met de individuele beperkingen en mogelijkheden van de arbeidsgehandicapte persoon. Het traject kan bestaan in een opleiding of een sollicitatietraining.

Naast die opdracht hebben de GTB's ook als taak de werkgevers te sensibiliseren, te begeleiden en te informeren over de tewerkstelling van gehandicapten. De GTB's zijn gevestigd in de werkwinkels. Ze moeten samenwerken met de beschutte werkplaatsen.

### 4. Jobcoaching

Jobcoaching is een gratis begeleiding op de werkvloer door een bedrijfsexterne coach van de VDAB met het oog op de begeleiding van doelgroepwerknemers, waaronder de personen met een handicap die arbeidsmarktrijp zijn.

De doelstelling is het behoud van een duurzame tewerkstelling. De jobcoach richt zich op de werkhoudingen. Jobcoaching begint bij de indienstneming en kan maximum zes maanden duren.

Een bijzondere vorm van jobcoaching is de inschakelingscoaching. Het gaat erom invoegbedrijven (zie verderop) te ondersteunen door zowel de invoegwerknemers als het management te begeleiden.

#### 5. Jobkanaal

Jobkanaal is erop gericht de doelgroepen, zoals arbeidsgehandicapten, extra te ondersteunen en te stimuleren bij hun zoektocht op de arbeidsmarkt. Het is een project waarbij werkgevers gesensibiliseerd worden om de doelgroepen kansen te bieden bij een wervingsactie, waarbij werkzoekenden uit de doelgroepen worden toegeleid naar de werkgevers die zich voor het project geëngageerd hebben.

#### 6. Werkwinkels

De werkwinkel is de plaats waar zich onder één dak alle diensten bevinden die helpen bij de zoektocht naar werk. Men kan er terecht voor de inschrijving als werkzoekende, voor begeleiding, voor het verspreiden van zijn cv via internet, voor het raadplegen van de vacatures en voor informatie over opleidingen.

#### 7. Jobclubs

Jobclubs hebben tot doel werkzoekenden te helpen bij het solliciteren (opstellen van een sollicitatiebrief, gratis terbeschikkingstelling van materiaal dat nodig is om te solliciteren ...).

#### 8. Oriëntatiecentra

In een oriëntatiecentrum krijgen werkzoekenden een klare kijk op hun vaardigheden en interesses alsook op hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Ze worden er geholpen bij het opstellen van een duidelijk plan, zodat ze doelgericht kunnen solliciteren.

#### 9. Begeleiding door de VDAB – De algemene diensten van de VDAB

De VDAB biedt elke werkzoekende basisdiensten, een trajectbegeleiding en een sollicitatietraining aan.

Trajectbegeleiding is een proces dat begint met een of meer gesprekken om de mogelijkheden en verwachtingen van de werkzoekende vast te stellen. Op basis daarvan wordt een trajectplan opgesteld. Dat plan beschrijft welke stappen moeten worden ondernomen. Het kan gaan om sollicitatietraining, een door de VDAB georganiseerde opleiding, een opleiding in een bedrijf (IBO of GIBO).

Bij de VDAB of de werkwinkels kan aanvullende informatie worden verkregen over de punten 2 tot 9.

## 10. Persoonlijk assistentiebudget

In Vlaanderen kan het Agentschap de kosten van bijstand voor de gehandicapte ten laste nemen door middel van een persoonlijk assistentiebudget. De gehandicapte moet onder andere aantonen dat hij zich met assistentie in zijn thuissituatie kan handhaven.

Het persoonlijk assistentiebudget (PAB) wordt aan de gehandicapte of zijn begeleider toegekend voor de gehele of gedeeltelijke tenlasteneming van de kosten voor persoonlijke bijstand en organisatie ervan. De persoonlijke assistentie bestaat in handelingen van een persoonlijke assistent, gericht op het bijstaan en begeleiden van een persoon met een handicap bij het uitvoeren van de activiteiten met het oog op de organisatie van het dagelijkse leven en de bevordering van de sociale integratie, waaronder de tewerkstelling. Het persoonsgebonden budget wordt toegekend voor de gedeeltelijke of gehele tenlasteneming van de kosten voor bijstand en organisatie ervan. Gezien de beschikbare financiële middelen worden jaarlijks prioriteitsregels vastgesteld. Verder is de toekenning van een PAB beperkt tot 2.200 personen met een handicap per jaar.

Minstens 95 % van de vergoedbare assistentie moet voor personeelskosten worden aangewend.

Sociale en fiscale werkgeverslasten, verzekeringskosten en diverse kosten die met de arbeidssituatie verbonden zijn, zorgconsulentschap en opleidingen worden als personeelskosten beschouwd.

Persoonlijke assistenten vallen onder het socialezekerheidsstelsel van werknemers. Dat stelsel is ook van toepassing op de persoonlijke assistenten van een familielid dat tot de tweede graad verwant is of van een persoon die deel uitmaakt van hun gezin. De minderjarigen, die alleen tewerkgesteld kunnen worden met een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, mogen echter geen bloed- of aanverwant zijn van de budgethouder.

De houder van het assistentiebudget sluit een overeenkomst af die de vorm kan aannemen van een arbeidsovereenkomst (de houder heeft dan de hoedanigheid van werkgever en moet voldoen aan zijn fiscale en sociale verplichtingen) of met name een overeenkomst voor terbeschikkingstelling met een niet door de federale, communautaire, gewestelijke of lokale overheden gesubsidieerde voorziening of instelling, uitzendbureau of zelfstandig dienstverlener.

Voor alle aspecten van de organisatie van de bijstand kan hij facultatief een beroep doen op een budgethoudersvereniging.

Voor vergoeding in het kader van het PAB komen met name in aanmerking, praktische hulp en/of ondersteuning bij handelingen van het dagelijkse leven in verband met school- en werksituatie. Komen onder meer niet in aanmerking, de pedagogische en didactische studiebegeleiding die een overlapping inhoudt met wat het gewoon, het buitengewoon of het geïntegreerd onderwijs aanbieden, noch de ondersteuning bij tewerkstelling die een overlapping inhoudt met de arbeidstrajectbegeleiding of de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP).

11. Experiment voor de toekenning van een persoonsgebonden budget aan bepaalde personen met een handicap

In het kader van een experiment kon het Agentschap een persoonsgebonden budget (PGB) toekennen aan maximum 200 personen met een handicap. Het ging om een experiment dat tot doel had de sturing van het zorgaanbod voor personen met een handicap te verhogen door de gehele of gedeeltelijke tenlasteneming van de ondersteuning die de persoon met een handicap vrij kon kiezen. Die ondersteuning was elke immateriële hulp en elke vorm van hulp- en dienstverlening die met het oog op maatschappelijke integratie aan personen met een handicap werd verstrekt.

De personen met een handicap aan wie een PGB werd toegekend, doorliepen een voortraject dat uit verschillende elementen bestond, waaronder een trajectbegeleiding.

Tijdens dat experiment werden ongeveer 170 budgetten toegekend. Het zal geëvalueerd worden en de vooruitzichten zullen bekeken worden. De deelnemers kunnen tot eind 2014 hun persoonsgebonden budget blijven genieten.

12. Steunpunt – Expertisenetwerken vzw

In Vlaanderen wordt een kenniscentrum (steunpunt) door het Agentschap erkend en gesubsidieerd teneinde informatie, expertise en knowhow te verzamelen en ter beschikking te stellen met betrekking tot de meest zorgbehoevende personen met een handicap om hun toegang tot de voorzieningen voor sociale integratie te vergemakkelijken en om te voorkomen dat de specifieke knowhow en expertise met betrekking tot deze groepen verloren zou gaan.

Het is de bedoeling op een praktijkgerichte manier de kennisontwikkeling, de kennisdoorstroming en de kennisuitdraging te ondersteunen om de deskundigheid van professionals van voorzieningen en diensten te bevorderen op het vlak van preventie, diagnose en behandeling met betrekking tot het functioneren van de personen met een handicap die behoren tot de voornoemde specifieke doelgroepen.

13. Diensten Ondersteuningsplan en mentororganisatie

Het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap kan diensten Ondersteuningsplan (vzw's) erkennen die moeten nagaan op welke wijze de ondersteuning van personen met een handicap zo inclusief mogelijk georganiseerd kan worden. Daartoe wordt in overleg met de betrokken persoon een ondersteuningsplan opgesteld. Dat plan omvat diverse ondersteuningsdomeinen, waaronder vorming en onderwijs.

De maximale duur van de begeleiding bedraagt twaalf maanden en gebeurt via rechtstreeks contact; in beginsel zijn er twaalf begeleidingen en een begeleiding duurt minstens één uur. De begeleidingen zijn gratis.

De diensten Ondersteuningsplan kunnen personeelssubsidies en werkingstoelagen genieten.

Het Vlaams Agentschap kan ook een mentororganisatie voor de diensten Ondersteuningsplan erkennen en subsidiëren. Het gaat om een vzw die o.a. als opdracht heeft vormingen aan te bieden aan de begeleiders van de diensten Ondersteuningsplan, een helpdesk te organiseren waar begeleiders van de diensten terecht kunnen en tools te ontwikkelen waarmee de personen met een handicap kunnen nagaan waar hun wensen en verwachtingen liggen en welke realistische oplossingen voorhanden zijn.

C. Duitstalige Gemeenschap – School- en beroepskeuzevoorlichting

"Start-Dienst" geeft beroepskeuzevoorlichting aan gehandicapten. Die dienst kent subsidies toe in geval van vermindering van de capaciteiten en zorgt voor begeleiding inzake de maatregelen op het stuk van opleiding, herscholing en tewerkstelling op de vrije arbeidsmarkt.

D. Overheids- en/of privé-initiatieven voor informatieverstrekking en gegevensbanken via internet

Verschillende overheids- en/of privé-initiatieven hebben websites gemaakt waarop personen met een handicap terecht kunnen voor algemene informatie over de toegankelijkheid en de tewerkstellings- en opleidingsondersteuning, of voor e-platforms waarop ze hun cv kunnen plaatsen en vacatures kunnen raadplegen.

Voor aanvullende informatie wordt verwezen naar de rubriek Diversen van de nuttige adressen.

**IV. MAATREGELEN MET HET OOG OP EEN BEROEPSOPLEIDING OF OM BEROEPSERVARING OP TE DOEN**

A. De gewesten zijn bevoegd voor het schoolonderwijs. De instellingen die met de integratie van gehandicapten zijn belast, hebben op dit vlak een residuaire bevoegdheid.

1. Waals Gewest

Indien het gehandicapte kind is ingeschreven in het gewone onderwijs komt het AWIPH tegemoet in:

- de kosten voor de verplaatsing tussen de school en de woonplaats voor kinderen die moeten worden begeleid, met gemeenschappelijk vervoer, wagen of taxi;
- de verblijfskosten (internaat);
- de extra kosten voor de aankoop van leerboeken of didactisch materieel;
- de kosten voor de pedagogische begeleiding van sensorisch gehandicapte studenten;
- de opleidingsvergoedingen voor jongeren boven de 18 jaar die hogere studies willen voortzetten en over een bescheiden inkomen beschikken: de studies worden in dat geval gelijkgesteld aan een beroepsopleiding;

- de afgifte van een attest waardoor de gehandicapte persoon die zich inschrijft voor een cursus voor sociale promotie voor beroepsdoeleinden kan worden vrijgesteld van betaling van het inschrijvingsgeld.

## 2. Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie)

De dienst PHARE helpt in het kader van:

- verblijfskosten in het geval van schoolintegratie, behalve voor bijzonder en geïntegreerd onderwijs;
- technische materiële hulp (informaticamateriaal...);
- menselijke hulp (pedagogische begeleiding, diensten specifiek voor de auditieve of visuele handicap);
- bij de dienst PHARE ingeschreven personen kunnen vrijgesteld worden van het inschrijvingsgeld voor cursussen voor sociale promotie.

Er is ook pedagogische begeleiding voor het hoger onderwijs.

## 3. Vlaamse Gemeenschap

- Gehandicapte kinderen en jongeren die zijn ingeschreven in het gewone onderwijs kunnen steun krijgen van het Agentschap via het persoonlijk assistentiebudget. De assistent mag alleen helpen bij praktische en organisatorische taken.
  - Het Agentschap komt ook tegemoet in de vervoerskosten van en naar school.
  - Er kan hulp worden geboden zodat de scholier of de student de lessen kan volgen: omzetting in braille, technische hulpmiddelen zoals een leesloep ...
  - Dove of slechthorende studenten uit het secundair of hoger onderwijs kunnen in bepaalde gevallen een beroep doen op een tolk.
- De studenten van het universitair en het hoger niet-universitair onderwijs met een auditieve of visuele handicap kunnen via het Agentschap een vaktechnische en inhoudelijke begeleiding krijgen (pedagogische hulp).



B. Beroepsopleiding van personen met een handicap in een centrum voor beroepsopleiding

1. Waals Gewest

De aangepaste centra voor opleiding en socioprofessionele inschakeling zijn belast met de organisatie van een geïndividualiseerd socioprofessioneel inschakelingsproces dat is afgestemd op de potentialiteiten van de stagiair. Dat proces kan bestaan uit vier fasen:

- de vaststelling van het project, waarin naargelang van het geval een persoonlijke en professionele balans wordt opgemaakt, de mogelijkheid wordt gegeven om beroepen te ontdekken, om basisvaardigheden te verwerven ...;
- de bekrachtiging van het project, waarin naargelang van het geval bekwaamheidstests worden afgelegd ...;
- de kwalificerende opleiding;
- een fase tot opvolging van de stagiair waarin actief naar werk wordt gezocht, een baan gevonden of behouden wordt.

De opleiding wordt afwisselend gevolgd in het opleidingscentrum en in de onderneming. De stagiair mag niet in staat zijn een opleiding te volgen die door de opleidingsoperatoren wordt aangeboden aan de hele bevolking.

De stagiair geniet uurvergoedingen, onder bepaalde voorwaarden een tegemoetkoming in de reis- en verblijfskosten, in de kosten voor schooloppassing en opvangmilieu, en een onderwerping aan de sociale zekerheid. Die voordelen kunnen niet worden gecumuleerd met de voordelen die worden toegekend in het kader van een programma van beroepsherscholing.

Die opleiding beoogt een tewerkstelling onder gewone arbeidsomstandigheden.

2. Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie)

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft maar één gespecialiseerd opleidingscentrum (Brailleliga).

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft zich gericht naar de beroepsopleidingsstructuren voor valide personen, met name door een toegankelijkheidsbeleid.

Er wordt samengewerkt met drie organen :

- "ESPACE FORMATION PME", het opleidingscentrum voor de middenstand in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

- het "Institut Bruxelles-Formation pour la formation professionnelle": er zijn fases voor de opvang van stagiairs en opleidingsprogramma's in klassieke circuits en in gespecialiseerde centra (Brailleliga), of bij partners erkend door "Bruxelles-Formation";
- de stad Brussel voor de door haar georganiseerde cursussen voor sociale promotie.

In sommige gevallen kunnen de gehandicapten een beroepsopleiding volgen in een centrum dat is erkend door Bruxelles-Formation of de Forem.

De dienst PHARE kan financieel tegemoetkomen in de aanpassing van de opleidingsplek, in de wegwerking van architecturale obstakels en in bepaalde reiskosten.

### 3. Vlaamse Gemeenschap

- a. De Vlaamse Gemeenschap subsidieert 12 gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdiensten (GOB) voor arbeidsgehandicapten.

Die diensten geven de gespecialiseerde opleiding en begeleiding die de arbeidsgehandicapte nodig heeft om een job in het normale circuit te vinden. De GOB's brengen de nodige professionele vaardigheden bij door middel van opleidingen in gespecialiseerde centra, oriënterende stages en/of een individuele gespecialiseerde opleiding in de onderneming waarvoor aan de werkgever geen tegemoetkoming wordt gevraagd.

- b. De niet-werkende werkzoekenden die een opleiding volgen die erkend wordt door de VDAB kunnen in aanmerking komen voor een aantal financiële voordelen, namelijk:
  - kosteloze opleiding en gratis leer materiaal;
  - een gratis abonnement van De Lijn of een verplaatsingsvergoeding;
  - een kinderopvangvergoeding;
  - een premie van 1 euro per effectief gevolgd opleidingsuur;
  - een verblijfsvergoeding;
  - het behoud van de werkloosheidsuitkering;
  - een RVA-premie einde opleiding;
  - bepaalde sectoren geven een premie of een voordeel in natura.

Dove of slechthorende werkzoekenden die een door de VDAB erkende opleiding volgen, hebben recht op gratis bijstand van een tolk.

- c. Arbeidsgehandicapten hebben recht op een vergoeding van de VDAB voor de verplaatsing tussen de woonplaats en de plaats van de beroepsopleiding.

## C. Bedrijfsstages en -opleidingen

### 1. Waals Gewest

#### a. Ontdekkingsstage

Er kan worden voorzien in een of meer bedrijfsimmersieperiodes voor gehandicapte personen die wensen deel te nemen aan een programma voor inschakeling in het arbeidsproces, om hen te confronteren met de werkelijkheid van een beroep of een beroepssector, om na te gaan of hun opleidingsproject relevant is en of zij met de nodige interesse naar werk zoeken. De verwezenlijking van een ontdekkingsstage wordt voorgesteld door de gehandicapte persoon, door het AWIPH of door een dienst die de gehandicapte persoon bijstaat bij het opstarten van zijn beroepsproject.

Er wordt een overeenkomst gesloten tussen de stagiair, het AWIPH en een bedrijf van de privésector of een openbare instelling. De stage duurt een week. De stage is kosteloos. De stagiair krijgt geen vergoeding of bezoldiging. Het AWIPH verzekert de stagiair tegen ongevallen tijdens de stage en op de weg van en naar de plaats van de stage. Het bedrijf of de openbare instelling is niet verplicht de stagiair in dienst te nemen na de stage.

#### b. Omscholingsovereenkomst

De omscholingsovereenkomst betreft een opleiding in een privé- of overheidsbedrijf waar de gehandicapte persoon voorbereid wordt om in normale arbeidsomstandigheden te werken.

Om een dergelijke overeenkomst (voor een periode van één jaar, die verlengd kan worden en niet meer dan drie jaar mag zijn) te kunnen sluiten, mag de stagiair niet meer leerplichtig zijn, geen beroepskwalificatie en/of -ervaring hebben die onmiddellijk bruikbaar zijn op de arbeidsmarkt, en bekwaamheden hebben die een gunstige inschakelingsprognose mogelijk maken. Bovendien houdt het sluiten van een omscholingsovereenkomst in dat de gewone opleidingsmaatregelen niet geschikt zijn.

De stagiair krijgt opleidingsvergoedingen die overeenstemmen met een percentage van het verschil tussen:

- het brutoloon dat hij zou ontvangen indien hij krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst was genomen voor het beroep dat of de functie die het voorwerp uitmaakt van de omscholingsovereenkomst;

en

- het bedrag van de sociale uitkeringen die hij heeft ontvangen vóór de functie, in voorkomend geval naar rata van zijn werkrooster.

Onder sociale uitkeringen moet worden verstaan: werkloosheidsuitkeringen, pensioenen, tegemoetkomingen, uitkeringen en lijfrenten die worden toegekend aan slachtoffers van arbeidsongevallen of beroepsziekten, tegemoetkomingen die worden toegekend overeenkomstig de artikelen 1382 en volgende van het Burgerlijk Wetboek, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (ziekte- en invaliditeitsverzekering), inkomensvervangende tegemoetkomingen voor gehandicapten, beroepsinkomsten voor de uren opleiding.

De vergoeding bedraagt:

- het eerste jaar: 60 % van het verschil tussen de ontvangen uitkeringen en het loon voor de functie, berekend in bedragen per uur op grond van de voltijdse werktijdregeling in de onderneming;
- vanaf het tweede jaar: 80 % van het verschil.

De onderneming stort aan de stagiair het hele bedrag van de vergoedingen en aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) het hele bedrag van de werkgeversbijdragen op die vergoedingen. Het AWIPH betaalt 70 % van die bedragen terug aan het bedrijf.

c. De centra voor socioprofessionele inschakeling

Die door de Waalse regering erkende centra hebben als opdracht via een geïntegreerde aanpak (een of meer filières) de socioprofessionele inschakeling van stagiairs te bevorderen door het verwerven van kennis, vaardigheden en gedragslijnen die nodig zijn voor hun rechtstreekse of onrechtstreekse inschakeling op de arbeidsmarkt, hun sociale emancipatie en persoonlijke ontwikkeling. Die inschakeling moet gebeuren door middel van een van de volgende twee methodologische kaders:

- een fase opleiding en inschakeling bestaande uit leergangen, praktische oefeningen en eventueel bedrijfsstages;
- een fase "bedrijf voor vorming door arbeid" waarbij de theoretische en praktische scholingen eigen aan een beroep of een groep van beroepen van dezelfde sector opgenomen worden binnen een activiteit inzake de productie van goederen en diensten, leergangen en eventueel bedrijfsstages.

Als stagiair wordt met name beschouwd, elke niet-schoolplichtige persoon die als niet-werkende werkzoekende bij de Forem ingeschreven is, die medisch in staat geacht wordt een vormings- en een socioprofessioneel inschakelingsproces te volgen en die:

- hetzij geregistreerd is bij een gewestelijke/gemeenschapsinstelling voor personen met een handicap;

- hetzij het slachtoffer is geweest van een arbeidsongeval/beroepsziekte/ziekte of ongeval van gemeen recht of huisongeval, en het bewijs levert dat de ongeschiktheid ten minste 30 % bedraagt, of een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietoelage geniet.

Die centra worden gesubsidieerd.

## 2. Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie)

### a. De ontdekkingsstage

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kan de gehandicapte een of meer stages verrichten om zijn inschakeling in het arbeidsproces in de hand te werken. De ontdekkingsstage heeft tot doel de stagiair de mogelijkheid te bieden reële beroeps- en dagelijkse situaties te ontdekken van het beroep dat of de functie die hij wenst uit te oefenen en na te gaan of dat beroep of die functie beantwoordt aan zijn wens en aan zijn competenties.

De stage maakt het voorwerp uit van een overeenkomst tussen de stagemeeester, de stagiair en de dienst PHARE. De stage duurt maximaal 20 werkdagen. Een personeelslid moet ermee worden belast de stagiair op te volgen. De stage wordt niet vergoed. De Franse Gemeenschapscommissie verzekert de stagiair gedurende die periode tegen arbeidsongevallen en voor wettelijke aansprakelijkheid.

De ontdekkingsstage is onverenigbaar met de omscholingsovereenkomst, de mentoraatspremie, de sensibiliseringspremie, de inschakelingspremie, de vestigingspremie en de maatregelen inzake aanpassing van de werkplek en van de werkomgeving.

### b. De omscholingsovereenkomst

De omscholingsovereenkomst heeft tot doel de persoon met een handicap de kans te bieden zich te vormen en de competenties te verwerven die het dichtst aanleunen bij die welke voor het gezochte beroepsprofiel geëist worden. De aanvraag bij de dienst PHARE moet dus een beschrijving van de functie en van de door de stagiair uit te voeren taken omvatten. De aanvraag wordt ondertekend door de stagiair en de opleidingsonderneming.

De omscholingsovereenkomst kan worden gesloten in het kader van alternerend leren. Ze kan worden gesloten met een privaatrechtelijke onderneming, met inbegrip van een onderneming met aangepast werk, en met een publiekrechtelijke onderneming.

Het multidisciplinair team beslist over de aanvraag van de persoon met een handicap om met de werkgever een dergelijke overeenkomst te sluiten, op basis van de mate waarin de functie en de uit te voeren taken coherent zijn met de capaciteiten en de behoeften van de stagiair. Er wordt een model van overeenkomst opgemaakt. De overeenkomst wordt schriftelijk vastgesteld tussen de opleidingsonderneming, de persoon met een handicap en de dienst PHARE. Een personeelslid wordt belast met de opvolging van de stagiair.

De duur van de overeenkomst wordt bepaald op maximaal één jaar, en kan verlengd worden met periodes van maximaal één jaar, zonder een totale duur van drie jaar te overschrijden (in een onderneming met aangepast werk kan die totale duur op vijf jaar worden gebracht). De overeenkomsten voor een periode van zes maanden of minder omvatten een proefperiode van zeven dagen. De proefperiode voor overeenkomsten van meer dan zes maanden kan niet langer zijn dan één maand en niet korter zijn dan zeven dagen. Bij een schorsing van de uitvoering van de overeenkomst wordt de duur van de overeenkomst verlengd met een periode die gelijk is aan die van de schorsing.

De persoon met een handicap krijgt een vergoeding die bestaat uit:

- een tegemoetkoming ten laste van de werkgever, waarvan het minimumbedrag is vastgesteld op 1 euro per effectief gepresteerd of daarmee gelijkgesteld uur, en dat vanaf het tweede jaar op 1,50 euro wordt gebracht (behalve voor de werknemer die is tewerkgesteld in een onderneming met aangepast werk);
- een aanvullende tegemoetkoming (ten laste van de werkgever, maar terugbetaald door de dienst PHARE), die is vastgesteld op 75 % van het gemiddeld minimummaandinkomen, zoals gewaarborgd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988, verminderd met het bedrag van de wettelijke en reglementaire pensioenen, vergoedingen en uitkeringen.

De dienst PHARE betaalt de aanvullende tegemoetkoming terug aan de opleidingsonderneming.

De omscholingsovereenkomst is niet verenigbaar met de ontdekkingsstage, de mentoraatspremie, de inschakelingspremie en de vestigingspremie.

### 3. Vlaamse Gemeenschap

#### a. Individuele beroepsopleiding (IBO)

De werkzoekende arbeidsgehandicapte kan, zoals elke andere werkzoekende, een beroepsopleiding volgen in de private of openbare sector of in een vzw.

De opleiding in de onderneming kan 1 tot 6 maanden duren. Na een succesvolle opleiding moet een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur worden gesloten tussen de stagiair en de werkgever.

Tijdens de opleiding moet de werkgever geen loon betalen aan de stagiair, maar wel een productiviteitsvergoeding waarop geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. De premie komt bovenop de reeds door de stagiair ontvangen uitkeringen en komt overeen met het verschil tussen het normale loon en die uitkeringen. De werkgever moet de verplaatsingskosten van de stagiair betalen en hem verzekeren tegen arbeidsongevallen.

b. Gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (GIBO)

De gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (GIBO) heeft tot doel te zorgen voor duurzame tewerkstelling van mensen met een arbeidshandicap. Het gaat om een intensieve gespecialiseerde begeleiding. Die beroepsopleiding kan worden gevolgd in de private of openbare sector of in een vzw.

De opleiding heeft een minimumduur van een maand en een maximumduur van 52 weken. Na een succesvolle opleiding moet een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur worden gesloten tussen de stagiair en de werkgever.

De werkgever moet de verplaatsingskosten van de stagiair betalen en hem verzekeren tegen arbeidsongevallen. Hij kan een tegemoetkoming van de VDAB genieten voor de kosten voor de aanpassing van de werkplek.

Informatie over de IBO's of GIBO's kan worden verkregen bij de VDAB.

4. Duitstalige Gemeenschap

a. Oriëntatiestage

De oriëntatiestage komt neer op de beroepsoriëntatie van een persoon met een handicap door middel van een bedrijfsstage, om de stagiair een idee te geven van zijn beroepsbekwaamheden en -belangen en het bedrijf de mogelijkheid te geven de huidige en nog te ontwikkelen vaardigheden en kennis van de stagiair in te schatten.

De stage moet het ook mogelijk maken na te gaan welke aanpassingen van de werkplaats – van technische, organisatorische en/of didactische aard – nodig zijn met het oog op een grondiger opleiding en/of een tewerkstelling.

De Dienst moet de stage vóór het sluiten van de overeenkomst goedkeuren. De stage wordt goedgekeurd voor ten minste één week en ten hoogste drie maanden en mag slechts één keer voor dezelfde stagiair in een bedrijf goedgekeurd worden.

Vóór het begin van de stage wordt door bemiddeling van de Dienst een overeenkomst gesloten tussen de stagiair of zijn wettelijke vertegenwoordiger en de werkgever. In beginsel mag de stagiair niet in een school zijn ingeschreven.

Hij krijgt geen loon maar een premie van de Dienst en terugbetaling van zijn reiskosten. Bovendien sluit de Dienst voor hem een arbeidsongevallenverzekering af.

Tijdens zijn stage wordt de gehandicapte begeleid door een persoon die de Dienst beroepsbekwaam acht. Deze persoon geeft de werkgever eveneens advies over het stageverloop.

b. Bedrijfsopleiding

De bedrijfsopleiding beoogt de inschakeling van een gehandicapte in het arbeidsproces door hem voor te bereiden op een betrekking onder normale werkomstandigheden.

Die opleiding moet onafhankelijk zijn van de gevolgde schoolopleiding. Door bemiddeling van de Dienst wordt een overeenkomst voor opleiding in een bedrijf gesloten tussen de gehandicapte en de werkgever, die tot de privésector moet behoren of een gemeente moet zijn. Er wordt een inkomensvervangende tegemoetkoming aan de gehandicapte toegekend, bestaande uit:

- de door de werkgever betaalde vergoeding die gelijk is aan het bedrag dat verschuldigd is in het kader van de middenstandsopleiding;
- een door de Dienst toegekend bedrag dat overeenstemt met een percentage van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen, dat wordt bepaald door de leeftijd en de gezinssituatie van de gehandicapte, met aftrek van met name de aan de gehandicapte toegekende voornoemde vergoeding en wettelijke en reglementaire tegemoetkomingen;
- een aanvullende premie van 0,99 euro per opleidingsuur.

De Dienst betaalt aan de werkgever de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid terug die hij werkelijk aan de RSZ heeft betaald krachtens de overeenkomst voor bedrijfsopleiding.

De Dienst staat in voor de reiskosten, de kosten voor de aankoop van didactisch materiaal alsmede de kosten voor de aanpassing van de werkplek.

c. Stage tot beroepsreadaptatie

Voor de stage tot beroepsreadaptatie die de gehandicapte moet voorbereiden op een betrekking onder normale werkomstandigheden, moet een stageovereenkomst worden gesloten tussen de stagiair en de werkgever, na goedkeuring door de Dienst.

Een bevoegde persoon van de door de Dienst erkende instellingen of diensten of een bevoegde persoon van de Dienst zelf moet de stage opvolgen en erop toezien. De stage duurt ten hoogste twaalf maanden, maar kan worden verlengd.

Om een stage te kunnen volgen moet de gehandicapte persoon ingeschreven zijn bij de Dienst, ten minste 21 jaar oud zijn en een vervangingsinkomen genieten of ten minste 18 jaar oud zijn en het bewijs leveren dat hij verhoogde kinderbijslag voor personen met een handicap ontvangt.



De stagiair krijgt geen loon. De kosten die voor zijn rekening zijn en de door hem gedragen onkosten worden bepaald in de stageovereenkomst, in onderlinge overeenstemming tussen beide verdragsluitende partijen en de begeleider. Die kosten worden door de werkgever aan de stagiair terugbetaald. Het maximumbedrag van de terugbetaalbare kosten wordt door de Dienst vastgesteld.

Informatie over die maatregelen kan worden verkregen bij de Dienst.

## V. AANMOEDIGINGSMAATREGELEN VOOR DE TEWERKSTELLING VAN GEHANDICAPTEN IN HET GEWONE ARBEIDSCIRCUIT

### A. Verplichting tot tewerkstelling

#### 1. Beginnel

Artikel 21 van de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de mindervaliden bepaalt dat de particuliere ondernemingen alsook de openbare besturen en de door de Koning aangewezen instellingen van openbaar nut die minstens twintig personen tewerkstellen, verplicht zijn een aantal gehandicapten tewerk te stellen.

Voor de particuliere ondernemingen wordt dit aantal door de Koning bepaald voor iedere bedrijfstak, na advies van het bevoegde paritair comité en, voor de bedrijfstakken waarvoor geen paritair comité bestaat, na advies van de Nationale Arbeidsraad. Dat aantal gehandicapten wordt bepaald rekening houdend met de aard en het belang van de ondernemingen alsook met de verschillende graden van blijvende ongeschiktheid van de gehandicapten. De Koning bepaalt de uitvoeringsregels.

Voor de openbare besturen en de instellingen van openbaar nut bepaalt de Koning bij een in ministerraad overlegd besluit het aantal gehandicapten dat moet worden tewerkgesteld. Voor het federale niveau werd artikel 21 van de wet van 16 april 1963 opgeheven en vervangen door een bepaling van de wet van 22 maart 1999 houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken.

#### 2. Uitvoering

##### a. Privésector

Het genoemde beginsel werd in de privésector nooit ten uitvoer gelegd.

##### b. Openbare sector

- 1) Wat betreft de besturen van de federale overheid moet elke overheidsdienst een quotum van 3 % gehandicapten (voltijds equivalent) tewerkstellen. Een autonomie-verlies van 12 punten telt dubbel.

In de FOD P&O werd een "cel Diversiteit" opgericht. Ze zorgt voor de uitvoering van een actieplan met het oog op een betere instroom van personen met een handicap en meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen in het federaal openbaar ambt.

Er werd een budget vrijgemaakt voor de aanpassing van de werkplekken en de selectieprocedures werden aangepast. Een koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage bepaalt dat voor iedere vergelijkende wervingsselectie, naast de lijst van de geslaagden, een specifieke lijst van gehandicapte geslaagden wordt opgesteld. Die gehandicapte personen worden er alleen op hun verzoek in opgenomen en blijven hun rangschikking gedurende vier jaar behouden. De organisaties die het quotum nog niet hebben bereikt, zijn verplicht die bijzondere lijst vóór elke aanwerving te raadplegen. Bovendien kan de gehandicapte persoon aan Selor vragen redelijke aanpassingen te genieten bij deelname aan de vergelijkende wervingsselectie of de selectietest. Sedert 2013 kunnen deeltijdse stages voor personen met een handicap georganiseerd worden.

Selor stelt zijn expertise in het werven en selecteren van personen met een handicap ter beschikking van de overheid, selectiebureaus en privéondernemingen.

Bovendien heeft Selor in december 2013 een communicatiecampagne voor personen met een handicap gelanceerd, "Handiknap!". In het raam van die actie heeft Selor verschillende praktische informatiefiches op zijn website gezet. In het kader van die campagne organiseert Selor infosessies voor kandidaten met een handicap en/of hun jobcoach.

Voorts moet de Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt ( BCAPH) verslag uitbrengen aan de regering over de toestand van de tewerkstelling van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt en haar daarover adviseren. De commissie staat ook in voor het evalueren van de inspanningen die de federale organisaties doen om de vastgelegde 3%-doelstelling voor de tewerkstelling van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt te bereiken.

Die commissie is paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de overheid en vertegenwoordigers van de vakorganisaties.

In haar jaarverslag 2013 (alleen beschikbaar op het internet) wijst de commissie op een stijging van de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt (1,57 %). Bovendien bereiken 10 federale organisaties het quotum van 3 % of overschrijden het. In dat verslag formuleert de commissie verder aanbevelingen, benadrukt zij dat alle betrokken actoren geïnformeerd en sensibiliseerd moeten worden en wijst ze op de belemmeringen bij de indienstneming en tewerkstelling van personen met een handicap.

- 2) In het Waalse Gewest is het quotum thans vastgesteld op minimaal 2,5 % van het personeelsbestand (zolang dat percentage niet is bereikt, zal 5 % van de nieuwe indienstnemeningen bestemd zijn voor personen met een handicap) en geldt het voor de diensten van de Waalse regering en de instellingen van openbaar nut waarvan het personeel onderworpen is aan het statuut van de ambtenaren van het Gewest.

Het aantal gehandicapte werknemers die door de openbare besturen (provincies, gemeenten, OCMW's en verenigingen van gemeenten) tewerkgesteld moeten worden, is vastgesteld op 2,5 % van hun personeelsformatie.

In sommige gevallen is de gunning van contracten voor aanneming van werken, leveringen en diensten met de bedrijven voor aangepast werk, gelijkwaardig aan die tewerkstellingsverplichting.

De personen met een handicap hebben op hun verzoek recht op redelijke aanpassingen bij deelname aan wervingsprocedures of proeven voor het verkrijgen van een attest/brevet tijdens hun loopbaan.

- 3) De diensten van de regering van de Franse Gemeenschap en de instellingen van openbaar nut die onder de Franse Gemeenschap ressorteren, waarvan het personeel onderworpen is aan het statuut van de ambtenaren van de diensten van de regering, zijn ertoe gehouden een aantal gehandicapten tewerk te stellen dat vastgesteld is op 2,5 % van de betrekkingen die in de personeelsformatie bepaald zijn.

Zolang dat bezettingspercentage niet bereikt is, wordt 5 % van de nieuwe indienstnemeningen voor gehandicapten bestemd.

- 4) In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie) zal het College het minimumaantal gehandicapten vastleggen dat tewerkgesteld moet worden door zijn diensten en door de instellingen van openbaar nut die van de Franse Gemeenschapscommissie afhangen.

De Brusselse regering kent bovendien een subsidie toe aan de gewestelijke overheidsinstellingen om de diversiteit in hun midden te bevorderen. Die subsidie wordt toegekend aan de overheidsinstellingen die tijdens een kalenderjaar een bepaald percentage werkzoekenden uit groepen waarvan het werkloosheidspercentage gelijk is aan of hoger is dan het algemene gemiddelde, in dienst nemen in een contractuele betrekking.

- 5) In Vlaanderen voorziet een besluit van 24 december 2004 in maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie. Om die doelstelling te realiseren stelt elke minister streefcijfers vast, die vervolgens worden bekrachtigd door de Vlaamse regering.

Ten slotte maakt de dienst Emancipatiezaken van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap sedert 2000 elk jaar een positieveactieplan, d.i. een instrument om de gelijke kansen te bevorderen van onder anderen allochtonen en personen met een handicap die werken in de Vlaamse Gemeenschap en in de Vlaamse openbare instellingen.

B. Toegang van gehandicapten tot de tewerkstellingsprogramma's en -maatregelen

1. Aanmoediging van de tewerkstelling van de risicogroepen, waaronder de gehandicapten

In de opeenvolgende interprofessionele akkoorden zijn de sociale gesprekspartners overeengekomen een bepaald percentage van de loonmassa te besteden aan de financiering van initiatieven inzake de bevordering van de tewerkstelling en de vorming van de zogenaamde risicogroepen. Dat percentage is vervolgens bekrachtigd door een wettelijke bepaling. Bij ontstentenis van een interprofessioneel akkoord verlengt een wet die inspanning van 0,10 % van de loonmassa. De sectoren en ondernemingen die een gelijkwaardige inspanning leveren, worden vrijgesteld van die bijdrage. De ondertekenaars van de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de risicogroepen moeten een jaarlijks evaluatieverslag en een financieel overzicht opstellen. Er kan een administratieve sanctie opgelegd worden wanneer die documenten niet binnen de vastgestelde termijn bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg worden neergelegd of onvolledig zijn. De beschutte werkplaatsen zijn die bijdrage niet verschuldigd.

Een koninklijk besluit van 19 februari 2013 bepaalt dat een inspanning van 0,05 % van de loonmassa moet gaan naar één of meerdere bepaalde risicogroepen, waaronder personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, d.w.z.:

- de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;
- de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 %;
- de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming;
- de personen die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn of waren in een beschutte werkplaats of sociale werkplaats (in Vlaanderen de "maatwerkbedrijven");
- de personen met een handicap die het recht op verhoogde kinderbijslag openen op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 %;
- de personen die in het bezit zijn van een attest afgegeven door de algemene directie Personen met een Handicap van de FOD Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
- de personen met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkhervatting.

## 2. Stelsel van gesubsidieerde contractuelen (gesco) / "Aides à la promotion de l'emploi"

De gehandicapten behoren tot de groepen die in aanmerking worden genomen voor een tewerkstelling als gesubsidieerde contractueel (in het Waalse Gewest "Aides à la Promotion de l'Emploi"; in Vlaanderen "gesco") voor zover het gaat om een tewerkstelling in een bestuur of een dienst van de federale overheid (of een overheidsinstelling onder toezicht van de federale staat), van het Vlaamse Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Waalse Gewest, de Franse Gemeenschap of de Duitstalige Gemeenschap of in een vzw, lokale overheden of bepaalde onderwijsinstellingen.

In het Waalse Gewest gaat het met name ook om de "initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (IDESS)", bepaalde kmo's en bepaalde spin-offs (kmo's gecreëerd door onderzoekers, op grond van de resultaten van hun onderzoeken).

Op federaal niveau gaat het om de gehandicapten met een inkomensvervangende tegemoetkoming. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap<sup>5</sup> gaat het om gehandicapten die een inkomensvervangende tegemoetkoming of integratie-tegemoetkoming genieten. In het Waalse Gewest gaat het om de gerechtigden op een inkomensvervangende of integratietegemoetkoming, de personen die geregistreerd zijn bij een agentschap voor de integratie van gehandicapte personen, de personen aan wie het DG Personen met een handicap van de FOD Sociale Zekerheid een attest heeft afgegeven met het oog op de toekenning van sociale en fiscale voordelen, de slachtoffers van een arbeidsongeval, een beroepsziekte of een ongeval van gemeen recht die kunnen bewijzen dat ze voor minstens 66 % permanent arbeidsongeschikt zijn of de personen die in het bezit zijn van een invaliditeitserkenningsattest afgegeven door hun verzekeringsinstelling of door het RIZIV. In het Vlaamse Gewest gaat het om niet werkende werkzoekenden of personen met een psychologische, psychiatrische, medische, mentale of sociale beperking.

Die werkgevers krijgen voor rekening van RVA, VDAB, Actiris, Forem, of ADG een jaarlijkse premie per personeelslid dat zij tewerkstellen en moeten in principe voor die werknemers geen werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid betalen.

## 3. Activa Start (startbaanovereenkomst)

In het kader van het plan "Activa Start" (startbaanovereenkomst) telt, op verzoek van de sociale partners (centraal akkoord 2003-2004), de indienstneming van gehandicapten dubbel voor de naleving van de verplichting voor de werkgevers die ten minste 50 werknemers tewerkstellen, om een aantal jongeren onder de 26 jaar in dienst te nemen.

Een koninklijk besluit van 29 maart 2006 voorziet in een verhoogde bijdragevermindering voor de tewerkstelling van "erg laaggeschoolde" jongeren of "laaggeschoolde" jongeren van vreemde afkomst of gehandicapten in het kader van een startbaanovereenkomst.

---

<sup>5</sup> In de Duitstalige Gemeenschap komen ook de volledig werkloze gehandicapten die een door de Dienst georganiseerde of erkende opleiding volgen, in aanmerking.

Een tweede koninklijk besluit van 29 maart 2006 stelt de voorwaarden, de nadere regels en de procedure vast voor de toekenning, voor de maand van indiensttreding en de vijf daaropvolgende kalendermaanden, van een werkuitkering van maximum 350 euro per kalendermaand aan erg laaggeschoolde of laaggeschoolde jongeren.

Ingevolge de zesde staatshervorming werd die bevoegdheid sedert 1 juli 2014 overgedragen aan de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap. Er is evenwel voorzien in een overgangsfase tijdens welke de RVA die bevoegdheid tijdelijk uitoefent.

#### 4. Activa – Werkgelegenheidssteun aan werkzoekenden met een verminderde arbeidsgeschiktheid

Vanaf 1 september 2011 heeft de werkzoekende met een verminderde arbeidsgeschiktheid recht op een werkuitkering van 500 euro per kalendermaand. Die uitkering wordt gedurende 36 maanden betaald vanaf 1 oktober 2012. Een persoon met een verminderde arbeidsgeschiktheid is:

- hetzij een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 %;
- hetzij een niet-werkende werkzoekende die voldoet aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming ingevolge de wetgeving betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- hetzij een niet-werkende werkzoekende die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld was in een beschutte werkplaats of sociale werkplaats;
- hetzij een niet-werkende werkzoekende met een handicap die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 %;
- hetzij een niet-werkende werkzoekende die in het bezit is van een attest afgegeven door de algemene directie Personen met een Handicap van de FOD Sociale Zekerheid.

De werkgever mag het bedrag van die werkuitkering in mindering brengen van het aan de werknemer te betalen nettoloon. Bovendien kan hij een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid genieten.

Vanaf 1 juli 2014 werden de bevoegdheden voor die maatregel overgedragen aan de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap. De RVA blijft bevoegd voor de uitbetaling van de uitkeringen en werkt daarvoor samen met de uitbetalingsinstellingen.

Over de punten 1 tot 4 kan bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg of bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) aanvullende informatie worden verkregen.

## 5. Toegang tot bepaalde in het Waalse Gewest aangenomen tewerkstellingsmaatregelen

Personen met een handicap zijn een van de doelgroepen van een aantal gewestelijke maatregelen, waaronder de tegemoetkomingen ter bevordering van de indienstneming van niet-werkende werkzoekenden door de plaatselijke, gewestelijke en gemeenschaps-overheden, door bepaalde werkgevers in het onderwijs (de rechthebbenden op een inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming).

Het decreet van 2 mei 2013 tot invoering van de "SESAM"-maatregel" kent een financiële incentive toe aan bepaalde "ondernemingen" voor het creëren van jobs in het Waalse Gewest. De maatregel richt zich tot natuurlijke personen, handelaars, zelfstandigen en micro-ondernemingen (minder dan 50 werknemers).

Die incentive dient voor de indienstneming van niet-werkende of werkende werkzoekenden tijdens hun opzeggingstermijn, die bij de Forem zijn ingeschreven. Die incentive kan worden toegekend voor de indienstneming van maximaal vijf voltijdse equivalenten en voor een maximale duur van drie jaar, in de vorm van een degressieve subsidie. Die incentive wordt verhoogd wanneer de indienstneming met name betrekking heeft op een niet-werkende bij het AWIPH ingeschreven werkzoekende die het voorwerp heeft uitgemaakt van een tegemoetkoming van het AWIPH. Om dat voordeel te genieten, moet de werkgever zijn referentiebezetting verhogen met zo veel eenheden als werknemers waarvoor hij die incentive geniet.

Die steun kan worden gecumuleerd met eventuele verminderingen van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid die voor de indienstneming van dezelfde werknemer worden toegekend.

### C. Financiële tegemoetkomingen in de lonen en de socialezekerheidsbijdragen

#### 1. Tegemoetkomingen op federaal niveau

Op federaal niveau zijn diverse maatregelen vastgesteld om de toegang van bepaalde categorieën van werkzoekenden tot de arbeidsmarkt te bevorderen. Hieronder zijn de belangrijkste maatregelen voor vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid en loonsubsidies opgenomen. Ingevolge de zesde staatshervorming werden diverse bevoegdheden overgedragen aan de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap sedert 1 juli 2014. Er is evenwel voorzien in een overgangperiode. Nadere informatie kan worden verkregen bij de RVA.

##### a. Activaplan

In het kader van het Activaplan betaalt de RVA een deel van het loon rechtstreeks aan de werknemer (werkuitkering). Voor werknemers met een verminderde arbeidsgeschiktheid bedraagt die uitkering 500 euro gedurende 36 maanden. Bovendien kan de werkgever eventueel een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid genieten.

b. SINE

De maatregel "Sociale Inschakelingseconomie" (SINE) bevordert de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen in de sociale inschakelingseconomie, d.w.z. onder andere de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen, de inschakelingsbedrijven en de werkgevers die initiatieven van lokale sociale economie opzetten.

In het kader van die maatregel kan een langdurig werkloze tewerkgesteld worden, die bij zijn indiensttreding niet in het bezit is van een diploma of getuigschrift van het hoger secundair onderwijs en uitkeringsgerechtigd volledig werkloos (of gelijkgesteld) is en:

- indien hij jonger is dan 45 jaar:
  - \* ten minste 312 dagen werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen heeft genoten in het zesdaagstelsel of zich in een gelijkgestelde situatie bevond, in de loop van de maand van de indiensttreding en de 18 kalendermaanden die eraan voorafgaan;
  - \* ten minste 624 dagen werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen heeft genoten in het zesdaagstelsel of zich in een gelijkgestelde situatie bevond, in de loop van de maand van de indiensttreding en de 36 kalendermaanden die eraan voorafgaan;
- indien hij 45 jaar of ouder is: ten minste 156 dagen werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen heeft genoten in het zesdaagstelsel of zich in een gelijkgestelde situatie bevond, in de loop van de maand van de indiensttreding en de 9 kalendermaanden die eraan voorafgaan.

De werkgever geniet een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid alsook een financiële tegemoetkoming in het nettoloon.

De bevoegdheden voor die maatregel zijn vanaf 1 juli 2014 overgedragen aan de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap. De RVA blijft samen met de betalingsinstellingen bevoegd om de uitkeringen te betalen.

2. a. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 99 van 20 februari 2009 betreffende het bezoldigingspeil van de werknemers met een handicap en ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26 van 15 oktober 1975 betreffende het bezoldigingspeil van de mindervaliden die in een normaal arbeidsregime zijn tewerkgesteld

De voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26 waarborgt voor de gehandicapte werknemers die in de privésector zijn tewerkgesteld en die al dan niet bij het Rijksfonds voor sociale reclassering van de mindervaliden zijn ingeschreven, lonen die ten minste gelijkwaardig zijn met de voor de valide werknemers door de paritaire comités vastgestelde minimumregelingslonen of, bij ontstentenis van paritair comité, met de volgens de gebruiken vastgestelde minimumlonen. In principe wordt dit geëvenaard loon volledig door de werkgever betaald.



Onder de door de Nationale Arbeidsraad in advies nr. 502 van 15 oktober 1975 bepaalde voorwaarden kan dit gewaarborgde loon gedeeltelijk door de werkgever worden betaald, op voorwaarde dat het Rijksfonds voor sociale reclassering van de mindervaliden of de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening het door de werkgever betaalde loon aanvult tot het bedrag van het voornoemde gewaarborgde loon.

Die collectieve arbeidsovereenkomst werd opgeheven en vervangen door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 99 van 20 februari 2009 die bepaalt dat werknemers met een handicap lonen moeten krijgen die gelijkwaardig zijn met de lonen die zijn vastgesteld door op centraal, sector- of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten en/of door het gebruik, die of dat van toepassing zijn of is op de personeelscategorie waartoe de gehandicapte werknemer behoort.

- b. Als gevolg van het proces van institutionele hervormingen heeft de Duitstalige Gemeenschap eigen bepalingen aangenomen gebaseerd op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26.

De voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 99 van 20 februari 2009 voorziet in een overgangsbepaling volgens welke de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26 van toepassing blijft op de lopende premies en tegemoetkomingen om het rendementsverlies van werknemers met een handicap te compenseren, die hun juridische grondslag vonden in die laatste collectieve arbeidsovereenkomst.

De werknemers met een handicap hebben dus recht op een loon dat minstens gelijkwaardig is aan de minima (minimumloon, loonschalen) die op centraal, sectoraal of op ondernemingsniveau gelden, onverminderd het principe van de vrije loononderhandeling en de toepassing hierop van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie.

#### Duitstalige Gemeenschap

Krachtens het decreet van de regering van de Duitstalige Gemeenschap van 26 april 1994 tot bevordering van de tewerkstelling van mindervaliden op de vrije arbeidsmarkt, stelt de Dienst het percentage van het gebrek aan rendement van de werknemer vast. De Dienst kent een tegemoetkoming in het loon en de sociale lasten toe; die tegemoetkoming bedraagt maximum 40 %. Ze wordt voor ten hoogste twaalf maanden toegekend en kan worden verlengd.

De tegemoetkoming van de Dienst mag niet worden gecumuleerd met de tegemoetkoming bepaald door het ministerieel besluit van 23 januari 1968 houdende vaststelling van de voorwaarden van toekenning van de tegemoetkoming in het loon en de sociale lasten, die de Dienst aan de werkgevers mag toekennen tijdens de aanpassingsperiode van de werknemer.

### 3. Andere tegemoetkomingen in de lonen en de sociale lasten

Naast de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26 was er artikel 85, 2°, b) van het koninklijk besluit van 5 juli 1963 betreffende de sociale reclassering van de mindervaliden; dat artikel bepaalde dat het Fonds, met het oog op de plaatsing, aan de werkgevers die gehandicapten tewerkstelden, een tegemoetkoming in het loon en de sociale lasten kon verlenen voor zover die werkgevers de tegemoetkoming ten laste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening niet konden genieten. Die laatste bepaling werd uitgevoerd door het voornoemde ministerieel besluit van 23 januari 1968.

Dat stelsel wordt in de Duitstalige Gemeenschap behouden (zie punt d. verderop). In het Waalse Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest alsook in Vlaanderen werd het opgeheven en werden er andere regelingen voor tegemoetkoming in de lonen en de sociale lasten ingevoerd.

#### a. Waals Gewest

##### 1) Inschakelingspremie

De inschakelingspremie wordt door het AWIPH toegekend aan de werkgever van de privé- of de openbare sector (met uitzondering van de bedrijven voor aangepast werk) ten gunste van de gehandicapte werknemer die:

- ofwel in dienst treedt bij een werkgever na minimum zes maanden volledige beroepsinactiviteit in de loop van de negen maanden voorafgaand aan de indiensttreding; een periode van beroepsopleiding en werk in een bedrijf voor aangepast werk wordt gelijkgesteld met een inactiviteitsperiode;
- ofwel het werk hervat bij dezelfde werkgever of bij een andere na een schorsing van zijn beroepsactiviteit gedurende minimum zes maanden tijdens welke hij vergoedingen heeft genoten, hetzij uit de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering of de verzekering tegen arbeidsongevallen, hetzij uit beroepsziekten, of andere voordelen die ermee gelijkgesteld zijn.

De werkgever die krachtens een arbeidsovereenkomst een uitzendkracht in dienst neemt voor wie een uitzendbedrijf de tegemoetkoming gekregen heeft, kan evenwel de premie genieten voor de rest van de aanvankelijk toegekende tegemoetkodingsperiode.

De toekenningsbeslissing geldt voor de duur van de overeenkomst en kan worden verlengd, met dien verstande dat de totale duur beperkt is tot een jaar.

De tegemoetkoming bedraagt 25 % van de loonkosten. Onder loonkosten moet worden verstaan, het brutoloon verhoogd met de werkgeversbijdragen, met uitsluiting van de bijdragen voor het dubbel vakantiegeld en het vakantiegeld voor de werknemers van de overheidssector, en na aftrek van de verminderingen van sociale lasten en de vrijstellingen.

Wanneer het brutoloon meer bedraagt dan 150 % van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43), wordt het beperkt tot dat percentage. De werkgeversbijdrage, met inbegrip van de bijdragen van de jaarlijkse vakantie, en de verminderingen van sociale lasten en de vrijstellingen worden tot het passende beloop verminderd.

Die maatregel is niet cumuleerbaar met de compensatiepremie. Die laatste tegemoetkoming kan evenwel op die maatregel volgen. De inschakelingspremie kan worden toegekend aan de werkgever die andere overheidstegemoetkomingen geniet. De premie wordt echter berekend op de loonkosten die door de werkgever worden gedragen na aftrek van die andere tegemoetkomingen.

## 2) Compensatiepremie

De compensatiepremie is een tegemoetkoming van het AWIPH in de loonkosten ter compensatie van de eventuele bijkomende kostprijs van de maatregelen die het bedrijf neemt opdat de gehandicapte werknemer zijn functies (arbeidsorganisatie) zou kunnen vervullen, op voorwaarde dat die bijkomende kostprijs de handicap betreft. Onder loonkosten moet worden verstaan, het brutoloon verhoogd met de werkgeversbijdragen, met uitsluiting van de bijdragen voor het dubbel vakantiegeld en het vakantiegeld voor de werknemers van de overheidssector, en na aftrek van de verminderingen van sociale lasten en de vrijstellingen.

De maatregelen die eventueel gedekt zijn door een begeleidingspremie of een aanpassing van de werkplek worden niet in aanmerking genomen in het kader van de compensatiepremie.

Het percentage van de tegemoetkoming mag niet hoger zijn dan 45 % van de loonkosten. Wanneer het brutoloon meer bedraagt dan 150 % van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43), wordt het beperkt tot dat percentage. De werkgeversbijdrage, met inbegrip van de bijdragen voor de jaarlijkse vakantie, en de verminderingen van sociale lasten en de vrijstellingen worden tot het passende beloop verminderd. Het Agentschap kan ook specifieke begeleidingsmaatregelen voorstellen. De tegemoetkoming wordt verleend voor een periode van maximum één jaar, die kan worden verlengd. In geval van verlenging voor dezelfde werknemer binnen hetzelfde bedrijf wordt de tegemoetkoming voor maximum vijf jaar verleend. De tegemoetkoming kan verleend worden voor het nodige aantal periodes.

Die premie is niet cumuleerbaar met de inschakelingspremie (maar kan er wel op volgen). De compensatiepremie kan worden toegekend aan de werkgever die andere overheidstegemoetkomingen geniet. De premie wordt echter berekend op de loonkosten die door de werkgever worden gedragen na aftrek van die andere tegemoetkomingen.

De premie wordt toegekend aan de werkgevers van de privé- of de openbare sector. De bedrijven voor aangepast werk kunnen de tegemoetkoming niet genieten, behalve als de gehandicapte werknemer als kader- of meesterpersoneel in dienst wordt genomen.

Die tegemoetkoming wordt toegekend nadat het AWIPH bij het bedrijf een onderzoek heeft ingesteld naar de kosten van de maatregelen die zijn genomen om de gehandicapte werknemer in staat te stellen zijn functies uit te oefenen. Het AWIPH kan advies vragen aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

b. Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie) – Inschakelingspremie

De inschakelingspremie is een financiële tegemoetkoming om het arbeidsrendementsverlies te compenseren. De premie is gelijk aan een bepaald percentage van het brutomaandloon van de werknemer met een handicap, begrensd en verhoogd met de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid. Dat percentage wordt bepaald door een multidisciplinair team. Het brutomaandloon mag echter niet meer bedragen dan driemaal het gemiddeld minimummaandinkomen, zoals het wordt gewaarborgd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43.

Wanneer de werkgever een uitzendbureau is, betaalt hij aan de inlenende onderneming ten minste de helft van het bedrag van de inschakelingspremie terug.

Voor alle arbeidsovereenkomsten met een looptijd van meer dan drie maanden wordt de premie toegekend voor een maximale duur van één jaar. Ze kan vernieuwd worden met achtereenvolgende periodes van één jaar, voor zover het aanhouden van het rendementsverlies wordt vastgesteld. Het bedrag van de premie kan in geen geval meer bedragen dan 50 % van het brutomaandloon van de werknemer verhoogd met de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid.

Voor alle arbeidsovereenkomsten met een looptijd van minder dan of gelijk aan drie maanden bedraagt de premie 30 % van het brutomaandloon van de werknemer. De premie wordt toegekend voor de hele looptijd van de arbeidsovereenkomst. De premie kan worden vernieuwd zonder dat ze echter voor eenzelfde werknemer met een handicap bij eenzelfde werkgever toegekend kan worden voor een duur van meer dan zes maanden per periode van twaalf maanden vanaf de inwerkingtreding van de eerste arbeidsovereenkomst. Wanneer de werkgever een uitzendbureau is en de overeenkomsten elkaar opvolgen voor eenzelfde functie bij eenzelfde inlenende onderneming tijdens een periode van niet meer dan drie maanden kan de premie worden toegekend zonder dat een vernieuwingsaanvraag moet worden ingediend.

De inschakelingspremie kan niet worden gecumuleerd met de ontdekkingsstage, de omscholingsovereenkomst en de vestigingspremie.

De premie kan niet worden toegekend aan:

- de werkgevers van de overheidssector die niet het quotum werknemers met een handicap bereiken;
- de ondernemingen met aangepast werk, wat betreft de werknemers met een handicap voor wie een tegemoetkoming in het loon en de sociale lasten wordt toegekend;
- de werkgevers, voor een werknemer voor wie ze tegemoetkomingen kunnen genieten om het tijdelijke of blijvende rendementsverlies van de werknemer te compenseren.

c. Vlaams Gewest – Vlaamse ondersteuningspremie (VOP)

De VOP is een tegemoetkoming aan de werkgever die een persoon met een arbeids-handicap in dienst neemt of in dienst heeft genomen, of aan een zelfstandige met een arbeidshandicap ter compensatie van de kosten van de inschakeling in het beroepsleven, de kosten van ondersteuning en van verminderde productiviteit.

Die premie heeft tot doel de integratie van werknemers met een arbeidshandicap in het gewone arbeidscircuit te bevorderen.

De inschakelingspremie en de loonsubsidie zijn afgeschaft.

De VDAB bepaalt of een persoon met een arbeidshandicap recht heeft op een VOP. De volgende personen komen in aanmerking:

- personen met een handicap, erkend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;
- personen met hoogstens een getuigschrift of diploma van het buitengewoon onderwijs;
- personen die in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming (wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap);
- personen die in het bezit zijn van een afschrift van een gerechtelijke beslissing of van een attest van een federale instelling waaruit een blijvende graad van arbeidsongeschiktheid blijkt;
- personen die recht geven op verhoogde kinderbijslag of daarop recht hebben voor hun kinderen ten laste als ouder met een handicap;
- personen die een invaliditeitsuitkering ontvangen (verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen);
- personen met een attest van een door de VDAB aangewezen dienst of arts.

Voor de VOP kunnen in aanmerking komen: de werkgever, een natuurlijke persoon of privaatrechtelijke rechtspersoon, een provincie, een gemeente, een OCMW, een door hen opgericht verzelfstandigd agentschap of een vereniging waaraan ze deelnemen (waaronder de intercommunales) en een onderwijsinstelling.

De werkgever mag geen werknemers ontslaan met de uitsluitende bedoeling ze te vervangen door een of meer werknemers met een arbeidshandicap die recht geven op een VOP of op een hogere VOP.

De werkgever mag evenmin werknemers met een arbeidshandicap ontslaan met de uitsluitende bedoeling ze daarna opnieuw in dienst te nemen om een VOP of een hogere VOP te verkrijgen.

De VOP is cumuleerbaar met andere steunmaatregelen, met uitsluiting van de loonpremie die wordt toegekend aan maatwerkbedrijven en maatwerkafdelingen (vroeger de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de invoegbedrijven).

#### Bedrag van de VOP

##### – Algemene regel

- Eerste periode

Tijdens het kwartaal van de indienstneming en de vier daaropvolgende kwartalen bedraagt de VOP 40 % van het referteloon.

Het referteloon bestaat uit het loon zoals het is gedefinieerd in artikel 14 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders<sup>6</sup> en als dusdanig gekwalificeerd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, alle verplicht verschuldigde werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid en de verminderingen van socialezekerheidsbijdragen ten voordele van de werkgever.

Het referteloon mag niet hoger zijn dan het dubbele van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43).

- Tweede periode

Van het vijfde kwartaal na het kwartaal van de indienstneming tot en met het achtste kwartaal na het kwartaal van de indienstneming bedraagt de VOP 30 % van het referteloon.

---

<sup>6</sup> Dat artikel verwijst naar de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. De niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen zijn uitgesloten (collectieve arbeidsovereenkomst nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen).

- Derde periode

Van het negende kwartaal na het kwartaal van de indienstneming bedraagt de VOP 20 % van het referteloon. Vanaf het negentiende kwartaal na de aanvraag van de VOP kan de werkgever de VDAB vragen het bedrag te behouden gedurende twintig extra kwartalen. Om de twintig kwartalen kunnen verlengingen aangevraagd worden.

- Voor de werknemer met een arbeidshandicap die een GIBO heeft gevolgd, wordt de periode van de GIBO gelijkgesteld met een periode van tewerkstelling voor de berekening van het bedrag van de VOP.

- Werknemer met een arbeidshandicap tewerkgesteld als uitzendkracht

- De helft van het bedrag van de VOP wordt door het uitzendbureau overgemaakt aan de gebruiker.

- Het bedrag van de VOP is gelijk aan:

- \* 40 % van het referteloon gedurende het eerste kwartaal van de aanvraag en de vier daaropvolgende kwartalen van tewerkstelling bij hetzelfde uitzendbureau;

- \* 20 % van het referteloon gedurende de daaropvolgende kwartalen van tewerkstelling in het kader van uitzendarbeid bij hetzelfde uitzendbureau.

- Hogere tegemoetkoming

Op gemotiveerd verzoek van de werkgever kan de VDAB een hogere tegemoetkoming toestaan dan die welke is vastgesteld in het kader van de algemene regel of de premie of subsidie die al werd toegekend voor de invoering van de VOP. Die hogere tegemoetkoming wordt toegekend voor een periode van twintig kwartalen. Na die periode kan ze voor dezelfde duur verlengd worden op basis van een evaluatie van de VDAB. Andere verlengingen voor telkens twintig kwartalen kunnen nog worden aangevraagd. Het bedrag van de VOP kan echter nooit 60 % van het referteloon overschrijden.

### Overgangsmatregelen

- Inschakelingspremie

Wanneer op 1 oktober 2008 een inschakelingspremie wordt betaald, bedraagt de premie:

- voor een eerste periode die loopt van 1 oktober 2008 tot 30 september 2012: 30 % van het referteloon;

- voor een tweede periode die loopt van 1 oktober 2012 tot 30 september 2013: 20 % van het referteloon. Om de twintig kwartalen kan de werkgever het behoud van dat bedrag vragen voor de volgende twintig kwartalen.

– Loonsubsidie (bepaling gebaseerd op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26)

Wanneer op 1 oktober 2008 een loonsubsidie wordt betaald zijn de volgende regels van toepassing.

- Het bedrag van de loonsubsidie is hoger dan 30 % van het referteloon
  - \* Het recht op deze hogere premie blijft behouden gedurende de periode van 1 oktober 2008 tot 30 september 2012.
  - \* Van 1 oktober 2012 tot 30 september 2013 is de premie gelijk aan 20 % van het referteloon. Daarna kan de werkgever om de twintig kwartalen het behoud van dat bedrag vragen voor de volgende twintig kwartalen.
- Het bedrag van de loonsubsidie is lager dan 30 % van het referteloon

De premie bedraagt:

- \* voor een eerste periode die loopt van 1 oktober 2008 tot 30 september 2012: 30 % van het referteloon;
- \* voor een tweede periode die loopt van 1 oktober 2012 tot 30 september 2013: 20 % van het referteloon. Daarna kan de werkgever om de twintig kwartalen het behoud van dat bedrag vragen voor de volgende twintig kwartalen.

Indien het bedrag van de loonsubsidie op 1 oktober 2008 lager is dan 20 % van het referteloon wordt het bedrag van de premie op 20 % van het referteloon gebracht voor de periode van 1 oktober 2008 tot 30 september 2013. Daarna kan de werkgever om de twintig kwartalen het behoud van dat bedrag vragen voor de volgende twintig kwartalen.

d. Duitstalige Gemeenschap

De Dienst kent een tegemoetkoming toe aan de werkgevers van de privésector wanneer de gehandicapte werknemer, hoewel hij de vereiste lichamelijke, geestelijke en professionele geschiktheid bezit, wegens zijn handicap een periode van aanpassing in zijn dienstbetrekking nodig heeft om een normaal rendement te bereiken.



De tegemoetkoming wordt voor ten minste vier weken en ten hoogste tweeënvijftig weken toegekend, als het een arbeider betreft. Voor een bediende mag de duur ervan niet minder dan een maand en niet meer dan twaalf maanden bedragen. Het bedrag van de tegemoetkoming wordt forfaitair en degressief vastgesteld en wordt geïndexeerd. De tegemoetkoming kan niet worden gecumuleerd met de tegemoetkoming vastgesteld op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26.

#### D. Tegemoetkomingen in de aanpassing van de werkplek

##### 1. Waals Gewest

De tegemoetkoming wordt verleend aan werkgevers die gehandicapte personen tewerkstellen, met name krachtens een arbeidsovereenkomst (zelfs in het kader van huisarbeid), een publiekrechtelijk statuut, in het kader van een omscholingsovereenkomst, een startbaanovereenkomst of een leerovereenkomst.

De werkgever moet bewijzen dat de aanpassing van de werkplek slechts sporadisch gebeurt in de bedrijfstak waarin de gehandicapte persoon tewerkgesteld is of een opleiding volgt, en dat ze noodzakelijk is om hem in staat te stellen zijn beroepsactiviteit uit te oefenen of een opleiding te volgen. Verder zal de werkgever de gehandicapte persoon ten minste zes maanden in dienst moeten houden als de tegemoetkoming kleiner is dan of gelijk is aan 2.500 euro en ten minste een jaar als de tegemoetkoming hoger is dan 2.500 euro.

Als het materiaal zou kunnen worden gebruikt door de werknemer, ongeacht het bedrijf waarmee hij door een arbeidsovereenkomst is verbonden, moet de werkgever er zich toe verbinden de eigendom van dat materiaal aan de werknemer over te dragen bij de ontvangst van de tegemoetkoming van het AWIPH en op voorwaarde dat het AWIPH de kosten van het materiaal volledig dekt.

##### 2. Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie)

Aan de werkgever wordt een tegemoetkoming toegekend voor de aanpassing van de werkplek en van de werkomgeving. Onder werkplek moet worden verstaan, de plaats waarbinnen de persoon met een handicap over de materiële middelen beschikt die hem toelaten zijn werk, zijn stage of zijn opleiding uit te voeren.

De tegemoetkoming kan worden toegekend aan werkgevers uit de privésector en de openbare sector, met inbegrip van de ondernemingen met aangepast werk, aan de gehandicapte zelfstandigen in hoofdberoep, aan de stagiairs en hun opleidingsonderneming in het kader van de omscholingsovereenkomst, aan de stagiairs en hun opleidingsinstelling in het kader van een beroepsopleiding. Ze wordt echter niet toegekend voor een ontdekkingsstage.

Alleen de hoofdwerkplek kan aanleiding geven tot tegemoetkomingen. Onder bepaalde voorwaarden kan het voertuig dat de werkgever aan de werknemer met een handicap ter beschikking stelt eveneens worden geacht deel uit te maken van de werkplek.

Een tegemoetkoming voor de aanpassing van onroerende goederen is uitgesloten voor de werkgevers van de overheidssector. Voor de andere werkgevers kan ze slechts worden toegekend op voorwaarde dat de afwezigheid van aanpassing een hindernis vormt voor de uitoefening van de functie of het volgen van de stage of de opleiding van de werknemer met een handicap.

Een multidisciplinair team beslist over de aanvraag voor een tegemoetkoming op basis van de behoeften van de werknemer met een handicap en van het redelijke karakter van de gevraagde aanpassingen. De redelijkheid van de aanpassingen wordt beoordeeld op basis van hun kostprijs, hun doeltreffendheid, de afwezigheid van minder dure alternatieven en de investering in de tijd. De tegemoetkoming wordt betaald onder de voorwaarden en volgens de modaliteiten die gelden voor de ondersteuning van de inclusie (materiële hulpmiddelen). De tegemoetkoming heeft maximaal betrekking op de daadwerkelijk gemaakte kosten. De tegemoetkoming dekt slechts het deel van de kosten die een meerkost vormen in vergelijking met de kosten die gemaakt worden ten gunste van een valide persoon en wordt slechts toegekend indien de uitgave niet gedragen wordt door een andere overheidsinstantie.

### 3. Vlaams Gewest

De VDAB verleent een tegemoetkoming in de kosten voor de aanpassing van de werkplek, die gedragen worden door de werkgevers die personen met een arbeidshandicap tewerkstellen krachtens een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijk statuut, en aan degenen die personen met een handicap een gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (GIBO) verschaffen.

Die tegemoetkoming dekt de werkelijke kosten voor de aanpassing van de werkplek. Ze dekt alleen het verschil tussen de kosten voor de aanpassing van de werkplek voor een valide persoon en de kosten die vereist zijn vanwege de arbeidshandicap.

De werkgever moet bewijzen dat de aanpassing van de werkplek niet gebruikelijk is in de bedrijfstak en dat ze rechtstreeks noodzakelijk is voor de uitoefening van de beroepsactiviteit. Verder moet de werkgever zich ertoe verbinden de gehandicapte persoon gedurende een minimumperiode van zes maanden in dienst te houden.

Hij moet er zich bovendien toe verbinden om in de toekomst de met tegemoetkoming van de VDAB aangepaste werkplek bij voorrang te reserveren voor een persoon met een arbeidshandicap. Hij moet er zich ten slotte toe verbinden om de aanpassing waarvoor hij een tegemoetkoming heeft gekregen, niet als bedrijfslasten in te brengen in zijn belastingaangifte.

### 4. Duitstalige Gemeenschap

De Dienst komt tegemoet in de kosten voor de aanpassing van de werkplek ten belope van de maximale bedragen vastgesteld door de raad van bestuur, die voor de aanpassing van onroerende goederen gelden, d.i. voor maximum 7.436,80 euro (5.453,66 euro voor de plaatsing van een lift). Voor aangepast materiaal en gereedschap neemt de Dienst het prijsverschil op zich tussen het aangepaste model en het standaardmodel. Om voor deze tegemoetkomingen in aanmerking te komen moet de werkgever zich ertoe verbinden de gehandicapte persoon in dienst te houden tijdens een aantal maanden dat in verhouding staat tot het bedrag van de tegemoetkoming. Het moet gaan om minstens zes maanden. Die regelgeving geldt alleen voor de privésector.

De Dienst komt niet alleen tegemoet in de lonen en sociale lasten op grond van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26, maar onderzoekt bovendien de middelen om de vaardigheden van de gehandicapte werknemer in overeenstemming te brengen met de vereisten van het werk.

Daartoe adviseert die Dienst zowel de werknemer als de werkgever en werkt hij zo nodig aanbevelingen van technische, organisatorische en/of didactische aard uit wat de aanpassing van de werkplek betreft. Verder verbindt de werkgever zich ertoe de door de Dienst voorgestelde aanpassingen tot bevordering van de vaardigheden van de werknemer uit te voeren, zodat het gebrek aan rendement vermindert of opgeheven wordt.

E. Tegemoetkomingen die rechtstreeks aan personen met een handicap worden toegekend

1. Individuele materiële hulp bij de inschakeling in het arbeidsproces en de sociale integratie

De materiële hulp bij de inschakeling in het arbeidsproces en de sociale integratie (in het Waalse Gewest "de individuele integratiehulp voor gehandicapten" en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest "de individuele prestaties" die door elke Gemeenschap/elk Gewest op basis van verschillende regels wordt verleend, bestaat in hulp en aanpassingen in het leven van de gehandicapte persoon, waardoor hij een grotere zelfredzaamheid kan verwerven en zijn sociale integratie en inschakeling in het arbeidsproces toenemen. Die hulp moet de handicap compenseren of de verergering ervan voorkomen.

In het Waalse Gewest coördineert de dienst CICAT van het AWIPH de informatie en de raadgeving inzake technische hulpmiddelen voor gehandicapte personen, hun familie, verenigingen en professionelen.

In Vlaanderen verspreidt het Kennis- en Ondersteuningscentrum (KOC) kennis over technische hulpmiddelen voor personen met een handicap, biedt ondersteuning door adviesverlening voor de keuze van een geschikt hulpmiddel en formuleert beleidsvoorstellen over het hulpmiddelenbeleid.

2. Tegemoetkomingen in de kosten van arbeidsgereedschap en -kleding

a. Waals Gewest

In het Waalse gewest werd de desbetreffende bepaling opgeheven.

b. Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie)

De dienst PHARE kan een tegemoetkoming verlenen in de kosten voor arbeidsgereedschap als het voor de gehandicapte werknemer, vanwege zijn handicap, noodzakelijk is. Die tegemoetkoming wordt toegekend in het kader van de ondersteuning van de inclusie (materiële hulp).

c. Vlaams Gewest

De VDAB verleent een tegemoetkoming in de kosten voor de aankoop van gereedschap en -kleding, voor zover de persoon met een arbeidshandicap aantoont dat:

- het gereedschap of de arbeidskledij niet courant gebruikt wordt in de beroepstak waarin hij wordt of zal worden tewerkgesteld, en rechtstreeks noodzakelijk is of zal zijn voor de uitoefening van zijn beroepsactiviteit;
- de werkgever niet gehouden is zelf de kosten van het gereedschap of de arbeidskledij te dragen of dat hij van zijn werkgever niet dat gereedschap of die arbeidskledij kan krijgen, noch de tegenwaarde in speciën voor de aankoop ervan;
- de noodzaak, de gebruiksfrequentie, de werkzaamheid en de doelmatigheid van het gereedschap of de arbeidskledij in functie zijn van de arbeidshandicap, en in verhouding staan tot het bedrag van de gevraagde ondersteuning.

De tegemoetkoming dekt enkel de extra kosten die de persoon met een arbeidshandicap vanwege zijn handicap moet dragen, ten aanzien van de kosten die een valide werknemer voor zijn gereedschap en -kledij moet dragen. Indien alleen het gereedschap aangepast moet worden, dekt de tegemoetkoming alleen de aanpassingskosten.

d. Duitstalige Gemeenschap

De Dienst komt tegemoet voor de aankoop van gereedschap en -kleding.

3. Tegemoetkomingen in de reiskosten

In het Waalse Gewest en in de Vlaamse Gemeenschap is voorzien in een tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer van de gehandicapte werknemer (tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst, statuut of zelfstandige) die door de aard of de ernst van zijn handicap gebruik moet maken van een individueel vervoermiddel (heen- en terugreis per dag – vijf keer per week).

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kan een tegemoetkoming worden toegekend in de reiskosten die de persoon met een handicap maakt, op voorwaarde dat die persoon als gevolg van zijn handicap niet in staat is zelfstandig gebruik te maken van het openbaar vervoer of er toegang toe te hebben en op voorwaarde dat er meeruitgaven zijn ten opzichte van de uitgaven die een valide persoon in dezelfde omstandigheden maakt en die uitgaven noodzakelijk zijn voor de sociale inclusie van die persoon met een handicap.

In Vlaanderen krijgt de persoon met een arbeidshandicap, als hij wegens de aard en de ernst van zijn arbeidshandicap onmogelijk gebruik kan maken van een gemeenschappelijk vervoermiddel zonder vergezeld te zijn van een derde persoon, een tegemoetkoming in de reiskosten van die derde persoon. Als de aard en de ernst van de handicap het gebruik van persoonlijk of gespecialiseerd vervoer rechtvaardigen, krijgt de persoon met een arbeidshandicap een tegemoetkoming in de reiskosten voor de verplaatsing van zijn verblijfplaats naar de plaats van zijn werk en omgekeerd.

Onder bepaalde voorwaarden verkopen bepaalde gemeenten taxicheques tegen een verminderde prijs of bieden ze aan aan personen met een handicap die op hun grondgebied gedomicilieerd zijn.

## F. Andere maatregelen

### 1. Uitzendarbeid – motief instroom

De sociale partners hebben op 23 januari 2012 in de Nationale Arbeidsraad een principeakkoord gesloten waarin ze een aantal concrete voorstellen voor de modernisering van uitzendarbeid hebben geformuleerd.

De uitvoering van dat akkoord vergt een aantal nieuwe bepalingen in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. De sociale partners hebben dat akkoord al willen concretiseren, niet alleen door advies nr. 1.807 van 17 juli 2012, maar ook door een ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid, dat bij het advies is gevoegd.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid bevat diverse punten die uitvoering geven aan dat akkoord, waaronder de invoering en regeling van een motief instroom. Dat motief heeft tot doel een uitzendkracht ter beschikking te stellen van een gebruiker voor de invulling van een vacante betrekking, met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht door de gebruiker vast in dienst te laten nemen voor diezelfde betrekking.

Het is dus de bedoeling een vacante betrekking in te vullen waarbij aan een uitzendkracht de kans wordt gegeven om kennis te maken met een bepaalde werkomgeving en aan de gebruiker de kans wordt gegeven om kennis te maken met de competenties en de attitudes van een bepaalde uitzendkracht.

Het is dus de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht door de gebruiker vast in dienst te laten nemen voor diezelfde betrekking. Onder "vaste" indienstneming wordt verstaan, een indienstneming met een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in beginsel met een contract van onbepaalde duur.

De uitzendkrachten die een arbeidsovereenkomst hebben beëindigd om te worden tewerkgesteld als uitzendkracht onder het motief instroom genieten een tewerkstellingsgarantie. Het uitzendbureau dat de overeenkomst voor uitzendarbeid onder het motief instroom voor het verstrijken van de termijn en zonder dringende reden verbreekt, moet aan de uitzendkracht een vervangingswerk verschaffen dat hem eenzelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt indien de termijn van de tewerkstellingsgarantie niet is bereikt, zo niet moet een vergoeding worden betaald die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd bleef tot het einde van de termijn van de tewerkstellingsgarantie.

Die collectieve arbeidsovereenkomst is in werking getreden op dezelfde datum als de bepalingen tot wijziging van de voornoemde wet van 24 juli 1987 (1 september 2013).

## 2. Non-discriminatie

### a. Federaal niveau

#### 1) Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie

Deze wet heeft tot doel een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie, met name op grond van een handicap (artikel 3).

De wet is onder meer van toepassing op de arbeidsbetrekkingen (artikel 5, § 1, 5° en § 2). Het betreft onder meer de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de bepalingen en de praktijken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en beloning en de bepalingen en de praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking.

Bovendien bepaalt artikel 7 dat elk direct onderscheid op grond van een van de beschermde criteria een directe discriminatie vormt, tenzij dit directe onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

In afwijking van artikel 7 bepaalt artikel 8, § 1 dat een direct onderscheid op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing of een handicap in de in artikel 5, § 1, 4° (aanvullende regelingen voor sociale zekerheid), 5° (arbeidsbetrekkingen) en 7° (lidmaatschap van of betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie) bedoelde aangelegenheden uitsluitend gerechtvaardigd kan worden op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten.

Volgens § 2 van artikel 8 kan van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste slechts sprake zijn wanneer:

- een bepaald kenmerk, dat verband houdt met leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing of een handicap, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is, en

- het vereiste berust op een legitieme doelstelling en evenredig is ten aanzien van de nagestreefde doelstelling.

Aanvullende informatie kan worden verkregen bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg of het Interfederaal Gelijkekansencentrum.

Het Interfederaal Gelijkekansencentrum heeft een onlineopleiding – eDIV – uitgewerkt. De opleiding is een praktisch instrument dat werkgevers helpt met het oplossen van diversiteitskwesties: een module schetst de grondbeginselen van de antidiscriminatie wetten, er wordt een databank met gegevens van concrete situaties ter beschikking gesteld, en er worden juridische adviezen en praktische tips gegeven.

## 2) In de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten

### a) De non-discriminatie inzake werving en selectie van werknemers en tewerkstelling

- \* Artikel 2 bis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers bepaalt dat de aanwervende werkgever de sollicitanten niet op een discriminerende wijze mag behandelen. De werkgever moet tijdens de procedure alle sollicitanten gelijk behandelen. Daarbij mag hij geen onderscheid maken op grond van persoonlijke elementen, wanneer deze geen verband houden met de functie of met de aard van de onderneming, behalve indien zulks wettelijk wordt vereist of toegelaten. Zo mag de werkgever in principe geen onderscheid maken op grond van onder meer een handicap. De niet-naleving van die bepaling kan aanleiding geven tot strafsancities. De bijlage van die collectieve arbeidsovereenkomst bevat een gedragscode inzake non-discriminatie bij de werving en selectie van werknemers.
- \* De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie bepaalt dat het beginsel van gelijke behandeling moet worden nageleefd gedurende de hele arbeidsrelatie, d.i. de relatie die de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden en de ontslagregelingen omvat.

### b) De non-discriminatie inzake loon

- \* De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen waarborgt dat personen met een handicap hetzelfde minimumloon krijgen als de andere werknemers.
- \* De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 99 van 20 februari 2009 betreffende het bezoldigingspeil van de werknemers met een handicap waarborgt die werknemers lonen die gelijkwaardig zijn met de lonen die zijn vastgesteld door op centraal, sector- of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten en/of door het gebruik, die of dat van toepassing zijn of is op de personeelscategorie waartoe de gehandicapte werknemer behoort.

Dat betekent dat de werknemers met een handicap recht hebben op een loon dat minstens gelijkwaardig is aan de minima (minimumloon, loonschalen) die op centraal, sector- of ondernemingsniveau gelden, onverminderd het principe van de vrije loononderhandeling en de toepassing hierop van de bepalingen van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95.

b. Franse Gemeenschap

Een decreet van 12 december 2008 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie zet de Europese richtlijnen inzake discriminatie om en creëert een algemeen en geharmoniseerd kader tegen de directe of indirecte discriminatie, met name op grond van een handicap.

De Franse Gemeenschap kan positieve acties handhaven of aannemen, d.i. de specifieke maatregelen die bestemd zijn om de nadelen in verband met een van de beschermde criteria, waaronder de handicap, te compenseren.

Wat de tewerkstelling betreft, kan een direct onderscheid op grond van een handicap, om geen discriminatie te vormen, alleen worden gerechtvaardigd door wezenlijke en bepalende beroepsvereisten.

Om de naleving van het beginsel van gelijke behandeling te waarborgen voor personen met een handicap worden redelijke aanpassingen uitgevoerd. Het gaat om passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang van de behoefte worden genomen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen op een aantal gebieden, met name de betrekkingverhoudingen met de Franse Gemeenschap en het onderwijs, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet nemen.

Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.

c. Waals Gewest

\* Een decreet van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie zet ook de Europese richtlijnen inzake discriminatie om. Het heeft tot doel een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van de directe of indirecte discriminatie, met name op grond van een handicap.



Het decreet is van toepassing op de sociale bescherming, met inbegrip van de gezondheidszorg, de sociale voordelen, de beroepsoriëntering, de inschakeling in de maatschappij en het beroepsleven, de arbeidsbemiddeling, het toekennen van steun bij bevordering van de werkgelegenheid, het toekennen van steun en premies voor de werkgelegenheid, evenals van financiële incentives aan ondernemingen, de beroepsopleiding, met inbegrip van de bevestiging van de vaardigheden, de toegang tot en het verstrekken van goederen en diensten die ter beschikking van het publiek staan los van de betrokken persoon en die aangeboden worden buiten de private en familiale levenssfeer. Het decreet beoogt voorts de toegang tot, de deelname aan en iedere andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit die voor het publiek toegankelijk is. Dat decreet is ook van toepassing op de contractuele en de rechtspositionele arbeidsbetrekkingen op het niveau van het Gewest.

Een direct onderscheid kan alleen worden gerechtvaardigd door wezenlijke en bepalende beroepsvereisten. Elk indirect onderscheid vormt een directe discriminatie, tenzij, in geval van indirect onderscheid op grond van een handicap, aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassing getroffen kan worden.

Een direct of indirect onderscheid vormt geen discriminatie wanneer het een maatregel van positieve actie inhoudt.

Om de naleving van het principe van de gelijke behandeling ten opzichte van de gehandicapte personen te waarborgen, moeten redelijke aanpassingen uitgevoerd worden. Dat betekent dat de operator naargelang van de behoeften de passende maatregelen in een concrete situatie neemt, met name om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot een opleiding of in aanmerking te komen voor een hulpverlening voor de inschakeling in het arbeidsproces of nog om toegang te hebben tot een betrekking, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de operator.

Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde beleid inzake de integratie en de beroepsopleiding van personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.

Elke persoon die zich als een slachtoffer van de niet-naleving van het beginsel van gelijke behandeling beschouwt, kan een beroep doen op een bemiddelingsdienst.

Indien een klacht wordt ingediend door een gehandicapte persoon of door een in de zin van het decreet bevoegde instantie (waaronder het Centrum voor Gelijkheid van Kansen of een representatieve organisatie van werknemers) wegens een schending van dit decreet ontstaan op het gebied van de arbeidsbetrekkingen, mag de werkgever geen nadelige maatregelen nemen ten overstaan van die werknemer, behalve om redenen die aan die klacht vreemd zijn.

Onder een nadelige maatregel wordt met name verstaan, het verbreken van de arbeidsbetrekking of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Een nadelige maatregel kan ook na het verbreken van de arbeidsbetrekking ontstaan.

De werknemer of de belangengroep waarbij hij aangesloten is, kan vragen dat hij weer in de onderneming of de dienst wordt opgenomen of dat hij zijn functie verder mag blijven uitoefenen onder dezelfde voorwaarden als voorheen. Indien de werkgever ermee akkoord gaat, moet hij het gederfde loon betalen en de socialezekerheidsbijdragen op dat loon storten. Indien de werkgever weigert, dient hij de werknemer een vergoeding te betalen die gelijk is aan, volgens de keuze van de werknemer, ofwel een forfaitair bedrag dat overeenstemt met zes maanden brutobezoldiging ofwel het werkelijk door de betrokken werknemer ondervonden nadeel. In het laatste geval ligt de bewijslast bij die laatste persoon.

De werkgever dient, zonder voorafgaand verzoek, dezelfde vergoeding te betalen indien het bevoegde rechtsorgaan de discriminatie die het voorwerp van de klacht uitmaakt, bewezen acht, indien de werknemer de arbeidsbetrekking verbreekt om een ernstige reden als gevolg van het gedrag van de werkgever, dat de bepalingen van het decreet schendt, of indien de werkgever de arbeidsbetrekking verbroken heeft om een ernstige reden, voor zover het bevoegde rechtsorgaan dit ontslag voor ongegrond houdt en indien de werkgever de arbeidsbetrekking na een klacht heeft verbroken.

Die bescherming geldt eveneens voor de getuigen.

- \* Het project F.A.M.E. gecoördineerd door het AWIPH (dat zich inschrijft in het kader van het Europees Programma voor communautaire initiatieven EQUAL ter bestrijding van alle vormen van discriminatie en ongelijkheden op de arbeidsmarkt) heeft globaal tot doel de beroepsinschakelingscapaciteit van personen met een gebrek te verbeteren. Dat project heeft ook een specifiek doel, namelijk bijdragen tot de verbetering van de kwaliteit en de kwantiteit van de jobs die worden voorgesteld aan personen met een handicap, door de werkbaarheid van dat publiek te verbeteren.

#### d. Brussels Hoofdstedelijk Gewest

- \* Een ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling zet de Europese richtlijnen inzake discriminatie om en heeft tot doel een algemeen kader te scheppen voor de bevordering van de gelijke kansen in het kader van het gewestelijk tewerkstellingsbeleid.

De gelijkheid van behandeling wordt gewaarborgd op het vlak van de tewerkstelling en elke rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie is verboden.

De intermediaire organisaties (alle publieke of private organisaties of personen die activiteiten aanbieden op het vlak van arbeidsbemiddeling) en de operatoren van socioprofessionele inschakeling (rechtspersonen) van niet-werkende werkzoekenden moeten voorzien in redelijke aanpassingen ten behoeve van de personen met een handicap. Wanneer wordt aangetoond dat geen redelijke aanpassingen uitgevoerd kunnen worden, vormt het onderscheid op grond van een handicap geen onrechtstreekse discriminatie.

Onderscheid vormt geen discriminatie wanneer het een positieve actie inhoudt.

- \* De ordonnantie voorziet in het uitwerken van een structureel kader ten behoeve van de diversiteitsplannen en een diversiteitslabel. Dat kader wordt geconcretiseerd door een besluit van 7 mei 2009 betreffende de diversiteitsplannen en het diversiteitslabel.

Zo kan de onderneming, organisatie of instelling een aanvraag tot goedkeuring van een diversiteitsplan bij Actiris indienen o.a. ten voordele van werknemers met een handicap. Na advies van Actiris kan de regering dat plan goedkeuren.

Op grond van de door de onderneming, organisatie of instelling gedane vaststellingen in het kader van de diagnose en de doorlichting omvat het diversiteitsplan maatregelen en acties die ertoe strekken de toestand binnen de onderneming, organisatie of instelling op het vlak van diversiteit te verbeteren. De maatregelen en acties lopen over een maximale periode van vierentwintig maanden. De inspanningen die voortvloeien uit wettelijke of reglementaire verplichtingen komen niet in aanmerking.

Het diversiteitsplan moet voorafgaandelijk het voorwerp zijn geweest van een gunstig advies van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Er kan een subsidie worden toegekend als medefinanciering ten belope van maximum 10.000 euro.

Actiris geeft een eindbeoordeling over het uitgevoerde diversiteitsplan. In geval van een gunstige eindbeoordeling kan een aanvraag tot toekenning van een diversiteitslabel worden ingediend.

- \* Een ordonnantie van 4 september 2008 beoogt verder de bevordering van de diversiteit en de bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt. Een besluit van 3 maart 2011 definieert onder andere de algemene inhoud van een diversiteitsplan en voorziet in de opstelling van een diagnose inzake diversiteit (stand van zaken), naar aanleiding waarvan de instelling de algemeen te bereiken doelstellingen en de te voeren acties moet bepalen. Het diversiteitsactieplan duurt twee jaar en moet het voorwerp uitmaken van een evaluatie die de basis zal vormen van de diagnose van het volgende plan.
- \* Bovendien werd binnen Actiris het Pool-H-project opgezet, een helpdesk waar men terecht kan voor alle praktische vragen in verband met de indienstneming van een persoon met een handicap. Aan 3.000 ondernemingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werd een brochure "Handig Werk" uitgedeeld met daarin een twintigtal aanbevelingen om personen met een handicap in dienst te nemen of in dienst te houden.

e. Fransé Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

- \* Een decreet van 22 maart 2007 betreffende de gelijkheid van behandeling van personen in de beroepsopleiding bepaalt dat het beginsel van de gelijke behandeling de afwezigheid van elke rechtstreekse en onrechtstreekse discriminatie impliceert.

De gelijkheid van behandeling dient gewaarborgd te worden aan elke persoon in de bepalingen en praktijken met betrekking tot professionele oriëntatie, opleiding, vorming, vervolmaking en omschakeling. De gelijkheid van behandeling dient eveneens gewaarborgd te worden wat betreft de toegang tot examens en de voorwaarden tot verkrijging en aflevering van alle soorten van diploma's, getuigschriften en titels van welke aard ook.

Om de toepassing van het beginsel van de gelijke behandeling ten aanzien van gehandicapte personen te waarborgen, dienen redelijke aanpassingen te worden verricht, d.w.z. gepaste maatregelen om de toegang mogelijk te maken tot de beroepsoriëntatie, de informatie over beroepen, opleidings-, vervolmakings- en omschakelingsmaatregelen, tenzij deze maatregelen buitenmaatse lasten opleggen. De lasten mogen niet worden beschouwd als buitenmaats indien ze in toereikende mate worden gecompenseerd door geldende maatregelen.

Er mogen specifieke maatregelen worden genomen of behouden wanneer feitelijke ongelijkheden verholpen moeten worden of wanneer ze noodzakelijk en gepast zijn om een gelijkheid van kansen te herstellen.

\* Een decreet van 9 juli 2010 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling stelt een algemeen kader in dat van toepassing is:

- eensdeels op onder andere de sociale promotie, de bijstand aan personen (waaronder gehandicaptenbeleid), de toegang tot en het verstrekken van goederen en diensten, de toegang tot, de deelname aan en iedere andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit;
- anderdeels op de arbeidsbetrekkingen in openbare instellingen van de Franse Gemeenschapscommissie. Elke instelling moet een diversiteitsactieplan opstellen.

Verschillen in behandeling die berusten op een kenmerk in verband met de handicap vormen geen rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie, indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de beroepsactiviteit of de context waarin deze wordt uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, voor zover het doel legitiem is en het vereiste evenredig aan dit doel is.

Het verschil in behandeling op basis van een handicap vormt geen onrechtstreekse discriminatie als er wordt aangetoond dat er in een concrete situatie geen redelijke aanpassingen kunnen worden gedaan, d.w.z. passende maatregelen die naargelang de behoefte worden genomen om een persoon met een handicap in staat te stellen tot tewerkstelling of elke andere activiteit, toegang te hebben, er deel aan te nemen en erin vooruit te komen. Deze maatregelen mogen geen onevenredige belasting vormen. Wanneer de belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het beleid met betrekking tot personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.

In geval van onrechtstreekse discriminatie kan het slachtoffer ofwel een forfaitaire schadevergoeding vorderen ofwel een bedrag dat overeenkomt met de werkelijk geleden schade. Het bevoegde rechtscollege kan de opheffing van de discriminatie bevelen alsook maatregelen van openbaarmaking.

De persoon tegen wie een klacht is gericht mag geen nadelige maatregelen nemen ten aanzien van de aanklager, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht. De klacht kan ingediend worden hetzij door de benadeelde persoon, hetzij met name door een representatieve werknemersorganisatie.

Wanneer de openbare instelling van de Franse Gemeenschapscommissie een nadelige maatregel neemt, kan het slachtoffer vragen dat het opnieuw wordt opgenomen of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen. De instelling moet het gederfde loon en de desbetreffende sociale bijdragen betalen.

Wanneer de betrokkene niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen, moet de instelling aan de betrokkene ofwel een forfaitaire vergoeding betalen ofwel een vergoeding gelijk aan de materiële en morele schade. Dit geldt ook wanneer de nadelige maatregel wordt genomen nadat de arbeidsbetrekking beëindigd werd.

De bescherming is eveneens van toepassing op personen die optreden als getuige, raadsheer, verdediger of bijstandsverlener ten voordele van de betrokken persoon.

#### f. Vlaams Gewest

- \* In het kader van de tenuitvoerlegging van de Europese richtlijnen inzake discriminatie verbiedt een decreet van 8 mei 2002 houdende de evenwichtige participatie op de arbeidsmarkt alle directe of indirecte discriminatie, met name vanwege een handicap. Dit verbod is van toepassing op de arbeidsbemiddeling en toegang tot de arbeidsbemiddelingsdiensten, vacatures, toegangsvoorwaarden, selectie en selectiecriteria voor de banen en functies, promotiekansen, beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding en loopbaanbegeleiding, behalen of uitreiken van diploma's, brevetten, getuigschriften of titels, arbeidsvoorwaarden, en voorwaarden, criteria of gronden van ontslag.

Ondernemingen of sectoren kunnen steun genieten bij het opzetten van een ondernemingsbeleid van evenredige participatie en gelijke behandeling en de Vlaamse regering kan passende maatregelen nemen ter bevordering van de sociale dialoog tussen werkgever en werknemers om de evenredige participatie en gelijke behandeling aan te moedigen.

Een of meer instellingen die belast zijn met de bevordering van de evenredige participatie en gelijke behandeling worden aangewezen. Die instellingen zijn met name bevoegd om in rechte op te treden in de geschillen waartoe het genoemde decreet aanleiding kan geven in geval van discriminatie en om onafhankelijke bijstand aan de slachtoffers van discriminatie te verlenen.

- \* Eveneens in het kader van de tenuitvoerlegging van de Europese richtlijnen inzake discriminatie stelt een decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid het kader van het Vlaamse gelijkekansenbeleid vast en verbiedt de directe of indirecte discriminatie, met name vanwege een handicap.

Dat verbod heeft onder andere betrekking op de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de toegang tot alle vormen en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de voortgezette beroepsopleiding en omscholing, de arbeidsbemiddeling en wedertewerkstelling, het onderwijs.

Er is geen sprake van directe discriminatie in geval van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vanwege de aard van de specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin die worden uitgevoerd, en op voorwaarde dat het doel legitiem is en het vereiste passend en noodzakelijk is.

Om volledige gelijkheid van behandeling te waarborgen, kunnen positieve acties ten uitvoer worden gelegd.

- \* Een besluit van de Vlaamse regering van 7 juni 2013 stelt de criteria, de voorwaarden en de nadere regels vast voor het verlenen van subsidies ter ondersteuning en uitvoering van het loopbaan- en diversiteitsbeleid.

Het initiatief richt zich onder andere tot "personen met een arbeidshandicap". Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder "arbeidshandicap", elk langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren. Hier worden met name dezelfde categorieën beoogd als de categorieën die de VOP (Vlaamse ondersteuningspremie) kunnen genieten.

Er kunnen subsidies worden toegekend voor de uitvoering van loopbaan- en diversiteitsplannen.

Ondernemingen, instellingen, arbeidsorganisaties uit de profit- en socialprofitsector en lokale besturen kunnen een aanvraag tot subsidiëring van een plan indienen.

Elk plan omvat een of meer van de door het voornoemde besluit beoogde maatregelen en acties. De prioritaire doelgroepen binnen elk plan zijn personen met een allochtone achtergrond, ouder wordende werknemers, personen met een arbeidshandicap en ongekwalificeerd uitgestroomde jongeren.

– Het loopbaan- en diversiteitsplan

Een loopbaan- en diversiteitsplan is het geheel van maatregelen en acties binnen het personeels- en organisatiebeleid van een bedrijf of organisatie, waaronder de maatregelen en acties ter bevordering van de instroom, doorstroom, opleiding en retentie van medewerkers, met specifieke aandacht voor kansengroepen (categorieën waarbij de werkzaamheidsgraad lager ligt dan het gemiddelde van de totale Vlaamse beroepsbevolking) via een planmatige en geïntegreerde aanpak. Het loopbaan- en diversiteitsplan heeft mede tot doel de evenredige en volwaardige participatie van kansengroepen in alle afdelingen en functies van de onderneming of de organisatie te realiseren.

Het loopbaan- en diversiteitsplan heeft een looptijd van twaalf tot vierentwintig maanden. De tegemoetkoming bedraagt twee derde van de gedane uitgaven, tot een bedrag van 10.000 euro.

– Het clusterloopbaan- en diversiteitsplan

Een clusterloopbaan- en diversiteitsplan bestaat uit een groep van verschillende loopbaan- en diversiteitsplannen met een sterk gelijklopende inhoud en met een centrale aanvrager-promotor. Naast de aanvrager-promotor kan ook een van de onderstaande instanties in het plan participeren:

- \* ondernemingen, instellingen of arbeidsorganisaties uit de profitsector en uit de socialprofitsector en lokale besturen;
- \* minstens twee afzonderlijke bedrijfseenheden of units van dezelfde onderneming of groep.

De aanvrager-promotor heeft recht op een tegemoetkoming van twee derde van de gedane uitgaven van iedere participant, tot een bedrag van 3.000 euro per participant. De aanvrager-promotor is belast met de verdeling van de subsidie over de deelnemers in het cluster, op basis van hun reëel gemaakte kosten.

– Het instaploopbaan- en diversiteitsplan

Een instaploopbaan- en diversiteitsplan bestaat uit een of meer maatregelen en acties waarmee een organisatie een opstap wil maken naar een personeels- en organisatiebeleid dat verschillen wil waarderen en kansen wil bieden aan personen uit de kansengroepen, gekoppeld aan een welomschreven engagement voor een vervolg op de instapacties.

Dat plan heeft een looptijd van zes tot twaalf maanden.

De aanvrager heeft recht op een tegemoetkoming van de helft van de gedane uitgaven, tot een bedrag van 2.500 euro.

– Het groeiloopbaan- en diversiteitsplan

Een groeiloopbaan- en diversiteitsplan bestaat uit een of meer acties waarmee een organisatie, na de succesvolle afronding van een loopbaan- en diversiteitsplan of een clusterloopbaan- en diversiteitsplan, haar loopbaan- en diversiteitsbeleid verder verdiept, verbreedt of verankert, en daarbij het welomschreven engagement aangaat voor duurzame interne verankering.

Dat plan heeft een looptijd van zes tot twaalf maanden.

De organisatie maakt haar ervaringen bekend en fungeert als voorbeeldonderneming binnen een regio of sector. Ze heeft recht op een tegemoetkoming van de helft van de gedane uitgaven, tot een bedrag van 2.500 euro.

Er wordt bovendien een ondersteuning toegekend bij het opstarten en uitvoeren van loopbaan- en diversiteitsprojecten die structurele projecten, plannen en acties in de ondernemingen, instellingen, lokale besturen en sectoren ondersteunen. Ze hebben een experimenteel of innoverend karakter, moeten snel kunnen inspelen op behoeften en een van hun componenten is methodiekontwikkeling of -verfijning of ervaringsuitwisseling. Die projecten worden ontwikkeld met het oog op disseminatie en overdracht van de resultaten. Die diversiteitsprojecten moeten een aantal prioritaire actieterreinen omvatten, waaronder het ontwikkelen van instrumenten voor het bestrijden van arbeidsgerelateerde discriminatie.

Die projecten hebben een looptijd van zes tot vierentwintig maanden.

De subsidie bedraagt maximaal 2.500 euro voor projecten rond ervaringsuitwisseling en sensibilisatie. De subsidie voor de andere projecten bedraagt maximaal 20.000 euro.

g. Duitstalige Gemeenschap

Een decreet van 19 maart 2012 heeft tot doel een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. Dat decreet stelt beschermde criteria vast, waaronder de handicap.

Het decreet is van toepassing op de arbeidsverhouding, het onderwijs, de werkgelegenheid, de culturele aangelegenheden, de persoonsgebonden aangelegenheden, de sociale voordelen, de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die ter beschikking staan van de burgers.

Elke vorm van discriminatie is verboden. Onder discriminatie wordt verstaan, directe en indirecte discriminatie, intimidatie, een opdracht tot discrimineren, een weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap.



Directe discriminatie bestaat in een direct onderscheid, d.w.z. de situatie die zich voordoet wanneer iemand op grond van minstens één van de beschermde criteria ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld. Indirecte discriminatie bestaat in een indirect onderscheid, namelijk de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen die door een bepaald beschermd criterium gekenmerkt worden, bijzonder kan benadelen.

Redelijke aanpassingen zijn de passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang van de behoefte worden genomen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop dit decreet van toepassing is, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet nemen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.

Wat de arbeidsverhouding betreft, vormt elk direct onderscheid op grond van met name de handicap een directe discriminatie, tenzij dit directe onderscheid door een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste gerechtvaardigd wordt. Er is sprake van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste wegens de aard van een bepaalde beroepswerkzaamheid of wegens de context waarin deze wordt uitgeoefend en voor zover het doel legitiem is en het vereiste evenredig aan het doel is.

Een direct of indirect onderscheid op grond van een beschermd criterium maakt geen discriminatie uit wanneer dit een maatregel van positieve actie inhoudt.

De regering van de Duitstalige Gemeenschap wijst een of meer organen aan die tot taak hebben de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling te bevorderen. Die organen kunnen in rechte optreden in rechtsgedingen die met toepassing van dit decreet worden ingesteld. Het decreet bepaalt ook de verenigingen en organisaties, waaronder de representatieve werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties, die in rechte kunnen optreden indien afbreuk wordt gedaan aan hun statutair vastgestelde opdrachten. Het slachtoffer moet daarmee instemmen.

Het decreet zorgt voor rechtsbescherming. Zo zijn bepalingen die strijdig zijn met dit decreet alsook bedingen die bepalen dat een of meer contracterende partijen afzien van de rechten die door het decreet gewaarborgd worden, nietig.

Wanneer een klacht wordt ingediend op een ander domein dan dat van de arbeidsverhouding mogen degenen tegen wie de klacht is ingediend geen nadelige maatregelen ten aanzien van de betrokkene nemen, tenzij om redenen die vreemd zijn aan de klacht. Wanneer geoordeeld wordt dat een nadelige maatregel werd genomen, betaalt degene die de maatregel genomen heeft, aan de betrokkene een schadevergoeding die, naar keuze van die persoon, gelijk is aan de in het decreet bepaalde forfaitaire schadevergoeding of aan de werkelijk geleden schade. Die bescherming geldt ook voor getuigen.

Wanneer een klacht wordt ingediend op het vlak van de arbeidsverhouding mag de werkgever geen nadelige maatregel nemen ten aanzien van de betrokken persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht. Onder nadelige maatregel wordt onder meer verstaan, de beëindiging van de arbeidsverhouding of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden.

Wanneer de werkgever een nadelige maatregel neemt, kan worden gevraagd de betrokken werknemer opnieuw op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Wanneer de werknemer opnieuw wordt opgenomen of de vroegere arbeidsvoorwaarden worden toegepast, moet de werkgever de gederfde beloning alsmede de sociale bijdragen op die beloning betalen. Wanneer de werknemer niet opnieuw wordt opgenomen of de vroegere arbeidsvoorwaarden niet worden toegepast, moet de werkgever aan de betrokken werknemer een vergoeding betalen die, naar keuze van die werknemer, gelijk is aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de brutobeloning voor zes maanden of aan de geleden schade.

De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding te betalen, zelfs zonder dat een verzoek werd ingediend om opnieuw te worden opgenomen of om de vroegere arbeidsvoorwaarden toe te passen, wanneer het bevoegde rechtscollege de discriminatie bewezen acht, wanneer de werknemer de arbeidsverhouding verbreekt omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met het decreet of wanneer de werkgever de arbeidsverhouding op grond van een zware fout beëindigd heeft, maar het bevoegde rechtscollege die beëindiging niet gegrond acht en als strijdig met het decreet beschouwt. Wanneer de nadelige maatregel wordt genomen nadat de arbeidsverhouding beëindigd werd, moet dezelfde vergoeding betaald worden.

De bescherming geldt ook voor de getuigen.

Degene die de discriminatie heeft gepleegd, kan worden veroordeeld tot de betaling van een dwangsom wanneer aan die discriminatie geen einde is gemaakt.

De voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg, van de arbeidsrechtbank of van de rechtbank van koophandel kan de staking bevelen van het strafbaar feit waardoor de bepalingen van dit decreet worden overtreden en maatregelen van openbaarmaking opleggen. Ten slotte voorziet het decreet in strafrechtelijke bepalingen.

#### h. Gemeenschappelijk concept van redelijke aanpassingen

Een protocol van 19 juli 2007 tussen de Federale Staat, de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap, het Waalse Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie heeft tot doel gemeenschappelijke beginsele en indicatoren vast te stellen voor de interpretatie van het begrip "redelijke aanpassingen".

Een redelijke aanpassing is een "concrete maatregel die de beperkende invloed van een onaangepaste omgeving op de participatie van een persoon met een handicap kan neutraliseren".

De aanpassing moet doeltreffend zijn, zodat de persoon met een handicap daadwerkelijk kan participeren, een evenwaardige en zelfstandige participatie van de persoon met een handicap mogelijk maken en zijn veiligheid waarborgen.

De redelijkheid van de aanpassing wordt beoordeeld in het licht van een niet-limitatieve lijst van door het protocol vermelde indicatoren.

### 3. Onthaal en integratie

#### a. Sensibilisatie en vorming van de collega's van de persoon met een handicap – In-schakelingspremie

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kan een financiële tegemoetkoming worden toegekend aan de werkgever die een of meer werknemers met een handicap tewerkstelt en die een aantal van zijn werknemers toestaat een sensibiliserings- en/of opleidingsprogramma te volgen met betrekking tot de specifieke kenmerken van de handicap van de betrokken werknemer(s), om de inclusie van die werknemer(s) te bevorderen. Dat programma is bedoeld voor personen die meer dan tien uur per week gedurende een periode van ten minste zes maanden in contact moeten komen met werknemers met een handicap in hun professionele omgeving.

Die premie kan ook worden toegekend aan zelfstandige werkgevers met een handicap die hun activiteit in hoofdberoep uitoefenen en werknemers tewerkstellen, met als doel hen voor hun handicap te sensibiliseren.

De tegemoetkoming bedraagt maximaal 1.000 euro.

De premie kan geen betrekking hebben op het materiaal, de uitrusting of de inrichting van de werkplek of van de werkomgeving. De premie kan niet worden gecumuleerd met de ontdekkingsstage en met de tewerkstelling in een onderneming met aangepast werk.

#### b. Tips en contacten

Selor begeleidt overheidsinstellingen die een persoon met een handicap in dienst willen nemen en de indiensttreding van die persoon willen voorbereiden door tips te geven voor de aanpassing van de werkplek en de technische en operationele voorbereiding van de werkomgeving.

De FOD Personeel en Organisatie publiceert een gids "Onthaal en integratie van een medewerker met een handicap of een chronische ziekte" met praktische tips en nuttige contacten voor een goed verloop van het onthaal en de integratie van een nieuwe medewerker met een handicap of een chronische ziekte.

#### 4. Inrichting van de werkplekken

Een koninklijk besluit van 10 oktober 2012 stelt de algemene basiseisen vast waaraan werkplekken moeten beantwoorden. Het wordt ingevoegd in de codex over het welzijn op het werk en bepaalt met name dat bij de inrichting van de werkplekken rekening wordt gehouden met gehandicapte werknemers. Die bepaling geldt inzonderheid voor deuren, verbindingswegen, trappen, sociale voorzieningen en werkposten die rechtstreeks door gehandicapte werknemers worden gebruikt of ingenomen.

### VI. AANMOEDIGINGSMAATREGELEN VOOR HET AAN HET WERK HOUDEN OF HERINSCHAKELN VAN WERKNEMERS DIE ZICH IN EEN SITUATIE VAN DEFINITIEVE ARBEIDSONGESCHIKTHEID BEVINDEN

#### A. Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 34 van de voornoemde wet bepaalt dat de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, waardoor het voor de werknemer definitief onmogelijk wordt om het overeengekomen werk te verrichten, niet uit zichzelf een einde maakt aan de overeenkomst wegens overmacht.

Wanneer een werknemer definitief ongeschikt wordt verklaard om het overeengekomen werk te verrichten, is de werkgever ertoe gehouden die werknemer aan het werk te houden overeenkomstig de aanbevelingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, door zijn arbeid aan te passen, of als dat niet kan door hem ander werk te geven, tenzij wanneer dat noch technisch noch objectief mogelijk is of wanneer dat om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist.

Wanneer een aanpassing van de arbeidsomstandigheden technisch of objectief onmogelijk is of wanneer dat om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist of indien de werkgever geen ander werk kan aanbieden dat overeenstemt met de mogelijkheden van de werknemer of de werknemer een aanbod van ander werk dat overeenstemt met zijn mogelijkheden weigert, mag het einde van de overeenkomst wegens overmacht slechts worden vastgesteld na attestatie van de definitieve arbeidsongeschiktheid door de bevoegde geneesheer-sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Die bepalingen doen geen afbreuk aan het recht van de werkgever om de arbeidsovereenkomst te beëindigen mits naleving van een opzeggingstermijn of betaling van een vergoeding overeenkomstig de bepalingen van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Dat artikel werd hersteld bij de wet van 27 april 2007, maar is nog niet in werking getreden.

#### B. In de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties voorziet in een procedure om naar een ander arbeidsstelsel terug te keren om ernstige medische redenen.

### C. Gezondheidstoezicht en (dis)ability management

Het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers heeft betrekking op de situatie van de aan medische onderzoeken onderworpen werknemers. Die tekst bepaalt dat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de tewerkstellingskansen voor iedereen kan bevorderen, inzonderheid door aan de werkgever voor te stellen te voorzien in aangepaste werkmethodes en aanpassingen van de werkplek, en te zoeken naar aangepast werk, ook voor werknemers met een beperkte arbeidsgeschiktheid.

De preventieve medische onderzoeken waarin het koninklijk besluit voorziet, hebben onder meer tot doel de gezondheid van een definitief arbeidsongeschikte werknemer te beoordelen met het oog op zijn re-integratie. Het koninklijk besluit stelt de te volgen procedure vast:

- Na minstens vier opeenvolgende weken afwezigheid wegens om het even welke ziekte, aandoening of ongeval, worden de werknemers tewerkgesteld aan een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid of een activiteit met welbepaald risico, verplicht aan een onderzoek bij werkhervatting onderworpen. Mits de werknemer ermee instemt, kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer overleg plegen met de behandelend geneesheer en/of de adviserend geneesheer.

Op verzoek van de werknemer of wanneer de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het nodig oordeelt wegens de aard van de ziekte, de aandoening of het ongeval, kan het onderzoek bij werkhervatting plaatsvinden na een afwezigheid van kortere duur. Dit onderzoek gebeurt ten vroegste op de dag waarop het werk of de dienst wordt hernomen en ten laatste op de achtste werkdag daarna. Het onderzoek bij werkhervatting moet de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer in staat stellen na te gaan of de werknemer nog steeds geschikt is voor de werkpost die hij voordien bezette of de activiteit die hij voordien uitoefende en, in geval van ongeschiktheid, de voornoemde maatregelen te nemen.

- De werkgever informeert alle werknemers, al dan niet onderworpen aan het verplicht gezondheidstoezicht, over hun recht op een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting in geval van arbeidsongeschiktheid, met het oog op het nemen van passende maatregelen, met name een eventuele aanpassing van hun werkpost of hun arbeidsomstandigheden teneinde de belasting verbonden aan deze post te verminderen. Zo kan de werkgever een aangepast werk geven aan de werknemer vanaf de werkhervatting.
- In geval van arbeidsongeschiktheid kunnen de werknemers, al dan niet onderworpen aan het verplicht gezondheidstoezicht, rechtstreeks bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting vragen. Mits de werknemer ermee instemt, kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer overleg plegen met de behandelend geneesheer en/of de adviserend geneesheer.
- Wanneer de behandelend geneesheer de werknemer definitief arbeidsongeschikt verklaart wegens ziekte of ongeval, heeft deze werknemer recht op een herinschakelingsprocedure, ongeacht of hij al dan niet onderworpen is aan het medisch gezondheidstoezicht. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer onderzoekt die werknemer en geeft zijn advies of zijn beslissing.

- Behalve voor veiligheidsfuncties, functies met verhoogde waakzaamheid, activiteiten waaraan een risico voor blootstelling aan ioniserende stralingen is verbonden en werkposten die een risico inhouden voor zwangere werkneemsters en werkneemsters die borstvoeding geven, is de werkgever ertoe gehouden de werknemer die definitief ongeschikt is verklaard aan het werk te houden overeenkomstig de aanbevelingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, door hem ander werk te geven, tenzij wanneer dat noch technisch noch objectief mogelijk is of wanneer dat om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist.

Het koninklijk besluit van 28 mei 2003 voorziet eveneens in preventiemaatregelen in het kader van de verschillende vormen van gezondheidsbeoordeling (de voorafgaande gezondheidsbeoordeling, de periodieke gezondheidsbeoordeling, het onderzoek bij werkhervatting, de spontane raadpleging ...).

Het (dis)ability management heeft tot doel de maatregelen te systematiseren die worden genomen om de risico's voor de gezondheid van de werknemers te beheren en het specifieke karakter van de handicaps te integreren in een ruime benadering van het welzijn op het werk. Het gaat erom dat een werknemer wordt begeleid in zijn arbeidsre-integratietraject en dat de ondernemingen hulp krijgen bij de uitwerking van een beleid om de re-integratie van werknemers die lange tijd afwezig zijn te vergemakkelijken. Het ability case management heeft dus tot doel dat arbeidsre-integratieproces op gestructureerde wijze en volgens de omstandigheden te organiseren en te laten verlopen.

Aanvullende informatie over de punten A en C kan worden verkregen bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Het "Belgian Safe Work Information Center" (BeSWIC) is het Belgische kenniscentrum over welzijn op het werk. Het moet de informatie over welzijn op het werk via een website toegankelijker maken.

#### D. Maatregelen in het kader van de socialezekerheidsregelgeving

Zie hoofdstuk IX verderop.

#### E. Oprichting van een Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde inzake arbeidsongeschiktheid

De wet van 25 april 2014 houdende diverse bepalingen inzake sociale zekerheid voorziet in de oprichting van een Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde inzake arbeidsongeschiktheid, dat is belast met de volgende opdrachten:

- gestandaardiseerde methoden voorstellen voor de evaluatie van de arbeidsongeschiktheid met als doelstelling een harmonisatie van de evaluaties in de verschillende sectoren van de sociale zekerheid;
- ontwikkelen van aanbevelingen van goede praktijk in socialeverzekeringsgeneeskunde inzake geneeskundige deskundigheid en meewerken aan hun actualisering;
- standaarden voor geneeskundige communicatie voorstellen, met de toestemming van de patiënt, tussen de verschillende sectoren van de sociale zekerheid;

- bijdragen tot een betere kennis van de oorzaken van arbeidsongeschiktheid;
- ontwikkelen van aanbevelingen van gemeenschappelijke trajecten inzake de beroepsherinschakeling in de verschillende sectoren van de sociale zekerheid.

Die voorstellen en aanbevelingen zullen naar de beheerscomités van de verschillende betrokken takken van de sociale zekerheid worden gestuurd. De Nationale Arbeidsraad zal geraadpleegd worden over de voorstellen en aanbevelingen van het College voor de onderwerpen die hem aanbelangen.

De uitvoeringsmaatregelen moeten nog worden vastgesteld.

## **VII. MAATREGELEN OM DE TEWERKSTELLING ALS ZELFSTANDIGE AAN TE MOEDIGEN**

### **A. Tegemoetkomingen voor de aanpassing van de werkplek**

#### **1. Waals Gewest**

Onder bepaalde voorwaarden kent het AWIPH aan de zelfstandige met een handicap een tegemoetkoming toe in de kosten voor de aanpassing van zijn werkplek. Die tegemoetkoming moet hem in staat stellen toegang te hebben tot een zelfstandige activiteit of tot een andere zelfstandige activiteit die beter met zijn geschiktheid overeenstemt, of een persoon die gehandicapt wordt aan het werk te houden. De zelfstandige moet onder andere bewijzen dat de aanpassing van de werkplek slechts sporadisch gebeurt in zijn bedrijfstak en dat die aanpassing noodzakelijk is om hem in staat te stellen zijn beroepsactiviteit uit te oefenen, en hij moet aan het AWIPH de stukken bezorgen waaruit blijkt dat zijn activiteit uitvoerbaar is op technisch, economisch, financieel en sociaal vlak.

De tegemoetkoming dekt het geheel van de werkelijk gemaakte kosten die geacht worden noodzakelijk te zijn voor de aanpassing van de werkplek. Als de aanpassing de aankoop van materiaal vergt waarvan het model speciaal aan de werknemer is aangepast, dekt de tegemoetkoming enkel het prijsverschil tussen dat model en het standaardmodel. De aanpassing van het gebouw waar de beroepsactiviteit wordt verricht, valt onder de regelgeving inzake materiële hulp.

#### **2. Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie)**

Er wordt een tegemoetkoming toegekend voor de aanpassing van de werkplek en de werkomgeving van de zelfstandige in hoofdberoep. Onder werkplek wordt verstaan, de plaats waarbinnen die persoon over de materiële middelen beschikt die hem toelaten zijn werk uit te voeren.

Alleen de hoofdwerkplek kan aanleiding geven tot tegemoetkomingen. Onder bepaalde voorwaarden kan het voertuig waarmee het werk wordt uitgevoerd eveneens worden geacht deel uit te maken van de werkplek.

Een tegemoetkoming voor de aanpassing van onroerende goederen kan slechts worden toegekend op voorwaarde dat de afwezigheid van aanpassing een hindernis vormt voor de uitvoering van het werk.

Een multidisciplinair team beslist over de aanvraag voor een tegemoetkoming op basis van de behoeften van de werknemer met een handicap en van het redelijke karakter van de gevraagde aanpassingen. De redelijkheid van de aanpassingen wordt beoordeeld op basis van hun kostprijs, hun doeltreffendheid, de afwezigheid van minder dure alternatieven en de investering in de tijd. De tegemoetkoming wordt betaald onder de voorwaarden en volgens de modaliteiten die gelden voor de ondersteuning van de inclusie (materiële hulpmiddelen). De tegemoetkoming heeft maximaal betrekking op de daadwerkelijk gemaakte kosten. De tegemoetkoming dekt slechts het deel van de kosten die een meerkost vormen in vergelijking met de kosten die gemaakt worden ten gunste van een valide persoon en wordt slechts toegekend indien de uitgave niet gedragen wordt door een andere overheidsinstantie.

### 3. Vlaams Gewest

De VDAB komt tegemoet in de kosten die de zelfstandigen dragen voor de aanpassing van een werkplek, voor zover ze aantonen dat de aanpassingen of het materiaal waarvoor een tegemoetkoming gevraagd wordt, niet courant zijn in hun beroepstak en rechtstreeks voor de uitoefening van de beroepsactiviteiten noodzakelijk zijn. Ze moeten zich ertoe verbinden de aanpassing waarvoor ze een tegemoetkoming hebben genoten, niet als bedrijfskosten in hun belastingaangifte op te nemen. De tegemoetkoming dekt het verschil tussen de kosten voor de aanpassing van de werkplek voor een valide persoon en de kosten die wegens de arbeidshandicap noodzakelijk zijn. De aanpassing van het gebouw waar de beroepsactiviteit wordt verricht, valt onder de regelgeving inzake materiële hulp.

## B. Premies aan zelfstandigen

### 1. Waals Gewest

Het AWIPH verleent een premie aan de gehandicapte persoon die zich als zelfstandige vestigt, die zijn activiteit van zelfstandige hervat na zes maanden inactiviteit als gevolg van een ongeval of een ziekte, of zijn beroepsactiviteit probeert voort te zetten ondanks gezondheidsproblemen. De tegemoetkoming bedraagt 33 % van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43). De toekenning van de premie hangt af van de overlegging van documenten waaruit blijkt dat het project uitvoerbaar is op technisch, economisch, financieel en sociaal vlak. Die maandelijkse premie wordt toegekend voor een maximumperiode van een jaar (niet verlengbaar).

### 2. Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie)

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt via de dienst PHARE een vestigingspremie toegekend aan de gehandicapte persoon die een activiteit als zelfstandige in hoofdberoep uitoefent. Die premie moet het rendementsverlies compenseren.



Die financiële tegemoetkoming wordt verleend voor een periode van een jaar, die voor opeenvolgende perioden van een jaar kan worden verlengd op basis van het aanhouden van het rendementsverlies. Zij mag niet hoger zijn dan 50 % van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43) en wordt vastgesteld op basis van het rendementsverlies van de werknemer.

### 3. Vlaamse Gemeenschap

De VDAB kent een VOP toe aan een persoon met een arbeidshandicap die zelfstandige in hoofdberoep wordt. Het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43) wordt als basis genomen voor de berekening van de VOP. De VOP is gelijk aan 40 % van dat bedrag gedurende het kwartaal van de aanvraag en de vier daaropvolgende kwartalen en 20 % gedurende de daaropvolgende kwartalen tot het negentiende kwartaal na het kwartaal van de aanvraag. Dat laatste bedrag kan gedurende twintig andere kwartalen behouden worden. Om de twintig kwartalen kunnen aanvullende verlengingen worden aangevraagd, op voorwaarde dat voldoende bedrijfsactiviteit kan worden aangetoond, namelijk een belastbaar netto-inkomen dat hoger is dan het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen, aangetoond door een fiscaal aanslagbiljet.

### C. Tegemoetkoming in de reiskosten

In het Waalse Gewest kan het AWIPH een tegemoetkoming verlenen in de reiskosten van de gehandicapte zelfstandige voor zijn verplaatsingen tussen zijn woonplaats en zijn bedrijfszetel. De tegemoetkoming wordt verleend voor een heen- en terugreis per dag.

## **VIII. MAATREGELEN MET HET OOG OP DE TEWERKSTELLING IN EEN BESCHERMD MILIEU**

### A. De bedrijven voor aangepast werk (ETA's) en de maatwerkbedrijven en maatwerkafdelingen<sup>7</sup>

#### 1. Doelgroep en doel van die bedrijven

Die structuren richten zich tot de (gehandicapte) personen die tijdelijk of definitief niet in staat zijn een beroepsactiviteit in gewone werkomstandigheden uit te oefenen en moeten ervoor zorgen dat hun bekwaamheid gevaloriseerd wordt en dat hun een permanente opleiding wordt geboden waardoor ze naar de gewone tewerkstelling kunnen overstappen of in het aangepaste bedrijf promotie kunnen maken.

Zij moeten rekening houden met de professionele mogelijkheden van alle erin tewerkgestelde werknemers, met name door taakverdeling en aanpassing van het werktempo.

---

<sup>7</sup> In het Waalse Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie) heten de beschutte werkplaatsen voortaan "entreprises de travail adapté" (ETA). In het Vlaamse Gewest/de Vlaamse Gemeenschap worden de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de invoegbedrijven sedert 1 april 2015 geregeld door één decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, waarin sprake is van maatwerkbedrijven en maatwerkafdelingen.

In Vlaanderen beogen de maatwerkbedrijven en de maatwerkafdelingen een doorstroming van de hieronder vermelde werknemers naar het reguliere arbeidscircuit. Het betreft de volgende personen:

- personen met een arbeidshandicap;
- personen met een psychosociale arbeidsbeperking, d.w.z. de personen met een langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven dat te wijten is aan het samenspel tussen psychosociale factoren, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten, en persoonlijke en externe factoren;
- kwetsbare personen, d.w.z. de werkzoekenden die gedurende minstens 24 maanden geen betaalde beroepsarbeid hebben verricht om persoonlijke redenen die een deelname aan het arbeidsleven verhinderen.

In 2015 zijn er in het Waalse Gewest 56 erkende en gesubsidieerde ETA's (waarvan 3 in de Duitstalige Gemeenschap). In 2015 zijn er in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 12 erkende ETA's. Daarin zijn ongeveer 1.450 personen met een handicap aan het werk in de productie en 370 personen als begeleidend personeel. In dat Gewest werd een globaal maximumquotum vastgesteld op 1.450 werknemers met een handicap. In 2015 zijn in de Vlaamse Gemeenschap 67 beschutte werkplaatsen erkend, die 20.140 werknemers tewerkstellen, waaronder 17.417 personen met een handicap.

In het Waalse Gewest wordt de tewerkstelling in externe ondernemingen (gewone of een andere ETA) in het kader van aannemingscontracten die aan precieze criteria beantwoorden, steeds couranter.

Ook in het Waalse Gewest kan binnen de ETA's een opvang- en opleidingsafdeling opgericht worden voor gehandicapte personen die een aanpassingsperiode nodig hebben om hun beroepsbekwaamheden te verbeteren, hoewel ze de vereiste lichamelijke, geestelijke en beroepsbekwaamheden hebben. Die gehandicapten worden in dienst genomen op grond van een omscholingsovereenkomst voor minstens zes maanden en hoogstens een jaar. Ze kan worden verlengd tot maximum twee jaar. De ETA werkt een vormingsprogramma uit. Voor het geheel van de ETA's is het maximaal aantal gehandicapte personen in het kader van een omscholingsovereenkomst vastgesteld op 120.

Bovendien kunnen de ETA's in het Waalse Gewest voorzien in een behoudstelsel voor de gehandicapte werknemers die aan bepaalde voorwaarden voldoen en productieactiviteiten uitvoeren, wanneer de lichamelijke, zintuiglijke en geestelijke bekwaamheden van die werknemers niet meer voldoen aan de eisen van hun werk. Voor iedere betrokken werknemer met een handicap wordt aan de ETA een driemaandelijks forfaitair bedrag van 1.000 euro toegekend. Voor alle ETA's samen kunnen maximaal 160 werknemers die maatregel genieten.

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kan in sommige gevallen een omscholingsovereenkomst gesloten worden. Bovendien mogen de ETA's uitzonderlijk werk van bepaalde duur uitvoeren in andere inrichtingen op voorwaarde dat de dienst PHARE zijn goedkeuring geeft en aan bepaalde voorwaarden is voldaan.

In Vlaanderen kunnen de maatwerkbedrijven en de maatwerkafdelingen samenwerken met private of publieke ondernemingen of organisaties in het kader van enclavewerking, om aan de doelgroepwerknemers werk te verschaffen in het reguliere arbeidscircuit. Die enclavewerking gaat gepaard met een begeleiding.

In Vlaanderen kan de VDAB ook een doorstroomtraject opstarten wanneer wordt vastgesteld dat een doelgroepwerknemer geen behoefte meer heeft aan de werkondersteunende maatregelen in het kader van de maatwerkbedrijven en de maatwerkafdelingen. Dat traject beoogt een doorstroming naar het reguliere arbeidscircuit en bestaat in een tijdelijke begeleiding bij het zoeken naar werk en bij het organiseren en begeleiden van een of meer stages bij een toekomstige werkgever met het oog op een duurzame aanwerving bij die werkgever. Tijdens de duur van de stage kunnen de maatwerkbedrijven en de maatwerkafdelingen een vergoeding krijgen ter delging van de kosten als gevolg van de afwezigheid van de werknemer en een premie voor de vervangende doelgroepwerknemer. Die laatste kan een loonpremie krijgen. De onderneming die de stagiair tewerkstelt betaalt een stagepremie ten belope van de loonkosten die verschuldigd blijven door het maatwerkbedrijf of de maatwerkafdeling.

## 2. De voornaamste activiteiten van de ETA's, de maatwerkbedrijven en de maatwerkafdelingen

Heel wat van die bedrijven zijn onderaannemers. In het Waalse Gewest zijn de belangrijkste activiteiten de tuinbouw, het houtwerk, de mailing, de verpakking, de bouw, het handwerk. In Vlaanderen gaat het om de elektronica, het inpakwerk en de expeditie, de houtbewerking, de metaalindustrie, de mailing, het drukwerk.

## 3. Juridisch statuut en erkenning

Die bedrijven zijn naargelang van het geval opgericht in de vorm van vzw's of van vennootschappen met sociaal oogmerk, en worden onder verschillende voorwaarden, formaliteiten en procedures erkend.

## 4. Statuut van de door die bedrijven tewerkgestelde gehandicapte werknemers<sup>8</sup>

### a. In het arbeidsrecht

- In principe wordt de gehandicapte werknemer door een van die bedrijven tewerkgesteld op grond van een gewone arbeidsovereenkomst (of in het kader van een stage of een omscholingsovereenkomst).
- De wetgeving betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid bepaalt dat een werkgever sommige van zijn werknemers voor een beperkte duur ter beschikking kan stellen van een gebruiker als hij vooraf de toestemming van de door de Koning aangewezen ambtenaar heeft gekregen.

---

<sup>8</sup> De arbeids- en socialezekerheidsrechtelijke gevolgen van de hervorming in Vlaanderen die op 1 april 2015 in werking is getreden, moeten nog worden bepaald, met name wat het bevoegdheidsgebied van het paritair comité nr. 327 betreft.

Het beperkte karakter van de duur is niet vereist wanneer de terbeschikkingstelling betrekking heeft op gehandicapte werknemers die in een beschutte werkplaats zijn tewerkgesteld.

- Het paritair comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen (nr. 327), dat door een koninklijk besluit van 15 januari 1991 werd opgericht en sedert 14 februari 1992 is geïnstalleerd, heeft vooral als opdracht collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten betreffende de arbeids- en bezoldigingsvoorwaarden voor de in beschutte of sociale werkplaatsen tewerkgestelde gehandicapte werknemers<sup>9</sup>.
- Meer bepaald wat het loon betreft:
  - \* Stelt de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 het beginsel vast van een waarborgd gemiddeld minimummaandinkomen voor alle werknemers.
  - \* Heeft de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 99 van 20 februari 2009 betreffende het bezoldigingspeil van de werknemers met een handicap tot doel werknemers met een handicap lonen te waarborgen die gelijkwaardig zijn met de lonen die zijn vastgesteld door op centraal, sector- of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten en/of door het gebruik, die van toepassing zijn op de personeelscategorie waartoe de gehandicapte werknemer behoort.
  - \* Is er een minimumloon van toepassing voor de gehandicapte werknemers die in ETA's/beschutte werkplaatsen zijn tewerkgesteld. Dat minimum wordt vastgesteld volgens hun functie en hun leeftijd. Het uurloon mag niet lager zijn dan een minimum dat varieert volgens de categorie van de uitgeoefende functie.
  - \* Moet de werkgever het volledige nettoloan aan de werknemer met een handicap betalen, maar heeft hij recht op loonsubsidies, waaronder de SINE-maatregel.

b. In de sociale zekerheid

- De in een ETA/beschutte werkplaats tewerkgestelde werknemer met een handicap heeft op het vlak van de sociale zekerheid in beginsel dezelfde rechten en plichten als iedere valide werknemer.
- Het werk in een ETA/beschutte werkplaats is uitgesloten van de definitie van de "algemene arbeidsmarkt", behalve indien de betrokkene nooit heeft gewerkt op de algemene arbeidsmarkt.
- De in een ETA/beschutte werkplaats tewerkgestelde werknemers met een handicap moeten niet beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt en de werkgever die hen ontslaat, is er niet toe gehouden hun een outplacement aan te bieden, behalve indien ze daarom verzoeken.

---

<sup>9</sup> Er bestaan drie paritaire subcomités die respectievelijk bevoegd zijn voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap en de Vlaamse Gemeenschapscommissie, de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschapscommissie en de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap.

- Met betrekking tot sommige verminderingen van werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid zijn een aantal bijzonderheden te vermelden:
  - \* De ETA's/beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen kunnen bij de indienstneming van langdurig werklozen de SINE-maatregel genieten.
  - \* In het kader van de forfaitaire structurele verminderingen genieten de werkgevers die gehandicapte werknemers in een ETA/beschutte werkplaats tewerkstellen, de hoogste forfaitaire vermindering.
  - \* Er wordt een forfaitaire vermindering (zogenaamde sociale maribel) van werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid toegekend aan de werkgevers van de non-profitsector voor elke werknemer die in de loop van een trimester minstens halftijds werkt. Voor de werknemers van de ETA's/beschutte werkplaatsen bedraagt die drempel van vereiste minimumprestaties 33 %. Het doel van de sociale maribel is het bevorderen van de tewerkstelling in de non-profitsector door het scheppen van extra arbeidsplaatsen.

De sociale maribel is prioritair ten opzichte van de andere socialezekerheidsverminderingen. Enkel indien er een saldo aan bijdragen overblijft, na aftrek van de sociale maribel, kan de werkgever dus de structurele vermindering genieten.

## 5. Financiële tegemoetkomingen die aan die bedrijven worden toegekend

### a. Waals Gewest

Het AWIPH verleent:

- tegemoetkomingen in het loon van de gehandicapte werknemers die productieactiviteiten verrichten, waarvoor het AWIPH besluit dat ze in een beschermd milieu tewerkgesteld moeten worden; het bedrag van de tegemoetkoming is afhankelijk van het rendementsverlies;
- tegemoetkomingen voor moeilijk te plaatsen gehandicapte werklozen (krachtens artikel 78 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, dat werd opgeheven maar nog geldt voor de werknemers die voor 3 november 2004 in dienst werden genomen);
- tegemoetkomingen in het loon van het begeleidend personeel, d.i. 40 % van het begrensde loon;
- onderhoudstoelagen per arbeidsuur dat door de gehandicapte werknemers wordt gepresteerd;

- tegemoetkomingen voor de instructeur of de arbeidstherapeut die personen met een handicap begeleiden in opvang- en opleidingsdiensten (voor de gehandicapte werknemers die een aanpassingsperiode nodig hebben om een voldoende rendement te bereiken);
- tegemoetkomingen (1.000 euro per kwartaal per betrokken werknemer) voor de werking van behoudstelsels (voor gehandicapten die productieactiviteiten uitvoeren, wanneer ze niet meer kunnen voldoen aan de eisen van hun werk);
- subsidies in infrastructuur en uitrusting; die subsidies zijn bestemd voor investeringen voor de aankoop van een grond, de aankoop van het gebouw, met inbegrip van het aangrenzend terrein, de bouw van het gebouw, de inrichting van het gebouw en de aankoop van uitrusting (machines, meubilair, materieel en rollend materieel met uitzondering van de ambts- en dienstvoertuigen).

Jaarlijks wordt 2.250.000 euro bestemd voor het geheel van de ETA's. Een wiskundige formule bepaalt het jaarlijkse forfaitaire bedrag van de subsidie waarop elke ETA aanspraak kan maken; het resultaat van die formule geldt voor een periode van vijf jaar. Die subsidies worden niet toegekend in 2015.

Bovendien wordt het beschikbare saldo van de begroting van het Agentschap bestemd voor de toelagen voor de investering, toegekend aan projecten die zijn opgenomen in een jaarlijkse programmering.

- middelen aan het fonds voor bestaanszekerheid voor de beschutte werkplaatsen, met name voor de bevordering van de tewerkstelling in de ETA's.

b. Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Franse Gemeenschapscommissie)

De dienst PHARE kent aan de ETA's tegemoetkomingen toe voor:

- loon en socialezekerheidsbijdragen voor werknemers; het bedrag dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de tegemoetkoming is vastgesteld op 50 % van het loon en de socialezekerheidsbijdragen; die tegemoetkomingen houden rekening met de beroepsbekwaamheidscategorie waartoe de werknemers behoren;
- loon van werknemers die zijn tewerkgesteld op grond van een omscholingsovereenkomst, bestaande uit een uurvergoeding en een aanvullende tegemoetkoming; de socialezekerheidsbijdragen die betrekking hebben op de aanvullende tegemoetkoming worden terugbetaald aan de ETA's;
- loon en socialezekerheidsbijdragen voor het begeleidend personeel;

- infrastructuur, d.i. aankoop van terreinen, bouw, aankoop, verbouwing van gebouwen, aankoop van voorzieningen; bij het uitvoeren van deze uitgaven moet er rekening worden gehouden met hun ecologische impact; het toegekende subsidiebedrag is gelijk aan 60 % van de kostprijs, zonder de belasting over de toegevoegde waarde, van de investering die door de dienst PHARE als noodzakelijk erkend wordt;
- aanpassing van de werkplek en van de werkomgeving.

c. Vlaamse Gemeenschap

In de Vlaamse Gemeenschap zijn er werkondersteunende maatregelen genomen. Die maatregelen gelden voor onbepaalde tijd. Voor de zeer kwetsbare werknemers zijn ze echter beperkt tot 2 jaar.

Die ondersteuning bestaat uit:

- een loonpremie. Die premie is een tegemoetkoming in de loonkosten van de doelgroepwerknemer, rekening houdend met de reële loonkosten. Die premie wordt vastgesteld aan de hand van het arbeidsvermogen van de werknemer en bedraagt minimaal 40 % en maximaal 75 % van de loonkosten. Voor de zeer kwetsbare werknemers bedraagt de loonpremie maximaal 50 % van de loonkosten. Die maatregel is cumuleerbaar met andere steunmaatregelen, maar onder andere niet met de VOP;
- een vergoeding voor begeleiding op de werkvloer. Die vergoeding heeft tot doel de professionele ontwikkeling van de doelgroepwerknemers te ondersteunen door begeleiding op de werkvloer, met name door de opmaak van een persoonlijk ontwikkelingsplan en een competentieprofiel, de coaching door een gekwalificeerde begeleider en de versterking van de arbeidscompetenties. Het persoonlijk ontwikkelingsplan omvat een actieplan op maat. De vergoeding bestaat uit een forfaitair deel (497 euro per kwartaal per werknemer) en een variabel deel naargelang van de begeleidingsgraad die nodig is;
- organisatieondersteunende maatregelen voor de aanpassing van het productieproces naargelang van de behoeften van de werknemers, voor het organiseren van sociale dienstverlening voor de werknemers en voor een aanpassing aan de nieuwe wetgeving. Het betreft een forfaitaire tegemoetkoming naar rata van het aantal voltijdse equivalenten van de doelgroepwerknemers;
- een infrastructuurondersteuning ten gunste van de doelgroepwerknemers, voor toegankelijkheid van gebouwen en aanpassing van werkplekken.

Verder kan aan de maatwerkbedrijven managementondersteuning worden gegeven als uit de opvolging van het kwaliteitsbeleid, die regelmatig moet plaatshebben, blijkt dat de tewerkstelling van de doelgroepwerknemers in het gedrang komt wegens bepaalde economische of financiële resultaten. Die ondersteuning omvat bijstand en schriftelijke raadgevingen.

Aanvullende informatie kan worden verkregen bij de Dienst Sociale Economie en Duurzaam Ondernemen van het Departement Werk en Sociale Economie.

d. Duitstalige Gemeenschap

De Duitstalige Gemeenschap verleent:

- tegemoetkomingen voor aankoop, aanpassing, verbouwing en voorzieningen;
- tegemoetkomingen in het loon en de sociale lasten van de werknemers met een handicap: het betreft een forfaitaire subsidie per werknemer en per rendementscategorie;
- tegemoetkomingen in het loon en de sociale lasten voor het begeleidend personeel.

B. De "entreprises d'insertion" (invoegbedrijven) (Waals Gewest en Brussels Hoofdstedelijk Gewest), de invoegbedrijven (Vlaamse Gemeenschap), de sociale werkplaatsen (Vlaamse Gemeenschap)<sup>10</sup> en het experiment arbeidszorg (Vlaamse Gemeenschap)

1. Waals Gewest

Het invoegbedrijf wordt gedefinieerd als rechtspersoon met als maatschappelijk doel de duurzame en kwaliteitsvolle inschakeling van kwetsbare of uiterst kwetsbare werknemers door middel van een activiteit in verband met de productie van goederen en diensten.

Onder kwetsbare werknemer wordt hier verstaan, de persoon die vóór zijn eerste aanwerving in een erkend invoegbedrijf geen diploma van het hoger secundair onderwijs of een daarmee gelijkgesteld diploma heeft en die als niet-werkende werkzoekende ingeschreven is bij de Forem of de Dienst voor Arbeidsbemiddeling van de Duitstalige Gemeenschap. Hij moet voldoen aan een van de voorwaarden bepaald in het decreet van 19 december 2012 houdende erkenning en subsidiëring van de inschakelingsbedrijven, d.w.z. onder andere in het bezit zijn van een beslissing tot toekenning van een steun voor vorming of tewerkstelling van het AWIPH of van de Dienst van de Duitstalige Gemeenschap voor de Personen met een Handicap.

De uiterst kwetsbare werknemer is de hierboven bedoelde persoon die bovendien in aanmerking komt voor werkloosheidsuitkeringen, inschakelingsuitkeringen, leefloon, of een sociale hulp of die sinds minstens vierentwintig maanden geen enkel loon geniet.

---

<sup>10</sup> De federale overheid, het Vlaamse Gewest, het Waalse Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap hebben op 4 juli 2000 een samenwerkingsakkoord betreffende de sociale economie gesloten. Op federaal niveau bestaat de sociale inschakelingseconomie uit initiatieven met als sociaal doel de maatschappelijke integratie en de inschakeling in het arbeidsproces van bijzonder moeilijk te plaatsen werkzoekenden door middel van een activiteit in verband met goederenproductie en dienstverlening; het moet gaan om ondernemingen of verenigingen die rechtspersoonlijkheid hebben en die werden erkend door de gewest- of gemeenschapsinstantie of, bij ontstentenis ervan, door de federale overheid. In Vlaanderen regelt een decreet van 12 juli 2013 sedert 1 april 2015 het maatwerk bij collectieve inschakeling (beschutte werkplaatsen, invoegbedrijven en sociale werkplaatsen).



De invoegbedrijven moeten erkend worden. Per kwetsbare werknemer kan een toelage worden toegekend en die toelage is hoger voor de aanwerving van een uiterst kwetsbare werknemer.

Er wordt ook een toelage toegekend voor sociale begeleiding, met name een onderhoud om de duurzame en kwaliteitsvolle inschakeling te bevorderen alsook hulp om moeilijkheden of beperkingen bij de inschakeling in het arbeidsproces te boven te komen, hulp om een persoonlijke of professionele balans op te maken en professionele doelstellingen te definiëren, hulp bij het opmaken van een beroepsopleidingsplan.

Het invoegbedrijf kan eventueel ook een structurele vermindering van de socialezekerheidsbijdragen en de SINE-maatregel genieten.

## 2. Brussels Hoofdstedelijk Gewest

De inschakelingsondernemingen beogen de tewerkstelling van laag- of middelmatig geschoolde niet-werkende werkzoekenden (d.i. elke persoon zonder werk, beschikbaar om te werken en op zoek naar een baan) die uit de traditionele arbeidscircuits zijn uitgesloten of bijzonder moeilijk bemiddelbaar zijn.

De inschakelingsondernemingen moeten erkend worden. Om erkend te worden, moeten zij met name opgericht zijn in de vorm van een handelsvennootschap die activiteiten ontwikkelt die een sociale meerwaarde opleveren, namelijk de productie van goederen of de ontwikkeling van diensten die het milieu geen schade berokkenen, bijdragen tot een duurzame ontwikkeling en een maatschappelijk nut hebben, zich ertoe verbinden ten minste drie werknemers tewerk te stellen binnen een periode van zes maanden na de erkenning en een gematigde loonspanning in acht nemen. Zij moeten ervoor zorgen dat het aandeel van de werknemers van de doelgroep ten minste 30 % van het uitvoerend personeel bedraagt; voor die berekening worden alleen de volgende personen in aanmerking genomen:

- de bij Actiris ingeschreven werkzoekenden die sinds minstens 12 maanden werkloos zijn en hoogstens een diploma van het lager secundair onderwijs hebben behaald;
- de bij Actiris ingeschreven werkzoekenden die sinds minstens 60 maanden werkloos zijn;
- de begunstigden van het recht op maatschappelijke integratie;
- de rechthebbenden op financiële sociale bijstand;
- de werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst die gekoppeld is aan de activering van een werkloosheidsuitkering of van het leefloon (ACTIVA, SINE).

Die ondernemingen genieten:

- een jaarlijkse werkingstoelage voor het uitvoeren van de taken inzake sociale begeleiding van de doelgroep; vanaf de vijfde werknemer wordt per schijf van vier extra werknemers (voltijdse equivalenten) een extra toelage toegekend;
- een loontoelage bestemd voor de ondersteuning; vanaf de vijfde werknemer wordt per schijf van vier extra werknemers (voltijdse equivalenten) een extra toelage toegekend;

die subsidies worden voor een periode van vier jaar toegekend;

- een jaarlijkse degressieve subsidie gedurende vier jaar voor de indienstneming van uitvoerend personeel van de doelgroep; de tewerkstelling moet op zijn minst halftijds zijn; de subsidie wordt naar evenredigheid van de arbeidstijd berekend;
- de mogelijkheid om bij de Gewestelijke Investeringsmaatschappij van Brussel tegen bijzondere voorwaarden een lening te verkrijgen.

Zij kunnen eventueel ook een structurele vermindering van de socialezekerheidsbijdragen en de SINE-maatregel genieten.

Over de verminderingen van de socialezekerheidsbijdragen kan bij de RVA aanvullende informatie worden verkregen.

### 3. Vlaams Gewest

#### a. De invoegbedrijven

De invoegbedrijven zijn commerciële bedrijven die bereid zijn personen uit kansengroepen die niet direct klaar zijn voor de gewone arbeidsmarkt een duurzame tewerkstelling te garanderen met aandacht voor opleiding en begeleiding in een arbeidsomgeving waarin maatschappelijk verantwoord ondernemen centraal staat.

Vanaf 1 april 2015 vallen die bedrijven onder de wetgeving betreffende de maatwerkbedrijven en de maatwerkafdelingen (zie punt VIII. A.).

#### b. De sociale werkplaatsen

Die structuren hebben tot doel werkgelegenheid te verschaffen aan zeer moeilijk bemiddelbare werkzoekenden (doelgroep) in een beschermde arbeidsomgeving door het opzetten van een bedrijfsactiviteit.

Vanaf 1 april 2015 vallen die structuren onder de wetgeving betreffende de maatwerkbedrijven en de maatwerkafdelingen (zie punt VIII. A.).

c. Arbeidszorg

Het betreft een begeleide, onbezoldigde tewerkstelling op maat voor personen die vanwege verschillende factoren niet meer of nog niet in het gewone of beschermde arbeidscircuit kunnen werken.

Arbeidszorg bestaat in een individueel begeleidingsproces dat tot doel heeft de sociale integratie van de persoon te verbeteren via het organiseren van arbeidszorgactiviteiten.

Onder arbeidszorgactiviteit wordt verstaan, de arbeidsmatige prestatie die door de persoon in een onderneming van de profit- of non-profitsector vrijwillig en op zijn verzoek wordt geleverd, die optimaal is aangepast aan zijn voorkeur en zijn arbeidsmogelijkheden, en die reële kansen biedt tot sociale interactie en participatie in de samenleving.

Aanvullende informatie kan worden verkregen bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap.

C. Plaatselijke sociale economie

1. Waals Gewest – "Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (IDESS)"

De "Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (IDESS)" zijn opgericht in de vorm van een vzw, een vennootschap met een sociaal oogmerk of hangen af van een OCMW.

Die diensten moeten inspelen op erkende of opkomende behoeften van particulieren of collectiviteiten, waaraan niet wordt tegemoetgekomen via de markt, de overheid of de gesubsidieerde instellingen.

De werknemers die in aanmerking komen zijn:

- degenen die voldoen aan de voorwaarden van de SINE-maatregel (herinschakeling in de sociale-inschakelingseconomie van zeer moeilijk te plaatsen werklozen), d.i. gedurende een bepaalde tijd uitkeringsgerechtigd volledig werkloze zijn, een leefloon of financiële sociale bijstand genieten, en geen diploma van het hoger secundair onderwijs hebben;
- degenen die door een OCMW tewerkgesteld worden om socialezekerheidsrechten te verwerven;

- degenen die ter beschikking worden gesteld van de partners van de OCMW's die er een overeenkomst mee hebben gesloten.

Om erkend te worden, moeten de IDESS onder andere een project inzake sociale integratie en inschakeling in het arbeidsproces voorleggen aan de werknemers en een overeenkomst met de Forem sluiten waarbij in voorkomend geval gezorgd zal worden voor de follow-up van de opleidingen of waarbij de overgang naar de arbeidsmarkt bevorderd zal worden.

De IDESS kunnen een subsidie krijgen ter gedeeltelijke dekking van de werkingskosten en een subsidie ter gedeeltelijke dekking van de bezoldigingen van de SINE-werknemers en van degenen die ter beschikking worden gesteld van de partners van de OCMW's. Het totaalbedrag van die subsidies mag niet hoger zijn dan 100.000 euro per jaar en per activiteitsdomein van de IDESS. Die subsidies kunnen slechts toegekend worden aan in dienst genomen werknemers die bijkomende werknemers zijn.

De IDESS hebben recht op aides à la promotion de l'emploi en op de SINE-maatregel.

## 2. Brussels Hoofdstedelijk Gewest – Plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid (PIOW)

Plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid (PIOW) zijn rechtspersonen opgericht in de vorm van een vzw en waarvan het maatschappelijk doel bestaat in de socioprofessionele inschakeling van moeilijk te plaatsen werkzoekenden door het verlenen van diensten of de productie van goederen voor de inwoners, de collectiviteiten, de ondernemingen.

Die initiatieven moeten erkend zijn. Daartoe moeten ze gemiddeld jaarlijks 60 % van het totale bestand van het uitvoerend personeel als werknemers van het doelpubliek tewerkstellen met een minimum van een voltijds equivalent, en moeten ze de werknemers van het doelpubliek in dienst nemen met een arbeidsovereenkomst. Die doelgroep is dezelfde als die van de inschakelingsondernemingen.

Die initiatieven genieten:

- een jaarlijkse werkingstoelage voor het uitvoeren van de taken inzake begeleiding van het doelpubliek; vanaf de vijfde werknemer wordt per schijf van vier extra werknemers een extra toelage toegekend;
- een loontoelage bestemd voor de ondersteuning van de doelgroep, en dit voor een periode van vier jaar vanaf de datum van de indienstneming van de werknemers van die doelgroep; vanaf de vijfde werknemer wordt per schijf van vier extra werknemers een extra toelage toegekend;
- de mogelijkheid om bij de Gewestelijke Investeringsmaatschappij van Brussel tegen bijzondere voorwaarden een lening te verkrijgen.

Ze hebben ook recht op de SINE-maatregel.

### 3. Vlaams Gewest – Lokalediensteneconomieonderneming (LDE)

De lokalediensteneconomieonderneming biedt als werkgever binnen eenzelfde tewerkstellingsplaats aan minimaal vijf doelgroepwerknemers een inschakelingstraject aan met het oog op hun doorstroom naar het normale economische circuit.

De doelgroepwerknemers zijn werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, die behoefte hebben aan een langdurige periode (maximaal vijf jaar) van begeleiding en competentieversterking. Met iedere doelgroepwerknemer wordt een persoonlijk ontwikkelingsplan opgemaakt.

Vzw's, publiekrechtelijke rechtspersonen en vennootschappen met sociaal oogmerk kunnen worden erkend als lokalediensteneconomieonderneming.

De lokalediensteneconomieondernemingen hebben per doelgroepwerknemer (voltijds equivalent) recht op een vergoeding die niet kan worden gecumuleerd met enige andere steun met betrekking tot dezelfde kosten.

## **IX. MAATREGELEN BETREFFENDE HET BEHOUD EN DE HERINSCHAKELING VAN DE GEHANDICAPTEN IN HET ARBEIDSPROCES IN HET RAAM VAN DE REGELGEVINGEN INZAKE SOCIALE ZEKERHEID EN SOCIALE BIJSTAND**

### A. Ziekte- en invaliditeitsverzekering (Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering)

#### 1. Toegelaten arbeid tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid

##### a. Werknemers

De persoon die wordt erkend arbeidsongeschikt te zijn overeenkomstig de medische criteria die zijn bepaald in artikel 100, § 1 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 (GW), kan, indien hij het wenst, het werk hervatten in omstandigheden die zijn aangepast aan zijn gezondheidstoestand.

Die geleidelijke hervatting zal moeten worden toegestaan door de adviserend geneesheer van het ziekenfonds onder de voorwaarden die zijn bepaald in artikel 100, § 2 GW en volgens de nadere regels die zijn vastgesteld in artikel 230 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

Vanaf 12 april 2013, en om de mechanismen van socio-professionele herinschakeling op het niveau van de sector van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen te versterken, moet de adviserend geneesheer geen toestemming meer geven voor de werkhervatting, maar moet de betrokkene uiterlijk een werkdag onmiddellijk voorafgaand aan zijn werkhervatting aan zijn verzekeringsinstelling aangeven dat hij het werk zal hervatten en aan de adviserend geneesheer van zijn verzekeringsinstelling een aanvraag tot toelating indienen (door middel van eenzelfde formulier). De adviserend geneesheer kan zijn beslissing medelen uiterlijk binnen 30 werkdagen na de hervatting. De verichte activiteit moet verenigbaar zijn met de aandoening in kwestie en de werknemer moet vanuit geneeskundig oogpunt een vermindering van zijn geschiktheid van ten minste 50 % behouden.

- 1) Wanneer de persoon al een aangepast werk hervat in afwachting van de beslissing van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds en er ondertussen een negatief advies wordt gegeven door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer moet die persoon ingevolge de wetgevingen inzake arbeidsovereenkomsten en bescherming van de werknemer de werkhervatting stopzetten.

Wat zijn de gevolgen voor de verzekering uitkeringen?

Die situatie zal geregeld kunnen worden op grond van de nieuwe bepalingen van artikel 230 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996.

In het kader van de nieuwe procedure inzake hervatting van een aangepast werk heeft de adviserend geneesheer van het ziekenfonds immers vooraf een vraag om toelating ontvangen van de betrokken persoon en moet hij zich daarover dus uitspreken (uiterlijk binnen 30 werkdagen na de hervatting).

- a) Wat gebeurt er als de adviserend geneesheer de hervatting van een aangepast werk toestaat? – De adviserend geneesheer neemt een positieve beslissing (toelating om een aangepast werk te hervatten) overeenkomstig de medische criteria die in artikel 100, § 2 GW zijn bepaald, terwijl de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een negatief advies heeft gegeven

In dat geval is de toelating door de adviserend geneesheer niet bindend voor de werkgever, die dus de hervatting van een aangepast werk kan weigeren (burgerrechtelijk begrip van de arbeidsovereenkomst).

In dat geval moet de werknemer de werkhervatting stopzetten ingevolge de wetgevingen inzake arbeidsovereenkomsten en bescherming van de werknemer.

Wat de verzekering uitkeringen betreft zal die toestand geregulariseerd kunnen worden op grond van de nieuwe bepalingen van artikel 230 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996.

Zo blijft de persoon tijdens de periode van werkhervatting (toegestaan door de adviserend geneesheer) erkend als arbeidsongeschikte werknemer en behoudt hij zijn uitkeringen, eventueel verminderd ingevolge de cumulatierregel waarin artikel 230 van het genoemde koninklijk besluit voorziet.

Voor de erop volgende periode blijft de persoon die het werk heeft stopgezet erkend als arbeidsongeschikte werknemer en behoudt hij het recht op zijn volledige uitkeringen, voor zover hij nog voldoet aan de medische criteria die zijn bepaald in artikel 100, § 1 GW.

b) Als de adviserend geneesheer een negatieve beslissing neemt omdat de werkhervatting niet verenigbaar is met de gezondheidstoestand van de persoon

In dat geval hebben zowel de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer als de adviserend geneesheer een negatieve beslissing genomen over de hervatting van een aangepast werk, omdat die hervatting niet verenigbaar is met de gezondheidstoestand van de persoon.

Wat de verzekering uitkeringen betreft, is die situatie geregeld door de nieuwe bepalingen van artikel 230 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996.

In die situatie beslist de adviserend geneesheer dat de werkhervatting niet wordt toegestaan omdat ze niet verenigbaar is met de gezondheidstoestand. Die negatieve beslissing moet worden voorafgegaan door een medisch onderzoek.

Zodra de adviserend geneesheer tot dat medisch onderzoek is overgegaan, kan de negatieve beslissing na dat onderzoek aan de betrokken persoon worden afgegeven tegen ontvangstbewijs of hem over de post worden bezorgd, uiterlijk binnen 7 kalenderdagen vanaf de beslissing.

Voor de periode die voorafgaat aan de datum waarop de negatieve beslissing ingaat, wordt die situatie geregeld op grond van de nieuwe bepalingen van artikel 230 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996. De persoon blijft erkend als arbeidsongeschikte werknemer en behoudt zijn uitkeringen, eventueel verminderd ingevolge de cumulatieregel (artikel 230, § 2 ter van het genoemde koninklijk besluit).

Voor de erop volgende periode blijft de persoon die het werk heeft stopgezet arbeidsongeschikte werknemer en behoudt het recht op zijn volledige uitkeringen (zolang hij nog voldoet aan de medische criteria die zijn bepaald in artikel 100, § 1 GW).

c) Wat in geval van ontslag wegens overmacht?

Als de persoon wordt ontslagen wegens overmacht (definitieve ongeschiktheid om het overeengekomen werk te verrichten) doet dat ontslag geen afbreuk aan de erkenning van zijn ongeschiktheid om te werken, voor zover de persoon nog voldoet aan de medische criteria die zijn bepaald in artikel 100, § 1 GW.

Als er eventueel een verbrekingsvergoeding wordt betaald door de werkgever (wat in principe niet het geval zou zijn bij een ontslag wegens overmacht) zou de betrokken persoon de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen niet krijgen voor de periode waarvoor die eventuele verbrekingsvergoeding wordt betaald (artikel 103 GW).

- 2) Tijdens de geleidelijke hervatting behoudt de betrokkene het recht op zijn uitkering, eventueel verminderd, volgens de bijzondere regels die zijn vastgesteld in artikel 230 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de op 14 juli 1994 gecoördineerde wet.

Gedurende de hervatting van een aangepast werk zal het brutodagbedrag van het beroepsinkomen (verminderd met de RSZ-bijdragen) van de werknemer binnen een bepaalde inkomensgrens gecumuleerd kunnen worden met het dagbedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Zo wordt gedurende die hervatting het beroepsinkomen slechts in aanmerking genomen ten belope van het volgende percentage, bepaald per inkomensschijf<sup>11</sup>:

- eerste inkomensschijf van 15,6068 euro: 0 %;
- tweede inkomensschijf van 9,3641 euro: 20 %;
- derde inkomensschijf van 9,3641 euro: 50 %;
- vanaf de vierde inkomensschijf, hoger dan het totaal van de vorige drie schijven: 75 %.

Met andere woorden, indien het dagbedrag van het beroepsinkomen alleen binnen de eerste inkomensschijf van 15,6068 euro ligt, zal het dagbedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering niet worden verminderd en de werknemer blijft dan recht hebben op zijn volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Indien daarentegen het dagbedrag van het beroepsinkomen meer bedraagt dan die eerste inkomensschijf van 15,6068 euro zal het dagbedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering worden verminderd naar rata van een bepaald percentage, vastgesteld per inkomensschijf.

Onder beroepsinkomen moet worden verstaan, de lonen en andere voordelen die aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen zijn alsook het gewaarborgd loon tweede week, de vergoeding waarin de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 12 bis en nr. 13 bis voorzien en het voordeel betreffende het persoonlijke en individuele gebruik van een door de werkgever ter beschikking gesteld voertuig.

De voordelen toegekend door de instellingen die zich bezighouden met de sociale integratie en de inschakeling in het arbeidsproces van gehandicapten of door overheidsondernemingen of -instellingen in het raam van de gewestelijke/communautaire bepalingen betreffende de sociale integratie en de inschakeling in het arbeidsproces van gehandicapten, worden niet in aanmerking genomen voor de beperking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering (artikel 230 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen).

---

<sup>11</sup> Bedragen op 1 december 2012.



Indien de betrokkene het aangepast werk moet stopzetten vanwege een verslechtering van zijn gezondheidstoestand, zal hij opnieuw recht hebben op de volledige vergoeding (geen herberekening op basis van het inkomen uit het aangepast werk).

b. Zelfstandigen

Er moet een onderscheid worden gemaakt naargelang een volledige herinschakeling op de arbeidsmarkt al dan niet nog mogelijk wordt geacht, rekening houdend met de gezondheidstoestand van de zelfstandige gerechtigde:

1) Zelfstandige gerechtigden voor wie een volledige herinschakeling op de arbeidsmarkt nog mogelijk wordt geacht

De zelfstandige gerechtigde kan een andere zelfstandige beroepsbezigheid hervatten (een andere dan zijn vroegere zelfstandige beroepsbezigheid), een activiteit als helper, of gelijk welke andere beroepsbezigheid, met de voorafgaande instemming van de adviserend geneesheer, voor een maximumduur van twee keer zes maanden. De uitoefening van die nieuwe activiteit moet de herinschakeling van de betrokkene tot doel hebben.

De zelfstandige gerechtigde kan de toestemming krijgen van de adviserend geneesheer om een deel van de zelfstandige activiteit die hij uitoefende op het ogenblik van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid te hervatten met het oog op zijn herinschakeling. De adviserend geneesheer kan zijn toestemming pas geven na het verstrijken van het tijdvak van primaire niet-vergoedbare ongeschiktheid – dat wil zeggen de eerste maand van arbeidsongeschiktheid – voor een maximumperiode van drie keer 6 maanden.

2) Zelfstandige gerechtigden die, rekening houdend met hun gezondheidstoestand, niet meer kunnen worden heringeschakeld, maar die niettemin enige geschiktheid behouden

De zelfstandige gerechtigde mag een deel van de activiteiten die hij voor de aanvang van de arbeidsongeschiktheid uitoefende, hervatten met de voorafgaande instemming van de adviserend geneesheer (indien de gerechtigde die activiteit hervat gedurende een tijdvak van primaire vergoedbare ongeschiktheid) of de Geneeskundige Raad voor Invaliditeit (op voorstel van de adviserend geneesheer, indien de gerechtigde die activiteit hervat gedurende een tijdvak van invaliditeit).

Die toestemming is slechts geldig wanneer de gerechtigde erkend blijft als arbeidsongeschikt en op voorwaarde dat de activiteit die wordt hervat verenigbaar is met de algemene gezondheidstoestand van de gerechtigde.

De zelfstandige gerechtigde mag tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid het werk hervatten in een beschutte werkplaats zonder de toestemming van de adviserend geneesheer en zonder beperking in de tijd. Er bestaat een vermoeden van arbeidsongeschiktheid tijdens de volledige duur van die tewerkstelling.

### 3) Verordenende bepalingen inzake cumulatie

Voor de zelfstandige gerechtigden voor wie een volledige herinschakeling mogelijk wordt geacht, worden de vergoedingen verlaagd met 10 % zodra het tijdvak dat is gedekt door de toestemming een duur van 6 maanden bereikt.

Voor de zelfstandigen die, rekening houdend met hun gezondheidstoestand, niet meer opnieuw kunnen worden ingeschakeld, maar die enige geschiktheid behouden, worden de vergoedingen ook verlaagd met 10 % zodra het tijdvak dat is gedekt door de toestemming een duur van 6 maanden bereikt, en tot 31 december van het derde jaar volgend op het jaar waarin de toegestane activiteit een aanvang nam. De vergoedingen worden in die laatste situatie geschorst of verminderd overeenkomstig de cumulatieregel die van toepassing is in de pensioenwetgeving, vanaf het vierde kalenderjaar volgend op het jaar waarin de toegestane activiteit een aanvang nam.

Vanaf het ogenblik waarop het tijdvak van tewerkstelling in een beschutte werkplaats een duur van zes maanden bereikt, worden de uitkeringen verminderd met 75 % van het tijdens dat tijdvak verworven brutoberoepsinkomen.

## 2. Multidisciplinair re-integratieplan

De programmawet van 19 december 2014 (artikel 153) heeft in artikel 100 GW een nieuwe paragraaf 1/1 ingevoegd waarin wordt bepaald dat na een grondig overleg tussen de adviserend geneesheer en alle te betrekken actoren, een multidisciplinair re-integratieplan wordt opgesteld voor de gerechtigde voor wie een re-integratie gelet op zijn resterende capaciteiten kan worden overwogen. Dit plan wordt op regelmatige wijze opgevolgd. De Koning bepaalt de betrokken actoren, de inhoud en de nadere regels van dat re-integratieplan.

## 3. Beroepsherscholing

Vanaf 1 juli 2009 kan de Geneeskundige Raad voor Invaliditeit de tenlasteneming door de uitkeringsverzekering van de programma's van beroepsherscholing toestaan.

De tegemoetkomingen inzake beroepsherscholing omvatten alle voorzieningen of diensten die erop gericht zijn geheel of gedeeltelijk de initiële arbeidsgeschiktheid van de arbeidsongeschikt erkende gerechtigde te herstellen of de potentiële arbeidsgeschiktheid van de gerechtigde te valoriseren, met het oog op de volledige integratie van de betrokkene in een arbeidsomgeving.

Zij omvatten met name elk onderzoek, zoals een loopbaanoriëntatieonderzoek, dat moet toelaten te bepalen of een beroepsherscholingsprogramma mogelijk en nuttig is, en elke opleiding, begeleiding of scholing die rechtstreeks bijdraagt tot de integratie. De gewestelijke/gemeenschapsmaatregelen voor gehandicapten kunnen passen in het kader van een programma van beroepsherscholing

Nieuwe filosofie inzake beroepsherinschakeling (18 maart 2014): de technisch-medische raad (TMR) van het RIZIV heeft een methodologie ontwikkeld voor een nieuwe en bredere benadering van het begrip "socioprofessionele re-integratie", door re-integratietrajecten voor te stellen naar gelang van de verschillende niveaus in de evaluatie van de arbeidsongeschiktheid die de gerechtigden vertonen. Het gaat om een dynamische visie waarin de verzekerde en de adviserend geneesheer samen streven naar een zo snel mogelijke terugkeer op de arbeidsmarkt.

Het RIZIV heeft zijn beheersprocessen inzake arbeidsongeschiktheid aangepast volgens het advies van de TMR en met instemming van het beheerscomité van de dienst Uitkeringen. Een als arbeidsongeschikt erkende sociaal verzekerde heeft vandaag de mogelijkheid om een reeks nieuwe acties te ondernemen met het oog op zijn beroepsherinschakeling.

Die acties, die tot nog toe beperkt waren tot de professionele heroriëntering (verandering van beroep) voor verzekerden die ongeschikt zijn voor al hun referentieberoepen (loopbaan en opleidingen), kunnen vandaag betrekking hebben op de rehabilitatie (bijwerking van de kennis) of een professionele heroriëntering, zodra een socioprofessionele diagnose bepaalt dat het niet uitoefenen van een beroepsactiviteit ertoe leidt dat de verzekerde blijvend van de arbeidsmarkt verwijderd zal worden (omzendbrief VI nr. 2014/143 van 18 maart 2014).

Dit vroegtijdige ingrijpen verruimt de actiegebieden en vormt de nieuwe filosofie inzake beroepsherinschakeling door die middelen vlugger ter beschikking te stellen van alle sociaal verzekerden die arbeidsongeschikt zijn.

Die nieuwe filosofie leidt tot een grotere doelgroep van de maatregelen inzake beroepsherinschakeling buiten en binnen het raam van de overeenkomsten die het RIZIV heeft gesloten met de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten en de diensten voor de integratie van personen met een handicap, waardoor meer mensen die vinden dat ze klaar zijn om een traject naar werk aan te vatten, gebruik kunnen maken van de middelen van al die partners met het oog op een terugkeer naar werk.

Het RIZIV heeft overeenkomsten gesloten met het oog op de beroepsherscholing:

- Op 5 november 2013 werd een samenwerkingsovereenkomst gesloten tussen het RIZIV, de verzekeringsinstellingen, Actiris, VDAB, Bruxelles Formation en PHARE, in het raam van de socioprofessionele re-integratie van de arbeidsongeschikt erkende gerechtigden (Omzendbrief VI nr. 2014/127 van 10 maart 2014).
- Er werd een overeenkomst gesloten tussen het RIZIV en de VDAB en de GTB's (gespecialiseerde trajectbepalings- en begeleidingsdiensten) in het kader van de beroepsherinschakeling van gerechtigden die als arbeidsongeschikt zijn erkend (proefproject van 1 maart 2011 tot 1 oktober 2012).

Na evaluatie werd die overeenkomst vervangen door een nieuwe overeenkomst tussen het RIZIV, de verzekeringsinstellingen, de VDAB en de GTB's, die op 1 oktober 2012 in werking is getreden.

- Op 15 januari 2013 werd een overeenkomst gesloten tussen het RIZIV, de verzekeringsinstellingen, de Forem en de AWIPH over de beroepsherinschakeling van de gerechtigden die zijn erkend als arbeidsongeschikt. Ze treedt in werking op 1 februari 2013.

De gerechtigde kan aanspraak maken op een premie van vijf euro per effectief gevolgd uur opleiding, begeleiding of scholing. De gerechtigde die een programma van beroepsherscholing met succes heeft doorlopen, kan aanspraak maken op een forfaitaire tegemoetkoming van 500 euro.

Die financiële voordelen worden geweigerd als de gerechtigde gelijkaardige voordelen geniet die worden toegekend door de gewesten en de gemeenschappen. Als het bedrag van die voordelen lager is dan het bedrag van de voordelen toegekend in het kader van de uitkeringsverzekering kan de betrokkene aanspraak maken op het verschil ten laste van de verzekering.

De kosten die verbonden zijn aan de effectieve integratie van de gerechtigde na een programma van beroepsherscholing moeten, om ten laste te worden genomen, in verhouding zijn met het te bereiken doel en rechtstreeks bijdragen tot de integratie. De tenlasteneming van die kosten is beperkt tot maximaal zes maanden volgend op de maand waarin het programma van beroepsherscholing wordt afgerond.

Die tenlasteneming wordt geweigerd als de gerechtigde gelijkaardige voordelen geniet die worden toegekend door de gewesten en de gemeenschappen. Als het bedrag van die voordelen lager is dan het bedrag van de voordelen toegekend in het kader van de uitkeringsverzekering kan de betrokkene aanspraak maken op het verschil ten laste van de verzekering.

De gerechtigde wordt geacht de vereiste graad van arbeidsongeschiktheid te behouden (hij blijft dus geacht arbeidsongeschikt te zijn) tijdens de periode waarin hij een programma van beroepsherscholing volgt.

Voor de evaluatie van de staat van arbeidsongeschiktheid wordt rekening gehouden met de tijdens het programma van beroepsherscholing verworven beroepscompetenties na afloop van een periode van zes maanden die aanvangt bij het verstrijken van de maand waarin dat programma werd doorlopen.

De adviserend geneesheren hebben bovendien tot taak toe te zien op de socio-professionele herinschakeling van de gerechtigden in arbeidsongeschiktheid. Zij nemen daartoe alle nuttige maatregelen en contacteren, met het akkoord van de gerechtigde, alle natuurlijke personen of rechtspersonen die kunnen bijdragen tot de beroepsherinschakeling van de betrokkene. De adviserend geneesheren worden betrokken bij het proces inzake beroepsherscholing.

#### 4. Volledige werkhervatting gevolgd door een nieuwe arbeidsongeschiktheid – Uitkeringsgarantiemaatregel

Voor de gerechtigde werknemer die na een tijdvak van primaire arbeidsongeschiktheid van meer dan zes maanden of na een tijdvak van invaliditeit binnen vierentwintig maanden volgend op het einde van dat tijdvak opnieuw arbeidsongeschikt wordt buiten de termijnen van herval, mag het gederfde loon niet lager zijn dan het gederfde loon op grond waarvan de uitkering berekend zou zijn indien het voornoemde tijdvak ononderbroken had voortgeduurd.

Die maatregel strekt ertoe de werkhervatting te bevorderen door ervoor te zorgen dat een persoon die als gevolg van een werkhervatting (na een periode van arbeidsongeschiktheid) een lager loon zou krijgen dan het loon dat hij kreeg voor zijn ongeschiktheid, daardoor geen lagere arbeidsongeschiktheidsuitkering (berekend op het laatste loon) zou krijgen in geval van een nieuwe ongeschiktheid.

Die maatregel strekt er dus toe dat voor de persoon die een beroepsactiviteit hervat (na een hierboven genoemde minimale periode van arbeidsongeschiktheid) en die binnen 24 maanden na die hervatting opnieuw arbeidsongeschikt wordt, het voordeligste dagloon in aanmerking wordt genomen voor de berekening van zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering.

5. Maatregelen met het oog op de tewerkstelling in een beschermd milieu – Statuut van de in een beschutte werkplaats tewerkgestelde werknemers met een handicap

De zelfstandige gerechtigde op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (RIZIV) die, rekening houdend met zijn gezondheidstoestand, niet kan worden heringeschakeld, maar die enige geschiktheid behoudt, kan tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid het werk hervatten in een beschutte werkplaats zonder voorafgaande instemming van de adviseerend geneesheer en zonder beperking in de tijd. In dat geval is er een vermoeden van arbeidsongeschiktheid tijdens de volledige duur van die tewerkstelling. Zodra de periode van tewerkstelling in een beschutte werkplaats zes maanden bedraagt, worden de uitkeringen evenwel verminderd met 75 % van het tijdens die periode verworven brutoberoepsinkomen.

B. Arbeidsongevallen (Fonds voor Arbeidsongevallen)

1. Voorafgaande opmerking

De wet van 13 juli 2006 houdende diverse bepalingen inzake beroepsziekten en arbeidsongevallen en inzake beroepsherinschakeling, hierna afgekort als "beroepsherinschakelingswet" heeft een aantal wijzigingen aangebracht in de tekst van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, die evenwel nog niet in werking zijn getreden. Deze wijzigingen worden dan ook niet opgenomen in dit overzicht. De wet van 25 april 2014 houdende diverse bepalingen inzake sociale zekerheid heeft echter een artikel 32 bis ingevoegd in de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 (zie punt 5. hieronder).

2. Tijdelijke arbeidsongeschiktheid

a. Volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid

De getroffene heeft in de periode van volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid in principe geen mogelijkheden van wedertewerkstelling in het beroep dat hij uitoefende op het ogenblik van het arbeidsongeval.

b. Gedeeltelijke tijdelijke arbeidsongeschiktheid

Ingeval de tijdelijke arbeidsongeschiktheid gedeeltelijk is of wordt, kan de verzekeringsonderneming aan de werkgever vragen de mogelijkheid van een wedertewerkstelling te onderzoeken, hetzij in het beroep dat de getroffene voor het ongeval uitoefende, hetzij in een passend beroep dat voorlopig aan de getroffene kan worden opgedragen. De wedertewerkstelling kan slechts gebeuren na een gunstig advies van de arbeidsgeneesheer wanneer dit advies voorgeschreven wordt in de wetgeving omtrent het welzijn op het werk of wanneer de getroffene zichzelf niet geschikt acht om het werk te hervatten.

De getroffene heeft recht op de vergoedingen voor volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid, wanneer hij niet is wedertewerkgesteld, ook wanneer hij de hem aangeboden wedertewerkstelling of de voorgestelde behandeling om een geldige reden weigert of stopzet.

Ingeval de getroffene zonder geldige reden de hem aangeboden wedertewerkstelling of behandeling, die hem met het oog op zijn wederaanpassing werd voorgesteld, weigert of voortijdig verlaat, heeft hij recht op een vergoeding die overeenstemt met zijn graad van arbeidsongeschiktheid.

De getroffene die de wedertewerkstelling aanvaardt, heeft recht op een vergoeding die gelijk is aan het verschil tussen het loon verdiend vóór het ongeval en het loon dat hij ingevolge zijn wedertewerkstelling ontvangt.

3. Blijvende arbeidsongeschiktheid

De gedeeltelijk blijvend arbeidsongeschikt verklaarde werknemer kan de hem resterende mogelijkheden op de arbeidsmarkt steeds te gelde maken, zonder dat dit een financiële weerslag heeft op de verworven uitkering of rente wegens blijvende arbeidsongeschiktheid.

Indien de blijvende arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door een arbeidsongeval zodanig verergert dat de getroffene het beroep, waarin hij gereclasseerd werd, tijdelijk niet meer kan uitoefenen, heeft hij gedurende deze periode opnieuw recht op de vergoedingen voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid.

Met deze toestand worden gelijkgesteld alle periodes nodig om de medische en professionele revalidatiemaatregelen, met inbegrip van alle problemen gesteld door de prothesen, te herzien of te hernemen, wanneer dit de uitoefening van het beroep, waarin de getroffene gereclasseerd was tijdelijk geheel of gedeeltelijk onmogelijk maakt.

4. Kosten van geneeskundige verzorging

De getroffene heeft recht op de geneeskundige, heelkundige, farmaceutische en verplegingszorg en, onder de voorwaarden bepaald door de Koning, op de prothesen en orthopedische toestellen die als gevolg van het ongeval nodig zijn.

#### 5. Kosten van professionele revalidatie en herscholing

Artikel 32 bis van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, ingevoegd door een wet van 25 april 2014, bepaalt dat de verzekeringsonderneming de kosten ten laste neemt van professionele revalidatie en herscholing waarvan zij en de getroffene de noodzakelijkheid als gevolg van het arbeidsongeval erkennen. De verzekeringsonderneming neemt de kosten ten laste als de erkenning gebeurt op een datum voorafgaand aan de datum van genezenverklaring zonder blijvende arbeidsongeschiktheid of aan de datum waarop de ongeschiktheid een bestendig karakter vertoont.

De Koning bepaalt de kosten van professionele revalidatie en herscholing die ten laste worden genomen, de voorwaarden waaronder de verzekeringsonderneming en de getroffene hun akkoord verlenen, en de tarieven op basis waarvan de kosten ten laste worden genomen.

#### 6. Hulp van derden

Indien de toestand van de getroffene absoluut de geregelde hulp van een ander persoon vergt, kan hij aanspraak maken op een bijkomende jaarlijkse vergoeding, die vastgesteld wordt in functie van de noodzakelijkheid van deze hulp op basis van het gewaarborgd gemiddeld maandelijks minimumloon zoals het op het ogenblik dat de ongeschiktheid een bestendig karakter vertoont, is vastgesteld bij een collectieve arbeidsovereenkomst die gesloten is in de Nationale Arbeidsraad voor een voltijdse werknemer die minstens eenentwintig en een half jaar oud is en die ten minste zes maanden anciënniteit heeft in de onderneming die hem tewerkstelt.

Deze vergoeding wegens de hulp van derden kan slechts toegekend worden vanaf de consolidatie.

#### C. Beroepsziekten (Fonds voor de Beroepsziekten)

Opmerking vooraf: De wet van 13 juli 2006 houdende diverse bepalingen inzake beroepsziekten en arbeidsongevallen en inzake beroepsherinschakeling heeft in de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, een aantal wijzigingen aangebracht wat de beroepsherinschakeling betreft. Die bepalingen zijn echter nog niet in werking getreden.

Alvorens aan een door een beroepsziekte getroffen of bedreigde persoon voor te stellen de voor hem schadelijke beroepsactiviteit definitief stop te zetten en af te zien van elke activiteit die hem nog aan het risico van deze ziekte zou kunnen blootstellen, kan het Fonds voor de Beroepsziekten de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer adviseren over de wijzigingen die moeten worden aangebracht in de werkpost en met hem bepalen of een verandering van werkpost in de onderneming mogelijk is.

1. In geval van definitieve stopzetting van de beroepsactiviteit<sup>12</sup> heeft de werknemer voor een periode van negentig dagen volgend op de dag van de werkelijke stopzetting, recht op een forfaitaire uitkering die gelijk is aan de vergoedingen voor volledige blijvende arbeidsongeschiktheid. Het is de bedoeling dat die uitkering de werknemer in staat stelt een andere betrekking te zoeken of sommige uitgaven te dekken die zijn mutatie moeten vergemakkelijken. Zodra die periode van negentig dagen is verstreken, kan een vergoeding voor economische schade worden toegekend (een percentage van blijvende arbeidsongeschiktheid).

Verder kan de persoon die ermee instemt de beroepsactiviteit definitief stop te zetten, een herscholing volgen ten laste van het Fonds voor de Beroepsziekten, voor zover die persoon niet voldoet aan de voorwaarden die zijn vastgesteld door de gefedereerde overheden die bevoegd zijn voor het outplacement van personen met een handicap. A posteriori onderzoekt het Fonds ambtshalve of op vraag van het slachtoffer de mogelijkheid van die herscholing.

De beroepsherscholing is maar toegestaan indien het Fonds akkoord gaat met de voorgestelde opleiding en indien het zeker is dat de betrokkene bij de uitoefening van zijn nieuwe beroep niet meer zal zijn blootgesteld aan het risico waarvoor hij definitief werd verwijderd.

In de gangbare procedure spreekt de geneesheer van het Fonds zich over de verwijdering uit in zijn medisch besluit, dat wil zeggen bijna aan het einde van het onderzoek van de aanvraag tot schadeloosstelling en dus vaak te laat om de verwijderingsprocedure op te starten. Ondertussen is de betrokkene immers werkloos geworden of heeft hij zelf een initiatief tot herscholing genomen. Het blijft moeilijk om in de huidige procedure het aspect preventie te integreren en snel te reageren.

De beroepsherscholing bestaat uit:

- hetzij een beroepsopleiding georganiseerd of gesubsidieerd door een gewestelijke en/of gemeenschapsdienst bevoegd voor arbeidsbemiddeling en/of beroepsopleiding<sup>13</sup>, of een individuele beroepsopleiding in een onderwijsinstelling, erkend of aanbevolen door de bovengenoemde dienst;
- hetzij een opleiding in een andere functie bij de huidige of bij een andere werkgever of in een vormingscentrum op sectorniveau voor zover de werkgever zich bereid verklaart om de betrokkene voor deze functie in dienst te nemen of te houden.

Het Fonds neemt de kosten in verband met de herscholing ten laste, namelijk:

- de kosten van de onderzoeken ter beroepskeuzevoorlichting;

---

<sup>12</sup> Artikelen 37 en 38 van de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit en koninklijk besluit van 1 juli 2006 betreffende het voorstel tot stopzetting van de arbeid gericht tot personen die door een beroepsziekte aangetast of bedreigd zijn.

<sup>13</sup> Er werden samenwerkingsakkoorden gesloten tussen het Fonds en Actiris, Bruxelles-Formation, de Forem, de VDAB en het Arbeitsamt der DG. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Waalse Gewest en het Vlaamse Gewest is een voorafgaande inschrijving als werkzoekende vereist, maar niet in de Duitstalige Gemeenschap.



- de verplaatsingskosten (wettelijk vastgesteld) en de kosten voor materiaal dat nodig is voor de opleiding (zoals omschreven in een overeenkomst die het Fonds en de betrokkene sluiten);
- de kosten die ofwel zijn bepaald in de samenwerkingsovereenkomst die getekend werd tussen de gewestelijke en/of gemeenschapsdienst bevoegd voor arbeidsbemiddeling en/of beroepsopleiding en het Fonds, ofwel in het contract dat gesloten werd met de werkgever die heeft aanvaard de opleiding te geven, ofwel in het contract dat gesloten werd met de betrokkene die een opleiding volgt in een instelling voor beroepsopleiding.

Tijdens de duur van de herscholing heeft de getroffene recht op de vergoedingen voor volledige blijvende arbeidsongeschiktheid, verminderd met de eventuele voordelen in geld, toegestaan door de instelling waar de herscholing gebeurt.

De persoon die, al dan niet ten laste van het Fonds, een beroepsherscholing volgt, heeft tussen de dag van de effectieve stopzetting van het werk en die van de herscholing met het oog op zijn beroepskeuzevoorlichting, recht op de vergoedingen voor volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid, en dit gedurende 15 dagen.

2. In geval van tijdelijke stopzetting van de beroepsactiviteit<sup>14</sup> op voorstel van het Fonds, vraagt dat Fonds de werkgever of het mogelijk is de werknemer tijdelijk aangepast werk in de onderneming te geven en daartoe het advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van de onderneming te vragen.

De werknemer die aanvaardt om een aangepaste arbeid uit te oefenen die tot loonverlies leidt, heeft recht op een vergoeding die overeenstemt met het verschil tussen het vroeger verdiende loon en het effectief ontvangen loon.

Ingeval hem geen aangepast werk kan worden aangeboden, heeft hij recht op de in punt 3. hieronder bepaalde vergoeding.

3. Wanneer de ziekte een tijdelijke arbeidsongeschiktheid tot gevolg heeft en die tijdelijke arbeidsongeschiktheid gedeeltelijk is of wordt, gelden de bepalingen die zijn vastgesteld inzake arbeidsongevallen op het vlak van de wedertewerkstelling en de schadeloosstelling van de getroffene.

De getroffene die, ten gevolge van een gedeeltelijke tijdelijke ongeschiktheid of van een voorstel tot tijdelijke stopzetting van de beroepsactiviteit, aanvaardt om een aangepast werk uit te oefenen dat tot loonverlies leidt, heeft recht op een vergoeding die overeenstemt met het verschil tussen het vroeger verdiende loon en dat waarop hij recht heeft ingevalgevolge zijn wedertewerkstelling.

De vergoeding voor volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid is van toepassing wanneer de betrokkene niet opnieuw werd tewerkgesteld.

---

<sup>14</sup> Artikelen 34 en 34 bis van de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit (tijdelijke arbeidsongeschiktheid).

4. Ten slotte kan het Fonds bijdragen tot de voorkoming van beroepsziekten door maatregelen te bekostigen ten voordele van personen die getroffen zijn door een arbeidsgerelateerde ziekte.<sup>15</sup> Het kan met name gaan om de volgende maatregelen:

- de voordelen betreffende beroepsherscholing;
- andere maatregelen ter bevordering van de revalidatie en de re-integratie in het arbeidsmilieu. In dat verband kan het Fonds gemachtigd worden bepaalde initiatieven te nemen (de terugbetaling van de individuele voorzieningen, de organisatie van een samenwerking met andere socialezekerheidsinstellingen, de werkgever, de preventieadviseurs van de werkgever ..., het stimuleren van het wetenschappelijk onderzoek en van de verspreiding van de kennis met betrekking tot de revalidatie en de re-integratie in het arbeidsmilieu).

\* Een koninklijk besluit van 17 mei 2007 geeft uitvoering aan die maatregel; het beoogt lagerugpijn bij bepaalde soorten van werknemers en bepaalt de regels die van toepassing zijn op een preventieprogramma, dat een revalidatiebehandeling en een ergonomisch advies omvat (interventieprogramma ergonomie van niveau I – standaardbegeleiding van de werknemer).

Dat programma heeft tot doel de verergering van lagerugpijn of de overgang naar de chronische fase van de ziekte te voorkomen en de werkhervatting van de werknemers die rugbelastend werk uitvoeren te bevorderen.

Een koninklijk besluit van 3 april 2013<sup>16</sup> voorziet in een proefproject (interventieprogramma participatieve ergonomie van niveau II) voor werknemers met rugpijn die het standaardbegeleidingsprogramma in een revalidatiecentrum hebben gevolgd, en die hetzij:

✓ ondanks die standaardbegeleiding hun werk niet hebben kunnen hervatten of die slechts aangepast werk of werk verschillend van hun gewone werk hebben kunnen hervatten;

of,

✓ in de loop van de voorbije twaalf maanden met succes hun werk hebben hervat gedurende meerdere weken, maar het slachtoffer zijn van een lumbalgieterugval die een werkonderbreking van minstens zeven dagen tot gevolg heeft.

Dat programma wordt voorgesteld door de ergonoom van de interne of externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

---

<sup>15</sup> Artikel 62 bis van de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit.

<sup>16</sup> Koninklijk besluit van 3 april 2013 tot vaststelling van de voorwaarden voor een pilootproject inzake ergonomische interventie, teneinde verergering van rugziekten te voorkomen.

- \* Voorts kan het beheerscomité van het Fonds voor de Beroepsziekten, op voorstel van de Wetenschappelijke Raad, beslissen tot het opzetten van een proefproject inzake preventie teneinde de verergering van een ziekte te voorkomen. Dat proefproject heeft, volgens een koninklijk besluit van 29 januari 2013<sup>17</sup>, een maximumduur van drie jaar en is gericht op een bepaalde doelgroep. Het wordt gerealiseerd binnen een maximale begroting van 500.000 euro.

#### D. Werkloosheid (RVA)

Opmerking vooraf: Sedert 1 juli 2014 werden diverse bevoegdheden inzake werkloosheid ingevolge de zesde staatshervorming overgedragen aan de gewesten en de Duitstalige Gemeenschap.

##### 1. Uitkeringen als tijdelijk werkloze

Artikel 61 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering bepaalt dat een werknemer geen werkloosheidsuitkeringen kan genieten indien hij een uitkering ontvangt ingevolge een Belgische ziekte- of invaliditeitsverzekering. In afwijking hiervan kan hij evenwel uitkeringen als tijdelijke werkloze genieten indien hij krachtens de op hem toepasselijke verzekeringsregel bepaalde arbeid mag verrichten onder voorbehoud van schorsing of tijdelijke vermindering van zijn recht op uitkering wegens ziekte of invaliditeit.

Hetzelfde artikel 61 bepaalt dat een werknemer die tijdelijk volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is overeenkomstig de Belgische wetgeving die betrekking heeft op de schadeloosstelling voor arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar of van het werk of beroepsziekten, geen werkloosheidsuitkeringen kan genieten. In afwijking hiervan kan hij evenwel uitkeringen als tijdelijke werkloze genieten indien hij krachtens de op hem toepasselijke verzekeringsregel bepaalde arbeid mag verrichten onder voorbehoud van schorsing of tijdelijke vermindering van zijn recht op vergoeding.

##### 2. Procedure voor het volgen van werklozen bij het zoeken naar werk

Alle werklozen worden gevolgd bij het actief zoeken naar werk. Bij elke opvolging dient onder andere rekening te worden gehouden met de bekwaamheden van de werkloze. De arbeidsgeschiktheid van de werkloze is een bijzondere factor bij de beoordeling van de inspanningen die de werkloze heeft geleverd om werk te zoeken. De opvolgingsprocedure wordt geschorst gedurende de periode waarin de werkloze een specifiek begeleidingstraject volgt dat hem door de bevoegde gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst wordt voorgesteld, op voorwaarde dat de werkloze een combinatie vertoont van psychosociaal-medisch-sociale factoren die zijn gezondheid en/of zijn sociale inschakeling, en daardoor zijn beroepsinschakeling duurzaam aantasten, met als gevolg dat de werkloze niet in staat is om binnen twaalf maanden die volgen te werken in het gewone economische circuit of in het kader van een (al dan niet betaalde) aangepaste en omkaderde arbeidsplaats; het voorgestelde traject moet zelf aan een aantal voorwaarden voldoen. Dat specifieke traject kan één keer worden vernieuwd of verlengd voor een periode van maximaal 18 maanden.

---

<sup>17</sup> Koninklijk besluit van 29 januari 2013 tot vaststelling van de voorwaarden onder dewelke het Beheerscomité van het Fonds voor de Beroepsziekten kan beslissen om een pilootproject op te zetten inzake preventie, teneinde de verergering van een ziekte te voorkomen.

Ingevolge de zesde staatshervorming blijft de federale staat bevoegd voor de regelgeving. De gewesten moeten zorgen voor de begeleiding en de eventuele sancties. De RVA voert de eventuele sancties uit (vanaf 1 juli 2014).

### 3. Overstappremie

Er wordt een overstappremie toegekend aan de werknemer die op zijn verzoek en met inkomensverlies (minstens 270,60 euro per maand op basis van een voltijdse tewerkstelling) bij dezelfde werkgever overstapt van zwaar werk naar lichter werk. Hij moet voldoen aan diverse voorwaarden; zo moet hij op het tijdstip van de overstap ten minste 50 jaar oud zijn en sinds ten minste 5 jaar zwaar werk verrichten. De premie wordt toegekend door de RVA en uitbetaald door de instelling die de werkloosheidsuitkeringen betaalt. Het bedrag van de premie en de periode van toekenning ervan zijn afhankelijk van de leeftijd van de werknemer op het tijdstip van die overstap. Het voordeel wordt slechts één keer gedurende de beroepsloopbaan toegekend.

Die bevoegdheid is sedert 1 juli 2014 overgedragen aan de gewesten en de Duitstalige Gemeenschap. De RVA blijft die bevoegdheid voorlopig uitoefenen totdat de gewesten en de Duitstalige Gemeenschap zelf in staat zijn om die bevoegdheid uit te oefenen.

### 4. Activa

Vanaf 1 september 2011 is de werkzoekende met een verminderde arbeidsgeschiktheid gerechtigd op een werkuitkering van 500 euro per kalendermaand voor 36 maanden vanaf 1 oktober 2012. Een persoon met een verminderde arbeidsgeschiktheid is:

- hetzij een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 %;
- hetzij een niet-werkende werkzoekende die voldoet aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming in het kader van de gehandicaptenwetgeving;
- hetzij een niet-werkende werkzoekende die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld was bij een beschutte werkplaats of een sociale werkplaats;
- hetzij een niet-werkende werkzoekende persoon met een handicap die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens zesenzestig procent;
- hetzij een niet-werkende werkzoekende die in het bezit is van een attest afgeleverd door de algemene directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid.

De desbetreffende bevoegdheden zijn vanaf 1 juli 2014 overgedragen aan de gewesten en de Duitstalige Gemeenschap. De RVA blijft samen met de betalingsinstellingen bevoegd om de uitkeringen te betalen.

## 5. Sine

De maatregel "Sociale Inschakelingseconomie" (SINE) bevordert de herinschakeling van zeer moeilijk te plaatsen werklozen in de sociale-inschakelingseconomie, d.w.z. onder andere de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen, de inschakelingsbedrijven en de werkgevers die initiatieven van lokale sociale economie opzetten.

In het kader van die maatregel kan een langdurig werkloze tewerkgesteld worden, die bij zijn indiensttreding niet in het bezit is van een diploma of getuigschrift van het hoger secundair onderwijs en uitkeringsgerechtigd volledig werkloos (of gelijkgesteld) is en indien hij jonger is dan 45 jaar:

- ten minste 312 dagen werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen heeft genoten in het zesdaagstelsel of zich in een gelijkgestelde situatie bevond, in de loop van de maand van de indiensttreding en de 18 kalendermaanden die eraan voorafgaan;
- ten minste 624 dagen werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen heeft genoten in het zesdaagstelsel of zich in een gelijkgestelde situatie bevond, in de loop van de maand van de indiensttreding en de 36 kalendermaanden die eraan voorafgaan.

Indien hij 45 jaar is of ouder moet hij ten minste 156 dagen werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen hebben genoten in het zesdaagstelsel of zich in een gelijkgestelde situatie hebben bevonden, in de loop van de maand van de indiensttreding en de 9 kalendermaanden die eraan voorafgaan.

De werkgever geniet een vermindering van de socialezekerheidsbijdragen en krijgt een financiële tegemoetkoming in het nettoloon.

De desbetreffende bevoegdheden zijn vanaf 1 juli 2014 overgedragen aan de gewesten en de Duitstalige Gemeenschap. De RVA blijft samen met de betalingsinstellingen bevoegd om de uitkeringen te betalen.

## E. Stelsel van sociale bijstand (FOD Sociale Zekerheid)

De wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap werd uitgevoerd door een koninklijk besluit van 6 juli 1987 betreffende de inkomensvervangende tegemoetkoming en de integratietegemoetkoming.

### 1. Definities

De inkomensvervangende tegemoetkoming wordt toegekend aan de persoon met een handicap die ten minste 21 jaar en jonger dan 65 jaar is, van wie is vastgesteld dat zijn lichamelijke of psychische toestand zijn verdienvermogen heeft verminderd tot een derde of minder van wat een gezonde persoon door het uitoefenen van een beroep op de algemene arbeidsmarkt kan verdienen. De algemene arbeidsmarkt omvat niet de beschutte tewerkstelling. Het bedrag van de tegemoetkoming is afhankelijk van de categorie waartoe de persoon met een handicap behoort. Op basis van de gezinssituatie van de persoon met een handicap werden drie categorieën vastgesteld.

De integratietegemoetkoming wordt toegekend aan de persoon met een handicap die ten minste 21 jaar en jonger dan 65 jaar is, van wie een gebrek aan of een vermindering van zelfredzaamheid is vastgesteld. Het bedrag van de tegemoetkoming varieert volgens de graad van zelfredzaamheid en volgens de categorie waartoe de persoon met een handicap behoort. Er werden vijf categorieën vastgesteld, gaande van de grootste tot de geringste zelfredzaamheid.

## 2. Inkomen van de persoon met een handicap

Er kunnen maar tegemoetkomingen worden toegekend indien het bedrag van het inkomen van de persoon met een handicap en de persoon met wie hij een huishouden vormt, het bedrag van die tegemoetkomingen niet overschrijdt.

Wat betreft de inkomensvervangende tegemoetkoming en de integratietegemoetkoming wordt onder inkomen verstaan, de inkomsten van de persoon met een handicap en de inkomsten van de personen met wie hij een huishouden vormt. Het betreft de jaarlijkse belastbare inkomsten die in aanmerking worden genomen voor de aanslag inzake personenbelasting.

In beginsel zijn de in aanmerking te nemen gegevens inzake inkomsten die welke betrekking hebben op het referentiejaar, zijnde het tweede kalenderjaar voorafgaand aan de uitwerkingsdatum van de aanvraag om tegemoetkoming in de gevallen waarin de beslissing op aanvraag genomen wordt.

Voor het bepalen van de inkomsten wordt geen rekening gehouden met de uitkeringen en het aanvullend loon die de persoon met een handicap ontvangt wanneer hij een beroepsopleiding, omscholing of herscholing volgt die ten laste is van de overheid, een openbare dienst of een socialezekerheidsinstelling.

Wanneer de inkomsten van het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar in de loop waarvan de aanvraag uitwerking heeft ten minste met 20 % verlaagd of verhoogd zijn ten opzichte van de inkomsten van het tweede kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin de aanvraag haar uitwerking heeft, wordt rekening gehouden met de inkomsten van het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin de aanvraag haar uitwerking heeft. Er wordt echter geen rekening gehouden met de inkomsten van het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin de aanvraag haar uitwerking heeft, wanneer de persoon met een handicap over een beroepsinkomen als loontrekker of zelfstandige beschikt.

Wanneer de persoon met een handicap de integratietegemoetkoming ontvangt en over een arbeidsinkomen beschikt en zich op het ogenblik van de aanvang van een beroepsactiviteit in een situatie van ambtshalve herziening bevindt, wordt het jaarlijkse beroepsinkomen verschillend berekend naargelang het om een loontrekkende activiteit of om een zelfstandige activiteit gaat. Wat de inkomsten van de werknemer betreft, wordt het verkregen resultaat vrijgesteld met een bedrag dat gelijk is aan 13,07 % van het berekende jaarinkomen. Dit resultaat wordt verminderd met een bedrag dat gelijk is aan de forfaitaire beroepskosten. De inkomsten van de zelfstandige worden verminderd met de jaarlijkse beroepskosten.

De persoon met een handicap moet de beroepsactiviteit die begint of eindigt, en zijn inkomsten niet aangeven: die gegevens worden automatisch (via Dimona en DmfA) aan de directie-generaal Personen met een Handicap van de FOD Sociale Zaken toegezonden.

Wanneer vaststaat dat een inkomen dat als basis heeft gediend voor het bepalen van het inkomen van het huishouden van de persoon met een handicap niet meer bestaat en door geen enkel ander inkomen werd vervangen, wordt het inkomen dat niet meer bestaat niet meer in aanmerking genomen om het recht op tegemoetkomingen te bepalen.

Wanneer de gegevens inzake de burgerlijke staat, het huishouden van de persoon met een handicap, de samenstelling van het gezin, de kinderlast of de samenwoning, welke tot grondslag gediend hebben voor de bepaling van het bedrag van het inkomen, gewijzigd zijn, wordt rekening gehouden met de nieuwe toestand.

### 3. Ambtshalve herziening

Er wordt ambtshalve overgegaan tot een herziening van het recht op de inkomensvervangende tegemoetkoming en het recht op de integratietegemoetkoming:

- Op 31 december van het kalenderjaar waarin de inkomsten van de persoon met een handicap en de persoon met wie hij een huishouden vormt, met ten minste 20 % zijn gestegen ten opzichte van het voorafgaande kalenderjaar.

In afwijking van wat voorafgaat, wordt tot een ambtshalve herziening van het recht overgegaan op de eerste dag van de maand die volgt op die waarin een beroepsactiviteit een aanvang nam, en op voorwaarde dat de persoon die de beroepsactiviteit uitoefent niet over belastbare inkomsten beschikt tijdens het jaar -2 of het jaar -1.

Er wordt evenwel niet overgegaan tot een ambtshalve herziening van het recht indien de stijging van de inkomsten het gevolg is van een tewerkstelling van ten hoogste drie maanden per kalenderjaar.

- Op 31 december van het kalenderjaar waarin het inkomen voortkomend uit werkelijk door de persoon met een handicap gepresteerde arbeid sedert ten minste drie maanden is vervangen door een sociale uitkering waarop de persoon met een handicap aanspraak kan maken op grond van een andere wetgeving, op voorwaarde dat de inkomsten van het kalenderjaar waarin de wijziging zich heeft voorgedaan met ten minste 10 % zijn gestegen of gedaald ten opzichte van het vorige jaar.
- Vijf jaar na de ingangsdatum van de laatste beslissing waarbij een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming werd toegekend. Deze herziening heeft nochtans geen betrekking op de beoordeling van het verdienvermogen of de graad van zelfredzaamheid.

### 4. Vrijstelling van bepaalde inkomsten

#### a. Inkomensvervangende tegemoetkoming

Er wordt geen rekening gehouden met:

- Het gedeelte van het inkomen van de personen met wie de persoon met een handicap een huishouden vormt, dat niet meer bedraagt dan de helft van het bedrag dat overeenstemt met het bedrag van categorie A.

- Het inkomen verworven uit werkelijk gepresteerde arbeid door de persoon met een handicap wordt vrijgesteld voor 50 % voor de schijf van 0 euro tot 3.551,77 euro en voor 25 % voor de schijf van 3.551,78 euro tot 5.327,65 euro. Die bedragen worden geïndexeerd.
- Het gedeelte van andere dan de voormelde inkomsten, dat geen 500 euro per jaar overschrijdt. Dat bedrag wordt geïndexeerd.

b. Integratietegemoetkoming

Voor de berekening van deze tegemoetkoming worden vrijgesteld:

- 1) Van het inkomen van de persoon met wie de persoon met een handicap een huishouden vormt, de eerste 16.354,13 euro, alsook de helft van het gedeelte dat meer bedraagt dan dat bedrag. Dat bedrag wordt geïndexeerd.
- 2) Van het arbeidsinkomen van de persoon met een handicap, de eerste 16.354,13 euro alsook de helft van het arbeidsinkomen dat meer bedraagt dan dat bedrag. Dat bedrag wordt geïndexeerd.
- 3) Een gedeelte van het vervangingsinkomen (d.i. het geheel van sociale uitkeringen die de persoon met een handicap ontvangt op grond van de regelgevingen inzake ziekte en invaliditeit, werkloosheid, arbeidsongevallen, beroepsziekten, rust- en overlevingspensioenen, inkomensgarantie voor ouderen en gewaarborgd inkomen voor bejaarden).
- 4) Een gedeelte van de andere inkomsten.

Die bedragen worden geïndexeerd.

Het Centrum voor Zorgonderzoek en Consultancy (KUL) heeft op verzoek van de FOD Sociale Zekerheid en de Programmatorische Federale Overheidsdienst Wetenschapsbeleid een studie verricht over de socio-economische situatie van personen met een handicap en een analyse over de effectiviteit van de inkomensvervangende tegemoetkomingen en de integratietegemoetkomingen (enquête Handilab).

F. Maatschappelijke dienstverlening (OCMW)

Krachtens de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, moeten de OCMW's de maatschappelijke participatie van hun gebruikers bevorderen. Met het oog daarop kunnen de OCMW's de tewerkstelling van de betrokkenen bevorderen door toepassing van:

- artikel 60, § 7 van de voornoemde wet, waarin is bepaald dat wanneer een persoon het bewijs moet leveren van een periode van tewerkstelling om het volledige voordeel van bepaalde sociale uitkeringen te verkrijgen of teneinde de werkervaring van de betrokkene te bevorderen, het OCMW de betrokkene een betrekking kan verschaffen (terbeschikkingstelling van een derde werkgever) of hem zelf tewerkstellen;



- artikel 61 van dezelfde wet, dat voorziet in de terbeschikkingstelling van een derde werkgever met wie het OCMW een partnerschapsovereenkomst heeft gesloten.

Bovendien kunnen de OCMW's de maatregelen Activa en SINE genieten.

Volgens de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie heeft iedereen recht op maatschappelijke integratie, en dat kan bestaan in een tewerkstelling en/of een leefloon, al dan niet gepaard gaand met een geïndividualiseerd integratieproject dat binnen een bepaalde periode leidt tot een arbeidsovereenkomst.

Het recht op maatschappelijke integratie door tewerkstelling kan ook worden verwezenlijkt door een financiële tegemoetkoming van het OCMW in de kosten die verbonden zijn aan de inschakeling van de rechthebbende in het beroepsleven. Die financiële tegemoetkoming kan in mindering worden gebracht op het loon van de werknemer, maar wordt voor de toepassing van de sociale en fiscale wetgeving niettemin als loon beschouwd.

## **X. VRIJWILLIGERSWERK**

De Nationale Arbeidsraad erkent in zijn advies nr. 1.775 van 13 juli 2011 betreffende wetsvoorstellen die betrekking hebben op vrijwilligerswerk, de belangrijkheid van vrijwilligerswerk voor de samenleving omdat het een middel tot sociale cohesie en maatschappelijke integratie is. Het draagt bij tot een verbonden maatschappij en creëert vertrouwen en solidariteit. Bovendien weerspiegelt vrijwilligerswerk de diversiteit van de maatschappij. Vrijwilligers zelf ontwikkelen kennis, oefenen vaardigheden en breiden hun netwerken uit, wat bijdraagt tot hun persoonlijke en sociale ontwikkeling.

De Raad benadrukt in dat advies het specifieke karakter van vrijwilligerswerk. De kern van vrijwilligerswerk is dat het gaat om een vrijwillig engagement, dat niet bezoldigd wordt en dat niet uit eigenbelang wordt verricht.

Volgens de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van de vrijwilligers is een vrijwilliger iemand die onbezoldigd en onverplicht een activiteit verricht ten behoeve van derden die wordt ingericht door een organisatie die geen winst mag nastreven. Onbezoldigd wil zeggen dat er geen financiële prestatie tegenover staat in de vorm van loon. Een vergoeding van de gemaakte onkosten kan wel.

Wat de toelating van vrijwilligerswerk als uitkeringsgerechtigde betreft, stelt de Raad het volgende vast:

### \* vrijwilligerswerk en werkloosheidsuitkeringen

Artikel 45 en artikel 45 bis van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en artikel 18 van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering, laten onder bepaalde voorwaarden een cumulatie toe van vrijwilligerswerk met werkloosheidsuitkeringen, en dit zowel in België als in het buitenland.

Wat vrijwilligerswerk betreft, is het zo dat werklozen in België bepaalde activiteiten die geen arbeid vormen in de zin van de werkloosheidsreglementering kunnen uitoefenen zonder hiervan een voorafgaande aangifte te doen. Activiteiten die wel kunnen worden ingeschakeld in het economisch ruilverkeer en die door de uitkeringsgerechtigde op een gestructureerde, regelmatige basis worden uitgeoefend, moeten voorafgaandelijk worden aangegeven bij de RVA of de instelling die de werkloosheidsuitkeringen betaalt. Na de melding kan de activiteit onmiddellijk starten.

Indien er door de RVA geen beslissing wordt genomen binnen 12 dagen, wordt het vrijwilligerswerk geacht aanvaard te zijn. Bij de RVA ingeschreven personen die echter nog geen uitkering ontvangen (wachtijd), kunnen zonder enige formaliteit vrijwilligerswerk verrichten, op voorwaarde dat zij beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt. Indien er een negatieve beslissing wordt genomen of beperkingen worden opgelegd, dient de werkloze zijn activiteiten te staken of moet hij zijn inzet aanpassen. Sancties worden alleen toegepast als de werkloze na weigering actief blijft of als het duidelijk om misbruik gaat.

Een organisatie kan bij de RVA ook een algemene toelating vragen. Vrijwilligers hoeven dan geen individuele aangifte meer te doen.

De Raad wijst er in zijn advies nr. 1.775 op dat de bedoeling van vrijwilligerswerk in de eerste plaats een toeleiding moet zijn naar een job met een volwaardige arbeidsovereenkomst die ook aan de sociale zekerheid onderworpen moet zijn en dat er moet op toegezien worden dat het vrijwilligerswerk geen inactiviteitsvallen doet ontstaan. Volgens de Raad bestaat het risico immers dat de activiteit als vrijwilliger de integratie op de arbeidsmarkt zou bemoeilijken.

\* vrijwilligerswerk en ziekte- en invaliditeitsverzekering

De betrokkene moet zijn activiteit meedelen aan de adviserend geneesheer. Krachtens artikel 100, § 1, tweede lid van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, wordt vrijwilligerswerk in de zin van de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers immers niet beschouwd als een werkzaamheid, voor zover de adviserend geneesheer vaststelt dat deze activiteiten verenigbaar zijn met de algemene gezondheidstoestand van de betrokkene. Die bepaling stelt echter niet dat de adviserend geneesheer dat voor het begin van de activiteit moet vaststellen. De betrokkene kan de vrijwillige activiteit dus opnemen, waarna de adviserend geneesheer zich nog kan uitspreken over de eventuele onverenigbaarheid van die activiteit met de algemene gezondheidstoestand van de betrokkene. Voor meer rechtszekerheid is het wel raadzaam dat de adviserend geneesheer zich uitspreekt vooraleer de betrokkene een vrijwillige activiteit aanvat.

Indien de activiteit voldoet aan de criteria van de wet van 3 juli 2005 en de adviserend geneesheer constateert dat die activiteit verenigbaar is met de algemene gezondheidstoestand van de betrokkene, wordt de activiteit niet beschouwd als werkzaamheid in de zin van de gecoördineerde wet. De uitoefening van die activiteit maakt bijgevolg geen einde aan de arbeidsongeschiktheid.

De Raad is in zijn advies nr. 1.775 van oordeel dat de mededeling aan de adviserend geneesheer pertinent is, omdat ze bedoeld is als een beschermingsmaatregel waarbij wordt nagegaan of het vrijwilligerswerk verenigbaar is met de gezondheidstoestand van de betrokkene.

\* vrijwilligerswerk en een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekte

Het FAO en het FBZ leggen werknemers die het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval of een beroepsziekte geen verplichtingen op om vrijwilligerswerk te mogen verrichten.

\* vrijwilligerswerk en de inkomensvervangende tegemoetkoming

Personen met een handicap die een inkomensvervangende tegemoetkoming ontvangen van de FOD Sociale Zekerheid mogen zonder formaliteiten vrijwilligerswerk verrichten.

\* vrijwilligerswerk en leefloon

Personen die een leefloon genieten, moeten hun vrijwilligerswerk voorafgaandelijk melden aan hun dossierbeheerder bij het OCMW.

## **XI. INTERNATIONALE INSTRUMENTEN**

In diverse internationale instrumenten worden de rechten van personen met een handicap behandeld.

### A. De Verenigde Naties

Het verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap en het facultatief protocol 2006 zijn op 3 mei 2008 in werking getreden. Een wet van 13 mei 2009 houdende instemming met dat verdrag is op 1 augustus 2009 in werking getreden. Het verdrag werd op 23 december 2010 officieel ondertekend door de Europese Unie. Het is dus bindend voor de EU en maakt deel uit van de EU-rechtsorde.

Het verdrag erkent dat een handicap een aangelegenheid is die verband houdt met de rechten van de mens.

Dat instrument heeft tot doel het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid te bevorderen, te beschermen en te waarborgen, en ook de eerbiediging van hun waardigheid te bevorderen.

Dat verdrag bevestigt de beginselen inzake gelijkheid en non-discriminatie en bepaalt de gebieden waarin acties of maatregelen genomen moeten worden. Het gaat met name om bevordering van bewustwording, onderwijs, integratie en participatie, vooral op het gebied van werk en werkgelegenheid.

Wat het onderwijs betreft, bepaalt het verdrag dat personen met een handicap zonder discriminatie en op voet van gelijkheid toegang moeten verkrijgen tot tertiair onderwijs, beroepsopleidingen, volwassenenonderwijs en levenslang leren. Daartoe worden redelijke aanpassingen aangebracht.

Onder redelijke aanpassingen wordt verstaan, noodzakelijke en passende wijzigingen, en aanpassingen die geen onevenredige of onnodige last opleggen, indien zij in een specifiek geval nodig zijn om te waarborgen dat personen met een handicap alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid met anderen kunnen genieten of uitoefenen.

Op het gebied van werk en werkgelegenheid erkent het verdrag het recht op werk en voorziet het in maatregelen om discriminatie te verbieden, het recht op rechtmatige en gunstige arbeidsomstandigheden op voet van gelijkheid met anderen te beschermen, met inbegrip van gelijke kansen en gelijke beloning voor werk van gelijke waarde, de eerbiediging van arbeids- en vakbondsrechten alsook de toegang tot voorlichtingsprogramma's inzake technische en algemene beroepskeuze te waarborgen. Dat instrument wil eveneens de kans op werk en carrièremogelijkheden alsook de kansen om te werken als zelfstandige bevorderen. Voorts wil het verdrag de werkgelegenheid in de private sector bevorderen, met name door een voorkeursbeleid, en waarborgen dat op de werkplek wordt voorzien in redelijke aanpassingen. Bovendien streeft het verdrag ernaar de beroepsmatige en professionele re-integratie en programma's ten behoeve van het behoud van een baan en terugkeer naar tewerkstelling te bevorderen.

Artikel 33, § 2 van het verdrag bepaalt dat een of meer onafhankelijke instanties opgericht moeten worden om de uitvoering van het instrument te bevorderen, te beschermen en op te volgen. In België heeft het Interfederaal Gelijkekansencentrum deze opdracht gekregen.

Die nieuwe opdracht van het Centrum houdt het volgende in:

- bevorderen: personen met een handicap, hun organisaties, de overheden, private actoren en het brede publiek informeren, sensibiliseren en vormen over de inhoud en de gevolgen van het verdrag en zijn protocol;
- beschermen: juridisch advies en ondersteuning bieden aan (groepen van) personen wier rechten, voortvloeiend uit het verdrag, zijn geschonden;
- opvolgen: ervoor zorgen dat de Belgische wet- en regelgeving wordt geharmoniseerd overeenkomstig het verdrag en erop toezien dat de bepalingen van het verdrag in de praktijk worden gerespecteerd.

Over deze nieuwe opdracht werd tussen het Centrum en de federale Staat een samenwerkingsprotocol ondertekend. Dit protocol is op 1 september 2011 in werking getreden. Het dient als basis voor gelijkaardige protocollen met de gewesten en de gemeenschappen.

Om deze nieuwe opdracht uit te voeren, wordt binnen het Centrum een "Dienst Verdrag Rechten van Personen met een Handicap" (VRPH) opgericht. Er is ook een begeleidingscommissie opgericht. De verenigingen van personen met een handicap, de sociale partners en de academische wereld zijn erin vertegenwoordigd.

Het eerste periodiek rapport van België over de tenuitvoerlegging van dat verdrag (juli 2011) is beschikbaar op de website van het Interfederaal Centrum.

B. De Internationale Arbeidsorganisatie

Het verdrag nr. 158 inzake ontslag (1982) bepaalt in artikel 6.1 dat de tijdelijke afwezigheid van het werk wegens ziekte of ongeval geen geldige ontslagreden is. België heeft dat internationale instrument nog niet geratificeerd.

België heeft het verdrag nr. 159 betreffende beroepsrevalidatie en werkgelegenheid van gehandicapten en de erbij gevoegde aanbeveling nr. 168 (1983) nog niet geratificeerd.

Dat verdrag heeft de beginselen vastgesteld voor de tenuitvoerlegging van een beleid inzake beroepsrevalidatie van gehandicapten en bepaalt welke maatregelen op nationaal niveau genomen moeten worden voor de uitbouw van diensten voor beroepsrevalidatie en werkgelegenheid van gehandicapten.

C. De Europese Unie

1. Het verdrag betreffende de Europese Unie (geconsolideerde versie van 30 maart 2010), bevestigt in de preambule dat de Europese Unie achter de fundamentele rechten staat zoals bepaald in het Europees Sociaal Handvest (zie punt D. hieronder).

In artikel 6 van dat verdrag erkent de Europese Unie de rechten, vrijheden en beginselen die zijn vastgesteld in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie van 7 december 2000, (aangepast op 12 december 2007), dat dezelfde juridische waarde als de verdragen heeft. Het handvest bevestigt de rechten die met name uit het Europees Sociaal Handvest voortvloeien (zie punt 2 hierboven). Het handvest staat met name de vrijheid van beroep en het recht om te werken voor (artikel 15), verbiedt elke discriminatie met name op grond van een handicap (artikel 21) en erkent en eerbiedigt het recht van personen met een handicap op maatregelen die beogen hun zelfstandigheid, hun maatschappelijke en beroepsintegratie en hun deelname aan het gemeenschapsleven te bewerkstelligen (artikel 26).

Bovendien treedt de Europese Unie door hetzelfde artikel 6 van het verdrag toe tot het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden van 4 november 1950. De fundamentele rechten die gewaarborgd worden door dat verdrag van de Raad van Europa (waaronder het verbod van discriminatie – artikel 14), maken zo deel uit van het recht van de Unie als algemene beginselen.

Het verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (geconsolideerde versie van 30 maart 2010) bepaalt dat de Europese Unie bij de bepaling en de uitvoering van haar beleid en optreden streeft naar bestrijding van iedere discriminatie op grond van onder andere handicap (artikel 10). Hetzelfde beginsel wordt onderstreept in artikel 19 van het verdrag. Artikel 151 van het verdrag (titel betreffende het sociaal beleid) stelt dat de Europese Unie en de lidstaten zich bewust zijn van de sociale grondrechten zoals vastgelegd in het Europees Sociaal Handvest (zie punt 2 hierboven) en in het Gemeenschaps-handvest van de sociale grondrechten van de werkenden van 1989.

Dat laatste handvest is een plechtige verklaring waarvan punt 26 over personen met een handicap gaat. Dat punt bepaalt dat alle gehandicapten, ongeacht de oorsprong en de aard van hun handicap, in aanmerking dienen te kunnen komen voor concrete, aanvullende maatregelen ter bevordering van hun maatschappelijke en beroepsintegratie. Die maatregelen moeten, afgestemd op de capaciteiten van de betrokkenen, met name betrekking hebben op beroepsopleiding, ergonomie, mobiliteit ...

2. Richtlijn 2000/78/EG van de Europese Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie, met name op grond van een handicap.

De richtlijn is van toepassing op de voorwaarden voor toegang tot arbeid alsook alle vormen en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en omscholing, werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, lidmaatschap van of betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie.

Verder bepaalt de richtlijn dat de werkgever in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap moet voorzien. Dit houdt in dat de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen neemt om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het door de lidstaten gevoerde beleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.

Met betrekking tot personen met een handicap kunnen de lidstaten bovendien maatregelen handhaven of vaststellen ter bescherming van de gezondheid en de veiligheid op de arbeidsplek of maatregelen die erop gericht zijn voorzieningen of faciliteiten te scheppen of te handhaven om de opnemng van personen met een handicap in het arbeidsproces te behouden of te bevorderen.

3. De Europese sociale partners hebben op 25 maart 2010 een kaderovereenkomst betreffende inclusieve arbeidsmarkten gesloten.

\* Inclusieve arbeidsmarkten bieden de kans aan alle personen op beroepsactieve leeftijd om betaalde arbeid te verrichten, moedigen hen daartoe aan en voorzien in een kader voor hun ontwikkeling.

De genoemde Europese kaderovereenkomst heeft tot doel "de aspecten van toegang, terugkeer, behoud en ontwikkeling te overwegen, met het oog op de volledige integratie van individuen in de arbeidsmarkt; werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers meer besef, begrip en kennis van de voordelen van inclusieve arbeidsmarkten bij te brengen; werknemers, werkgevers en hun vertegenwoordigers op alle niveaus een actiegericht kader te bieden zodat ze hinderpalen voor inclusieve arbeidsmarkten kunnen identificeren, alsook oplossingen om die weg te werken."

De kaderovereenkomst spitst zich toe op de hinderpalen voor een inclusieve arbeidsmarkt, zoals met betrekking tot beschikbaarheid van informatie, rekrutering, opleiding, vaardigheden en capaciteiten, verantwoordelijkheden en attitudes van werkgevers, werknemers, hun vertegenwoordigers en werkzoekenden. Andere hinderpalen hebben te maken met het professionele leven (werkomstandigheden en arbeidsorganisatie) of overstijgen de exclusieve competenties van de sociale partners.

De sociale partners beseffen dat het hun verantwoordelijkheid is om hun reflecties te verdiepen en zich ertoe te verbinden oplossingen te vinden en hun leden te activeren. Ze mikken op een aantal mogelijke acties.

- \* Punt 6 van de kaderovereenkomst regelt de uitvoering en follow-up ervan. In zijn aanbeveling nr. 22 van 25 mei 2011 heeft de Nationale Arbeidsraad uitvoering willen geven aan de kaderovereenkomst door middel van maatregelen die de sociale partners op federaal, centraal niveau hebben genomen of in het vooruitzicht stellen. Bovendien doet de Raad in die aanbeveling een oproep tot de sectoren en de gewestelijke overlegorganen.
  - \* In zijn rapporten nr. 81 van 23 mei 2012, nr. 83 van 28 mei 2013 en nr. 87 van 15 juli 2014 verzamelt de Raad op niet-limitatieve wijze de verschillende initiatieven die elk van de overlegniveaus hebben genomen of in het vooruitzicht stellen om inclusieve arbeidsmarkten te bevorderen.
4. De resolutie van 20 november 2010 van de Raad van de Europese Unie en de vertegenwoordigers van de regeringen der lidstaten over een nieuw Europees kader ten behoeve van personen met een handicap, verzoekt de Europese Commissie met name steun te verlenen aan de daadwerkelijke uitvoering van het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap van de Verenigde Naties door de lidstaten en de instellingen van de Europese Unie en een nieuwe Europese strategie ten behoeve van personen met een handicap uit te werken, die gebaseerd is op de waarden die zijn verankerd in de Europese Verdragen, de Europa-2020-strategie en het voornoemde VN-Verdrag.

De Europese Commissie en de lidstaten wordt met name verzocht het gehandicaptenvraagstuk in het bijzonder in de nationale werkgelegenheidsplannen in te bouwen, passende maatregelen inzake opleiding en werk te ontwikkelen, het onderwijs ten behoeve van personen met een handicap te bevorderen. Inzake werkgelegenheid en sociale zaken wordt hun verzocht de volledige toepassing van richtlijn 2000/78/EG te verzekeren, het uitwerken en verstrekken van beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleidingen voor personen met een handicap te bevorderen, initiatieven van de sociale partners te ondersteunen, de dialoog met personen met een handicap en de organisaties die hen vertegenwoordigen, te ondersteunen en in stand te houden, acties op plaatselijk niveau aan te moedigen en een duurzaam economisch beleid te ontwikkelen dat de inclusie van personen met een handicap aanmoedigt.

5. De mededeling van de Europese Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's van 15 november 2010 betreffende de "Europese strategie inzake handicaps 2010-2020: een hernieuwd engagement voor een onbelemmerd Europa" bepaalt dat deze strategie "beoogt het leven van personen met een handicap te verbeteren alsook bredere voordelen voor de samenleving en de economie te brengen zonder de industrie en de overheidsdiensten overmatig te belasten.

Algemeen doel van deze strategie is de emancipatie van mensen met een handicap zodat zij hun volle rechten kunnen genieten en ten volle kunnen profiteren van participatie aan de Europese samenleving en aan de Europese economie. Deze strategie voorziet in acties op EU-niveau ter aanvulling van de nationale acties en de mechanismen die nodig zijn voor het uitvoeren van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap op EU-niveau, ook binnen de EU-instellingen. Tevens voorziet zij in de steun die nodig is voor financiering, onderzoek, sensibilisering en verzameling van statistieken en data.

Deze strategie richt zich op de opheffing van belemmeringen waarmee personen met een handicap geconfronteerd worden. De Europese Commissie stelt acht essentiële actiereinen vast: toegankelijkheid, participatie, gelijkheid, werkgelegenheid, onderwijs en opleiding, sociale bescherming, gezondheid en externe actie.

Inzake werkgelegenheid zal de Europese Commissie het potentieel van de Europa-2020-strategie benutten. Zij zal speciale aandacht besteden aan jonge mensen met een handicap bij hun overgang van onderwijs naar arbeid en zal de baan-baan-mobiliteit op de open arbeidsmarkt en in beschutte werkplaatsen behandelen via informatie-uitwisseling en wederzijds leren. Zij zal samen met de sociale partners het probleem van zelfstandig ondernemerschap en kwaliteitsbanen, waaronder aspecten zoals arbeidsvoorwaarden en loopbaanontwikkeling, aanpakken.

Wat onderwijs en opleiding betreft, benadrukt de Europese Commissie dat mensen met een handicap, met name kinderen, op passende wijze in het algemene onderwijssysteem geïntegreerd moeten worden en individueel worden ondersteund. De Europese Commissie zal de doelstelling inclusief kwaliteitsonderwijs en -opleiding ondersteunen. De Europese Unie zal de nationale inspanningen in het kader van onderwijs en opleiding (ET 2020) ondersteunen.

6. Het Europees Parlement heeft op 25 oktober 2011 een resolutie over mobiliteit en inclusie van mensen met een handicap en de Europese strategie voor mensen met een handicap 2010-2020 aangenomen. Die resolutie geeft gevolg aan een verslag van parlements lid Adam Kosa.

Het Europees Parlement dringt in deze resolutie aan op de bestrijding van discriminatie, op doeltreffende mainstreaming van aspecten in verband met handicaps in de Europa-2020-strategie en op een kader voor concretere acties, op basis van betrouwbare gegevens. Verder moeten mensen met een handicap betrokken worden bij alle maatregelen en besluiten die hen betreffen.

De resolutie legt de nadruk op een aantal vraagstukken: mobiliteit en toegankelijkheid tot goederen en diensten, gelijke kansen, noodzaak van investeringen in mensen met een handicap met inbegrip van specifieke leerondersteuning en in onderwijs- en opleidings-systemen, leefstijlen en bestrijding van de armoede.



In het hoofdstuk over gelijke kansen benadrukt het Europees Parlement dat integratie op de arbeidsmarkt en economische onafhankelijkheid uiterst belangrijke factoren zijn voor de maatschappelijke integratie van mensen met een handicap, in het bijzonder op de normale arbeidsmarkt. In dat verband beveelt het Europees Parlement aan dat juridische en financiële maatregelen worden genomen die de tewerkstelling van mensen met een handicap in de hand werken. Dienaangaande wordt de lidstaten gevraagd hun actieve werkgelegenheidsmaatregelen te verbeteren en aan te passen om mensen met een handicap in staat te stellen toe te treden tot de arbeidsmarkt en er te blijven.

Het Europees Parlement is van oordeel dat beschutte werkplaatsen waardevolle oplossingen kunnen zijn om sommige mensen met een handicap te begeleiden en te ondersteunen.

De weigering van redelijke aanpassingen moet beschouwd worden als een vorm van discriminatie.

Het Europees Parlement benadrukt ook dat "de overweldigende meerderheid van de socialezekerheidsstelsels niet flexibel genoeg is voor personen om uitkeringen te genieten die hen in staat stellen op de arbeidsmarkt te blijven" en "dringt aan op herziening van deze stelsels om deze meer proactief te maken zodat personen die uitkeringen ontvangen of gedeeltelijk gehandicapt zijn toch op de arbeidsmarkt kunnen blijven."

In het hoofdstuk over de investeringen in mensen met een handicap onderstreept het Europees Parlement dat werkgevers mensen met een handicap in de gelegenheid moeten stellen een baan te bekleden, als zij gekwalificeerd zijn, en carrière te maken en hen met opleiding moeten ondersteunen.

Levenslang leren is een manier om het aanpassingsvermogen voor mensen met een handicap te ondersteunen en te vergroten en bevordert de voortzetting van het dienstverband. Dat is met name relevant voor mensen die een handicap krijgen gedurende hun loopbaan, en voor mensen met een voortschrijdende invaliderende ziekte.

Het Europees Parlement benadrukt ook de noodzaak om de geïntegreerde, aan werk gekoppelde opleidingsprojecten te bevorderen.

In het hoofdstuk over leefstijlen dringt het Europees Parlement erop aan dat aan werkgevers die werknemers met een handicap in dienst nemen, hulp wordt geboden die variabel is al naargelang het soort van arbeidsovereenkomst. Het Europees Parlement verzoekt de lidstaten ook meer gepaste en effectieve hulp voor te stellen ter ondersteuning van een beleid inzake onafhankelijk ondernemerschap met betrekking tot mensen met een handicap.

#### D. De Raad van Europa

1. Het Europees Sociaal Handvest (ETS nr. 35), 1961 en het Europees Sociaal Handvest (herzien) (ETS nr. 163), 1996, hebben tot doel de daarin opgesomde burgerlijke en politieke rechten en vrijheden te waarborgen.

Het Europees Sociaal Handvest, 1961 bepaalt onder andere dat iedere mindervalide recht heeft op vakopleiding en revalidatie in beroep en samenleving, ongeacht de oorzaak en de aard van zijn invaliditeit. Het Europees Sociaal Handvest (herzien), 1996 bepaalt verder dat iedere mindervalide recht heeft op zelfstandigheid, op sociale integratie en op deelname aan de samenleving.

2. De aanbeveling Rec(2006)5 van het Comité van Ministers aan de lidstaten betreft het Actieplan van de Raad van Europa ter bevordering van de rechten en de volledige participatie van personen met een beperking in de maatschappij: naar een betere kwaliteit van leven voor personen met een beperking in Europa 2006-2015.

Dat plan bevat tal van richtlijnen waarnaar gehandeld moet worden, onder andere inzake onderwijs, werkgelegenheid, beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding en revalidatie.

-----

## NUTTIGE ADRESSEN

### I. INZAKE ARBEIDSBEMIDDELING EN BEROEPSOPLEIDING

#### A. OFFICE WALLON DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI (FOREM)

Territoriale bevoegdheid: Waals Gewest met uitsluiting van de Duitstalige Gemeenschap  
Voor de 11 "Directions régionales Forem Conseil" en de 9 "Directions régionales Forem Formation": Tel. 0800 93 947

Internet: [www.leForem.be](http://www.leForem.be)

Facebook: [www.facebook.com/leForem](http://www.facebook.com/leForem)

#### B. ACTIRIS

Territoriale bevoegdheid: Brussels Hoofdstedelijk Gewest

– Anspachlaan 65  
1000 BRUSSEL

– [Actiris Werkzoekendelij:](#) Tel. 02 800 42 42  
e-mail: [werkzoekenden@actiris.be](mailto:werkzoekenden@actiris.be)

– [Actiris Werkgeverslij:](#) Tel. 02 505 79 15  
e-mail: [werkgevers@actiris.be](mailto:werkgevers@actiris.be)

– [Actiris Partnershiplij:](#) Tel. 02 505 14 38  
e-mail: [partnershipsoproepen@actiris.be](mailto:partnershipsoproepen@actiris.be)

– [Actiris Tewerkstellingsmaatregelenlij:](#) Tel. 02 505 14 83

Internet : [www.Actiris.be](http://www.Actiris.be)

– POOL-H: Tel. 02 505 77 05  
Kunstlaan 6 0495 59 61 97  
1210 BRUSSEL e-mail: [POOLH@actiris.be](mailto:POOLH@actiris.be)

C. INSTITUT BRUXELLOIS FRANCOPHONE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
(Bruxelles-Formation)

Territoriale bevoegdheid: de Franstaligen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Bischoffsheimlaan 22-25  
1000 Brussel

Tel: 0800 55 566

Internet: [www.bruxellesformation.be](http://www.bruxellesformation.be)

D. VLAAMSE DIENST VOOR ARBEIDSBEMIDDELING EN BEROEPSOPLEIDING (VDAB)

Territoriale bevoegdheid: Vlaams Gewest

Keizerslaan 11  
1000 BRUSSEL

Tel.: 0800 30 700  
Fax: 02 506 15 90

e-mail: [info@vdab.be](mailto:info@vdab.be)

Internet: [www.vdab.be](http://www.vdab.be)

Voor de GTB's: <http://www.gtb-Vlaanderen.be>

E. ARBEIDSDIENST VAN DE DUITSTALIGE GEMEENSCHAP (ADG)

Territoriale bevoegdheid: Duitstalige Gemeenschap

- Arbeitsamt der DG  
Vennbahnstraße 4/2  
4780 SANKT-VITH

Tel.: 080 28 00 60  
Fax: 080 22 90 83

e-mail: [info@adg.be](mailto:info@adg.be)

Internet: [www.adg.be](http://www.adg.be)

- Arbeitsamt der DG  
Hütte 79  
4700 EUPEN

Tel.: 087 63 89 00  
Fax: 087 55 70 85

e-mail: [info@adg.be](mailto:info@adg.be)  
Internet: [www.adg.be](http://www.adg.be)

II. GEMEENSCHAPS- EN GEWESTFONDSEN VOOR DE SOCIALE INTEGRATIE VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP EN HUN INSCHAKELING IN HET ARBEIDSPROCES

A. AGENCE WALLONNE POUR L'INTEGRATION DES PERSONNES HANDICAPEES (AWIPH)

Territoriale bevoegdheid: Waals Gewest

Hoofdbestuur

Site Saint-Charles  
Rue de la Rivelaine 21  
6061 CHARLEROI

Tel.: 071 20 57 11 of 0800 16 061  
Fax: 071 20 51 02

Internet: [www.awiph.be](http://www.awiph.be)

B. VLAAMS AGENTSCHAP VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP (VAPH)

Territoriale bevoegdheid: Vlaamse Gemeenschap

Hoofdbestuur

Sterrenkundelaan 30  
1210 BRUSSEL

Tel.: 02 225 84 11  
Fax: 02 225 84 05

e-mail: [informatie@vaph.be](mailto:informatie@vaph.be)  
Internet: [www.vaph.be](http://www.vaph.be)

C. PHARE – PERSONNES HANDICAPEES AUTONOMIE RECHERCHEE

Territoriale bevoegdheid: de Franstaligen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wonen

Paleizenstraat 42  
1030 BRUSSEL

Tel.: 02 800 82 03

e-mail: [info@phare.irisnet.be](mailto:info@phare.irisnet.be)

Internet: [www.phare-irisnet.be](http://www.phare-irisnet.be)

D. DIENST VAN DE DUITSTALIGE GEMEENSCHAP VOOR PERSONEN MET EEN HANDI-CAP (DPB)

Territoriale bevoegdheid: Duitstalige Gemeenschap

Vennbahnstraße 4/4  
4780 SANKT-VITH

Tel.: 080 22 91 11  
Fax: 080 22 90 98

e-mail: [info@dpb.be](mailto:info@dpb.be)

Internet: [www.dpb.be](http://www.dpb.be)

**III. OVERLEGORGANEN UITSLUITEND VOOR GEHANDICAPTEN**

A. BELGIAN DISABILITY FORUM

Finance Tower  
Kruidtuinlaan 50, bus 150  
1000 BRUSSEL

Tel.: 02 509 83 58 of 02 509 84 21  
Fax: 02 509 85 57

e-mail: [info@bdf.belgium.be](mailto:info@bdf.belgium.be)

Internet: <http://bdf.belgium.be>

B. NATIONALE HOGE RAAD VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP

Finance Tower  
Kruidtuinlaan 50, bus 150  
1000 Brussel

Tel.: 02 509 82 24 of 02 509 83 59

e-mail: [info@ph.belgium.be](mailto:info@ph.belgium.be)  
Internet: <http://ph.belgium.be>

IV. ANDERE NUTTIGE ADRESSEN

A. FEDERALE OVERHEIDSDIENSTEN

1. FOD Sociale Zekerheid

- Bestuur van de Sociale Zekerheid: opstelling en interpretatie van de wet- en regelgeving in verband met de sociale zekerheid van de werknemers

Administratief Centrum Kruidtuin  
Finance Tower  
Kruidtuinlaan 50, bus 100  
1000 BRUSSEL

Tel.: 02 528 60 11

e-mail: [social.security@minsoc.fed.be](mailto:social.security@minsoc.fed.be)  
Internet: [www.socialsecurity.fgov.be](http://www.socialsecurity.fgov.be) of <https://www.socialsecurity.be>

- Directie-generaal Personen met een Handicap

Administratief Centrum Kruidtuin  
Finance Tower  
Kruidtuinlaan 50, bus 150  
1000 BRUSSEL

Contactcenter

Tel.: 0800 98 799

Fax: 02 509 81 85  
e-mail: [Handi@minsoc.fed.be](mailto:Handi@minsoc.fed.be)  
Internet: [www.handicap.fgov.be](http://www.handicap.fgov.be)

[www.handiweb.be](http://www.handiweb.be) (onlineraadpleging van persoonlijke dossiers aan de hand van de elektronische identiteitskaart)

– Enquête Handilab:

<http://www.belspo.be/belspo/fedra/proj.asp?l=nl&COD=AG/KK/154>

## 2. FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

- Algemene directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt : voorbereiding, bevordering en uitvoering van het beleid inzake werkgelegenheid, regulering van de arbeidsmarkt en werkloosheidsverzekering

Ernest Blerotstraat 1  
1070 BRUSSEL

Tel.: 02 233 41 11  
Fax: 02 233 48 60

e-mail: [wea@werk.belgie.be](mailto:wea@werk.belgie.be)  
Internet: [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)

- Algemene directie Individuele Arbeidsbetrekkingen

Ernest Blerotstraat 1  
1070 BRUSSEL

Tel.: 02 233 41 11  
Fax: 02 233 48 21

e-mail: [iab@werk.belgie.be](mailto:iab@werk.belgie.be)  
Internet: [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)

## 3. FOD Personeel en Organisatie

De gids "Onthaal en integratie van een medewerker met een handicap of een chronische ziekte" kan worden besteld bij [diversiteit@p-o.belgium.be](mailto:diversiteit@p-o.belgium.be). De gids kan gedownload worden op <http://www.fedweb.belgium.be>, tabblad "publicaties".

Wetstraat 51  
1040 Brussel

Tel: 02 790 58 00  
e-mail: [info@p-o.belgium.be](mailto:info@p-o.belgium.be)  
Internet: <http://www.p-o.belgium.be>



Voor het jaarverslag van de Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt (BCAPH):  
<http://fedweb.belgium.be>, tabblad "Publicaties".

## B. GEMEENSCHAPS- EN GEWESTMINISTERIES

### 1. Ministerie van het Waalse Gewest

Afdeling Werkgelegenheid en Beroepsopleiding  
Algemene directie Economie, Werkgelegenheid en Onderzoek  
Place de la Wallonie 1, bus II  
5100 NAMEN

Tel.: 081 33 31 11

Fax: 081 33 43 22

e-mail: [emploi@spw.wallonie.be](mailto:emploi@spw.wallonie.be)

Internet: [www.wallonie.be](http://www.wallonie.be) (portaalsite)  
[www.emploi.wallonie.be](http://www.emploi.wallonie.be)

### 2. Ministerie van de Federatie Wallonië-Brussel

Leopold II-laan 44  
1080 BRUSSEL

Tel.: 0800 20 000 of 02 413 23 11

Internet: [www.cfwb.be](http://www.cfwb.be)

### 3. Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap/het Vlaamse Gewest

– Departement Werk en Sociale Economie  
Koning Albert II-laan 35, bus 20  
1030 BRUSSEL

Tel.: 1700 of 02 553 42 56

Fax: 02 553 43 90

e-mail: [werkgelegenheid@vlaanderen.be](mailto:werkgelegenheid@vlaanderen.be)

Internet: [www.werk.be](http://www.werk.be)

- Dienst Sociale Economie en Duurzaam Ondernemen (geïntegreerd in het Departement Werk en Sociale Economie)

Met name voor informatie over subsidies en maatwerkbedrijven en maatwerkafdelingen

Ellipsgebouw  
Koning Albert II-laan 35, bus 21  
1030 BRUSSEL

Tel.: 02 553 06 22

e-mail: [sociale.economie@wse.vlaanderen.be](mailto:sociale.economie@wse.vlaanderen.be)  
Internet: [www.werk.be](http://www.werk.be)

- Departement Onderwijs en Opleiding  
Infolijn Onderwijs  
Koning Albert II-laan 15  
1210 BRUSSEL

Tel.: 1700

Internet: [www.ond.vlaanderen.be/infolijn](http://www.ond.vlaanderen.be/infolijn)

#### 4. Ministerie van de Duitstalige Gemeenschap

Algemene Diensten  
Gospertstraße 1  
4700 EUPEN

Tel.: 087 59 63 00  
Fax: 087 59 64 10

e-mail: [ministerium@dgov.be](mailto:ministerium@dgov.be)  
Internet: [www.dglive.be](http://www.dglive.be)

#### 5. Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Bestuur Economie en Werkgelegenheid  
City Center  
Kruidtuinlaan 35  
1035 BRUSSEL

Tel.: 02 204 21 11

e-mail: [info@mrbc.irisnet.be](mailto:info@mrbc.irisnet.be)  
Internet: [www.brussel.irisnet.be](http://www.brussel.irisnet.be)

6. Franse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Paleizenstraat 42  
1030 BRUSSEL

Tel.: 0800 8000  
Fax: 0800 8001

Internet: [www.cocof.irisnet.be](http://www.cocof.irisnet.be)

C. SOCIALEZEKERHEIDSINSTELLINGEN

1. Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO): wedertewerkstelling na arbeidsongeval  
Troonstraat 100  
1050 BRUSSEL

Tel.: 02 506 84 11  
Fax: 02 506 84 15

Internet: [www.faofat.fgov.be](http://www.faofat.fgov.be)

2. Fonds voor de Beroepsziekten (FBZ): wedertewerkstelling, beroepsrevalidatie en forfaitaire uitkeringen

Sterrenkundelaan 1  
1020 BRUSSEL

Tel.: 02 226 62 11  
e-mail: [secr@fbz.fgov.be](mailto:secr@fbz.fgov.be)  
Internet: [www.fmp-fbz.fgov.be](http://www.fmp-fbz.fgov.be)

3. Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV): toegestane arbeid, beroepsrevalidatie en voortgezette verzekering

Tervurenlaan 211  
1150 BRUSSEL

Tel.: 02 739 71 11  
Fax: 02 739 72 91

e-mail: [communicatie@riziv.fgov.be](mailto:communicatie@riziv.fgov.be)  
Internet: [www.riziv.fgov.be](http://www.riziv.fgov.be)

4. Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA): toepassing van de werkloosheidsreglementering

Hoofdbestuur  
Keizerslaan 7  
1000 BRUSSEL

Tel.: 02 515 41 11  
Fax: 02 514 11 06

Internet: [www.rva.be](http://www.rva.be)

5. Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ): vermindering van de socialezekerheidsbijdragen

Victor Hortaplein 11  
1060 BRUSSEL

Tel.: 02 509 31 11  
Fax: 02 509 30 19

Internet: [www.rsz.fgov.be](http://www.rsz.fgov.be)

D. NATIONALE ARBEIDSRAAD (NAR): collectieve arbeidsovereenkomsten en adviezen

Blijde Inkomstlaan 17-21  
1040 BRUSSEL

Tel.: 02 233 88 11  
Fax: 02 233 88 59

Internet: [www.nar-cnt.be](http://www.nar-cnt.be)

E. SELOR: indienstnemeningen voor de overheid

Briefwisseling:

Bischoffsheimlaan 15  
1000 BRUSSEL

Tel.: 0800 50 555

e-mail: [info@selor.be](mailto:info@selor.be)  
Internet: [www.selor.be](http://www.selor.be)

F. INTERFEDERAAL GELIJKEKANSENCESTRUM

Koningsstraat 138  
1000 BRUSSEL

Tel.: 0800 12 800  
Fax: 02 212 30 30

e-mail: [epost@cntr.be](mailto:epost@cntr.be)  
Internet: [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be)  
[www.ediv.be](http://www.ediv.be)

G. E.T.A. – MAATWERKBEDRIJVEN EN MAATWERKAFDELINGEN

1. Zoekmachine voor de Waalse ETA's – adressenbestand ETA's

Internet: <http://www.leseta.be>

2. Fédération bruxelloise des E.T.A. – FEBRAP

Trassersweg 347  
1120 Brussel

Tel.: 02 262 47 02

e-mail: [info@febrap.be](mailto:info@febrap.be)  
Internet: <http://febrap.be>

3. Vlaamse Federatie van beschutte werkplaatsen – VLAB

Internet: [www.vlab.be](http://www.vlab.be)

Informatie over maatwerkbedrijven: e-mail: [nathalie.colsoul@groepmaatwerk.be](mailto:nathalie.colsoul@groepmaatwerk.be)

H. BELGISCH KENNISCENTRUM OVER WELZIJN OP HET WERK – BeSWIC

Internet: <http://www.beswic.be>

## I. INTERNATIONALE INSTELLINGEN

### 1. Verenigde Naties

Internet: <http://www.un.org>

### 2. Internationale Arbeidsorganisatie

Internet: <http://www.ilo.org>

### 3. Europese Unie

- Voor toegang tot de richtlijnen en resoluties: internet: <http://eur-lex.europa.eu/>
- Voor toegang tot de Europese kaderovereenkomsten: internet: <http://www.etuc.org>
- Europese Commissie: internet: <http://ec.europa.eu/>
- Europees Parlement: internet: <http://www.europarl.europa.eu/>

### 4. Raad van Europa

Internet: <http://www.coe.int>

## J. DIVERSEN

- Website van de vereniging "Autonomia", gerealiseerd in samenwerking met het Waalse Gewest en de vzw NVHPH (Nationale Vereniging voor de Huisvesting van Personen met een Handicap): lijst met fiches betreffende de aan personen met een handicap geboden steunmaatregelen en technische diensten, waaronder tewerkstelling en opleiding.

Internet: [www.wal.autonomia.org](http://www.wal.autonomia.org)

- Website gecreëerd in samenwerking met de federale overheid, het Vlaamse Gewest, het Waalse Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap. Deze site geeft een overzicht van de tewerkstellingsbevorderende maatregelen en de voordelen en premies die aan de werkgever of de werknemers worden toegekend.

Internet: [www.aandeslag.be](http://www.aandeslag.be) of [www.autravail.be](http://www.autravail.be)

- Rolstoelplan Brussel: stadsplan van het centrum met de culturele plaatsen, cafés en restaurants die toegankelijk zijn met de rolstoel.

Internet: [www.rolstoelplanbrussel.be](http://www.rolstoelplanbrussel.be)

- Vzw Centrum Ambulante Diensten (CAD) begeleidt personen met een handicap op diverse domeinen, o.a. in het kader van tewerkstelling, trajectbegeleiding naar werk ...

Vzw CAD  
Naalstraat 23  
1070 Brussel

Tel.: 02 505 60 90  
Fax: 02 523 96 09

Internet: <http://www.vzwcad.be>

- Espace Plus (Réseau des Réussites): e-employmentplatform voor personen met een handicap. Dit initiatief gaat uit van de vzw Handiplus. Zij stelt bedrijven oplossingen voor om werkgevers te helpen personen met een handicap in dienst te nemen. Zij geeft informatie, opleidingen en begeleiding om personen met een handicap in staat te stellen hun plaats in de arbeidswereld in te nemen.

De heer José Camarerra  
Beheerder  
Vzw Handiplus  
Veldstraat 67  
1040 BRUSSEL

Tel.: 02 646 34 76

e-mail: [info@handiplus.com](mailto:info@handiplus.com)

Internet: [www.touspourlemploi.be](http://www.touspourlemploi.be) of <http://espaceplus.net>

- Portaal van de vzw Handiplus: tewerkstelling, opleiding, inschakeling, vrijetijdsbesteding ...

Vzw Handiplus  
Veldstraat 67  
1040 BRUSSEL

Tel.: 02 647 04 50

Internet: [www.handiplus.com](http://www.handiplus.com)

- Internetsite van de werkwinkels:

Internet : [www.werkwinkel.be](http://www.werkwinkel.be)

- Wheelit: e-employmentplatform dat de indienstneming van personen met een handicap wil vergemakkelijken. Wheelit stelt de werkgevers een gegevensbank met cv's ter beschikking en de werkgevers kunnen werkaanbiedingen verspreiden. Deze site geeft ook informatie om de inschakeling van personen met een handicap in het arbeidsproces te vergemakkelijken.

Internet: [www.wheelit.be](http://www.wheelit.be)

– Hand.in.job: uitzendarbeid

Contactpersoon: mevrouw Anne Maroit

e-mail: [anne.maroit@vfu-ffi.be](mailto:anne.maroit@vfu-ffi.be)

Internet: <http://vfu-ffi.be/diversiteit/hand-in-job/>