



ADVIESNOTA | oktober 2017

Reactie GRIP bij

Voorstel van resolutie voor een evenredige tewerkstelling van personen met een handicap in de reguliere arbeidsmarkt

.....
GRIP vzw | Vooruitgangstraat 323 | 1030 Brussel
T. 02/214 27 60 | info@gripvzw.be | www.gripvzw.be
.....

INHOUD

Inleiding	3
1. Inclusie als referentiekader	4
2. Het voorstel van resolutie voor een evenredige tewerkstelling van personen met een handicap in de reguliere arbeidsmarkt	7
3. Algemene beoordeling	9
4. Aandachtspunten binnen de huidige situatie op het vlak van tewerkstelling van personen met een handicap	10
4.1. De cijfers zijn duidelijk: in 10 jaar geen vooruitgang	10
4.2. Vaak nog te weinig redelijke aanpassingen	11
4.3. De juiste plaats van de maatwerkbedrijven	12
4.4. Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt	12
4.5. Ondernemers met een handicap	13
5. Hefbomen	13
5.1. Flexibiliteit	13
5.2. Individueel maatwerk	14
5.3. Glazen plafond	14
5.4. Anti-discriminatie	15
5.5. Quota en streefcijfers	15
5.6. Implementatie van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap	16
6. Slotbeschouwingen	17
6.1. Tewerkstelling van personen met een handicap is een zaak van mensenrechten	17
6.2. Gaan voor echte inclusie	18
6.3. Niets over ons zonder ons	19

Inleiding

Werk is voor iedereen belangrijk. Dus ook voor personen met een handicap. Werken geeft een inkomen, levert sociale contacten op, geeft structuur aan je leven, en vooral: werken is een vorm van participatie aan de samenleving. Daarom pleit GRIP voor een inclusieve tewerkstelling.

Vanuit CD&V (Sabine de Bethune, Brigitte Grouwels e.a.) werd een voorstel van resolutie (nr. 6-319/1) uitgewerkt over de tewerkstelling van personen met een handicap. Parlementsleden van de CD&V hebben dit voorstel geschreven in nauwe samenwerking met de werkgroep Handicap&SAMENleven van de CD&V. Inhoudelijk bevat de resolutie een aantal voorstellen om meer mensen met een handicap aan het werk te krijgen. Het is ook een oproep tot sensibilisatie en bewustwording. Verder wordt de overheid opgeroepen zijn voorbeeldfunctie als werkgever waar te maken.

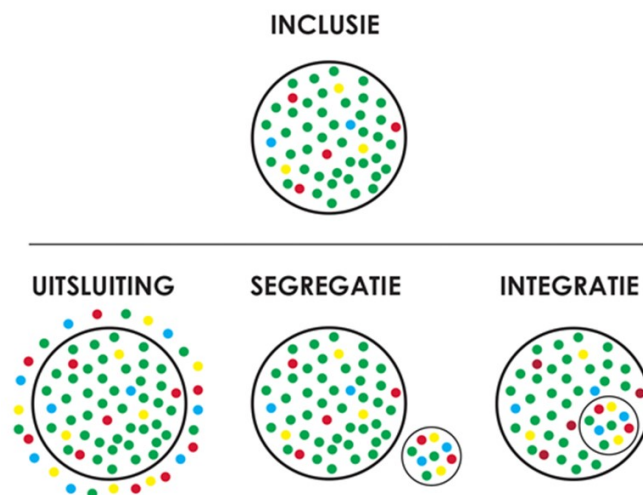
GRIP nam op 24 april 2017 deel aan een hoorzitting over dit voorstel in de Senaat (Commissie voor de Transversale Aangelegenheden – Gewestbevoegdheden). Daarbij uitte GRIP haar waardering voor dit initiatief. Het voorstel van resolutie bevat immers een aantal waardevolle elementen en hefboomen die de tewerkstelling voor personen met een handicap positief kunnen stimuleren, ondersteunen en optimaliseren.

In deze nota geven we de reactie weer van GRIP bij het voorstel van resolutie voor een evenredige tewerkstelling van personen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt.

1. Inclusie als referentiekader

De organisatie en de financiering van de ondersteuning van personen met een handicap moeten gebaseerd zijn op een juiste visie over personen met een handicap en hun plaats in de maatschappij. Deze visie is de laatste decennia sterk veranderd. In die context lezen we deze resolutie. Er vindt immers een omslag plaats op het vlak van 'kijk op handicap'. Vroeger werd de handicap individueel benaderd. Het gebrek aan participatie binnen de samenleving werd vooral gezien als een gevolg van de beperkingen van de persoon met een handicap. De klemtoon lag op de ontwikkeling van zijn mogelijkheden om tot een volwaardige participatie aan de samenleving te komen. Binnen het huidige tijds kader wordt er overwegend vanuit maatschappelijke context naar de handicap gekeken. De participatiekansen van personen met een handicap worden niet langer uitsluitend gezien als een product van hun beperkingen en mogelijkheden. Men oordeelt nu dat die kansen eerder voortkomen uit de wijze waarop de samenleving is opgebouwd in de verschillende levensdomeinen zoals onderwijs, huisvesting, werk en mobiliteit. Beleidsmaatregelen kunnen de participatiekansen van personen met een handicap verkleinen (exclusie) dan wel ze verhogen (inclusie).

Inclusie gaat over de plaats die personen met een handicap krijgen, nemen of gegeven worden binnen onze maatschappij. Met 'echt werk' bedoelen we inclusieve tewerkstelling. Het is dan wel belangrijk om te weten wat inclusie precies is en hoe het zich verhoudt tot uitsluiting, segregatie en integratie; de termen die gebruikt worden door het VN-Comité voor de Rechten van Personen met een Handicap. De afbeelding hieronder geeft dit grafisch weer.



GRIP vindt het belangrijk om, wanneer er over inclusie gesproken wordt, deze discussie zuiver te houden. Inclusie dreigt immers een containerbegrip te worden. Vanaf het moment dat er iets gedaan wordt met personen met een handicap, valt dit voor velen onder de noemer inclusie, zelfs al gaat het om integratie of segregatie. Inclusie houdt echter in dat personen met een handicap, net als andere personen, deelnemen aan het geheel. Onze maatschappij heeft een traditie van segregatie, wat overigens niet betekent dat dit niet tot waardige verhalen heeft geleid. Verhalen evolueren echter en de huidige aanpak hoort inclusief te zijn.

Ook internationaal wordt nu erkend dat het de opdracht is van de samenleving om te zorgen voor een volwaardige participatie van personen met een handicap. Die participatie is één van de beginselen van het VN-Verdrag inzake De Rechten van Personen met een Handicap¹ (VRPH). Het gevolg is dat de samenleving en de overheid zich zelf in vraag moeten durven stellen op het vlak van maatregelen voor personen met een handicap, ook dus op het vlak van tewerkstelling. Onze inschatting is dat er thans nog ondermaats wordt ingezet op de implementatie van het VRPH. Het VN-Comité heeft in haar slotopmerkingen nochtans heel duidelijke verwachtingen uitgesproken.

¹ GRIP heeft een brochure gemaakt 'JA zeggen, JA doen: een reisgids voor parlementsleden en beleidsmakers bij de implementatie van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap'. Zie <http://www.gripvzw.be/vn-verdrag/1081-brochure-ja-zeggen-ja-doen.html>

.....

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

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

.....

Op basis van de participatieladder² kunnen we inclusie op het vlak van tewerkstelling ook inschatten. De participatieladder maakt immers concreet hoe een persoon met een handicap in zijn dagbesteding of tewerkstelling deelneemt aan de maatschappij. Deze participatieladder biedt dus een goed instrument om de tewerkstelling van personen met een handicap in kaart te brengen, zowel individueel als voor de ganse groep.

² Een uitwerking van deze participatieladder kan je vinden op http://www.canonsociaalwerk.eu/nl_wmo/details.php?cps=3

De Participatieladder

6. Betaald werk

5. Betaald werk met ondersteuning

4. Tijdelijke activerende trajecten

3. Arbeidsmatige activiteiten onder begeleiding met welzijns- en zorgbegeleiding

2. Sociale contacten buitenshuis

1. Contacten beperkt tot de huiselijke kring

Het is belangrijk stappen vooruit te kunnen zetten op deze ladder op individueel vlak. Er moet eveneens rekening gehouden worden met bepaalde maatschappelijke structuren. Wij stellen vast dat er nog veel obstakels zijn om tot 'echt werk' te komen.

2. Het voorstel van resolutie voor een evenredige tewerkstelling van personen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt.

Dit voorstel van resolutie wil inzetten op een hogere tewerkstellingsgraad van personen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt, zowel in de publieke als private sector. Aan de federale regering en de deelstaatregering wordt gevraagd om op 5 domeinen in te zetten:

- de implementatie van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap
- een interfederale aanpak
- de voorbeeldrol van de overheid
- de responsabilisering van de private sector
- het streven van naar een nieuwe werkcultuur

Op deze verschillende domeinen worden een hele reeks voorstellen geformuleerd. We belichten er hier enkele die in het oog springen:

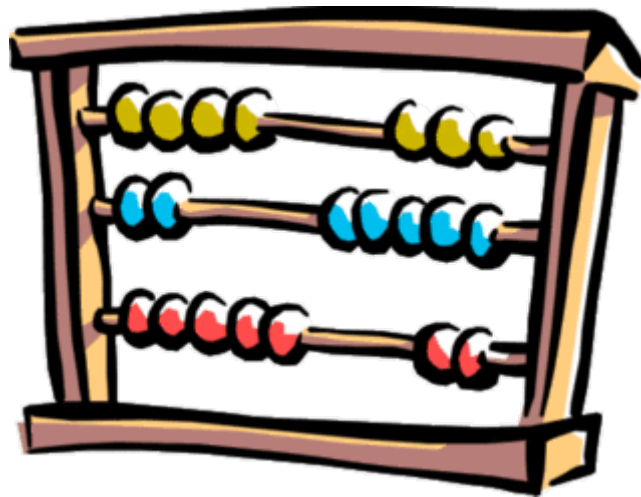
- Er wordt aandacht gevraagd voor de aanbeveling van het VN-Comité over het tekort aan deelname aan de reguliere arbeidsmarkt. Daarom stelt men voor om alle relevante regelgeving aan het VRPH te toetsen en de wetgeving waar nodig aan te passen. Expliciet de begrippen handicap en redelijke aanpassingen in de arbeidsrechtelijke wetgeving integreren acht men noodzakelijk.
- Men stelt ook voor om een interministeriële conferentie over werk bijeen te roepen en een interfederaal plan voor tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt op te stellen.
- De streefcijfers/quota voor tewerkstelling bij de overheden wil men eerst afdwingbaar maken en in een later stadium optrekken naar een meer ambitieus niveau.
- Om de private sector te responsabiliseren wil men onderzoeken of ook in de private sector met quota kan worden gewerkt, zoals in bijv. Duitsland en Frankrijk.
- Om te evolueren naar een nieuwe werkcultuur wil men meer aandacht voor individuele kwaliteiten en niet langer focussen op productiviteit. Daarom ook wil men af van het 'alles of niks' en komen tot een flexibeler combinatie tussen inkomen uit arbeid en een aanvullend vervangingsinkomen.

3. Algemene beoordeling

GRIP vindt het een sterk voorstel van resolutie. We waarderen dit initiatief omdat we ervan overtuigd zijn dat het de zaak vooruit helpt. Het biedt volgens ons ook een meerwaarde dat de resolutie tot stand kwam in samenspraak met personen met een handicap (vanuit het principe 'Niets over ons zonder ons').

Het voorstel van resolutie bevat bovendien een gedurfd speerpunt, namelijk de quota. De CD&V wil van streefcijfers naar quota omdat de huidige situatie absoluut ondermaats is. De quota zouden in eerste instantie moeten gelden voor de overheid, maar kunnen ook overwogen worden voor de privésector.

In juni 2016 werd op GRIP een debatavond georganiseerd rond quota³. De conclusie van die debatavond was dat er quota moeten komen, maar dat dit een politiek taboe is. GRIP is dan ook blij te constateren dat dit een verkeerde inschatting was, want in deze resolutie komen quota wel aan bod. Het is goed dat het maatschappelijk debat daarover wordt aangegaan.



³ Zie <http://www.gripvzw.be/werk/1133-quota-zin-en-onzin-verslag-van-de-gespreksavond.html>

4. Aandachtspunten binnen de huidige situatie op het vlak van tewerkstelling van personen met een handicap.

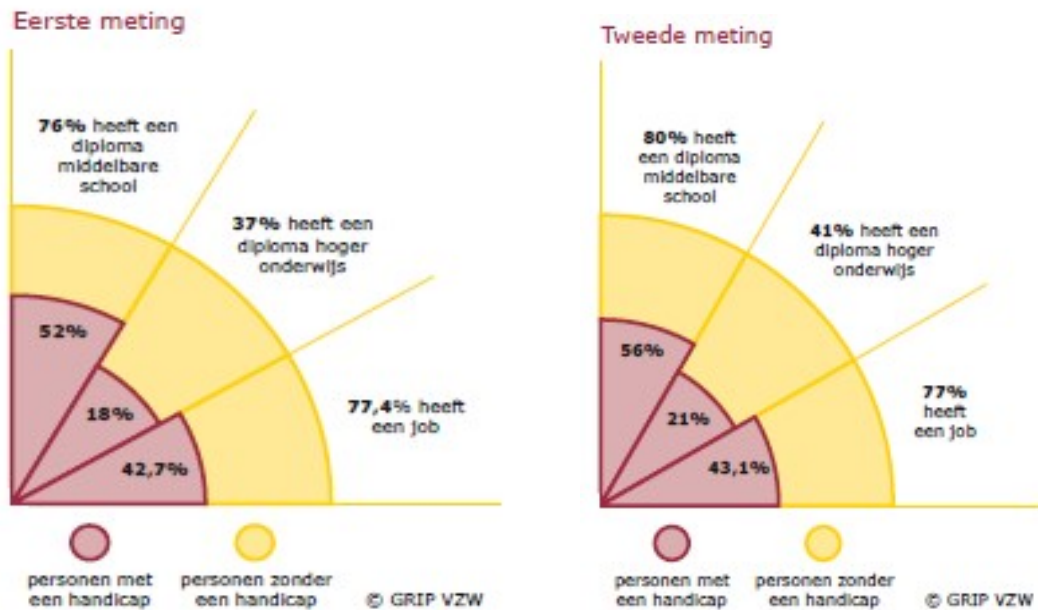
Vanuit GRIP sluiten we graag aan bij de toon die door deze resolutie wordt gezet. Daarbij schuiven we een aantal aandachtspunten naar voren:

4.1. De cijfers zijn duidelijk: in 10 jaar tijd geen vooruitgang.

Wanneer we de evolutie in de werkzaamheidsgraad bekijken, zien we voor personen met een beperking in de afgelopen 10 jaar eigenlijk geen vooruitgang. In haar publicatie 'Inclusiespiegel Vlaanderen 2016'⁴, vergelijkt GRIP inclusie-indicatoren en de verschillen tussen 2006 en 2016. Over het algemeen, op verschillende levensdomeinen, zien we jammer genoeg weinig of geen vooruitgang.

De werkzaamheidsgraad meet het percentage van de bevolking op werkzame leeftijd dat aan het werk is. Over een periode van 10 jaar tijd is er nauwelijks een verhoging. De werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap schommelt momenteel rond 43%. Ook de kloof in de tewerkstelling tussen personen met en zonder arbeidshandicap blijft bestaan en blijft even groot (ongeveer 34%). Deze cijfers wijzen dus echt wel op een probleem, met name dat de positie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt heel kwetsbaar blijft.

⁴ Zie <http://www.gripvzw.be/gelijkekansenbeleid/inclusie-meten/1198-persbericht-grip-inclusiespiegel-vlaanderen-2016.html>



4.2. Vaak nog te weinig redelijke aanpassingen.

Redelijke aanpassingen zijn voor personen met een handicap een recht dat wettelijk is vastgelegd. Maar het is ook nuttig het anders te formuleren, namelijk: redelijke aanpassingen zijn een brug tussen de jobinhoud en de persoon met een handicap. Ze zijn dus essentieel en fundamenteel voor personen met een handicap. Soms zijn ze eenvoudig toe te passen, bijv. een voorbehouden parkeerplaats of een oprijhelling voorzien. Voor andere personen moeten de aanpassingen veel verder gaan als we een echt inclusieve arbeidsmarkt willen organiseren. Het moet mogelijk zijn personen met een handicap voldoende extra ondersteuning te geven om hen te laten deelnemen aan de reguliere arbeidsmarkt. Eigenlijk mag geen grens getrokken worden die stelt dat de ene wel terecht kan op de reguliere arbeidsmarkt en de andere niet. Er wordt nogal gemakkelijk gezegd dat sommige situaties niet haalbaar zijn en dan komen er maatregelen die neerkomen op de organisatie van een buitengewoon circuit. Dat klopt niet. De grens voor deelname aan de reguliere arbeidsmarkt moet, bij wijze van spreken, op oneindig worden gelegd. Dit is een belangrijke principiële stelling die toont dat er gekozen wordt voor een inclusieve werkvloer waarbij zoveel mogelijk personen zo veel mogelijk aan de slag kunnen.

We merken vaak nog te weinig inzet van redelijke aanpassingen en meer fundamenteel een tekort aan visie en begrip op dit vlak. Redelijke aanpassingen moeten mogelijk worden gemaakt door het verhogen van en vrijmaken van de vereiste financiële middelen door de overheden en kunnen niet alleen ten laste van de werkgever worden gelegd.

4.3. De juiste plaats van de maatwerkbedrijven

Het is belangrijk om de rol van maatwerkbedrijven (voorheen beschutte werkplaatsen) te benaderen vanuit een visie die strookt met een open arbeidsmarkt. Een misvatting is dat tewerkstelling van personen met een handicap enkel kan gebeuren via maatwerkbedrijven. Het is nu evenwel zo dat slechts 7 % van de personen met handicap die werkt, doet dat via maatwerkbedrijven.

De verwachting van inclusieve tewerkstelling van personen met een handicap op de arbeidsmarkt wordt heel duidelijk verwoord in het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap in art. 27. Maatwerkbedrijven mogen niet het standaard antwoord zijn op de vraag naar tewerkstelling. Jammer genoeg gebeurt dit in Vlaanderen nog al te vaak, zoals onlangs nog de getuigenis van een dove persoon in de media over tewerkstelling.

4.4. Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt

Er dient bijzondere aandacht uit te gaan naar mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. We nemen als voorbeeld personen met een verstandelijke beperking. Er wordt vaak gezegd dat zij niet kunnen werken in een reguliere job. Dit heeft veel te maken met de manier waarop maatregelen worden ontworpen. Er wordt best voldoende erop toegezien hoe ver bepaalde maatregelen mogen of moeten gaan, om te vermijden dat groepen worden uitgesloten. Maatregelen zijn best ook heel erg gedifferentieerd om het breed scala aan werknemers ten goede te komen. De overheid moet soms ver durven gaan in het voorzien van ondersteunende maatregelen voor personen met een verstandelijke beperking, bijv. door voldoende persoonlijke ondersteuning, jobcoaching of assistentie op de werkvloer.

4.5. Ondernemers met een handicap

Het is belangrijk dat personen met een handicap ook de rol van ondernemer kunnen opnemen en dus als zelfstandige werken. Het fundament van inclusie is immers dat personen met een handicap elke maatschappelijke rol kunnen opnemen die andere personen opnemen. We zijn er ook van overtuigd dat heel wat mensen met een handicap gebaat kunnen zijn om als zelfstandige aan de slag te gaan. Er moet meer op worden ingezet om hen die kans te geven.

Vlaanderen heeft een Vlaamse ondersteuningspremie voor zelfstandige ondernemers, die echter heel weinig wordt gebruikt. Er zijn momenteel 126 personen met een zelfstandig statuut die deze premie opvragen. Daar is dus duidelijk nog groeimarge.

Mensen die niet in staat zijn om voltijds te werken komen er niet om een zaak te starten. Naast de hoge verdiendrempel voor het verkrijgen van de VOP (jaarlijks 15 000 Euro) zijn het vooral de hoge sociale bijdragen die hen de das omdoen. Ook hier is het vereist dat een inkomensvervangende tegemoetkoming kan gecombineerd worden met een deeltijdse job als ondernemer.

5. Hefbomen

We belichten graag ook een aantal hefbomen voor de inclusieve tewerkstelling van personen met een handicap.

5.1. Flexibiliteit

Een gebrek aan flexibiliteit is één van de belangrijkste problemen op het gebied van de gedifferentieerde aanpak. Een eerste hefboom is dus meer flexibiliteit voorzien of toelaten. Flexibiliteit in arbeidsduur, bij in- en uittreden, enz.

De combinatie tussen uitkeringen en loon naar arbeid is één van de voornaamste drempels op het vlak van tewerkstelling van personen met

een handicap en een actueel voorbeeld van een tekort aan flexibiliteit. Een persoon die een tegemoetkoming voor personen met een handicap ontvangt, die loopt bij het opstarten van een arbeidsactiviteit het risico onmiddellijk een deel van de uitkering te moeten inleveren omdat hij of zij actief wordt. Dat is geen intelligent systeem. Het mobiliseert mensen niet om aan de slag te gaan. Het zou beter zijn om een forfaitair bedrag vrij te stellen zodat mensen altijd financieel winnen wanneer ze werken.

Het systeem dat Maggy De Block, minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, voorstelt voor de re-integratie van zieke personen, en waarbij in een overgang wordt voorzien waar een gedeelte van de uitkering kan behouden blijven, is een belangrijke stap vooruit. Waarom zou dit wel mogelijk zijn voor personen met een ziekte- en invaliditeitsuitkering en niet voor personen met een tegemoetkoming? Bovendien bevinden personen met een handicap zich in alle uitkeringsstelsels. GRIP vindt dat het systeem voor iedereen mogelijk moet zijn, niet enkel voor een bepaalde groep.

5.2. Individueel maatwerk

Een andere hefboom is de uitwerking van individueel maatwerk. Het is niet voldoende collectieve voorzieningen te hebben, zoals de maatwerkbedrijven. Er moet ook gezorgd worden dat ondersteuning daar kan ingezet worden waar het nodig is. Individueel maatwerk is de concrete uitvoering daarvan. In Vlaanderen staat dit wel op de rails, maar niet meer dan dat. Er zijn problemen in de onderhandelingen met de sociale partners die individueel maatwerk moeilijk vinden. Misschien kan de overheid hier een duwtje in de goede richting geven?

5.3. Glazen plafond

Mensen met een handicap en chronische ziekte willen ook een loopbaan uitbouwen, niet alleen gewoon een job hebben. Zij botsen vaak op een 'glazen plafond'. Deze metafoor geldt niet alleen voor vrouwen in het bedrijfsleven maar ook voor personen met een handicap: carrière maken, uit het circuit van de maatwerkbedrijven geraken, dat kan allemaal moeilijk lopen. Er moet ingezet worden op het creëren van mogelijkheden om de overgang van één situatie naar een andere, of van één niveau naar

een volgend, te kunnen maken. Je kunt pas carrière maken als een aantal structuren rond je meewerken.

5.4. Anti-discriminatie

Vaak wordt er aan voorbijgegaan dat er zich wel degelijk discriminatie voordoet bij de tewerkstelling van personen met een handicap. Dit wordt eigenlijk te weinig in kaart gebracht en veel minder belicht in vergelijking bijv. met de discriminatie van etnisch-culturele minderheden.

Een eerste actie om het probleem van discriminatie aan te pakken is natuurlijk grondige informatie en sensibilisatie, want mensen zijn zich er soms nog niet bewust van dat sommige acties en handelingen discriminerend zijn. Naast sensibilisering is ook handhaving nodig. Hier schiet de overheid nog tekort. We merken zelfs nog een discussie over het feit of de overheid hier wel in moet optreden. Het standpunt van GRIP is duidelijk: de overheid is de actor die moet handhaven.

5.5. Quota en streefcijfers

We zijn tevreden dat met dit voorstel van resolutie het debat over de quota en streefcijfers aangegaan wordt.

Het is duidelijk dat momenteel geen enkele overheid de vooropgestelde streefcijfers haalt. In Vlaanderen haalt de overheid 1,3%. Het federale niveau haalt iets meer dan 1,3%. Terwijl de streefcijfers voor zowel het Vlaamse als het federale niveau op 3 % liggen. De lokale besturen halen, op basis van een peiling in 2015, allemaal samen wel hun doelstelling van 2% maar er zijn enorme verschillen, zowel in positieve als in negatieve zin.

De situatie is dus absoluut ontoereikend. Daarom is GRIP voorstander van verplichte quota zoals CD&V met deze resolutie wil bekomen. Dit zal volgens ons de tewerkstelling van personen met een handicap positief beïnvloeden.

GRIP maakte in 2016 een oplistings van de bestaande systemen⁵ en na verdere studie kwamen we tot de volgende conclusie in verband met quota.

Quota zijn één van de mogelijke maatregelen om tot meer tewerkstelling van personen met een handicap te komen. Daar bestaat geen discussie over. Quota werken, kijk maar naar het afdwingen van vrouwenrechten en quota in de verkiezingslijsten. De discussie gaat over hoe eventuele negatieve aspecten tot een minimum kunnen worden beperkt.

Er zijn verschillende voorbeelden van landen waar quota worden toegepast. In Frankrijk bijv. werd het percentage tewerkgestelde personen met een handicap in privébedrijven op 6% gebracht en neemt de tewerkstelling toe. Dit wordt ook vermeld in de toelichting bij de resolutie. Quota zetten druk op werkgevers om in te zetten op tewerkstelling. Het gebruik van quota moet goed worden ingeschat: ze zijn geen wondermiddel en dienen deel uit te maken van een meer omvattend kader aan maatregelen. Bovendien gaan capaciteiten boven handicap. Het is niet de bedoeling dat een quotum tot resultaat heeft dat personen met een handicap worden aangeworven omwille van de handicap maar zonder de nodige capaciteiten. Een quotum is in principe ook een tijdelijke maatregel, een hulpmiddel om een vastgelopen situatie van achterstand te doorbreken.

5.6. Implementatie van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap.

België ratificeerde het VRPH in 2009 ratificeerde. Het bepaalt dat alle personen met een handicap recht hebben op vrij gekozen en aanvaard werk en dit zoveel mogelijk binnen de reguliere arbeidsmarkt.

Tewerkstelling binnen de sociale economie kan worden gezien als een belangrijke stap naar werk (bij wijze van revalidatie), maar is geen doel op zich. Doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt blijft de centrale doelstelling.

⁵ <http://www.gripvzw.be/werk/1134-stand-van-zaken-over-quota-en-streefcijfers-bij-de-overheid.html>

Zoals reeds aangegeven verloopt de implementatie van het VRPH, ook op het vlak van tewerkstelling, moeizaam. We moeten erover waken dat het inclusieve karakter zuiver wordt gehouden. Onze maatschappij heeft tot heden een traditie van segregatie.

We stellen vast dat er over het algemeen een sense of urgency ontbreekt bij het beleid (federaal en Vlaams) om het VN-Verdrag tot uitvoering te brengen. Een illustratie hiervan is de inter-ministriële conferentie die de voorbije jaren nauwelijks bijeen gekomen is. Deze conferentie zou nochtans het voortouw moeten nemen.

GRIP is wel tevreden dat de SERV-actielijst⁶ aansluit bij de verwachtingen vanuit het VN-Verdrag.

Eind 2015 werd een actielijst ontwikkeld met 70 maatregelen die inzetten op tewerkstelling van personen met een handicap binnen de reguliere sector en ook binnen maatwerkbedrijven. Dit is trouwens een goed voorbeeld van samenwerking met de sociale partners, waar deze resolutie ook expliciet voor oproept. Het is wel nodig dat ook de overheid in die richting mee stapt en met passende maatregelen komt. Dat verloopt nu heel traag. Daarom is op aangeven van de SERV met 5 Vlaamse ministers een engagementsverklaring⁷ opgemaakt rond zestien concrete acties die in 2016 en 2017 worden uitgevoerd.

6. Slotbeschouwingen

Het voorstel van resolutie voor een evenredige tewerkstelling van personen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt geeft duidelijk aan dat er nood is aan nieuwe recepten. Wat tot nu in Vlaanderen ondernomen wordt is niet verkeerd, wel ontoereikend. Dat tonen de cijfers overtuigend aan. Er blijft nog een lange weg af te leggen is. GRIP hoopt dat na de pijnlijke vaststelling van 10 jaar stilstand het voorstel van resolutie het mogelijk maakt eindelijk werk te maken van echt werk voor personen met een handicap.

⁶ <http://www.serv.be/diversiteit/publicatie/advies-actielijst-arbeidsbeperking-2020>

⁷ <http://www.serv.be/diversiteit/publicatie/engagementsverklaring-actielijst-arbeidsbeperking-2020>

Tot slot geven we 3 beschouwingen.

6.1. Tewerkstelling van personen met een handicap is een zaak van mensenrechten.

De eerste beschouwing is dat de tewerkstelling van personen met een handicap in de eerste plaats over mensenrechten zou moeten gaan. Recht op arbeid is ook een recht voor personen met een handicap. Dit vinden we duidelijk terug in de tekst van de resolutie.

In het huidige beleid wordt heel sterk ingezet op de talentenbenadering. Dit idee vertrekt vanuit een economisch principe dat stelt dat alle talenten benut kunnen worden. Alle talenten benutten kan aansluiten bij een positieve kijk op handicap. Personen met een handicap hebben ook talenten en dienen we niet te benaderen vanuit 'tekorten'.

Naast de talentbenadering is het nodig te benadrukken dat tewerkstelling van personen met een handicap ook een zaak is van mensenrechten. Een talentbenadering mag er niet op neerkomen dat personen met een handicap hun talenten *moeten* ontwikkelen om te kunnen aansluiten bij de arbeidsmarkt. Dan kies je voor een integratieverhaal waarbij alle inspanningen geleverd moeten worden door de personen met een handicap om zich aan te passen. Een inclusief verhaal gaat uit van een wisselwerking: de maatschappij moet zelf ook stappen zetten naar de personen met een handicap. Daarvoor is een mensenrechtenbenadering aangewezen. We spreken hier over recht op arbeid en recht op participatie. Dit geldt ook als de persoon in kwestie niet veel talenten heeft of als de talenten ontbreken om ten volle te renderen op de arbeidsmarkt. Ook dan moet die persoon kunnen participeren. Dat vraagt andere instrumenten dan enkel sensibiliseren. Er zijn gelijke kanseninstrumenten, instrumenten van redelijke aanpassing en bijvoorbeeld ook quota nodig.

6.2. Gaan voor echte inclusie

Een tweede bemerking betreft echte inclusie, iets waarover het VN-Verdrag vraagt om over door te denken. Dit betekent nadenken over de juiste plaats van de maatwerkbedrijven. In de sector van het onderwijs bijvoorbeeld, denkt het M-decreet niet door over wat inclusie betekent. De Vlaamse Regering heeft beslist dat een apart systeem van buitengewoon onderwijs zal blijven bestaan, ook al is dat volledig in strijd met wat het VN-Comité stelt. Het is dus absoluut nodig door te denken over wat echte inclusie is.

Gaan voor echte inclusie wil zeggen dat inclusie structureel wordt geïmplementeerd in het maatschappelijke denkkader. Daarom is het ontzettend belangrijk dat we maatwerkbedrijven en scholen voor bijzonder onderwijs een juiste plaats geven in de ontwikkeling van een gelijkekansenbeleid voor personen met een handicap. GRIP zegt, samen met het VN-Verdrag, niet dat deze van vandaag op morgen moeten verdwijnen, maar het hoofdaccent ligt op het uitbouwen van een regulier systeem.

6.3. Niets over ons zonder ons

Tot slot verwijzen we naar de leuze "*Niets over ons zonder ons!*". Het beleid dat zich –hopelijk– verder zal ontwikkelen, doet dit best blijvend in samenspraak met personen met een handicap en met structuren en organen die het mogelijk maken dat personen met een handicap kunnen meewerken aan het beleid. De Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap (NHRPH) heeft daar zeker een plaats in. Op Vlaams niveau is er het project Gebruiksoverleg Handicap en Arbeid (GOHA). Pijnpunt is wel dat het GOHA niet structureel is vastgelegd, maar als een tijdelijk project. GRIP vindt dat er een meer duurzame structurele samenwerking moet komen om een goed beleid te ontwikkelen rond personen met een handicap.