



**Advies nr. 2025/20 van de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap (NHRPH) en het Platform van de adviesraden Handicap (hierna "Platform") over de impact van de federale hervormingen inzake werkgelegenheid voor personen met een handicap.**

Advies uitgebracht in naam van het Platform en meer bepaald van:

- de Conseil consultatif wallon des personnes en situation de handicap
- NOOZO – Vlaamse adviesraad voor en door personen met een handicap
- de Brusselse Raad voor Personen met een Handicap
- de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap
- de Conseil consultatif des personnes en situation de handicap en Communauté française
- de Beirat für Menschen mit Beeinträchtigung – Duitstalige Gemeenschap
- het Belgian Disability Forum

**1) ADVIES**

- Voor nuttig gevolg, aan de heer David Clarinval, Vicepremier en Minister van Werk, Economie en Landbouw
- Voor nuttig gevolg, aan de heer Rob Beenders, Minister van Consumentenbescherming, Bestrijding van Sociale Fraude, Personen met een Handicap en Gelijke Kansen

- ❑ Voor nuttig gevolg, aan de ministers bevoegd voor personen met een handicap van de gefedereerde entiteiten
- ❑ Voor nuttig gevolg, aan de ministers van Werk en van de Sociale Economie van de gefedereerde entiteiten
- ❑ Ter informatie, aan de heer Bart De Wever, Eerste Minister
- ❑ Ter informatie, aan Unia

## 2) Analyse

### a) Context van de hervorming

Op 18 juli 2025 heeft de Kamer een ontwerp van programmawet aangenomen tot hervorming van de **regelgeving inzake werkloosheidsuitkeringen**. Dit ontwerp werd op 29 juli 2025 in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt. Deze maatregel, die voortvloeit uit het regeerakkoord van de federale regering van 31 januari 2025, treedt in werking op 1 januari 2026. Het aangekondigde doel van de hervorming bestaat erin, werkzoekenden meer te "activeren" om tegen 2029 een werkgelegenheidsgraad van 80 % te bereiken.

Het **Platform** wenst met dit initiatiefadvies haar bezorgdheid te uiten over de impact van deze hervorming op de situatie van personen met een handicap. De hervorming lijkt namelijk geen rekening te houden met de specifieke uitdagingen waarmee **personen met een handicap (PMH)** worden geconfronteerd, zowel bij de toegang tot werk als bij het behoud ervan.

### b) Zorgwekkende vaststellingen

#### a) Gebrek aan betrouwbare en uitgesplitste gegevens

Het **Platform** stelt vast dat er tot op heden geen officiële cijfers zijn bekendgemaakt over het aantal langdurig werklozen met een erkenning van handicap door de RVA. Dit gebrek aan uitgesplitste gegevens vormt een grote lacune wat betreft de uitwerking en evaluatie van de impact van de hervorming voor personen met een handicap, terwijl een dergelijke maatregel absoluut gebaseerd had moeten zijn op een **voorafgaande gedifferentieerde impactanalyse**.

Het **Platform** benadrukt dan ook het belang en de urgentie van het produceren en beschikbaar stellen van uitgesplitste gegevens en van het uitvoeren van een specifieke impactanalyse vóór de tenuitvoerlegging.

#### b) Verhoogd risico op sociale uitsluiting voor personen met een handicap

Personen met een handicap zijn sterk ondervertegenwoordigd op de Belgische arbeidsmarkt. Volgens cijfers uit de laatste EUROSTAT-enquête van 2024 bedraagt de kloof op het vlak van werkgelegenheid voor personen met een handicap in ons land 33,5 procentpunten. België behoort daarmee

tot de slechtste leerlingen van de EU.<sup>1</sup> Bovendien telt België het grootste aantal mensen dat wegens ziekte of handicap niet actief is op de arbeidsmarkt in de EU: 7,2% van de 20-64-jarigen is wegens ziekte of handicap niet actief op de arbeidsmarkt<sup>2</sup>.

Volgens een studie van de Koning Boudewijnstichting zou 67 % van de werkloze Belgen met een handicap wel graag een baan willen, maar wanneer ze op zoek zijn naar werk, voelt 69 % zich gediscrimineerd.<sup>3</sup>

Deze cijfers kunnen met name worden verklaard door **aanzienlijke structurele belemmeringen** voor deze doelgroep:

- Onvoldoende toegankelijkheid van openbare ruimtes en openbaar vervoer;
- Ontoegankelijkheid van werkplekken;
- Aanhoudende discriminatie bij aanwerving;
- Onaangepaste vacatures;
- Gewestelijke verschillen in de doeltreffendheid van individuele steun bij aanwerving;
- Beroepsopleidingen niet aangepast aan de specifieke behoeften van personen met een handicap;
- Onvoldoende coördinatie tussen verschillende beleidsniveaus op het gebied van steun voor integratie op de arbeidsmarkt.

Ten slotte wijst het Platform van adviesraden voor personen met een handicap erop dat **de wet van 1987 inzake uitkeringen voor personen met een handicap niet alleen personen benadeelt die willen werken**, maar ook personen die om gezondheidsredenen moeten stoppen met werken. Het Platform is van mening dat deze hervorming in het bredere kader van de hervorming van deze wetgeving had moeten worden bekeken.

#### c) **Financieel risico in verband met het verlies van de inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT)**

Personen met een handicap die een inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT) en/of een integratie-tegemoetkoming ontvangen, hebben soms ook recht op **afgeleide rechten, zoals sociale tarieven voor gas en elektriciteit**. Een werkloosheidsuitkering geeft geen recht op dergelijke afgeleide rechten.

---

<sup>1</sup> Eurostat (2023), Disability employment gap by level of activity limitation and sex (source EU-SILC). Beschikbaar op [Statistieken | Eurostat \(europa.eu\)](https://statistieken.europa.eu).

<sup>2</sup> UNIA, Beperking werkloosheid in de tijd, september 2024 - Aanbeveling nr. 367 Beschikbaar in het Frans op [Advies-n°367-beperking-werkloosheid-in-de-tijd-f-versie P\(www.unia.be\)](https://www.unia.be)

<sup>3</sup> Koning Boudewijnstichting, Handicap: werkgevers maken nog te weinig werk van inclusie, Beschikbaar op [Handicap: werkgevers doen nog te weinig inspanningen op het vlak van inclusie | Koning Boudewijnstichting \(kbs-frb.be\)](https://www.kbs-frb.be)

Bovendien, als personen met een handicap besluiten om een beroepsactiviteit te starten, maar later **gedwongen worden om te stoppen met werken**, met name om gezondheidsredenen, **krijgen ze niet automatisch hun IVT terug**. Een werkloosheidsuitkering houdt echter geen rekening met de extra kosten waarmee een persoon met een handicap wordt geconfronteerd.

Ten slotte wordt de IVT en/of IT van personen met een handicap die langer dan twee jaar werken, verlaagd of zelfs volledig ingetrokken.

#### **d) Tijd en begeleiding die nodig zijn voor een reguliere baan**

Het **Platform** wijst erop dat een aanzienlijk aantal personen met een handicap, die werk zoeken, momenteel werkloos zijn, waardoor zij in aanmerking komen voor individuele begeleiding door actoren die gespecialiseerd zijn in de integratie van deze doelgroep op de arbeidsmarkt. Deze begeleiding is essentieel om de talrijke belemmeringen voor werk, zowel aan de kant van de werkzoekenden als aan de kant van de werkgevers, weg te nemen.

Volgens een recente studie zou de tewerkstelling van een persoon met een handicap die momenteel werkloos is, een besparing van ongeveer 31.000 euro per jaar aan overheidsuitgaven opleveren.<sup>4</sup> Een dergelijke begeleiding vergt echter tijd om bedrijven te adviseren en hun behoeften af te stemmen op de vaardigheden van werkzoekenden met een handicap. Het duurt (gemiddeld) meer dan twee jaar, de duur van de werkloosheidsuitkering, om personen met een handicap aan een baan te helpen.<sup>5</sup> Een beperking van de werkloosheid tot twee jaar zal dus noodzakelijkerwijs van invloed zijn op de kwaliteit van deze begeleiding voor de begunstigden.

#### **e) Het bijzonder geval van de mantelzorgers**

Een andere groep personen, die getroffen wordt door de beperking van de duur van de werkloosheidsuitkeringen, zijn de mantelzorgers. Dat zijn echtgenoten of ouders van personen met een handicap die niet kunnen werken of geen baan kunnen vinden omdat ze tijd besteden aan de zorg voor hun naaste. In de meeste gevallen gaat het om vrouwen die hun carrière hebben onderbroken om voor hun kind te zorgen. Het is voor hen namelijk **niet altijd mogelijk om te werken of een voltijdse baan te behouden bij gebrek aan geschikte opvang of respijtzorg**.

#### **f) Een gebrek aan coördinatie tussen beleidsniveaus wat betreft tewerkstellingsalternatieven**

---

<sup>4</sup> BNP Paribas Fortis, "Impactstudie 2025 van de VZW Diversicom", 2024, toegankelijk op [Impactstudie "10 jaar professionele inclusie"](#)

<sup>5</sup> La Libre Belgique, "Chaque insertion professionnelle d'un travailleur en situation de handicap génère 31 000 € d'argent public", 03 juni 2025.

De algemene beleidsverklaring van de regering gaat ervan uit dat er realistische en toegankelijke beroepsalternatieven bestaan voor de betrokken groepen, met inbegrip van personen met een handicap.

Het Platform verwijst in de eerste plaats naar algemene opmerking nr. 8 van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap, waarin wordt gesteld dat reguliere werkgelegenheid de meest logische weg is om personen met een handicap aan het werk te krijgen. Het Platform verwijst ook naar de [aanbevelingen 55 en 57 in het recente rapport van de VN-deskundigen aan België](#). In essentie gaat het om het **PLANNEN** van een strategie, het ontwikkelen van een echt inclusief werkgelegenheidsbeleid, het bestrijden van discriminatie, het effectief begeleiden van re-integratie en het voorzien in volledige toegankelijkheid tot opleiding. Daarnaast gaat het om het verbeteren van de transparantie van informatie en het versterken van de samenwerking tussen actoren voor een betere ondersteuning van inclusieve werkgelegenheid.

Het Platform verwijst ook naar het "[Pakket Werkgelegenheid voor Personen met een Handicap](#)", dat de Europese Unie als essentieel beschouwt om de ambitie van volledige werkgelegenheid tegen 2030 te verwezenlijken. **De boodschap van zowel de VN als Europa is dus heel duidelijk:** zonder een gestructureerde strategie, gekoppeld aan concrete middelen, is elke ambitie om personen met een handicap weer aan het werk te krijgen een illusie.

In België, wijst [de Hoge Raad voor Werkgelegenheid in een rapport van 2022](#), blz 2, wijst op *verschillende factoren die er voor zorgen dat mensen niet participeren in de arbeidsmarkt. Een belangrijke groep in België kan niet werken omwille van gezondheidsproblemen of een handicap. In België heeft 25 % van de bevolking een langdurige beperking in zijn gebruikelijke activiteiten door een gezondheidsprobleem. De werkgelegenheidskloof (2019: 33,1 p.p.; doelstelling 2030: 24,5 p.p.) voor deze groep is hoog ten opzichte van andere landen en de nodige maatregelen (redelijke aanpassingen aan het werk, begeleiding, ...) zijn dus nuttig om die kloof te verkleinen.*

Ten slotte, in zijn rapport diversiteit 2024, wiste de FOD werk op meerdere vaststellingen dat de regering moet absoluut bij nemen in de hervorming van de werkloosheidstelsel : het zou intellectueel zeer oneerlijk zijn om deze te ontkennen en zou leiden tot maatregelen die gedoemd zijn te mislukken.

Blz 362 : *Het is hier niet de plaats om een uitspraak te doen over de discussie over de beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd, maar misschien wel om erop te wijzen dat dat niet de kern van het debat kan zijn. De vraag is vooral hoe we zoveel mogelijk mensen zo goed mogelijk begeleiden naar de arbeidsmarkt, en daarbij zoveel mogelijk drempels proberen weg te nemen. Als iemand in de werkloosheid een huisvestingsprobleem heeft, en iemand in de invaliditeit eigenlijk een*

*opleiding nodig heeft om terug aan de slag te kunnen gaan, dat zou dat wellicht best via hetzelfde loket, in een meer geïntegreerde benadering, worden aangepakt.*

*BLZ 362 : In veel gevallen zal de afstand tot de arbeidsmarkt inderdaad erg groot zijn, en ligt een gepaste baan absoluut niet voor het grijpen. Wel is het belangrijk voor ogen te houden dat daarbij **vaak niet alleen gezondheidsfactoren, maar ook andere elementen een rol spelen**, zodat een geïntegreerde aanpak nodig is, die vertrekt vanuit een sterk en een goed multidimensionaal preventiebeleid. Daarbij moet ook aan een trajectperspectief worden gedacht: wie ondanks een drempel toch een baan aanvaardt, moet ook weten wat er zal gebeuren **indien de drempel problematischer wordt** – als het medische probleem bijvoorbeeld verergert. Zijn minder werkuren, verdere aanpassingen, ... dan mogelijk?*

*Blz 363 : **Uitkeringen koppelen aan het inkomensniveau, zodat ook werkenden met een te laag (gezins)inkomen ervan gebruik** kunnen maken en ze niet abrupt wegvallen zodra iemand een baan aanneemt, zou een logische stap moeten zijn. Daarbij hoeft het principe dat wie voltijds of bijna voltijds werkt aan het minimumloon daarvan moet kunnen voorzien in zijn of haar levensonderhoud niet te worden opzijgeschoven – maar moet ook aanvaard worden dat niet elke baan voldoende inkomen voor een heel gezin kan opleveren. **Dezelfde redenering geldt overigens ook omgekeerd: als het recht op een uitkering niet terug kan worden opgenomen als de (re)integratie in de arbeidsmarkt mislukt, zullen sommigen het risico niet nemen***

Voor al deze redenen, acht het Platform noch realistisch, noch wenselijk om te veronderstellen dat personen met een handicap, die momenteel werkloos zijn, op grote schaal kunnen worden doorverwezen naar de sector van de aangepaste tewerkstelling, zoals de federale regering lijkt te suggereren, temeer daar het creëren van nieuwe aangepaste banen tijd, investeringen en onmisbare afstemming met de Gewesten vereist. Het Platform benadrukt dat de nieuwe aangepaste banen als opstap naar regulier werk zouden moeten dienen.

Bij gebrek aan concrete, haalbare en aangepaste oplossingen constateert het **Platform** dat de aangekondigde hervorming het risico met zich meebrengt dat deze werkzoekenden in een sociale impasse terechtkomen, doordat zij in een precaire tussenpositie worden geplaatst: uitgesloten van werkloosheidsuitkeringen, zonder alternatief tot werk en zonder aangepaste begeleiding.

### **3) Aanbevelingen van het Platform**

#### **a) Aan de federale regering**

Het **Platform** dringt erop aan dat de overheden overschakelen van een protectionistische en compenserende houding naar een actieve, verantwoordelijke en valoriserende aanpak. Personen met een handicap moeten worden beschouwd als partners in de strijd tegen werkloosheid indien de regering tegen 2029 haar doelstelling van een arbeidsparticipatiegraad van 80 % wil halen.

Hun bijzondere situatie, die wordt gekenmerkt door structurele belemmeringen voor toegang tot en behoud van werk, rechtvaardigt immers volkomen een gedifferentieerde behandeling die gebaseerd is op de beginselen van reële gelijkheid, non-discriminatie en redelijke aanpassingen, zoals deze met name gewaarborgd zijn door het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (VRPH), dat door België is geratificeerd.

**Een strikte limiet van twee jaar opleggen zonder rekening te houden met deze realiteit komt neer op het gelijk behandelen van ongelijke situaties.** Dit zou de onzekere situatie van veel personen die al aan de rand van de arbeidsmarkt staan, nog verder verslechteren.

Het **Platform** vraagt bijgevolg:

- **Een expliciete uitzondering voor personen met een handicap en hun mantelzorgers op de beperking van de werkloosheidsuitkering tot twee jaar.**

Het **Platform** is van mening dat er op zijn minst bepaalde compenserende maatregelen moeten worden genomen die onder de bevoegdheid van de federale regering vallen, en met name:

- **Het systeem van cumul van loon met de IVT(inkomensvervangende tegemoetkoming) en/of de IT (Integratietegemoetkoming) evalueren en echt stimulerend maken, zodat deelname aan de arbeidsmarkt altijd financieel voordelig blijft voor de persoon met een handicap.**
- **Garanderen dat de IVT automatisch wordt hersteld bij verlies van werk of gedwongen stopzetting van de activiteit omwille van medische redenen.**
- **Verlenging van de duur van het verlof voor mantelzorgers.** Personen die anderen helpen, met name en vaak vanwege een tekort aan zorgpersoneel, persoonlijke assistentie of plaatsen in instellingen, mogen niet worden benadeeld.

#### **b) Aan de gewest- en gemeenschapsregeringen**

Het **Platform** benadrukt ook de proactieve rol die de regeringen van de gefedereerde entiteiten binnen hun respectievelijke bevoegdheden kunnen en moeten vervullen om de reguliere tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen. Het Platform legt de nadruk op opleiding en begeleiding.

### **Wat betreft de strijd tegen discriminatie bij aanwerving**

Het **Platform** merkt op dat de overgang naar reguliere werkgelegenheid voor personen met een handicap niet als een realistische en duurzame oplossing kan worden beschouwd zolang de hardnekkige **systemische belemmeringen** niet worden weggewerkt. Dit houdt met name in:

- **Een effectieve controle op de naleving van anti-discriminatiewetgeving**, met name de wetgeving die elke vorm van discriminatie op grond van handicap bij toegang tot werk, arbeidsomstandigheden, opleiding en bevordering verbiedt. De bevoegde overheden moeten over meer middelen beschikken om deze controle uit te oefenen en te zorgen voor een snelle en afschrikkende reactie in geval van overtredingen.
- **De invoering van duidelijke sancties die systematisch worden toegepast wanneer redelijke aanpassingen worden geweigerd**. Het ontbreken van aanpassingen vormt een vorm van indirecte discriminatie wanneer de werkomgeving niet toegankelijk wordt gemaakt, en moet als zodanig worden behandeld door de arbeidsinspectie.

### **Wat betreft het faciliteren van telewerk en persoonlijke ondersteuning op de werkplek**

Het **Platform** benadrukt dat **telewerken**, wanneer dit door de persoon met een handicap wordt gewenst, een krachtig instrument is voor inclusie in het reguliere arbeidsproces. Het helpt tal van obstakels op het gebied van mobiliteit, vermoeidheid en fysieke toegankelijkheid van de werkplek te overwinnen. Voor veel personen biedt deze werkvorm een **essentiële flexibiliteit** om gezondheidsbeperkingen en professionele verplichtingen met elkaar te combineren.

Het **Platform** voegt hier echter aan toe dat telewerken alleen een reële en gelijke kans kan bieden als het gepaard gaat met passende en eerlijke toegangsvoorwaarden, en met name:

- Een gemakkelijke en financieel ondersteunde toegang tot IT-apparatuur en digitale instrumenten (computers, specifieke software, beveiligde internetverbindingen);
- Een digitale opleiding aangepast aan de specifieke noden van de betrokken personen, met inbegrip van toegankelijkheidssoftware of vereenvoudigde interfaces;
- Een duidelijk juridisch en organisationeel kader dat de rechten van telewerkers met een handicap waarborgt (ook op het vlak van redelijke aanpassingen op afstand), alsook een structurele technische en menselijke ondersteuning om isolatie te voorkomen en een actieve band met het team en het management te behouden.

Ook op de werkplek is **de aanwezigheid van persoonlijke assistentie**, in de vorm van een begeleider of specifieke individuele hulp, vaak een noodzakelijke voorwaarde voor het effectief uitoefenen van een beroepsactiviteit. Deze vorm van ondersteuning is vandaag nog steeds zeer ongelijk verdeeld over de gewesten en in de meeste gevallen ontoereikend.

#### c) **Aan alle beleidsniveaus**

Het **Platform** vraagt dat de **quota voor de aanwerving van personen met een handicap in de openbare sector beter worden nageleefd** en dat een **geleidelijke uitbreiding ervan naar de privésector** wordt onderzocht. Het is van essentieel belang dat de overheid het goede voorbeeld geeft en dat er bindende mechanismen worden ingevoerd om concrete resultaten te garanderen.

Het platform wijst ook naar de noodzaak van een interfederaal informatiepunt dat zowel voor werknemers als werkgevers toegankelijk is (contracten, steun en begeleiding, enz.).

#### d) **Systematisch overleg met de sector van personen met een handicap**

Het **Platform** vraagt dat elke hervorming die rechtstreeks invloed heeft op de sociale rechten van personen met een handicap vooraf wordt **overlegd met de representatieve instanties van personen met een handicap**, met name met de **Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap (NHRPH) en de gewestelijke en gemeenschapsraden**. De expertise van de betrokkenen is onontbeerlijk om contraproductieve effecten te voorkomen.

Ten slotte **stimuleert** het **Platform** eveneens **de lopende gesprekken over de mogelijke toekenning van een status voor mantelzorgers**.<sup>6</sup>

### 4) **Conclusie**

Het **Platform** toont zich bezorgd en benadrukt dat de federale hervorming van de werkloosheid, zoals die momenteel is opgezet, het risico inhoudt dat **de ongelijkheden verder toenemen** en dat een groep personen, die het nu al moeilijk hebben, blijvend van de arbeidsmarkt wordt uitgesloten. Dit is in strijd met de internationale verbintenissen van België, in het bijzonder artikel 27 en algemene opmerking nr. 8 van het **Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een**

---

<sup>6</sup> In het Waals Gewest wordt met name een werkgroep opgericht rond de strategie voor mantelzorgers, waarin hun status wordt besproken. Deze status van mantelzorger zou met name een betere begeleiding en coaching bij het zoeken naar werk mogelijk maken, zodat rekening kan worden gehouden met criteria zoals flexibele werktijden en andere bijzondere gevallen.

**handicap**, die de verdragsluitende Staten verplicht om gelijke toegang tot werk en sociale zekerheid te waarborgen.

Het **Platform** vraagt dan ook:

- De **opschorting** van de maatregel voor personen met een handicap, of op zijn minst een gefaseerde invoering waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke moeilijkheden van deze bijzondere groep;
- De uitvoering van een **specifieke effectenbeoordeling**;
- De onmiddellijke start van een **overleg met de sector**.