

De laatste jaren is veel onderzoek verricht naar handicaps bij de bevolking op werkzame leeftijd.

Ook de deelname aan het arbeidsproces van mensen met een handicap is onderzocht.

Erik Samoy van het departement Werk en Sociale Economie brengt in zijn studie Handicap en arbeid informatie over de arbeidsmarkt en mensen met een handicap samen.

De gegevens zijn soms moeilijk te interpreteren en te vergelijken. Dit heeft voor een deel te maken met de definitie van begrippen. Een arbeidshandicap kan omschreven worden als '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'. Deze definitie is gebaseerd op het decreet van 7 mei 2004 ter oprichting van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH). De theoretische definitie kan op verschillende manieren geoperationaliseerd worden, afhankelijk van de context.

Het is moeilijk te achterhalen hoeveel mensen met een handicap er zijn. Ze worden niet ingeschreven in een centraal register. Resultaten van verschillende enquêtes geven sterk verschillende resultaten. Samoy hield in de context van zijn onderzoek enkel rekening met de resultaten voor de werkzame bevolking (vijftien tot vierenzestig jaar). De omvangrijkste en meest betrouwbare enquête die Samoy in aanmerking nam, geeft aan dat er 16% mensen met een handicap of langdurige ziekte zijn en 12,3% met beperkingen. Zo'n 64% van de werkzame bevolking heeft een job. Gemiddeld is de werkzaamheidsgraad van mensen met een handicap 30% lager dan bij de gemiddelde bevolking. Bij lichte beperkingen is het verschil maar 22%, maar bij zware beperkingen loopt het op tot 44%. Van de volledige groep mensen met een functiebeperking is de helft inactief. Bij zware functiebeperkingen is tweederde niet aan het werk.

Volgens eerder onderzoek zijn er in Vlaanderen zo'n 200.000 werkende arbeidsgehandicapten. Zij vertegenwoordigen zo'n

Iedereen aan het werk

7,5% van de werkende bevolking. Slechts 10% van de werkende arbeidsgehandicapten is terug te vinden via de administratie van loonkostensubsidies, beschutte werkplaatsen of sociale werkplaatsen. De overgrote meerderheid maakt dus geen gebruik van deze categoriale voorzieningen.

Het arbeidsmarktbeleid voor mensen met een handicap

Het arbeidsmarktbeleid kan opgedeeld worden in passief en actief beleid. Passief beleid zorgt ervoor dat mensen die (tijdelijk) niet zelf voor hun inkomen kunnen

handelen. Dat kan door beroepsrevalidatie of -opleiding, loonkostensubsidies of een aanpassing van de werkplek. Door aan vervangende sturing te doen kan de overheid arbeidsplaatsen scheppen voor gehandicapten, bijvoorbeeld in beschutte of sociale werkplaatsen.

Traditionele maatregelen zoals revalidatie, assessment en screening, trajectbegeleiding en beroepsopleiding hebben heel wat ontwikkelingen doorgemaakt. Het trajectwerkingsmodel ontstond in de jaren tachtig en is gaandeweg opgenomen in de

De arbeidsmarkt-situatie van mensen met een handicap

zorgen een vervangend inkomen krijgen. Het actieve beleid daarentegen is er op gericht mensen (opnieuw) te laten participeren op de arbeidsmarkt. De studie van Samoy bespreekt het actieve beleid; het passieve beleid wordt slechts in de marge behandeld. In het actieve beleid zijn er verschillende soorten sturing mogelijk. Bij regulerende sturing wordt gebruik gemaakt van instrumenten die ingrijpen op de verhoudingen tussen de verschillende actoren op de arbeidsmarkt. De verhoudingen worden gestuurd door 'geboden en verboden', 'materiële en immateriële prikkels' en 'procedures'. Compenserende sturing zorgt ervoor dat de actoren op de arbeidsmarkt in staat gesteld worden om op de door de overheid gewenste manier te

dagelijkse werking van de VDAB. De trajectwerking voor personen met een handicap kreeg vorm in een apart kader: de ATB-diensten (arbeidstrajectbegeleiding), gesubsidieerd door het VAPH. Vanaf 2001 werden deze diensten ingebed in de Lokale Werkwinkels. In 2005 werden door de ATB-diensten 9.961 trajecten begeleid. De belangrijkste instanties die instaan voor een assessment van personen met een handicap zijn de Centra voor Gespecialiseerde Voorlichting bij Beroepskeuze. Er zijn zeventien door het VAPH erkende centra. In 2004 bedroeg het aantal cliënten van deze centra iets meer dan 5.000. Beroepsopleiding kan een andere eerste stap naar werk zijn. De eerste beroepsopleidingscentra ontstonden in de jaren



zestig. Tot in de jaren negentig waren er verschillende formules voor gespecialiseerde opleiding van gehandicapten, maar midden jaren negentig werd alles gegroepeerd rond twaalf door het VAPH erkende beroepsopleidingscentra (CBO).

In Vlaanderen zijn er twee soorten loonkostensubsidies voor werkgevers die werknemers met een arbeidshandicap in dienst nemen. Enerzijds is er een tegemoetkoming in het kader van de CAO-26, die al sinds het eind van de jaren zeventig wordt toegekend. Anderzijds is er de recente Vlaamse Inschakelingspremie (VIP). Beide zijn enkel van toepassing in de private sector. Deze subsidies worden in 70% van de gevallen toegekend voor arbeiders, 30% van de subsidies worden besteed aan de loonkosten en sociale lasten van bedienden. Vier vijfde van de volledige groep is enkelvoudig gehandicapt. Een vijfde heeft een meervoudige handicap. Gehandicapten met een loonsubsidie werken voornamelijk in kleinere bedrijven. Eén op tien werkt in een bedrijf met meer dan 500 werknemers. Om een tegemoetkoming te krijgen voor de aanpassing van arbeidspost en -gereedschap, moet de werkgever aantonen dat de aanpassing niet courant of gebruikelijk is in die beroepstak, maar wel noodzakelijk voor de uitoefening van het beroep. Ook moet de persoon met een handicap gedurende een minimumperiode in dienst blijven. Voorbeelden zijn aanpassingen aan het bureelmeubilair, de bedrijfswagen, machines, sanitair of de telefooncentrale. Tegemoetkomingen voor aanpassing van het arbeidsgereedschap kunnen toegekend worden voor aangepaste computerklavieren, bureaustoelen, een brailleleesregel of software voor beeldvergroting. In 2005 waren er 15 aanpassingen aan de arbeidspost en 185 aan arbeidsgereedschap, samen goed voor 822.000 euro.

In België kennen we al sinds de jaren zestig beschutte werkplaatsen. In het eerste kwartaal van 2006 waren er 15.076 personen aan de slag in 68 beschutte werkplaatsen. De groep personen met een mentale handicap is duidelijk de grootste groep. Samen met de zwakbegaafden gaat het om drie vierde van de werknemers. Ook fysieke stoornissen, chronische ziektes en psychische stoornissen zijn heel frequent. Er zijn ook personen met een handicap tewerkgesteld in Sociale Werkplaatsen. In 2005 waren er 104 sociale werkplaatsen, met 2.200 voltijds equivalente doelgroepmedewerkers. In het geheel van maatregelen neemt beschutte tewerkstelling nog steeds een dominante plaats in. Over de

jaren heen slorpt ze vier vijfde van de uitgaven op en bedient ze de grootste groep personen met een handicap.

Nieuwe instrumenten, nieuw bestuur

In de vijftien jaar die verstreken zijn sinds het Rijksfonds werd gesplitst en de bevoegdheden werden overgedragen aan het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, en recent aan de VDAB, is er dus heel wat veranderd.

De beschutte werkplaatsen hebben altijd een belangrijke plaats ingenomen in het beleid. Daarnaast kreeg de tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt een aantal jaren geleden weer meer aandacht na een periode van hoge werkloosheid. De aanpak verschilt wel van vroeger. Door overreding probeert men werkgevers tot acties aan te zetten in het kader van een globaal diversiteitsbeleid dat niet beperkt is tot arbeidsgehandicapten. De instrumenten van compenserende sturing zijn vernieuwd: integratie van de diverse elementen in de trajectwerking, versterking van de oriënteringsfunctie, herschikking van de beroepsopleidingen en de introductie van een Vlaamse Inschakelingspremie. De toeleiding en de beroepsopleiding wordt gefinancierd met middelen van het ESF (Europees Sociaal Fonds) en van het VESOC (Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité). Er is een nieuwe wet en een Vlaams decreet die discriminatie moeten uitbannen en de gelijke kansen bevorderen.

Ook bestuurlijk is er veel vernieuwing. BBB (Beter Bestuurlijk Beleid) werd aangegrepen om over te stappen op een inclusief beleid. Het hele instrumentarium van compenserende sturing werd overgedragen aan de VDAB. Dit opent nieuwe mogelijkheden, maar houdt ook gevaren in. De categorie arbeidsgehandicapten zou verdund kunnen worden en uit het zicht verdwijnen. Maar de kans dat dit gebeurt, is klein. De gespecialiseerde instrumenten, diensten en voorzieningen zijn immers niet verdwenen. Ze worden vernieuwd en in een ander kader ingezet. Dit kader ligt dicht bij de arbeidsmarkt dan het vroegere kader van het Vlaams Fonds. De inpassing van het instrumentarium in de VDAB is ook al een aantal jaren aan de gang, voornamelijk door het inschakelen van ATB in de werkwinkels en door het veralgemeend gebruik van een gezamenlijk cliëntvolgsysteem. In 2007 werd de regelgeving gedeeltelijk bijgesteld op basis van een gemeenschappelijke visie op de toekomst, zoals uiteengezet in de *Conceptnota trajectwerking personen met een arbeidshandicap* (VDAB, 2006).

In de loop van 2008 zal de regelgeving in verband met loonkostensubsidies herbekeken worden.

Het passieve arbeidsmarktbeleid kwam slechts zijdelings aan bod in dit onderzoek. Toch wil Samoy aangeven dat het performanter maken van deze instrumenten ook zeker kan helpen bij het opschrijven van de arbeidsdeelname van personen met een handicap.

Erik Samoy | *Handicap en arbeid: overzicht van tien jaar ontwikkelingen* | Update december 2006. Het rapport wordt in de loop van 2008 opnieuw geüpdatet. Het rapport kan gedownload worden op www.vaph.be (Kenniscentrum: onderzoeksprojecten: tewerkstelling.)