

---

# ADVIES

**Ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot invoering van werkgelegenheidssteun voor de aanwerving van een werkzoekende met een handicap**

**Ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering houdende invoering van diverse wijzigingen op het vlak van de werkgelegenheidssteun**

---

Aanvrager	Minister Bernard Clerfayt
Aanvraag ontvangen op	8 december 2023
Aanvraag behandeld door	Commissie Economie - Werkgelegenheid - Fiscaliteit - Financiën Commissie Diversiteit - Gelijke kansen - Armoede
Advies uitgebracht door de Raad van Bestuur van	1 februari 2024
Advies bekrachtigd door de Plenaire vergadering van	22 februari 2024

*Brupartners* bestaat uit 7 effectieve en 7 plaatsvervangende leden die **de representatieve werkgeversorganisaties (BECI)** vertegenwoordigen, 6 effectieve en 6 plaatsvervangende leden die **de representatieve middenstandsorganisaties** vertegenwoordigen, 2 effectieve en 2 plaatsvervangende leden die **de representatieve werkgeversorganisaties van de social-profitsector (BRUXEO)** vertegenwoordigen en 15 effectieve en 15 plaatsvervangende leden die **de representatieve werknemersorganisaties** vertegenwoordigen (6 ABVV, 6 ACV, 3 ACLVB).

## Vooraf

De Strategie Go4Brussels 2030 wil « *de integratie van werkzoekenden die ver verwijderd zijn van de arbeidsmarkt mogelijk maken* ». In het kader hiervan werd op verzoek van de minister van Werkgelegenheid een evaluatie van de werkgelegenheidssteun uitgevoerd. Een van de bevindingen van deze evaluatie was dat de werkgelegenheidssteun niet voldoende doeltreffend is om de doelstelling te behalen om werkzoekenden die ver verwijderd zijn van de arbeidsmarkt terug aan het werk te krijgen, en dat sommige van deze steunmaatregelen onderbenut worden.

De evaluatie deed een reeks aanbevelingen om het bestaande systeem te verbeteren. Op basis hiervan heeft de minister van Werkgelegenheid een eerste versie van de hervorming aan **Brupartners** voorgelegd, in het kader van de gedeelde prioriteiten. Het hervormingsvoorstel richt zich vooral op bepaalde doelgroepen: jongeren, oudere werknemers en werkzoekenden met een handicap. **Brupartners** heeft op 20 juli 2023 een bijdrage inzake de oriëntatienota van dit ontwerp ingediend. **Brupartners** heeft nu een adviesaanvraag ontvangen inzake twee besluiten die deze hervorming van de werkgelegenheidssteun concretiseren, alsook inzake een ministerieel besluit om de premie die in het kader van de First-stage wordt uitgekeerd te verhogen van 200 € naar 500 € per maand, zonder fiscale gevolgen.

**Brupartners** verwijst hier naar het initiatiefadvies A-2021-013<sup>1</sup> inzake de sociaal-professionele inschakeling van personen met een handicap in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de bevindingen en aanbevelingen die daarin met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap zijn vervat.

## Advies

### 1. Algemene beschouwingen

#### 1.1 Overleg en afschaffing van het inschakelingscontract

**Brupartners** herhaalt zijn steun voor de wens van de minister van Werkgelegenheid om de maatregelen inzake werkgelegenheidssteun te hervormen. De door IDEA Consult uitgevoerde evaluatie heeft aangetoond dat het landschap van de werkgelegenheidssteun duidelijkheid en doeltreffendheid mist. De evaluatie benadrukt ook het feit dat deze voorzieningen bepaalde categorieën werkzoekenden onvoldoende dekken, in het bijzonder deze die ver verwijderd zijn van de arbeidsmarkt.

**Brupartners** betreurt het echter ten zeerste dat de voorgelegde besluiten afwijken van wat in het kader van de gedeelde prioriteiten werd voorgesteld. In de oriëntatienota die in mei 2023 aan **Brupartners** werd voorgelegd, werd immers voorzien om « het inschakelingscontract en de startbaanovereenkomsten (SBO-OIP, SBO-YG, SBO-PGF) samen te voegen tot één voorziening « Tewerkstelling Opleiding Jongeren » gericht op laaggeschoolde werkzoekenden jonger dan 26 jaar ». Er werd ook vermeld dat de GeCo-inschakelingscontracten die actief zijn in de vzw's die als GSIO gemandateerd zijn, tot ECOSOC-banen zouden worden omgevormd. Er moet echter worden vastgesteld dat het inschakelingscontract gewoonweg uit het landschap van de werkgelegenheidssteun verdwijnt, zonder dat verschillende voorzieningen worden samengevoegd.

---

<sup>1</sup> [A-2021-013-BRUPARTNERS](#)

**Brupartners** kant zich tegen deze schrapping, omdat er geen voorafgaand overleg heeft plaatsgevonden en er niet werd nagedacht over hoe de huidige voorziening kan worden verbeterd, en omdat er geen alternatieven en/of vervangende voorziening in de voorgestelde tekst zijn opgenomen.

Daarnaast zijn de vzw's die GeCo-inschakelingsposten gebruiken al per brief in kennis gesteld van de afschaffing van de voorziening, hoewel er nog niet over de hervorming werd gestemd en er zelfs nog geen overleg over werd gepleegd. **Brupartners** betwist een dergelijke methode, die lijkt te zijn toegepast zonder enige rechtsgrondslag en zonder rekening te houden met de besprekingen die in het kader van de gedeelde prioriteiten hebben plaatsgevonden.

**Brupartners** verzoekt de regering om vanaf nu in overleg met de sociale partners en de werkgevers van de sector te werken aan het behoud en de verbetering van het GeCo-inschakelingscontract en, indien dit niet mogelijk is, te werken aan de tenuitvoerlegging van alternatieven voor deze voorzieningen met behoud van de huidige voorziening tijdens de overgangperiode. In dit verband is **Brupartners** van oordeel dat het voorgestelde alternatief voorrang zou moeten geven aan de operatoren die hun GeCo-inschakelingsposten zijn kwijtgeraakt. De afschaffing van de voorzieningen van de « GeCo-inschakelingscontracten » maakt de preciaire situatie van de Brusselse vzw's immers alleen maar erger.

Daarnaast nodigt **Brupartners** de regering uit om in overleg met de ARSO te treden, gezien het gaat om regelgevende wijzigingen die een aanzienlijke impact hebben op de sectoren en het beleid die onder zijn bevoegdheden vallen.

Met betrekking tot de voor de nabije toekomst geplande wijzigingen inzake de individuele beroepsopleidingen in ondernemingen en de startbaanovereenkomsten, dringt **Brupartners** erop aan dat het overleg hierover onder de best mogelijke omstandigheden zou plaatsvinden, gezien dit een dossier is dat binnen het kader van de gedeelde prioriteiten valt. **Brupartners** merkt op dat het gebrek aan toezicht en de lage verloning ook als problematisch in de IDEA-studie naar voren zijn gekomen. Het is in het voordeel van zowel de stagiair als de werkgever om over duidelijke instructies en omkadering op dit gebied te beschikken. Het is van essentieel belang dat de werknemer/stagiair een kwaliteitsvolle ervaring opdoet.

Met betrekking tot de First-stage geeft **Brupartners** aan het ontwerp van ministerieel besluit met de verhoging van de maandelijkse premie te hebben ontvangen, maar vraagt hij zich enerzijds af welke maatregelen werden genomen om ervoor te zorgen dat de begunstigde geen fiscale gevolgen zal ondervinden, en anderzijds of het opleidingsluit van de First-stage dat in de nota aan de regering werd aangekondigd, ten uitvoer zal worden gelegd.

Over het algemeen wijst **Brupartners** erop dat het altijd praktischer is om met een geconsolideerde wet of de aanverwante documenten te werken, voor meer duidelijkheid en om de doeltreffendheid van het overleg te bevorderen.

## 1.2 Doelgroepen

**Brupartners** herhaalt dat specifieke maatregelen gericht op langdurig werkzoekenden en/of diegenen die het verst van de reguliere arbeidsmarkt verwijderd zijn ontbreken, hoewel de studie van Idea Consult benadrukt dat deze categorie werkzoekenden door de bestaande maatregelen onvoldoende wordt bereikt. **Brupartners** wijst op de moeilijkheden die werkgevers hebben om deze doelgroep in te schakelen, ondanks de bestaande stimulansen. **Brupartners** wijst er ook op dat de Activa-voorziening personen treft die veel dichterbij de arbeidsmarkt staan en het niet toelaat om de doelgroep die het

verst van de arbeidsmarkt af staat te bereiken. In dit opzicht kunnen de aanpassingen aan de Activa-voorziening naar jongeren toe niet als een alternatief voor de afschaffing van de voorziening van het GeCo-inschakelingscontract worden beschouwd. **Brupartners** moedigt de vermindering van de Activa-maatregel aan om diegenen die het verst van de arbeidsmarkt verwijderd zijn, beter te bereiken.

**Brupartners** deelt echter de doelstelling van de regering om zich meer te richten op bepaalde groepen, met name jongeren, personen met een handicap en ouderen die moeilijkheden ondervinden om de arbeidsmarkt te (her)betreden.

### 1.3 Budget

**Brupartners** merkt op dat de Inspectie van Financiën in haar advies erop wijst dat « het dossier geen verduidelijking bevat over hoe de bedragen werden berekend » en dat er « derhalve geen redelijke zekerheid is dat de vaststelling ervan correct is gebaseerd ». **Brupartners** vraagt derhalve om meer transparantie inzake de gemaakte berekeningen.

### 1.4 Begrip verminderde vaardigheden

**Brupartners** merkt op dat het begrip verminderde vaardigheden door deze nieuwe besluiten verdwijnt. Omdat het begrip echter specifiek in de ordonnantie staat, is **Brupartners** van mening dat de ordonnantie moet worden gewijzigd om de legaliteit te eerbiedigen.

### 1.5 Definities

**Brupartners** beveelt aan om de gebruikte termen zo nauwkeurig mogelijk te definiëren. Zo zou het begrip « werkzoekende met een handicap » duidelijker moeten worden gedefinieerd.

Ook het begrip « gedetineerde » is onduidelijk. Moet de detentie recent zijn, van een bepaalde duur? Moet deze in België hebben plaatsgevonden?

### 1.6 Communicatie

**Brupartners** vraagt met aandrang dat er over alle geplande wijzigingen duidelijk naar de werkgevers en potentiële begunstigen toe zou worden gecommuniceerd.

## 2. Bijzondere beschouwingen

### 2.1 Werkgelegenheidssteun voor personen met een handicap

**Brupartners** juicht de invoering toe van een gewestelijke aanwervingspremie voor personen met een handicap. Dit initiatief is een stap voorwaarts tegen de discriminatie van Nederlandstalige personen met een handicap, die geen aanspraak kunnen maken op de ondersteuningspremie die in het Vlaams Gewest werd ingevoerd, sinds de bevoegdheid inzake begeleiding naar een gewone baan in 2019 werd geregionaliseerd.

**Brupartners** plaatst echter vraagtekens bij het toepassingsgebied van de geplande nieuwe premie. Deze is immers gekoppeld aan het Activa+-statuut. Dit zou werknemers die al aan het werk zijn en ook steun zouden kunnen krijgen, bijvoorbeeld voor de inrichting van hun werkplek, kunnen benadelen.

**Brupartners** vraagt om waakzaam te zijn voor het feit dat als de premie kan worden toegekend aan personen die al aan het werk zijn, Actiris mogelijk niet langer de relevante operator zal zijn. Tot slot vraagt **Brupartners** zich af of de Nederlandstalige Brusselaars nu ook toegang krijgen tot Activa+ via de erkenning van het attest van handicap (ref. advies 2021-013).

**Brupartners** vraagt zich af in hoeverre het voorziene bedrag volstaat om de kosten te dekken die soms nodig zijn om een persoon met een handicap in dienst te nemen. **Brupartners** vraagt om dit bedrag te herzien, zodat het de werkelijke behoeften zou kunnen dekken. Daarnaast vraagt **Brupartners** om het tijdsbestek te verduidelijken, waarbinnen de 5.000 € waarin de nieuwe premie voorziet, kan worden gebruikt.

Met betrekking tot de toegang tot werk merken **de representatieve middenstandsorganisaties en de werkgevers van de social-profit** op dat één van de voorwaarden om de premie te verkrijgen is dat er geen functie mag worden uitgeoefend waarvoor de vorige persoon in de afgelopen 12 maanden werd ontslaan. **De representatieve middenstandsorganisaties en de werkgevers van de social-profit** plaatsen vraagtekens bij deze voorwaarde en vrezen dat deze contraproductief zou kunnen zijn.

**Brupartners** is ook van mening dat ondernemingen en personen met een handicap beter over de bestaande premies zouden moeten worden geïnformeerd. **Brupartners** dringt erop aan dat de snelheid van de verwerking, zo niet de automatisme van de maatregel, een prioriteit zou zijn. Tevens benadrukt **Brupartners** dat Actiris op dit gebied een actievere partner zou kunnen zijn.

**Brupartners** herhaalt dat normaal gezien 2,5% van het personeelsbestand van de gemeenten en OCMW's uit personen met een handicap moet bestaan. Deze doelstelling wordt niet behaald en er is geen opvolging of sanctie op dit vlak. Om deze essentiële doelstelling van het verhogen van de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap te behalen, zou de regering er dus ook voor moeten zorgen dat de doelstelling van de twee ordonnanties die de aanwerving van personen met een handicap binnen de openbare besturen (gemeenten en OCMW's) aanmoedigen, zou worden nageleefd<sup>2</sup>. **Brupartners** herinnert de overheden aan hun voorbeeldigheidsplicht op dit gebied. Daarnaast wenst **Brupartners** dat de regering het percentage tot 5% zou verhogen, zodat het zou overeenkomen met de quota die al binnen de COCOF en bij onze Europese buurlanden bestaan (bijv. Frankrijk 6%, Duitsland 5%, Luxemburg 5%), die daarenboven ook quota in de privésector hebben. Tot slot nodigt **Brupartners** ook uit om clausules te gebruiken om overheidsopdrachten voor maatwerkbedrijven voor te behouden, zoals dit op het gewestelijk en federaal niveau gebeurt.

## 2.2 Afschaffing van het GeCo-inschakelingscontract

Naast het bovengenoemde gebrek aan overleg heeft **Brupartners** meer in het algemeen vragen inzake de keuze om de GeCo-inschakelingscontracten af te schaffen en de redenen voor een dergelijke beslissing. In de studie van IDEA Consult wordt geenszins geconcludeerd dat een dergelijke afschaffing noodzakelijk is. Ook de studie van het Planbureau<sup>3</sup>, waarop de keuze van de regering gebaseerd lijkt te zijn, komt niet tot een dergelijke conclusie. Hoewel de studie aangeeft dat de voorziening een gemiddeld negatieve impact op de inschakeling op de arbeidsmarkt heeft, benadrukt ze toch het belang ervan voor bepaalde groepen, in het bijzonder vrouwen uit de arme halve maan van Brussel. Het is belangrijk om te benadrukken dat de studie van het Planbureau zelf erkent dat ze de kwalitatieve aspecten van de voorziening niet heeft geëvalueerd. **Brupartners** benadrukt dat het voor een toekomstige evaluatie van de voorziening van cruciaal belang is om over een gedetailleerd kadaster te

<sup>2</sup> Ordonnantie van 2 februari 2017 betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de lokale besturen en ordonnantie van 21 maart 2018 betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de diensten van de OCMW's.

<sup>3</sup> <https://www.plan.be/publications/publication-2219-nl-impactevaluatie-van-het-inschakelingscontract-in-het-brussels-hoofdstedelijk-gewest>

beschikken, waarin het aantal toegekende en tewerkgestelde posten per vzw en per activiteitssector wordt verduidelijkt.

**Brupartners** merkt op dat de aanbevelingen van de audit om de voorziening te verbeteren, erop gericht zijn om in de voorziening een kwalificerende opleidingsdimensie en een begeleiding bij het zoeken naar werk op te nemen, en niet om de voorziening af te schaffen. **Brupartners** betreurt het dan ook dat de resultaten van de evaluatiestudie vanwege het Federaal Planbureau en de interpretatie ervan door de regering niet aan de sociale partners werden voorgelegd.

**Brupartners** wil erop wijzen dat de GeCo-voorziening bedoeld is voor groepen die het verst van de arbeidsmarkt verwijderd zijn en dat deze inschakelingsposten vooral bedoeld zijn om hen in staat te stellen om opnieuw sociaal contact te hebben alvorens daadwerkelijk op de reguliere arbeidsmarkt te worden ingeschakeld. Deze voorziening moet worden gezien als een essentiële eerste stap in het sociaal-professionele inschakelingstraject van deze personen. Aspecten zoals de verbetering van het mentaal welzijn, zelfvertrouwen, verduidelijking van het beroepsproject, de overgang naar opleiding en de positieve waarde (het uitvoeren van taken die tegemoet komen aan de maatschappelijke behoeften van de bevolking) van tewerkstelling via het inschakelingscontract worden in het kader van de voorgestelde hervorming onvoldoende in aanmerking genomen.

De GeCo-inschakelingsvoorziening komt vóór een voorziening zoals Activa en mag hierdoor niet worden vervangen, omdat de Activa-voorziening het niet toelaat om de groepen te bereiken die het verst van de arbeidsmarkt verwijderd zijn.

**Brupartners** vraagt om deze voorziening te handhaven en te verbeteren, dan wel om ze af te schaffen.

**Brupartners** is van oordeel dat de criteria voor het definiëren van de doelgroep bijvoorbeeld te restrictief zijn. Om de voorziening aantrekkelijker te maken, stelt **Brupartners** voor om de vereiste inschrijvingstermijn bij Actiris van 18 maanden te verkorten en om het leeftijdscriterium van 25 tot 30 jaar te wijzigen. Deze wijzigingen zouden het voor Actiris gemakkelijker moeten maken om kandidaten te vinden die voldoen aan de vragen van de werkgevers, en meer jonge NWWZ die zeer ver van de arbeidsmarkt verwijderd zijn in staat moeten stellen om een eerste beroepservaring in een passende omgeving op te doen.

In overeenstemming met de aanbevelingen van de audit van het FPB en het BISA stelt **Brupartners** voor dat één van de voorwaarden voor het toekennen van de posten in de toekomst zou moeten zijn dat er een kwalificerende opleidingsdimensie in wordt opgenomen en/of dat vrouwen die in een wijk van de arme halve maan wonen en/of een niet-Europese nationaliteit hebben, prioriteit krijgen op basis van het beginsel van positieve actie. Een verlenging van de contracttermijn zou het mogelijk kunnen maken om de in de audit voorgestelde kwalificerende opleidingsdimensie doeltreffend te integreren en zo de overgang naar de reguliere arbeidsmarkt te vergemakkelijken.

### 2.3 Opleidingsstimulans

**Brupartners** vestigt de aandacht op het feit dat als de opleidingsstimulans aan de BEV-voorziening wordt gekoppeld, dit de toegang tot de stimulans te zeer zal beperken. Een hele reeks opleidingen die in het kader van de BEV-voorziening niet zijn erkend, zouden nochtans voor de opleidingsstimulans wel moeten worden erkend. **Brupartners** herhaalt dat de BEV-voorziening een voorrecht van de werknemer is, terwijl de opleidingsstimulans een mechanisme is waarmee werkgevers op eigen initiatief opleidingen kunnen organiseren.

**Brupartners** benadrukt ook het belang van levenslang leren en het belang van opleiding voor oudere werknemers. Een (kwalificerende) opleiding is ook een toegangsticket voor een mogelijke volgende tewerkstelling en/of voor een vaste aanwerving door de werkgever.

**Brupartners** is van mening dat de voorwaarden nog steeds heel beperkend zijn. De werknemer dient bijvoorbeeld geen diploma of een hoger certificaat te hebben dan het lager secundair onderwijs en de werkzoekende moet een voltijds arbeidscontract hebben van onbepaalde duur.

**Brupartners** vindt het beogen, gericht of niet, van een versoepeling van deze criteria aangewezen (bijvoorbeeld, voor oudere werknemers, afschaffen van de diplomavorwaarde of deze optrekken van deze naar een diploma van secundair onderwijs, openstellen van de maatregel voor personen die deeltijds werken), teneinde dat de maatregel toegankelijker wordt voor personen die ver van de arbeidsmarkt afstaan.

## 2.4 57+ korting

**De representatieve middenstandsorganisaties en de werkgevers van de social-profit** juichen het initiatief van de regering toe om bepaalde voorzieningen aan te passen om de impact ervan op de doelgroepen die het verst van de arbeidsmarkt verwijderd zijn te verbeteren en om bepaalde voordeeleffecten te beperken, evenals de wil van de regering om voorrang te geven aan de toekenning van deze steun aan personen die op het grondgebied van het Brussels Gewest wonen. **De representatieve middenstandsorganisaties en de werkgevers van de social-profit** plaatsen echter vraagtekens bij de coherentie tussen de leeftijd van 61 jaar voor de voorziening Premie 57+ en de hervorming van de Activa-maatregel, die de leeftijd op 57 jaar handhaaft. Ter wille van de éénvormigheid stellen **de representatieve middenstandsorganisaties en de werkgevers van de social-profit** voor om de referentieleeftijd voor beide voorzieningen tot 57 jaar te verhogen, zodat een meer coherente en billijke aanpak zou worden gewaarborgd.

\*  
\*       \*