



CONSEIL BRUXELLOIS DES PERSONNES
EN SITUATION DE HANDICAP

BRUSSELSE RAAD VOOR PERSONEN
MET EEN HANDICAP

ADVIES

Ontwerpbesluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de invoering van een stelsel van tewerkstellingssteun voor de beroepsinschakeling van personen met een handicap

Aanvrager

Minister Laurent Hublet

Aanvraag ontvangen op

3 juli 2026

Advies aangenomen door de RPH op

28 augustus 2026

BRUSSELSE RAAD VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP

Bischoffsheimlaan 26 - 1000 Brussel

Tel.: 02/205.68.68 - brupartners@brupartners.brussels

www.brupartners.brussels/nl/brusselse-raad-voor-personen-met-een-handicap

Vooraf

Tijdens zijn zitting van 2 juli 2026 heeft de Ministerraad in eerste lezing het ontwerpbesluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering goedgekeurd met betrekking tot de invoering van een regeling van tewerkstellingssteun voor de beroepsinschakeling van personen met een handicap.

De Raad voor personen met een handicap (hierna “de RPH” genaamd) werd op 3 juli 2026 officieel geraadpleegd door de minister bevoegd voor Tewerkstelling en de Bijstand aan personen met een handicap. Het ontwerpbesluit in kwestie heeft tot doel, uitvoering te geven aan *de ordonnantie van 17 juli 2025 betreffende de invoering van een stelsel van tewerkstellingssteun voor de beroepsinschakeling van personen met een handicap*.

De hervorming, die uit deze ordonnantie voortvloeit, heeft tot doel de bestaande steunmaatregelen te verduidelijken en te herstructureren zodat deze begrijpelijker, rechtvaardiger en toegankelijker worden voor alle Brusselaars met een handicap, of deze nu Franstalig of Nederlandstalig zijn. Deze hervorming past in een tweeledige context: enerzijds de overname door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van het beheer van de werkgelegenheidssteun die aanvankelijk door de COCOF¹ werd verstrekt, en anderzijds de uitgesproken wil om de aanhoudende ondervertegenwoordiging van personen met een handicap op de arbeidsmarkt aan te pakken. De hervorming heeft ook tot doel, het bijzonder gefragmenteerde institutionele landschap te vereenvoudigen door de maatregelen ter ondersteuning van de werkgelegenheid voor personen met een handicap onder één enkele instantie (ACTIRIS) samen te brengen. De Brusselse regering heeft aangekondigd dat de hervorming op 1 januari 2027 in werking moet treden.

Dit advies is gebaseerd op de analyse van de tekst van het ontwerpbesluit, de discussies tijdens de presentatiebijeenkomst die op 13 juli 2026 werd georganiseerd door het kabinet van de minister van Tewerkstelling en ACTIRIS, de discussie tijdens de plenaire vergadering van de RPH op 15 juli 2026, evenals de eerdere werkzaamheden van de RPH, waaronder zijn aanbevelingen van 13 februari 2026 over een eerdere versie van het ontwerpbesluit, voor zover deze nog steeds actueel zijn.

De RPH herinnert eraan dat dit ontwerpbesluit het resultaat is van een overlegproces dat verschillende maanden heeft geduurd, waarbij de tekst reeds werd aangepast op basis van aanbevelingen van verschillende organisaties uit de sector, waaronder de RPH. De RPH wil de bereidheid tot overleg benadrukken waarvan zowel het huidige kabinet van de minister van Tewerkstelling als dat van zijn voorganger en ACTIRIS gedurende de hele uitwerking van deze hervorming blij hebben gegeven.

¹ Deze regionalisering van de bevoegdheid is gebaseerd op een advies van de Raad van State (64.231/1), uitgebracht op 12 oktober 2018 stroomopwaarts van een Vlaams decreet waarin de woonplaats werd vastgesteld als voorwaarde voor toegang tot de door de Vlaamse gewestelijke overheid ingestelde steunpremie, waarin wordt bevestigd dat werkgelegenheidssteun voor personen met een handicap sinds de doorvoering van de Zesde staatshervorming een gewestelijke bevoegdheid is.

Advies

1. Algemene beschouwingen

1.1 Juridisch kader en reikwijdte van de hervorming

De **RPH** verwelkomt de doelstelling van het ontwerpbesluit, dat een belangrijke en langverwachte stap vormt voor een vereenvoudiging en een grotere duidelijkheid van de werkgelegenheidssteun voor personen met een handicap in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, evenals de bereidheid tot overleg die bij de opstelling van dit ontwerpbesluit is getoond.

De **RPH** herinnert eraan dat artikel 27 van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (VRPH) het recht op werk van personen met een handicap op een open, inclusieve en toegankelijke arbeidsmarkt waarborgt, en dat artikel 22ter van de Grondwet het recht op volledige inclusie in de samenleving bekrachtigt. Deze teksten moeten als leidraad dienen bij de interpretatie en de tenuitvoerlegging van alle bepalingen van dit ontwerpbesluit.

De **RPH** wenst hierbij te wijzen op Algemeen Commentaar nr. 8 (2022) van het VN-Comité voor de rechten van personen met een handicap betreffende het recht van personen met een handicap op arbeid en werkgelegenheid, dat de draagwijdte van artikel 27 van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (CRPD) verduidelijkt.² Het Comité herinnert daarin met name aan het volgende:

- redelijke aanpassingen en individuele ondersteuningsmaatregelen moeten geval per geval worden bepaald, in overleg met de betrokken persoon, en moeten in de tijd worden aangepast wanneer de ondersteuningsbehoefte voortvloeit uit de handicap zelf en niet louter uit een integratieperiode;
- positieve maatregelen, zoals quotasystemen, moeten vergezeld gaan van voldoende waarborgen om te vermijden dat personen met een handicap beperkt blijven tot banen of beperkte loopbaanperspectieven;
- personen met een handicap moeten beschikken over doeltreffende en toegankelijke beroepsmogelijkheden in geval van schending van hun rechten inzake tewerkstelling.

De **RPH** nodigt de Regering uit om met deze richtsnoeren rekening te houden bij de uitvoering van deze regeling, met name wat betreft de duur van de ondersteuningsmaatregel, de quotaregeling die van toepassing is op openbare werkgevers, en de beroepsmogelijkheden tegen beslissingen inzake toelaatbaarheid.

De **RPH** benadrukt dat dit een bijzonder belangrijke uitdaging is te Brussel, en in België in het algemeen, gelet op de vastgestelde kloof tussen de arbeidsparticipatie van personen met een handicap en die van personen zonder handicap. Deze kloof bedroeg 33,5 % in 2024, wat België op dit vlak onderaan de ranglijst van de lidstaten van de Europese Unie plaatst.

² VN-Comité voor de rechten van personen met een handicap, Algemeen Commentaar nr. 8 (2022) over het recht van personen met een handicap op arbeid en werkgelegenheid, CRPD/C/GC/8, 2022, beschikbaar via de volgende link: <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/crpdgc8-general-comment-no-8-2022-right-persons>

1.2 Noodzakelijke bruggen tussen het werkgelegenheidsbeleid en het beleid inzake handicap, en tussen de regelingen inzake begeleiding

De **RPH** stelt met belangstelling vast dat de bevoegdheden Werkgelegenheid en Bijstand aan personen met een handicap binnen deze regering onder één minister zijn samengebracht. Deze institutionele configuratie biedt een reële kans om een samenhangend beleid te ontwikkelen, waarbij het werkgelegenheidsbeleid en het gehandicaptenbeleid elkaar versterken, in plaats van op afzonderlijke sporen verder te gaan. De **RPH** roept de regering op om deze kans ten volle te benutten, met name door ervoor te zorgen dat de doelstellingen inzake de bestrijding van discriminatie bij de aanwerving van personen met een handicap in de komende fasen van deze legislatuur een duidelijk politiek antwoord krijgen.

De **RPH** benadrukt tevens de noodzaak om te zorgen voor een daadwerkelijke complementariteit tussen, enerzijds, de nieuwe regelingen inzake tewerkstellingssteun die met dit besluit zijn ingesteld, en anderzijds de bestaande regelingen voor de begeleiding naar werk en de opvolging van personen met een handicap (begeleiding bij het zoeken naar werk, de dienst Handicap en Werk van ACTIRIS, partners inzake BSD, organisaties uit de verenigingssector). Deze verschillende schakels moeten elkaar versterken en mogen niet afzonderlijk functioneren: het succes van de hervorming zal grotendeels afhangen van de soepelheid van het traject dat personen met een handicap afleggen tussen begeleiding naar werk, het verkrijgen van financiële steun en de opvolging zodra ze een baan hebben. De **RPH** vraagt dat aan deze samenhang bijzondere aandacht wordt besteed bij de uitvoering van het besluit en bij de komende evaluaties van de hervorming.

2. Bijzondere beschouwingen

2.1 Duur van de steunpremie

Het ontwerpbesluit beperkt de bijstandsregeling voor werknemers met een handicap tot een periode van zes maanden die niet kan worden verlengd. De **RPH** is van mening dat deze periode voor een aanzienlijk deel van de doelgroep onvoldoende is.

Deze beperking is niet geschikt voor bepaalde profielen waarbij de behoefte aan begeleiding niet verband houdt met een eerste leerfase, maar met de handicapsituatie zelf: dit geldt met name voor personen met een handicap die meerdere of gecombineerde ondersteuningsbehoeften hebben, voor wie de ondersteuning een integraal en duurzaam onderdeel vormt van de voorwaarden voor het behoud van hun baan, en niet slechts een inwerkperiode is.

De **RPH** benadrukt dat de in het besluit voorziene ondersteuningsregeling duidelijk moet worden onderscheiden van enerzijds tolkdiensten in gebarentaal en anderzijds externe begeleiding naar en in het werk (*jobcoaching*). Deze drie regelingen voorzien in verschillende behoeften en moeten cumulatief kunnen worden ingezet.

De **RPH** vraagt dat in de tekst van het besluit of in de voorbereidende stukken dit onderscheid expliciet wordt vermeld om elke verwarring bij de toepassing van het besluit te voorkomen. Bijvoorbeeld tussen de uren voor tolken in gebarentaal en de hulp die onder de bijstandsregeling valt. Een dergelijke verwarring, die al in andere gewesten is waargenomen, leidt ertoe dat tolkdiensten begeleidingsopdrachten moeten uitvoeren die noch tot hun opleiding, noch tot hun rol behoren.

De **RPH** vraagt dat deze regeling kan worden verlengd tot meer dan 6 maanden indien de nood aan begeleiding gerechtvaardigd is, op basis van een geïndividualiseerde beoordeling. Een gerichte herbeoordeling van de behoeften of een degressieve regeling (intensievere begeleiding aan het begin van het contract die vervolgens in de loop van de tijd wordt aangepast) zou kunnen worden overwogen indien de regering de budgettaire gevolgen wil beheersen, maar een strikte beperking tot zes maanden zonder mogelijkheid tot verlenging benadeelt net de doelgroepen waarvan de behoefte aan ondersteuning het meest structureel is.

2.2 Niet-cumuleerbaarheid van de GECO-steun en de tewerkstellingssteun voor personen met een handicap

De **RPH** stelt vast dat het ontwerpbesluit de cumulatie uitsluit tussen de loonpremies waarin de nieuwe regeling voorziet en de steunmaatregelen in verband met GECO-posten. Een dergelijke regel inzake niet-cumuleerbaarheid bestaat weliswaar al in algemene zin voor de gewestelijke tewerkstellingssteun, maar de toepassing ervan op werknemers met een handicap die werkzaam zijn in de gesubsidieerde verenigingssector levert een bijzonder probleem op.

Veel werkgevers in de verenigingssector, waarvan de financiering structureel berust op een combinatie van verschillende regelingen ter ondersteuning van de werkgelegenheid, verliezen door deze regel elk financieel belang bij het aannemen of in dienst houden van een persoon met een handicap in een GECO-functie, terwijl dat belang voorheen wel bestond. Dit leidt tot een concreet risico op een achteruitgang ten opzichte van de huidige situatie, met name voor werkgevers die zich al inzetten voor een inclusief werkgelegenheidsbeleid.

De **RPH** benadrukt bovendien het belang van deze tewerkstellingssteun om de vermoeidheid tegen te gaan die voortvloeit uit de overmatige aanpassingen die personen met een handicap dagelijks moeten doorvoeren, zelfs wanneer een werkplek is aangepast. Bijvoorbeeld: een slechthorend persoon met een hoorapparaat die lipleest, moet in een niet-aangepaste omgeving meer compensatie-inspanning leveren dan iemand die goed hoort: de informatie ontcijferen door te liplezen, deze begrijpen, zich eigen maken en vervolgens een relevant mondeling antwoord formuleren zonder zichzelf noodzakelijkerwijs te horen spreken. Deze steun kan onder meer de vorm aannemen van een bijdrage aan het loon van een collega die deze ondersteunende rol gedeeltelijk of volledig op zich neemt.

De **RPH** wijst erop dat deze opmerking ook geldt voor de sector van MWB, die sinds 2019 de Activa-steun voor personen met een beperkte arbeidsgeschiktheid niet meer kan combineren met de toelagen van de COCOF. Sindsdien zijn de MWB niet langer in staat om de opleidingsperiode te financieren die nodig is voor de aanwerving van werkzoekenden met de grootste ondersteuningsbehoeften, waardoor deze bij de aanwerving een selectie moeten maken en zo de personen, die het verst van de arbeidsmarkt af staan, benadelen. Uit een studie van het CIRIEC blijkt dat deze situatie de sector van de MWB benadeelt ten opzichte van de reguliere sector.³

De **RPH** is van mening dat de voorziene regel inzake non-cumuleerbaarheid een schending van het standstill-beginsel kan vormen, in de mate waarin deze voor deze doelgroep leidt tot een aanzienlijke vermindering van de bestaande stimulansen om aan het werk te gaan.

³ CIRIEC, "Études des conditions de mise en œuvre d'un *New Deal* en faveur des ETA agréées par la COCOF", eindverslag, 22/05/2024, te raadplegen via de volgende link: https://febrap.be/wp-content/uploads/2026/04/2024_EtudeCIRIEC_ETA_RapportFinal.pdf.

De **RPH** vraagt dat:

- indien de mogelijkheid tot cumulatie voor reeds bestaande situaties niet zonder meer wordt gehandhaafd, er voor deze situaties een overgangsmaatregel wordt voorzien met een looptijd die ten minste gelijk is aan de huidige legislatuur (d.w.z. tot 2029), zodat werkgevers die reeds een GECO-post hebben gecombineerd met PmH-tewerkstellingssteun, evenals de betrokken werknemers (V/M), niet worden benadeeld door de wijziging van de regeling;
- de premies ook beschikbaar en cumuleerbaar zijn voor de MWB, met een maximale betoelaging van 100%;
- in de tekst expliciet de lijst wordt vermeld van steunmaatregelen waarop deze regel inzake non-cumuleerbaarheid van toepassing is, teneinde de reikwijdte ervan duidelijk af te bakenen en elke onzekerheid bij de toepassing ervan te voorkomen;
- er in overleg met de verenigingssector en de COCOF wordt nagedacht over alternatieve mechanismen (bijvoorbeeld het handhaven van een verenigbaarheid uitsluitend voor de regeling voor bijstand aan de werknemer die geen loonbetaling inhoudt), zodat de tewerkstelling van personen met een handicap in betoelaagde posten niet wordt ontmoedigd.

2.3 Tolken in gebarentaal en hulp bij communicatie⁴

De **RPH** is verheugd over de opname van tolkdiensten in gebarentaal en, meer in het algemeen, van een ondersteuning voor toegankelijke communicatie in de lijst van aanvullende hulpmiddelen. De **RPH** maakt zich echter zorgen over het feit dat deze vooruitgang in dit stadium grotendeels theoretisch blijft: noch de bedragen van de tussenkomsten, noch de maximumuren, noch de garanties voor de daadwerkelijke beschikbaarheid van de dienst worden in het ontwerp of in de overgemaakte documenten gespecificeerd.

De **RPH** stelt vast dat de tekst die momenteel wordt besproken, in tegenstelling tot een eerdere versie van het besluit, geen expliciete verwijzing meer bevat naar tolken in gebarentaal noch naar communicatieondersteuning. De **RPH** vreest dat ACTIRIS op basis hiervan de vergoeding van deze kosten zal weigeren en vraagt dat de kosten in verband met inclusieve communicatie expliciet worden opgenomen in de lijst van hulpmiddelen die in artikel 45 van het besluit is voorzien.

De **RPH** benadrukt dat financiële steun, hoe noodzakelijk die ook is, op zichzelf niet volstaat om een daadwerkelijke toegang tot tolken te garanderen. Er moet ook voor worden gezorgd dat het dienstenaanbod bestaat en toereikend is om aan de vraag te voldoen. De **RPH** dringt er dan ook op aan dat er een daadwerkelijk overleg wordt georganiseerd met de erkende diensten die op dit gebied actief zijn, teneinde na te gaan of deze daadwerkelijk in staat zijn om de bijkomende vraag, die door de hervorming wordt gegenereerd, op te vangen, alvorens de regeling als operationeel wordt gepresenteerd.

⁴ De **RPH** wijst erop dat tolken in gebarentaal en bemiddeling (of educatieve bemiddeling) twee afzonderlijke beroepen zijn, die in verschillende behoeften voorzien en elkaar aanvullen: tolken zorgt ervoor dat informatie taalkundig toegankelijk is, van een brontaal naar een doeltaal, terwijl bemiddeling zorgt voor een goed begrip en het goed onthouden van die informatie door de dove persoon, met name wanneer deze te maken heeft met analfabetisme. Deze twee diensten moeten kunnen worden gecumuleerd wanneer ze gezamenlijk worden aangevraagd door een doof of slechthorend persoon; anders zou de inclusie, waarop de hervorming is gericht, voor de meest kwetsbare dove personen grotendeels theoretisch blijven.

De **RPH** vraagt dat de regering zich laat inspireren door het model dat in Vlaanderen wordt toegepast, waar een structurele financiering van de tolkdienst is gewaarborgd, in plaats van zich te beperken tot een eenmalige financiële bijdrage per dossier, die geval per geval wordt beheerd en zonder garantie dat de dienstverlener beschikbaar is. Een structurele financiering van de dienst (waarvan de organisatie zou worden toevertrouwd aan een onafhankelijke instantie die belast is met het organiseren van een concurrentie tussen de verschillende dienstverleners op het gebied van gebarentaaltolken te Brussel), in combinatie met een individuele aanpak voor specifieke behoeften, zou veel meer zekerheid bieden, zowel voor dove of slechthorende personen als voor de werkgevers.

Ten slotte vraagt de **RPH** dat de vergoedingsbedragen worden vastgesteld op een niveau dat de werkelijke kosten van de tolkdiensten weerspiegelt, en niet op een willekeurig maximumbedrag waardoor het verschil ten laste komt van de persoon met een handicap of van de werkgever.

2.4 Beroepsmiddelen voor beslissingen inzake toelaatbaarheid en raming van rendementsverlies

De **RPH** stelt vast dat het enige beroepsmiddel tegen een beslissing inzake toelaatbaarheid of de raming van het rendementsverlies bestaat uit een verzoek tot herziening dat moet worden gericht aan de dienst die de oorspronkelijke beslissing heeft genomen, alvorens een gerechtelijke procedure aan te spannen bij de arbeidsrechtbank of de Raad van State.

De **RPH** vraagt dat er een beroepsinstantie wordt voorzien die losstaat van ACTIRIS en de ingeschakelde externe dienstverlener, vooraleer een gerechtelijke procedure wordt overwogen.⁵

2.5 Tenlasteneming van de nodige aanpassingen voor het zoeken naar werk

De **RPH** wijst erop dat het ontwerpbesluit niet voorziet in enige vergoeding voor de noodzakelijke aanpassingen tijdens de eigenlijke periode van het zoeken naar werk, met name om zich voor een sollicitatiegesprek aan te bieden. Een doof of slechthorend persoon, die voor een sollicitatiegesprek is uitgenodigd, moet momenteel - om een tolk in te schakelen - putten uit hetzelfde urenquotum dat wordt gebruikt voor zijn/haar medische afspraken of administratieve formaliteiten, en wordt daardoor gedwongen een afweging te maken tussen deze verschillende behoeften.

De **RPH** is van mening dat een dergelijke situatie neerkomt op indirecte discriminatie in de zin van de Brusselse wetgeving ter bestrijding van discriminatie: deze wordt niet gerechtvaardigd door een legitieme doelstelling en is niet evenredig, aangezien dit urenquotum bedoeld is om de dialoog mogelijk te maken met kleine structuren die niet in staat zijn om redelijke aanpassingen te bieden (bijvoorbeeld: een zelfstandige artspraktijk) en niet om in alle communicatiebehoeften van de persoon te voorzien.

De **RPH** vraagt dat er een specifiek budget, los van de algemene regelingen voor individuele steun, wordt voorzien om dit soort aanpassingen in het kader van deze regeling te financieren. De **RPH** stelt voor om bijvoorbeeld inspiratie te putten uit de bestaande regeling in Vlaanderen, waar de VDAB 18

⁵ Deze beroepsinstantie zou ook de mogelijkheid moeten hebben om tolk- en/of vertaaldiensten in gebarentaal te financieren voor dove of slechthorende personen die hierop in het kader van de procedure beroep willen doen.

tolkuren per kalenderjaar toekent aan slechthorende werkzoekenden voor hun sollicitatieprocedures, alsook uit de MODA-regeling van het FOREM, die in Wallonië in soortgelijke ondersteuning voorziet.

3. Artikelsgewijze beschouwingen

3.1 Artikel 18 – Uitsluiting van openbare werkgevers die hun quotum niet hebben gehaald

Dit artikel stelt als voorwaarde voor de toekenning van de premie aan een werkgever van de openbare sector dat deze eerst zijn quotum voor de tewerkstelling van personen met een handicap heeft gehaald. De **RPH** is van mening dat deze voorwaarde in werkelijkheid nadelig is voor de sollicitant met een handicap, wiens kansen op aanwerving in dat geval afhangen van een administratieve situatie bij de werkgever waarop hij geen enkele invloed heeft.

De **RPH** vraagt dat de premie vanaf de eerste aanwerving toegankelijk blijft, ook bij een openbare werkgever die zijn quotum nog niet heeft gehaald, aangezien juist dit soort aanwervingen moet worden aangemoedigd om het quotum te verhogen. De naleving van het quotum kan onderworpen blijven aan een eigen controle en een onderscheiden sanctiestelsel, zonder dat dit mag leiden tot het weigeren van aanwervingssteun.

3.2 Artikel 20 – Forfaitair percentage van 30%

Dit artikel voorziet in de toepassing van een forfaitair percentage van 30 % van het referentieloon gedurende de eerste drie maanden van het contract, in afwachting van de daadwerkelijke berekening van het rendementsverlies. De **RPH** vraagt zich af waarom er zo'n groot verschil bestaat tussen dit minimumpercentage en het maximumpercentage van 75 % dat van toepassing is: voor personen met een hoog effectief rendementsverlies wordt de benodigde ondersteuning door dit forfaitaire bedrag gedurende drie maanden sterk ondergewaardeerd, wat werkgevers ertoe zou kunnen aanzetten om handicaps, die een aanzienlijke ondersteuning vereisen, uit te sluiten, gezien het rendementsverlies dat tijdens deze periode van drie maanden onvoldoende wordt gecompenseerd.

De **RPH** vraagt dat in de tekst expliciet wordt gesteld dat de steun met terugwerkende kracht geldt zodra het werkelijke percentage hoger is dan 30 %, en dat dit het geval is voor de hele periode van drie maanden.

*

* *