
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
Aanvraag behandeld door	Commissie Economie en Commissie Sociale Zaken
Advies aangenomen door de Plenaire vergadering op	3 september 2026

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 SYNOVA).

Vooraf

Sinds 1 januari 2023 zijn de begrotingsmiddelen voor werkgelegenheidssteun voor personen met een handicap overgedragen van de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF) naar ACTIRIS. Tijdens deze overgangsperiode bleef het operationeel beheer van de regelingen in handen van de COCOF, in het kader van een overeenkomst met ACTIRIS.

Teneinde een geharmoniseerd gewestelijk stelsel te creëren dat toegankelijk is voor alle Brusselaars, nam het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op 17 juli 2025 de ordonnantie aan betreffende de invoering van een stelsel van tewerkstellingssteun voor de beroepsinschakeling van personen met een handicap. Deze hervorming streeft verschillende doelstellingen na, waaronder de vereenvoudiging van het institutioneel landschap, de verbetering van de leesbaarheid van de bestaande regelingen, de ontwikkeling van een coherente strategie op het gebied van professionele inclusie en gelijke toegang tot steun voor Franstaligen en Nederlandstaligen die in Brussel woonachtig zijn. Ten slotte kent de ordonnantie aan ACTIRIS een centrale rol toe, waarbij deze instelling is belast met de behandeling van de dossiers, het beheer van de uitkeringen en de opvolging van de regeling.

Het ontwerpbesluit dat ter advies aan Brupartners is voorgelegd, heeft tot doel deze ordonnantie ten uitvoer te leggen door de praktische en operationele modaliteiten van de toekomstige regeling te verduidelijken. Deze regelt met name de procedures voor de toelaatbaarheid van personen met een handicap, de wijze waarop het rendementsverlies wordt beoordeeld, de voorwaarden voor de toekenning van steun, de controleprocedures en de regels inzake niet-cumuleerbaarheid die van toepassing zijn.

De toekomstige regeling is gebaseerd op verschillende beginselen die door de regering zijn geformuleerd: de voortzetting van de bestaande steunmaatregelen, het afstemmen van de maatregelen op de behoeften van de betrokken personen, administratieve vereenvoudiging voor begunstigden en werkgevers, het efficiënt gebruik van overheidsmiddelen en een betere samenhang tussen de verschillende maatregelen ter ondersteuning van de werkgelegenheid.

In dit kader voorziet het ontwerp in een geharmoniseerd mechanisme voor de erkenning van een handicap, dat berust op een directe en een indirecte toelaatbaarheidsprocedure, evenals vier regelingen voor arbeidsondersteuning:

- een regeling voor activering en behoud van tewerkstelling voor werknemers met een handicap;
- een premie voor het opstarten en het behoud van een zelfstandigenactiviteit voor personen met een handicap;
- stages in een onderneming, die zowel ontdekkingsstages als lerende stages kunnen zijn;
- een geheel van bijkomende steunmaatregelen die met name betrekking hebben op de aanpassing van de werkpost, de bijstand aan werknemers met een handicap, het vervoer, de sensibilisering en de opleiding inzake handicap.

De regering is van mening dat deze nieuwe regeling de toegang tot en het behoud van een baan op de reguliere arbeidsmarkt voor personen met een handicap zal verbeteren en tegelijkertijd zal zorgen

voor meer samenhang in de overheidssteun aan werkgevers en begunstigden. De regeling zou op 1 januari 2027 in werking moeten treden.

Brupartners heeft een adviesaanvraag met betrekking tot dit ontwerpbesluit ontvangen.

Advies

1. Algemene beschouwingen

Brupartners wijst erop dat 15 % van de Belgische bevolking in de leeftijd om te werken een handicap heeft (fysiek, zintuiglijk of mentaal) en dat de arbeidsparticipatie van personen met een handicap in België 35 % bedraagt, tegenover gemiddeld 50 % in de Europese Unie. Daarom acht Brupartners het belangrijk om de integratie en het behoud van een baan voor personen met een handicap op actieve wijze te ondersteunen.

Brupartners staat positief tegenover het voornemen van de regering om een coherent gewestelijk kader op te zetten voor de inclusie op de arbeidsmarkt van personen met een handicap.

Hij staat met name achter de doelstellingen inzake administratieve vereenvoudiging, voortzetting van de bestaande steunmaatregelen, duidelijkheid van de regeling en gelijke toegang voor personen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest woonachtig zijn.

Brupartners is van mening dat deze hervorming een belangrijke stap vormt naar meer samenhang in het gewestelijk beleid op dit gebied.

Brupartners benadrukt echter dat het succes van de nieuwe regeling grotendeels zal afhangen van de praktische uitvoering ervan, de toegankelijkheid voor begunstigden en werkgevers en het vermogen om concrete resultaten te boeken op het gebied van inschakeling en behoud van werk. **Brupartners** acht het in dit verband essentieel om de zichtbaarheid en de bekendheid van deze nieuwe regeling te verhogen door middel van communicatie en sensibilisering, die zowel op personen met een handicap als op werkgevers gericht zijn.

Ten slotte wijst **Brupartners** erop dat voorspelbaarheid een essentiële voorwaarde is voor de doeltreffendheid van het beleid inzake werkgelegenheidsondersteuning. Hoewel het gerechtvaardigd is dat voor de regeling een beperkt budget geldt, moeten werkgevers tijdig worden ingelicht over een eventuele uitputting van de middelen. Om de volle doeltreffendheid van de regeling te waarborgen, moet er tijdig worden gecommuniceerd over de stand van de beschikbare middelen, zodat werkgevers de nodige zichtbaarheid krijgen voor hun aanwervingsbeslissingen mochten de aan de regeling toegewezen middelen uitgeput raken.

2. Bijzondere beschouwingen

2.1 Toelaatbaarheid en rendementsverlies (artikelen 4 tot 15)

Brupartners neemt kennis van de procedure inzake toelaatbaarheid en voor de bepaling van het rendementsverlies. Deze procedure berust zowel op een directe erkenningsprocedure, gebaseerd op de validatie van attesten door ACTIRIS, als op een indirecte erkenningsprocedure die gebaseerd is op een individuele analyse van de situatie met de hulp van een externe instantie.

Brupartners herinnert eraan dat het Centrum voor Evaluatie van de Autonomie en de Handicap (CEAH), een dienst van Iriscare, in het kader van de regeling voor de verhoogde kinderbijslag de dossiers beoordeelt van kinderen met aandoeningen die door de Brusselse instellingen voor kinderbijslag aan het centrum zijn overgemaakt. In dit kader kan het CEAH een handicap erkennen. Met zijn beslissingen zou dan ook rekening moeten worden gehouden in de lijst van attesten die recht geven op een directe erkenning en die zijn opgenomen in artikel 5 van het ontwerpbesluit.

Wat betreft het indirecte mechanisme, wijst **Brupartners** op de belangrijke rol die de externe instantie bij de uitgevoerde evaluaties zal vervullen. In dit verband benadrukt **Brupartners** het belang om de transparantie te waarborgen van de gebruikte analysemethoden en de samenhang van de genomen beslissingen. Er moet bijzondere aandacht worden besteed aan de harmonisatie van de evaluatiepraktijken om een gelijke behandeling van de begunstigden te waarborgen.

In deze context acht **Brupartners** het van essentieel belang dat de begunstigden beschikken over duidelijke informatie over de criteria die bij de beoordelingen worden gehanteerd, alsook over de mogelijkheden tot herziening of beroep. Een dergelijke aanpak zou bijdragen tot een grotere leesbaarheid van de regeling en tot meer vertrouwen bij de begunstigden en werkgevers wat betreft de genomen beslissingen.

Brupartners roept ACTIRIS op om ervoor te zorgen dat er voldoende duidelijke methodologische richtlijnen zijn om een uniforme toepassing van de regeling te waarborgen.

2.2 Openbare sector

Brupartners betreurt het dat openbare werkgevers, die de wettelijke quota voor werknemers met een handicap niet hebben gehaald, worden uitgesloten van de voorziene steunmaatregelen. **Brupartners** vreest dat dit zal leiden tot een ongelijke behandeling van werknemers met een handicap, afhankelijk van de betrokken werkgever. **Brupartners** roept de regering op om dit punt te heroverwegen, gelet op het potentieel van de openbare sector als werkgever voor de betrokken personen.

2.3 Werkgelegenheid in maatwerkbedrijven (MWB)

Brupartners wijst erop dat het ontwerp - in soortgelijke bewoordingen - werknemers in maatwerkbedrijven (MWB) die “reeds onder een tussenkomst vallen die verband houdt met [hun] erkenning” uitsluit van het recht op de regeling voor activering en behoud van werk (artikel 18) en van de regeling voor een stage in een bedrijf. Welnu, momenteel bieden de MWB onderdak aan 1.450 personen in het kader van het door de COCOF betoelagde quotum, evenals aan personen met een handicap die in een reguliere baan terecht zouden kunnen maar voor een MWB hebben gekozen, zonder in dit quotum te zijn opgenomen.

Brupartners merkt overigens op, op basis van gesprekken met ACTIRIS, dat de toelaatbaarheid van deze werknemers buiten het quotum voor stageprogramma's en aanvullende steunmaatregelen op dit moment nog niet bevestigd zou zijn, terwijl deze wel vast lijkt te staan voor de regeling voor activering en behoud van werkgelegenheid.

Brupartners vraagt dat de toelaatbaarheid van werknemers die buiten het quotum in een MWB werkzaam zijn, expliciet en uniform wordt gegarandeerd voor de drie regelingen — activering en behoud van werkgelegenheid, bedrijfsstages en steunmaatregelen — en dat deze garantie in de tekst

van het besluit wordt ingeschreven, aangezien een mondelinge bevestiging geen toereikende juridische zekerheid biedt.

2.4 Steunmaatregelen inzake tewerkstelling

Activering en behoud van werk (artikelen 16 tot 22)

Brupartners verwelkomt de invoering van een vereenvoudigd gewestelijk systeem voor de activering en ondersteuning van de tewerkstelling van personen met een handicap. **Brupartners** staat positief tegenover de keuze voor een mechanisme dat aansluit bij de bestaande steunmaatregelen en tegelijkertijd de structuur ervan vereenvoudigt.

In het kader van de uitvoering ervan benadrukt **Brupartners** het belang om redelijke behandelingstermijnen te garanderen, zowel voor de aanvraag inzake toelaatbaarheid (*a fortiori* voor de directe toelaatbaarheid) als voor de bepaling van het rendementsverlies en de beslissing over de toekenning van de aangevraagde steun, zodat werkgevers en begunstigden snel toegang krijgen tot de voorziene steun.

Brupartners wijst tevens op de noodzaak om regelmatig over informatie betreffende het gebruik van de regeling, de impact ervan op de aanwervingen en de behandelingstermijnen van de aanvragen te beschikken.

Wat betreft de uitsluitingen die in artikel 16 zijn voorzien, roept **Brupartners** de regering op om ervoor te zorgen dat bepaalde bijzondere situaties, met name wanneer een ontslag het gevolg is van een ernstige reden, naar behoren in aanmerking worden genomen om ongewenste gevolgen bij de toepassing van de regeling te voorkomen.

Wat betreft het uitzendwerk in artikel 22, is **Brupartners** van mening dat de verplichting om een gedeelte van het bedrag van de premie aan het bedrijf, dat ervan gebruik maakt, af te dragen onder de commerciële relatie tussen het uitzendkantoor en dit bedrijf ressorteert. Dit aspect mag dan ook niet in de regelgeving worden vastgelegd.

Brupartners wijst er ten slotte op dat deze steunmaatregelen niet alleen de kansen op duurzame inschakeling van nieuwkomers moeten verhogen, maar ook moeten bijdragen aan het behoud van de tewerkstelling voor werknemers die momenteel een baan hebben.

Opstarten en behoud van een zelfstandigenactiviteit (artikelen 23 tot 28)

Brupartners steunt het voornemen van de regering om zelfstandigen met een handicap in het nieuw gewestelijk stelsel op te nemen en is van mening dat deze aanpak bijdraagt aan een betere erkenning van de diversiteit aan loopbanen en vormen van beroepsactiviteit.

Brupartners benadrukt echter het belang van een daadwerkelijke toegang tot deze maatregel en van eenvoudige administratieve procedures, evenals van duidelijke voorwaarden voor een toegang tot de regeling. Daarom moet worden verduidelijkt wat er wordt verstaan onder zelfstandige in hoofdberoep en moet er bij de bepaling van de vereiste bewijsstukken rekening worden gehouden met het feit dat een zelfstandige in de hoedanigheid van natuurlijk persoon niet dezelfde verplichtingen heeft wat betreft het indienen van jaarrekeningen of de betaling van bedrijfsvoorheffing. Er moet toezicht worden gehouden op het gebruik van de regeling om na te gaan in hoeverre deze in staat is om de desbetreffende ondernemingsprojecten op duurzame wijze te ondersteunen.

Stages in ondernemingen (artikelen 29 tot 43)

Brupartners is van mening dat stages in bedrijven een belangrijk instrument vormen om de verwerving van beroepservaring te bevorderen en de inschakeling van personen met een handicap op de arbeidsmarkt te ondersteunen.

Brupartners verwelkomt de bereidheid van de regering om deze regelingen in een perspectief van duurzame inschakeling in te schrijven, met name via mechanismen die erop gericht zijn de voortzetting van het beroepstraject na afloop van de stage te stimuleren. **Brupartners** vraagt zich echter af of de duur van deze regelingen wel in overeenstemming is met de nagestreefde doelstelling van duurzame werkgelegenheid. Hij roept de regering dan ook op om bij de evaluatie van de regeling bijzondere aandacht aan dit punt te besteden en de impact ervan te analyseren, zowel inzake de duurzame integratie van de begunstigden als wat betreft hun toegang tot bepaalde sociale rechten.

Brupartners is meer algemeen van mening dat er bijzondere aandacht moet worden besteed aan de evaluatie van de resultaten van de stages. In dit verband roept hij de regering en ACTIRIS op om te zorgen voor een regelmatige opvolging, waarmee met name het aantal voltooide stages, het percentage dat na afloop van de stage een job vindt en de duurzaamheid van de verkregen banen kunnen worden gemeten. **Brupartners** is van mening dat het belangrijk is om buitenkanseffecten en substitutie-effecten beter te voorkomen.

Brupartners benadrukt tot slot het belang van een goede coördinatie tussen ACTIRIS, de Dienst Handicap en Tewerkstelling (de voormalige Pool H) en de begeleidingspartners teneinde gedurende het hele traject een doeltreffende opvolging van stagiairs en werkgevers te waarborgen.

Bijkomende steunmaatregelen (artikelen 44 tot 63)

Brupartners verwelkomt de invoering van de verschillende aanvullende steunmaatregelen die erop gericht zijn de toegang tot en het behoud van werk voor personen met een handicap te ondersteunen. Hij merkt op dat deze maatregelen een belangrijke aanvulling vormen op de regelingen inzake activering en het behoud van werk, doordat hierdoor beter rekening kan worden gehouden met de concrete belemmeringen die bij de uitoefening van een beroepsactiviteit worden ondervonden.

Brupartners plaatst echter vraagtekens bij de geschiktheid van bepaalde beperkingen die in de regeling zijn opgenomen, met name wat betreft de ondersteuning van werknemers met een handicap. In sommige situaties kan namelijk menselijke begeleiding nodig zijn die langer duurt dan de momenteel voorziene periode. Daarom roept hij de regering op om in het kader van de opvolging en evaluatie van de regeling aan deze kwestie bijzondere aandacht te besteden.

Brupartners dringt er in dit verband op aan dat de duur van de tussenkomst wordt verlengd en dat het bedrag ervan wordt verhoogd, aangezien het huidige maximum van 250 euro per maand voor een periode van maximaal zes maanden onvoldoende is om de begeleidingsbehoeften te dekken die langer duren dan deze periode — een persoon met een handicap heeft vaak gedurende de gehele looptijd van de overeenkomst begeleiding nodig, bijvoorbeeld in de vorm van tolkdiensten of interne begeleiding. **Brupartners** vraagt dat de taken van de begeleider, zoals opgesomd in artikel 54, worden uitgebreid: de huidige lijst, die beperkt is tot begeleiding bij indiensttreding, integratie in het bedrijf en het geven van advies over de onthaalprocedure, de aanpassing van de werkplek en de toegankelijkheid van de bedrijfsruimten, zou moeten worden uitgebreid met andere vormen van ondersteuning die beantwoorden aan de concrete behoeften die in de praktijk worden vastgesteld, met inbegrip van begeleiding die langer duurt dan de periode na de indiensttreding. Ter illustratie:

deze ondersteuning kan voor dove personen onder meer bestaan uit hulp bij het voeren van telefoongesprekken, het begrijpen van een geschreven tekst, zich inschrijven bij ACTIRIS of het adequaat optreden tijdens een vergadering met externe partijen; voor personen met een beperkte mobiliteit of een visuele beperking kan het onder meer gaan om hulp bij verplaatsingen. Deze lijst is niet volledig, aangezien de behoeften sterk variëren naargelang het type handicap en de individuele situatie van elke persoon.

Daarnaast benadrukt **Brupartners** het belang van een duidelijke afstemming tussen de aanvullende steunmaatregelen en de andere gewestelijke mechanismen ter ondersteuning van de werkgelegenheid. In dit verband is hij van mening dat er bijzondere aandacht moet worden besteed aan de gevolgen van de regels inzake niet-cumuleerbaarheid voor de betrokken begunstigden en werkgevers.

Ten slotte vraagt **Brupartners** om een verhoging van het aantal uren en het bedrag van de vergoeding voor gebarentaaltolken: het huidige maximum, vastgesteld op 40 euro per uur voor maximaal 40 uur, ligt ver onder het minimumtarief dat door zelfstandige tolken in de verenigingssector wordt gehanteerd, dat doorgaans vanaf 60 euro per uur wordt gefactureerd. **Brupartners** wijst erop dat het Brusselse aanbod aan gebarentaaltolken versnipperd blijft en ondergefinancierd is in vergelijking met de middelen die in de andere gefedereerde entiteiten worden ingezet. Ter vergelijking: het Vlaams gewest past zijn vergoeding aan de context aan: een minimum van 18 uur per jaar voor het zoeken naar werk (op verzoek uitbreidbaar), een forfaitair bedrag van 10 % van de werktijd tijdens de tewerkstelling (uitbreidbaar met 20 % extra indien gerechtvaardigd), en een omvang die wordt bepaald op basis van de werkelijke behoeften aan beroepsopleiding — zonder vast uurplafond dat vergelijkbaar is met dat waarin het Brussels ontwerpbesluit voorziet. De beschikbare middelen te Brussel beperken zich tot ongeveer 75.000 euro van de COCOF en 60.000 euro van de COCOM — waarbij deze laatste toelage overigens facultatief en onzeker is. **Brupartners** wijst erop dat sommige Brusselse instellingen hun toevlucht hebben moeten nemen tot een Waals systeem bij gebrek aan een gelijkwaardig aanbod in Brussel, en dat de nood aan opleidingen en sensibilisering op het gebied van gebarentaal toeneemt in de maatwerkbedrijven, zonder dat de werkgevers over voldoende middelen beschikken om de redelijke aanpassingen te financieren waartoe zij nochtans verplicht zijn.

Brupartners vraagt dat de regeling voor bijkomende hulpmiddelen ook de aanpassingen dekt die nodig zijn tijdens het zoeken naar werk zelf, bijvoorbeeld voor de voorbereiding of het verloop van sollicitatiegesprekken, en niet alleen nadat de baan is verkregen.

Brupartners is bovendien van mening dat er regelmatig toezicht moet worden gehouden op het gebruik van bijkomende hulpmiddelen om te beoordelen of deze aansluiten bij de behoeften in de praktijk en welke impact deze hebben op de toegang tot en het duurzaam behoud van werk voor personen met een handicap.

2.5 Organisatie van de regeling en rol van de operatoren

Brupartners neemt kennis van het feit dat er beroep wordt gedaan op een externe instantie voor de uitvoering van bepaalde gespecialiseerde taken, met name op het gebied van de toelaatbaarheid en de vaststelling van het rendementsverlies, evenals van de bereidheid van ACTIRIS om beroep te doen op specifieke expertise op een bijzonder technisch gebied.

Brupartners benadrukt echter het belang van een duidelijke verdeling van de verantwoordelijkheden tussen ACTIRIS en de ingeschakelde instantie, om de leesbaarheid van de regeling te waarborgen, zowel voor de begunstigden als voor de werkgevers.

Brupartners benadrukt tevens de noodzaak om toe te zien op de doeltreffendheid van de administratieve procedures en de naleving van de verwerkingstermijnen, en vestigt ook de aandacht op de operationele capaciteit van ACTIRIS om alle opdrachten uit te voeren die haar in het kader van de nieuwe regeling worden toevertrouwd. Een regelmatig toezicht zal noodzakelijk zijn om eventuele organisatorische of administratieve problemen snel te kunnen opsporen. **Brupartners** vraagt om in het bijzonder toe te zien op de evaluatie van de behoeften inzake kwaliteit van het onthaal en de informatie van personen met een handicap (vertaling in gebarentaal, toegankelijkheid van lokalen, enz.).

Brupartners vraagt dat de samenwerking met COCOF-Phare ook na de overgangsperiode wordt verdergezet om de expertise, die deze dienst inzake handicaps heeft opgebouwd, te behouden. **Brupartners** is van mening dat de essentiële rol, die de dienst Phare kan vervullen, behouden moet blijven, met name via samenwerkingsovereenkomsten. **Brupartners** herinnert er tevens aan dat er steun moet worden verleend aan het BROG (Brussels Regionaal Overleg Gehandicaptenzorg) en het BrAP (Brussels AanmeldingsPunt) teneinde voor alle Brusselaars met een handicap een reële gelijkheid van toegang, informatie, evaluatie, begeleiding en beroepsmogelijkheden te verzekeren.

Brupartners herinnert eraan dat een van de belangrijkste doelstellingen van de hervorming erin bestaat, een daadwerkelijke gelijke toegang tot tewerkstellingssteun te garanderen voor alle personen met een handicap die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest woonachtig zijn, ongeacht hun taalgroep. Hij vraagt aan de regering en ACTIRIS dan ook om toe te zien op de volledige tweetalige toegankelijkheid van de regeling en om een specifieke opvolging te verzekeren, zodat kan worden nagegaan of Franstalige en Nederlandstalige begunstigden daadwerkelijk een gelijke toegang hebben tot de verschillende maatregelen waarin dit besluit voorziet.

2.6 Stelsel van niet-cumuleerbaarheid (artikel 66)

Brupartners neemt kennis van de regels inzake niet-cumuleerbaarheid, zoals vastgelegd in artikel 66 van het ontwerpbesluit, en begrijpt de wil van de regering om de samenhang van de gewestelijke mechanismen ter ondersteuning van de werkgelegenheid te waarborgen, evenals de naleving van het Europese kader voor staatssteun.

Brupartners is niettemin van mening dat de concrete gevolgen van deze bepalingen voor het gebruik van de regeling en voor de situatie van bepaalde werkgevers, die mogelijk onder meerdere mechanismen ter ondersteuning van de werkgelegenheid vallen, aan een evaluatie moeten worden onderworpen.

Brupartners vraagt dat de premie voor activering en het behoud van tewerkstelling cumuleerbaar blijft met de Geco-premie, zoals momenteel het geval is voor de inschakelingspremie Phare, aangezien deze twee tussenkomsten verschillende doelen dienen, mits het beginsel van geen dubbele betoelaging wordt nageleefd. **Brupartners** beroept zich in dit verband op het standstill-beginsel (non-regressie): werkgevers in de verenigingssector hebben hun financiële evenwicht opgebouwd op basis van de momenteel toegestane cumulatie, en de afschaffing ervan zou ertoe kunnen leiden dat essentiële taken van openbaar nut worden stopgezet en/of dat de werkgelegenheid voor personen met een handicap in deze sector in gevaar komt.

Brupartners stelt vast dat er een verschil in interpretatie bestaat over het beginsel van geen dubbele subsidiëring tussen ACTIRIS – dat van mening is dat het loon het rendementsverlies reeds dekt, zodat elke aanvullende financiering een te vermijden dubbele financiering zou vormen – en **Brupartners** die van mening is dat het om twee afzonderlijke zaken gaat: enerzijds het rendementsverlies, dat wordt gecompenseerd door de premie voor activering en werkbehoud, en anderzijds de behoefte aan begeleiding en ondersteuning bij de inschakeling, die voortvloeit uit een andere realiteit en derhalve niet kan worden gelijkgesteld met een dubbele financiering van hetzelfde rendementsverlies. **Brupartners** wijst op het gevaar voor indirecte discriminatie dat uit deze interpretatie zou voortvloeien: zoals het nu is opgezet, zou de regeling - in tegenstelling tot de huidige situatie - geen rekening meer houden met het rendementsverlies in de verenigingssector.

2.7 Controle van de regeling

Brupartners acht het noodzakelijk dat er een doeltreffend controlesysteem wordt ingevoerd om toezicht te houden op het gebruik van de toegekende steun (controle achteraf). Gedurende de hele looptijd van de steunverlening moet worden gecontroleerd of aan de voorwaarden wordt voldaan. In dit opzicht moet ACTIRIS over voldoende budgettaire en menselijke middelen kunnen beschikken.

2.8 Evaluatie (artikel 67)

Brupartners staat positief tegenover het in artikel 67 voorziene evaluatiemechanisme en de integratie van de opvolging van de regeling in de gewestelijke instrumenten voor het toezicht op het werkgelegenheidsbeleid.

Brupartners is van mening dat een dergelijke regelmatige monitoring noodzakelijk is zodra de regeling van kracht wordt, om een doeltreffende sturing van de regeling te waarborgen en de effecten ervan snel te kunnen evalueren. Deze monitoring moet met name betrekking hebben op het aantal begunstigden, het gebruik van de verschillende maatregelen, de behandelingstijden van de aanvragen, de begrotingsuitvoering en de behaalde resultaten op het gebied van toegang tot de arbeidsmarkt, behoud van werk en de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap. Bij een dergelijke monitoring moet de regeling worden geanalyseerd in het licht van de algemene doelstellingen van het gewest op het gebied van herinschakeling op de arbeidsmarkt.

Brupartners vraagt dat de in artikel 67 bedoelde evaluatie een specifiek luik bevat dat gewijd is aan de gelijke toegang voor Franstalige en Nederlandstalige begunstigden, om ervoor te zorgen dat de hervorming haar doelstelling inzake harmonisatie van de regelingen op het gewestelijk niveau volledig bereikt.

Brupartners vraagt om bij dit opvolgings- en evaluatieproces te worden betrokken.

2.9 Budgettaire en operationele middelen

Brupartners neemt kennis van de begrotingsmiddelen die in het kader van de nieuwe steunregeling zijn voorzien, evenals van de ramingen met betrekking tot de evolutie van het aantal begunstigden. Hij noteert dat deze begrotingsmiddelen door de regering worden gewaarborgd.

Hij benadrukt echter dat het belangrijk is om ervoor te zorgen dat de ingezette middelen, de nagestreefde doelstellingen en de in de praktijk vastgestelde behoeften op elkaar zijn afgestemd. In

dit verband is **Brupartners** van mening dat bijzondere aandacht moet worden besteed aan de evolutie van het aantal begunstigden en aan het daadwerkelijk gebruik van de verschillende regelingen.

Brupartners wijst ook op de operationele gevolgen van de hervorming voor ACTIRIS. Hij benadrukt hoe belangrijk het is om ervoor te zorgen dat de nodige organisatorische middelen beschikbaar zijn om een efficiënte afhandeling van de aanvragen en de naleving van de aangekondigde termijnen te verzekeren, zonder dat dit ten koste gaat van de andere opdrachten van ACTIRIS.

Daarom is **Brupartners** van mening dat een regelmatige opvolging van de budgettaire en operationele aspecten van de regeling noodzakelijk zal zijn om eventuele moeilijkheden snel op te sporen en, indien nodig, de middelen of de uitvoeringsmodaliteiten aan te passen.

Brupartners vraagt om verduidelijking van de modaliteiten voor de omzetting van de steun, die momenteel door Phare wordt verleend, naar de nieuwe regeling, om te waarborgen dat de huidige begunstigden op zijn minst dezelfde bedragen ontvangen als die waarover zij vandaag beschikken.

*

* *