

Vraag nr. 5
van 11 oktober 2002
van mevrouw RIET VAN CLEUVENBERGEN

Tewerkstelling gehandicapten – Stimuli (2)

De minister maakte op 6 september 2001 in Brugge bekend dat hij bijna 200.000 euro wou vrijmaken om de tewerkstelling voor mensen met een handicap te bevorderen.

Er is een mobiliteitsprobleem : veel bedrijven zijn gevestigd in een industriepark, maar daar komt geen openbaar vervoer ; telewerk zou meer gepromoot moeten worden ; het maximumbedrag dat personen met een handicap mogen verdienen, is te laag. Daardoor zouden sommige gehandicapten niet gemotiveerd zijn om actief naar werk te zoeken

Op mijn vraag nr. 96 van 21 augustus 2002 kreeg ik een onvolledig antwoord (Bulletin van Vragen en Antwoorden nr. 3 van 4 november 2002, blz. 632). Vandaar opnieuw volgende concrete vragen aan de minister.

1. Welke middelen van de bijna 200.000 euro gingen naar :
 - BUSO-schoolverlaters ;
 - personen met een handicap ;
 - VDAB-arbeidsgehandicapten ?

(BUSO : buitengewoon secundair onderwijs ; VDAB : Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding)
2. Welke acties werden sinds 6 september 2001 ondernomen om de tewerkstelling van mensen met een handicap te bevorderen ?
3. Werde het mobiliteitsprobleem voor arbeidsgehandicapten reeds besproken met de collega-ministers en concreet het ontbreken van openbaar vervoer op industrieparken ?
4. Werden reeds stappen gedaan om telewerk te promoten ?
5. Werde een eventuele verhoging van het maximumbedrag dat personen met een handicap mogen verdienen, reeds onderzocht ?

Antwoord

1. De 200.000 euro waarvan sprake in de vraag waren bestemd voor de uitvoering van het Vesoc-actieplan 2001 inzake de bevordering van de werkgelegenheidskansen voor arbeidsgehandicapten. In dit actieplan, goedgekeurd op de Vesoc-vergadering van 16 mei 2001, werd geopteerd voor het ter beschikking stellen van eenmalige projectsubsidies ter ondersteuning en versterking van de reguliere en gespecialiseerde trajectbegeleiding en -uitvoering.

De keuze voor deze prioriteiten werd ingegeven door het feit dat in het kader van het Vesoc-akkoord van 19 juni 2000 en van het protocol inzake de bevordering van de werkgelegenheid van personen met een handicap, afgesloten op 30 mei 2000 tussen de Vlaamse minister van Welzijn, Gezondheid en Gelijke Kansen en de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme, reeds de inbedding van de ATB-diensten in het lokaal werkgelegenheidsbeleid werd mogelijk gemaakt, evenals een verhoging van het aantal specifieke trajecten voor arbeidsgehandicapten zonder Vlaams-Fondsnummer.

De middelen werden dus niet ingezet voor één of andere categorie binnen de kansengroep van personen met een handicap, maar werden gebruikt voor het ontwikkelen van specifieke methodieken. Voor concrete resultaten van de projecten is het nog te vroeg. De meeste projecten zijn nog maar goed en wel van start gegaan (*Vesoc : Vlaams Economisch en Sociaal Overleg - comité ; ATB : arbeidstrajectbegeleiding – red.*).

2. Naast deze projecten werd ondertussen ook het Vesoc-actieplan 2002 "Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit" opgestart. De doelstelling daarvan blijft het bevorderen van evenredige arbeidsdeelname. Dit veronderstelt een geïntegreerde aanpak, ingebouwd in een positief en inclusief beleid.

In deze geïntegreerde aanpak wordt de specifieke aandacht voor de verschillende kansengroepen onder andere gewaarborgd door de monitoring van de diversiteitsplannen binnen de ondernemingen en instellingen ; er werd gestreefd naar minstens 37 diversiteitsplannen waarin specifieke aandacht aan de kansengroep arbeidsgehandicapten wordt besteed. In de praktijk is het gelukt om in meer dan 60 diversiteitsplannen specifieke aandacht voor de kansengroep arbeidsgehandicapten te laten opnemen.

De specifieke acties die zijn gepland, zijn gesitueerd op volgende terreinen :

- verbreden van de rekruteringskanalen, waarbij acties zoals de invoering van een non-discriminatieclausule, de organisatie van specifieke infodagen, het opstarten van een specifiek instroomproject voor deze kansengroep, het voorzien in stageplaatsen, het visualiseren van de diversiteitsaanpak en het opsporen van verborgen drempels ten aanzien van arbeidsgehandicapten en dergelijke worden opgenomen ;
- optimaliseren van het onthaal van arbeidsgehandicapten op de werkvloer, onder andere via vormingen "samenwerken met personen met beperkingen" en het invoeren van partnerschapsformules ;
- aanpassingen van de werkplek en/of de job, zoals het aanpassen van software, taaksplitsing, de inschakeling van een ergonom, de inschakeling van een doventolk ;
- verbetering van het retentiebeleid en het voorkomen van voortijdige uitstroom via trainingen op maat, groepsgesprekken, taak-aanpassingen en dergelijke.

De diversiteitsplannen starten allemaal einde 2002 en hebben een looptijd tussen de zes en de 24 maanden.

3. Wat het mobiliteitsprobleem betreft, ook daar wordt naar samenwerking gestreefd om zoveel mogelijk maatwerkoplossingen aan te kunnen bieden. Naast de tegemoetkomingen waarin het Vlaams Fonds onder bepaalde voorwaarden voorziet in de kosten die personen met een handicap maken voor de verplaatsing van en naar het werk, kunnen de diensten voor aangepast vervoer (DAV) in elf regio's vraagafhankelijk vervoer aanbieden aan personen die wegens een mobiliteitsbeperking geen gebruik kunnen maken van het reguliere openbaar vervoer, waarbij assistentie kan geleverd worden voor, tijdens en na de rit.

Deze initiatieven alleen lossen het mobiliteitsprobleem van arbeidsgehandicapten niet op. Vanuit Werkgelegenheid proberen wij mee te werken aan de aanpak van deze problematiek, onder andere door de ondersteuning van de DAV's (gesco-subsidies) waardoor hun werktelein verbreed kan worden (*gesco : gesubsidieerde contractueel - red.*).

4. Vanuit het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap werd nog geen systematische campagne op Vlaams niveau gevoerd om het telewerken te promoten ; het is tot op heden gebleven bij een aantal regionale initiatieven, met name in Limburg.

Wel wordt voor de kansengroep arbeidsgehandicapten een aanbod van opleiding op afstand georganiseerd, waarbij zij thuis hun kwalificaties voor de arbeidsmarkt kunnen verhogen. Er werken een aantal personen uit de kansengroep voor callcenters, waarbij sommigen als telewerker thuis werken. Een duidelijk zicht op de aantallen ontbreekt echter. Ook bij de personen die in een beschutte werkplaats werken, zijn er een aantal thuis- of telewerkers. Het gaat daarbij echter om kleine aantallen, en ook hier ontbreken precieze cijfers.

5. Wat de tegemoetkomingen voor gehandicapten of personen tijdelijk tewerkgesteld met een Riziv-statuuat betreft, kunnen we inderdaad spreken van een klassieke werkloosheidsval voor deze kansengroep (*Riziv : Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering - red.*). Wanneer zij betaalde arbeid verrichten en daarbij een bepaald bedrag aan inkomen uit arbeid overschrijden, wordt de tegemoetkoming verminderd of helemaal ingehouden. Dit probleem is des te prangender daar de tegemoetkoming vrijgesteld is van belastingen en inkomen uit arbeid uiteraard niet.

Maar het betreft hier federale materie, en de oplossing moet dan ook daar gezocht worden. De werkgroep wordt door Vlaanderen (mijn kabinet) getrokken. Binnen de werkgroep "optimale coördinatie tussen het tewerkstellingsbeleid en de mogelijkheden inzake inschakeling in het beroepsleven", opgericht in het kader van de Interministeriële Conferentie "Personen met een Handicap", zal dit probleem zeker aangekaart worden tegen eind december 2002.