



Master thesis submitted in partial fulfillment of the requirements
for the diploma Master of Laws MnM Internationaal en Europees Recht

De ontbrekende schakel in het recht op werk voor personen met een handicap: Een Europees en internationaal perspectief op inclusieve arbeidsmarkten

Gitte WAEGE

0560771

Academic year 2025-2026

Promotor: Stefaan VAN DER JEUGHT

Jury: Evelien TIMBERMONT

Law & Criminology

Voorwoord

Tijdens het schrijven van deze masterproef kreeg ik de kans om mij te verdiepen in een onderwerp dat mij, als persoon met een handicap die al bijna 10 jaar vruchteloos opzoek is naar werk, nauw aan het hart ligt.

Ik wil graag van deze gelegenheid gebruikmaken om enkele personen te bedanken die mij tijdens dit traject hebben ondersteunt. In de eerste plaats wil ik mijn promotor bedanken voor de begeleiding, het waardevolle advies en de constructieve feedback gedurende het onderzoekstraject. Daarnaast wil ik mijn oprechte dank uitspreken aan alle professoren van de master-na-masteropleiding internationaal en Europees Recht, die steeds met veel geduld al mijn vragen hebben beantwoord. Zonder juridische achtergrond vormde deze opleiding een uitdagend traject, maar dankzij hun begeleiding kon ik het met succes afronden.

Ik wil ook graag Hanne Rasmussen en Anne Blomme bedanken om mij wegwijs te maken in het Deens arbeidslandschap voor personen met een handicap. Uiteindelijk is de materie van het Deens recht niet in deze thesis beland maar het was waardevol om ook het perspectief op tewerkstelling voor personen met een handicap te hebben van een andere Europees land. Daarnaast wil ik ook Jeroen Jochems van Europa Direct bedanken om mij in contact te brengen met soft law experts van de Europese Unie. Ik wil alsook graag Tom Stoffelen van Handicap & Arbeid, Tine Jacobs van Team TOM van VDAB, Floriane De Graeve en Etienne Devaux van de FOD Beleid & Ondersteuning, Inès Geradin van de Franse Gemeenschap, Ellen Becker van Stijn VZW, Steven De Bock van de studiedienst van het Vlaams departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en sociale economie, Herman Janssens van Kannet, Evelien S. van Actiris, Sam Van Bastelaere van VAPH, Asmaa Hafid van BrAP, Jolien Gooris en Stefany Tan van GTB, Naomi Ghys doctoraatstudent Sociale zekerheidsrecht, Sven De Pril van de FOD Sociale Zekerheid, Imke Duwé van VUB studiebegeleiding, Carolien Bonnarens van het Vlaams Mensenrechteninstituut bedanken om mij inzichten te geven in wat er schuilgaat achter de juridische bronnen en om mij een helder beeld te schetsten van de realiteit binnen het werkveld. Tenslotte wil ik graag Erik Vloeberghs van Statbel en Iris Cannaerts van AHOVOKS, voor de eenduidige cijfers die rond personen met een handicap vaak moeilijk te verkrijgen zijn.

Als student met dyslexie waren de doorschrijfdonderdagdagen en de input van Bob Goris, Inge De Cleyn, Kaat Terryn, Renaat Vandekerckhof en Steven Laporte van studiebegeleiding en ACTO onmisbaar. Bedankt voor het nalezen van deze masterproef Bob, Inge, Kaat en Renaat.

Bovenal is deze thesis geschreven voor mijn vader, Maurice Waege. Negen jaar lang kijk je al vanaf boven, je hebt mij nooit zien afstuderen, maar dankzij jou behaalde ik mijn bachelor, mijn master, mijn manama en werk ik nu aan een doctoraat. Merci. Ook mijn broer en moeder verdienen een vermelding, ondanks of net dankzij mijn handicap hebben zij mij de afgelopen jaren gezien als 'eeuwige student'. Zij hebben van dichtbij gezien hoeveel tijd, inzet en doorzettingsvermogen deze weg heeft gevraagd, ook hun wil ik bedanken voor hun geduld en berusting dat ik altijd een leergierige student zal blijven.

Tot slot hoop ik dat deze masterproef een interessante bijdrage levert aan het verbeteren van het recht op werk voor personen met een handicap zoals Noah en dat de lezer er waardevolle inzichten uit kan halen.

Abstract

Deze masterproef bestudeert het internationaal, Europees en Belgisch recht omtrent het thema recht op werk voor personen met een handicap zonder werkervaring. Er wordt extra aandacht besteedt aan redelijke aanpassingen en het non-discriminatiebeginsel. Het verhaal van "Noah", een hoogopgeleide persoon met een handicap, die geen toegang vindt tot de reguliere arbeidsmarkt, illustreert dat er structurele, administratieve en wettelijke barrières zijn bij de overgang van onderwijs naar werk. Deze thesis analyseert het wettelijk kader rond werk en handicap door de focus te leggen op het VN verdrag voor personen met een handicap, de Europese richtlijn 2000/78/EG en de Belgische wetgeving. Deze analyse toont aan dat er een evolutie gaande is van het medisch model naar het sociaal model van handicap, waarbij de focus niet meer ligt op de handicap maar op de interactie met omgeving barrières. Redelijke aanpassingen zijn een essentieel instrument om toegang te krijgen tot werk. Deze masterproef toont aan dat er een kloof is tussen onderwijs en de arbeidsmarkt. Ondanks de verbeterde toegang tot hoger onderwijs, is de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap significant lager dan personen zonder handicap. Structurele factoren, zoals segregatie van tewerkstelling, en inadequate transitie van de sociale economie naar de reguliere arbeidsmarkt spelen een centrale rol in deze kloof. Deze masterproef concludeert dat het recht op werk juridisch verankerd is, maar omwille van de beperkte afdwingbaarheid en het gebrek aan controle op internationaal en nationaal niveau vertaald het recht op werk voor personen met een handicap zich niet in de praktijk. Redelijke aanpassingen en een inclusieve arbeidsmarkt zijn cruciaal om het recht op werk voor personen met een handicap te verzekeren.

Inhoudstafel

1. Inleiding.....	7
1.1. Context	8
1.2. Probleemstelling.....	10
1.3. Doelstellingen van de thesis en onderzoeksvraag.....	11
1.4. Opbouw van de masterproef en afbakening.....	11
1.5. Methodologie	12
2. Personen met een handicap.....	14
3. Het recht op werk.....	17
3.1. Toegang tot een job in het reguliere arbeidscircuit	18
3.2. Redelijke aanpassingen	22
3.3. Bescherming tegen discriminatie	23
3.4. Billijke verloning	25
4. Juridische verankeringen van redelijke aanpassingen en het non-discriminatiebeginsel	28
4.1. Internationaal recht.....	28
4.2. Europees recht	29
4.2.1. Europese richtlijn 2000/78/EG	30
4.2.2. Non-discriminatiebeginsel.....	32
4.2.3. Positieve acties	32
5. Beantwoording onderzoeksvragen.....	33
6. Conclusie	35

1. Inleiding

Noah is begin dertig en beschikt over een masterdiploma. Toch heeft ze nooit een betaalde job gehad. Niet uit gebrek aan motivatie maar omdat haar leven door gezondheidsproblemen heel wat complexiteit meebrengt. Noah heeft door haar gezondheidsproblematiek een grote administratieve werklast want om alle rechten te kunnen inzetten moet Noah heel wat papierwerk verzetten. Daarnaast leeft Noah in armoede. De onzekerheid of ze haar tegemoetkomingen kan behouden, naast de moeilijkheid om een job te bemachtigen die rekening houdt met haar medische "rugzak" maakt dat Noah maar een beperkt financieel draagvlak heeft.

Sinds 2018 wordt Noah door de federale overheidsdienst Sociale Zekerheid directie-generaal voor personen met een handicap (FOD SZ DG HAN) erkend als persoon met minstens 66% verminderd verdienvermogen. Ze ontvangt sindsdien een inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT) en een integratietegemoetkoming (IT). In 2020 volgde een erkenning door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH), en staat ze op de wachtlijst voor een persoonsvolgend budget (PVB). Na een traject bij VDAB en Gespecialiseerde Trajectbepaling en -Begeleiding (GTB) werd vastgesteld dat arbeid enkel haalbaar is onder strikte voorwaarden: beperkt in uren, flexibel en uitsluitend via thuiswerk.

Noah heeft een autismespectrumstoornis (ASS), ADHD en meerdere leerstoornissen, gecombineerd met fysieke aandoeningen zoals hypermobiliteit en een functioneel neurologische stoornis — een weinig erkende diagnose in België. Deze aandoening uit zich in wisselende neurologische klachten zoals spierzwakte, evenwichtsproblemen, gevoelloosheid en pijn, gecombineerd met cognitieve beperkingen. Dankzij jarenlange redelijke aanpassingen in het hoger onderwijs, slaagde Noah erin een masterdiploma te behalen. Haar academisch succes staat lijnrecht tegenover haar restrictieve toegang tot werk.

Al van jongs af aan kampt ze met hypermobiliteitssyndroom en terugkerende longproblemen, wat resulteerde in langdurige afwezigheden op school. Noah schakelde na vele langdurige periodes van ziekte over op deeltijds studeren en werkte deeltijds tijdens schoolvakanties als jobstudent om medische en studiekosten te kunnen betalen. Noah behaalde op haar negenentwintigste met behulp van redelijke aanpassingen een bachelor sociaal werk.

Wat volgt is een sollicitatieperiode zonder succes. In de hoop haar kansen te vergroten, startte Noah een schakelprogramma en vervolgens een masteropleiding in deeltijds traject. Mentale uitputting, chronische pijn en een constant gevoel van financiële onzekerheid tekenen Noahs dagelijks bestaan. Met redelijke aanpassingen slaagt Noah

erin het schakelprogramma en vervolgens haar masteropleiding af te ronden. De eenjarige master spreidt ze over drie jaar. Tijdens die periode probeert ze werkervaring op te doen via studentenjobs, in de hoop dat deze zouden leiden tot duurzame tewerkstelling.

Noahs verhaal is geen verhaal van maatschappelijke integratie en een vlotte overgang naar werk, maar van administratieve fragmentatie. Haar medische "rugzak" wordt zwaarder en erkenningen en tegemoetkomingen blijken moeilijk aan te passen aan haar veranderde situatie. De functioneel neurologische stoornis wordt niet eenduidig erkend, wat resulteert in een eindeloze cirkel van specialistische verslagen en aanvraagprocedures. Dankzij Rechtstreeks Toegankelijke Hulp (RTH) krijgt Noah toch enige ondersteuning, waardoor er ruimte ontstaat om te solliciteren.

Met haar masterdiploma solliciteerde Noah opnieuw. De reacties zijn talrijker, maar de uitkomst blijft dezelfde. Testen verlopen vaak succesvol; het sollicitatiegesprek vormt het breekpunt. Feedback is vaag of tegenstrijdig en redelijke aanpassingen verdwijnen naarmate het selectieproces vordert. Verwachtingen rond onmiddellijke inzetbaarheid en voltijds werken botsen met Noah haar beperkingen, ondanks haar motivatie en competenties.

Vandaag heeft Noah nog steeds geen betaalde job. Noah haar verhaal is geen uitzondering. Ondanks het wettelijk verankerde recht op werk hebben personen met een handicap in België, zonder betaalde werkervaring, moeilijker toegang tot de reguliere arbeidsmarkt dan hun leeftijdsgenoten zonder handicap.

1.1. Context

Het is niet eenvoudig om Noahs verhaal in een bredere context te plaatsen aan de hand van cijfermateriaal. Zowel op Belgisch als op Europees niveau zijn gegevens over de tewerkstelling van personen met een handicap niet eenduidig. Statistieken zijn gebaseerd op de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK), waarin respondenten wordt gevraagd of zij langdurige hinder ondervinden bij dagelijkse activiteiten als gevolg van een handicap, aandoening of ziekte. Deze gegevens geven geen duiding over een formele erkenning van een handicap, bijvoorbeeld via het VAPH (of de Franstalige tegenhanger PHARE) of via de federale inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming.

Volgens de EAK-cijfers van 2024 bedraagt de werkgelegenheidsgraad bij Belgische 20- tot 64-jarigen die aangeven ernstige hinder te ondervinden 24,9% ¹, tegenover 77,8% bij

¹ "Werkgelegenheid en werkloosheid | Statbel", <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid#figures>.

personen zonder hinder.² Deze cijfers illustreren een participatiekloof en suggereren structurele belemmeringen bij de toegang tot de arbeidsmarkt.

De beperkte arbeidsmarktparticipatie treft niet alleen laaggeschoolde personen. Hoog opgeleide personen met een handicap, zoals Noah, ondervinden moeilijkheden bij het betreden van de arbeidsmarkt. Op Europees niveau slaagt 47,5% van de personen met ernstige beperkingen en een diploma hoger onderwijs er niet in om werk te vinden. In België bedraagt dit aandeel 44,3%.³ Tegelijkertijd is het aantal studenten met een handicap in het hoger onderwijs de afgelopen tien jaar toegenomen. Volgens cijfers van het Vlaams Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen (AHOVOKS) is deze groep met 55% gestegen, en is het aantal studenten dat doorstroomt naar een masteropleiding bijna verdubbeld. Deze evolutie hangt samen met de toegenomen beschikbaarheid van redelijke aanpassingen binnen het onderwijs. Bij de Vrije Universiteit van Brussel (VUB) krijgt 4,4% van het aantal ingeschreven studenten redelijke aanpassingen omwille van hun handicap.⁴ De toegang tot onderwijs is verbeterd, maar deze vooruitgang heeft zich niet doorgezet in de overgang naar de arbeidsmarkt.⁵

Dit kan deels verklaard worden door structurele factoren in het arbeidsmarktbeleid. Zo ontvangen instellingen zoals de VDAB Europese middelen om werkzoekenden te begeleiden, maar een aantal projecten sluiten personen met een handicap expliciet uit.⁶ Er wordt vanuit gegaan dat zij niet beschikbaar hoeven te zijn voor de arbeidsmarkt of gebruik kunnen maken van alternatieve ondersteuningsmaatregelen.

Noah hoeft inderdaad niet beschikbaar te zijn maar wil wel graag werken. Noah is niet alleen, 27% van de niet-beroepsactieve personen met een handicap geven aan te willen werken indien redelijke aanpassingen worden voorzien.⁷ Tegelijk bevindt een groep van 10 000 Vlamingen met een handicap zich in een grijze zone buiten de officiële definitie

² *Ibid.*

³ "Persons outside the labour force by level of disability (activity limitation) and educational attainment level - % of total population in private households", https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ipgaeddl__custom_20310054/default/table?page=time:2024.

⁴ "Feiten en cijfers - VUB | Vrije Universiteit Brussel", <https://www.vub.be/nl/over-de-vub/kerngegevens-vub/feiten-en-cijfers-vub>.

⁵ 'Rapport Diversiteit 2024'.

⁶ BOLLENS J. en VDAB S., 'Evaluatie van de effectiviteit van diverse activerende arbeidsmarktmaatregelen bij VDAB' <https://www.europawse.be/sites/default/files/2023-01/VDAB%20Evaluatie%20effectiviteit%20van%20diverse%20activerende%20arbeidsmarktmaatregelen%20bij%20VDAB.pdf>.

⁷ "Interfederale Strategie handicap 2022-2030", <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/publicaties/handicap/handicap-strategie-interfederal-2022-2030-light-nl.pdf>.

van arbeid zoals gehanteerd door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO).⁸ De IAO definieert werkenden als personen die betaalde arbeid verrichten, waardoor bepaalde vormen van arbeidsparticipatie, buiten deze definitie vallen wanneer zij niet of slechts beperkt vergoed worden.

Hoewel personen zoals Noah recht hebben op alternatieve ondersteuningsmaatregelen zoals de inkomensvervangende en integratietegemoetkoming vormen deze systemen geen volwaardig alternatief voor duurzame arbeidsmarktparticipatie. Voor wie wil werken, maar geen toegang krijgt tot de reguliere arbeidsmarkt, biedt de afhankelijkheid van dergelijke tegemoetkomingen een precair perspectief.

1.2. Probleemstelling

Werk vervult een centrale rol in de samenleving. Het biedt niet alleen een inkomen, maar draagt ook bij aan sociale contacten, structuur in het dagelijks leven en een gevoel van eigenwaarde. Werken is een vorm van participatie aan de samenleving.⁹ Deze thesis vertrekt vanuit de vaststelling dat personen met een handicap moeilijk toegang hebben tot 'echt werk': betaalde arbeid binnen de reguliere arbeidsmarkt, waarbij indien nodig redelijke aanpassingen worden voorzien.

Sinds 2000 is het recht op arbeid expliciet verankerd in juridische instrumenten. Het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap erkent dit recht uitdrukkelijk¹⁰, net als het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie¹¹ en de Belgische Grondwet.

Het VN-Verdrag introduceert een fundamentele verandering in de benadering van handicap. Personen met een handicap worden niet langer beschouwd als objecten van zorgverlening, maar als rechtssubjecten met autonomie, die in staat zijn om eigen keuzes te maken en actief deel te nemen aan de samenleving.¹² Desondanks blijft de medische benadering van handicap dominant aanwezig.¹³

⁸ "Tendrapport 2025: Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt", <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/82303>.

⁹ INFO@GRIPVZW.BE G.-, "Werk", *Grip*, <https://www.gripvzw.be/nl/categorie/12/werk>.

¹⁰ 'Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap' <https://www.vaph.be/sites/default/files/documents/vn-conventie/vn-conventie.pdf>.

¹¹ 'Handvest van de grondrechten van de Europese Unie' https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_nl.pdf.

¹² "Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) | Division for Inclusive Social Development (DISD)", <https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd>.

¹³ "Combined second and third periodic report submitted by Belgium under article 35 of the Convention", <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g23/205/69/pdf/g2320569.pdf>.

1.3. Doelstellingen van de thesis en onderzoeksvraag

Deze thesis bestudeert het thema recht op werk voor personen met een handicap. Dit thema heeft twee grote onderdelen. Namelijk het recht op werk enerzijds en personen met een handicap anderzijds. Het bestaande juridische kader in België, alsook de Europese en Internationale wetgeving rond de tewerkstelling van personen met een handicap worden bestudeerd. Daarbij wordt onderzocht uit welke wetgeving, een persoon met een handicap zonder arbeidservaring, rechten kan putten om zijn of haar recht op werk te waarborgen. De centrale onderzoeksvraag luidt:

In hoeverre waarborgt het internationaal, Europees en Belgische recht, het recht op werk voor personen met een handicap zonder werkervaring?

Om deze centrale onderzoeksvraag op te lossen, worden de volgende deelvragen beantwoord:

- 1) Hoe definiëren internationale, Europese en Belgische bronnen personen met een handicap?
- 2) Hoe interpreteren internationale, Europese en Belgische bronnen het recht op werk voor personen met een handicap?
- 3) In welke mate beïnvloedt het recht op redelijke aanpassingen de toegang tot werk voor personen met een handicap zonder werkervaring?
- 4) In welke mate beschermt het non-discriminatiebeginsel personen met een handicap tijdens het aanwervings- en selectieproces?
- 5) Hoe zijn redelijke aanpassingen voor personen met een handicap juridisch verankerd in het internationaal, Europees en Belgisch recht?
- 6) In welke mate voorzien het internationaal, Europees en Belgisch recht in positieve acties om de toegang tot werk voor personen met een handicap zonder werkervaring te verbeteren?

1.4. Opbouw van de masterproef en afbakening

In deze masterproef worden internationale, Europese en Belgische rechten van personen met een handicap op het gebied van tewerkstelling bestudeert. Om deze masterproef af te bakenen, wordt er enkel gefocust op rechten die relevant zijn voor personen met een handicap zonder werkverleden. Er is een grote lacune in rechtswetenschappelijk onderzoek wat betreft personen met een handicap die de overschakeling proberen te maken van opleiding naar werk.

Er wordt gefocust op het aanbod van rechten waarop personen met een handicap zoals Noah beroep op kunnen tijdens het zoeken naar hun eerste job. De reden waarom hierop gefocust wordt is omdat werk een bepalende factor kan zijn voor personen zoals Noah hun financiële draagkracht, mentale gezondheid en integratie in de samenleving. In het huidige regeerakkoord streeft de Belgische regering naar een tewerkstellingsgraad van 80% tegen 2029 ¹⁴. De lage tewerkstellingsgraad bij personen met een handicap is in het licht van dit streefcijfer een gemiste kans want 20,4% ¹⁵ van de personen met een handicap zoals Noah, heeft een diploma hoger onderwijs.

De relevante internationale, Europese en Belgische wetgeving en rechtspraak wordt besproken. De rode draad zal het recht op redelijke aanpassingen zijn en het non-discriminatiebeginsel.

1.5. Methodologie

Deze masterproef hanteert een rechtswetenschappelijke onderzoeksmethode, gebaseerd op een kwalitatief literatuuronderzoek. Het onderzoek steunt op een analyse van juridische bronnen op internationaal, Europees en Belgisch niveau waarbij internationale verdragen, Europese regelgeving en Belgische wetgeving met betrekking tot het recht op werk voor personen met een handicap wordt onderzocht. Daarnaast wordt rechtspraak van het Europees Hof van Justitie en Belgische rechtbanken geanalyseerd om inzicht te verkrijgen in de interpretatie, toepassing en afdwingbaarheid van deze normen. Tot slot wordt gebruikgemaakt van beleidsdocumenten om het juridische kader te contextualiseren en de effectiviteit van de bestaande waarborgen te evalueren. Door deze bronnen te combineren, beoogt deze thesis een coherent en kritisch beeld te schetsen van de mate waarin het recht op werk voor personen met een handicap wordt gewaarborgd. In de volgende hoofdstukken bespreken we telkens een deelvraag om zo de gehele onderzoeksvraag te kunnen behandelen.

In hoofdstuk 2 wordt er besproken wie personen met een handicap zijn. In dit hoofdstuk wordt er gekeken naar hoe personen met een handicap worden gedefinieerd. Rond de definitie van een persoon met een handicap is controversie. Wie wordt gezien als persoon met een handicap en wie niet? Op Europees niveau bestaat er een duidelijke definitie, maar niet iedereen past die uniform toe op lidstatelijk niveau. Op Belgisch niveau gaan stemmen op dat er geen definitie is van wie een persoon met een handicap is, maar er wordt wel gewerkt met een begrip van wie een persoon met een handicap is. Dit begrip

¹⁴ "Werkgelegenheid en werkloosheid | Statbel", <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid>.

¹⁵ "Mensen met een beperking nemen drie keer minder vaak deel aan opleiding | Statbel", <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/mensen-met-een-beperking-nemen-drie-keer-minder-vaak-deel-aan-opleiding>.

ligt in lijn met de definitie van het VN verdrag inzake personen met een handicap. Deze definitie wordt wel geduid als een conceptualisering van een persoon met een handicap.

In hoofdstuk 3 wordt er daarna besproken wat het recht op werk inhoudt. Is dit recht op betaald werk of recht op werk ongeacht of er een vergoeding is voorzien? Zowel op Belgisch als Europees vlak wordt er gekeken naar wat recht op werk inhoudt aan de hand van Belgische en Europese wetgeving. Op Belgisch vlak wordt er eerst gekeken naar de twee arbeidsmarkten in België; de reguliere arbeidsmarkt en de sociale economie. Waarbij de vormen van werk worden besproken in de sociale economie aan de hand van relevante Belgische wetgeving. Om van hieruit de link te maken met de Europese wetgeving wordt er bekeken of de arbeidsactiviteiten in de sociale economie mogelijks in strijd zijn met het non-discriminatiebeginsel. Ook het beginsel van redelijke aanpassingen komt in dit hoofdstuk aanbod omdat het een manier is om een brug te slaan tussen de reguliere arbeidsmarkt en de sociale economie om het recht op betaald werk voor personen met een handicap te waarborgen.

In hoofdstuk 4 wordt tenslotte de juridische verankering voor redelijke aanpassingen besproken. In dit hoofdstuk wordt er besproken hoe het recht op redelijke aanpassingen juridisch is vervat in het internationaal VN verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Daarna wordt het recht op redelijke aanpassingen aan de hand van Europese wetgeving en rechtspraak van het Europees Hof van Justitie en de Belgische wetgeving en rechtspraak besproken. Op Europees niveau wordt er ook gekeken naar hoe het non-discriminatiebeginsel wordt opgevat door het Europees hof van Justitie. Tenslotte wordt er nog gekeken naar de positieve acties die hun juridische grondslag vinden in de Europese richtlijn 2000/78/EG. Kan je specifieke handelingen uitvoeren waarbij gelijke behandeling niet betekend dat iedereen exact hetzelfde krijgt maar waardoor de kansen voor iedereen gelijk zijn?

In hoofdstuk 5 beantwoorden we de onderzoeksvragen en in hoofdstuk 6 geven we de eindconclusie.

2. Personen met een handicap

Het thema recht op werk voor personen met een handicap bestaat uit twee delen. Enerzijds het recht op werk en anderzijds personen met een handicap. Naast de vraag wat het recht op werk inhoudt, is er ook de vraag wie zijn personen met een handicap? Het begrip "handicap" heeft doorheen de tijd een belangrijke evolutie doorgemaakt. Traditioneel werd handicap benaderd vanuit een medisch model, waarbij de beperking centraal stond.

In het debat rond het recht op werk voor personen met een handicap staat centraal dat er geen definitie is van een persoon met een handicap. Maar daarentegen staat dat instanties al met definities werken die het begrip persoon met een handicap uitleggen.

De Europese richtlijn 2000/78/EG definieert het begrip persoon met een handicap niet. Dit heeft aanleiding gegeven tot het arrest Chacón Navas (C-13/05), waar het Europese Hof van Justitie voor het eerst het begrip handicap heeft gedefinieerd.¹⁶ Het begrip handicap dient volgens het Hof te worden opgevat als een beperking die het gevolg is van lichamelijk, geestelijk of psychische aandoeningen en die de deelneming van de betrokkene aan het beroepsleven belemmert (ro 43). Het Hof stelt verder dat een beperking slechts een handicap is als die beperking van lange duur is (ro 45).

Het Hof gaf een restrictieve, medische interpretatie van handicap en interpreteerde de beschermingsomvang van de richtlijn beperkt. Het Hof van Justitie had de handicap van een individu gedefinieerd als de belemmerende factor voor deelname aan het beroepsleven, in plaats van de handicap te begrijpen als het gevolg van een belemmerende omgeving, zoals tegenwoordig algemeen wordt aanvaard.¹⁷

Het VN-verdrag geeft geen strikte definitie van handicap. In plaats daarvan hanteren de preambule en artikel 1 een brede benadering. In de preambule wordt handicap beschreven als een vloeiend begrip. Dat sluit aan bij het sociale model dat stelt dat een handicap ontstaat door de interactie van personen met een handicap en de barrières in hun omgeving, die hun volwaardige deelname aan de samenleving bemoeilijken. Artikel 1 van het VN-Verdrag verwijst naar personen met langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen, die in combinatie met omgevingsdrempels gehinderd kunnen worden om volwaardig, effectief en op gelijke basis met anderen deel te nemen aan de

¹⁶ "Chacon Navas C-13/05",

<https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=56459&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1077757>.

¹⁷ EUROPEAN PARLIAMENT. DIRECTORATE GENERAL FOR PARLIAMENTARY RESEARCH SERVICES., *Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD: European implementation assessment.*, Publications Office, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2861/000775>.

samenleving.^{18 19} Daarbij wordt niet enkel gekeken naar personen met een door de overheid erkende handicap maar naar alle personen met een langdurige ziekte, aandoening of handicap die daardoor hinder ondervinden om volwaardig te participeren aan de samenleving. Naast de erkende handicap includeert het VN verdrag dus ook de personen die geen erkende handicap hebben maar wel hinder ondervinden in hun dagdagelijks leven omwille van een handicap, ziekte of aandoening. Deze bredere opvatting van handicap omvat niet alleen fysieke, zintuiglijke en intellectuele beperkingen, maar strekt zich ook uit tot chronische of degeneratieve aandoeningen, psychische stoornissen en in bepaalde gevallen obesitas.²⁰ In die zin betekent het sociale model van het VN-verdrag inzake handicap een fundamentele verschuiving weg van het traditionele medische model.²¹

Doordat zowel de Europese richtlijn als het VN-verdrag geen wettelijke definitie van handicap bevatten, zijn lidstaten uiteenlopende omschrijvingen gaan hanteren in hun nationale wetgeving om te bepalen wie recht heeft op redelijke aanpassingen. In sommige landen sluiten die bepalingen aan bij een medisch model, doordat het recht op redelijke aanpassingen wordt gekoppeld aan de medische erkenning van een bepaalde graad of percentage van handicap. Dit is in strijd met het VN-verdrag.²²

Het VAPH voor het persoonsvolgend budget, de FOD SZ directie-generaal voor personen met een handicap voor de erkenning en toekenning van tegemoetkomingen, het GTB voor de toegang tot begeleiding naar werk en het hoger onderwijs voor de toelating tot het recht op redelijke aanpassingen gebruiken een medische definitie van persoon met een handicap. Overheden hanteren zowel een sociale visie op handicap als een medische kijk op handicap.²³

Het VAPH definieert een handicap als elk langdurig en belangrijk participatieprobleem van een persoon dat te wijten is aan de interactie tussen functiestoornissen van mentale,

¹⁸ 'Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap'

<https://www.vaph.be/sites/default/files/documents/vn-conventie/vn-conventie.pdf>.

¹⁹ EUROPEAN PARLIAMENT. DIRECTORATE GENERAL FOR PARLIAMENTARY RESEARCH SERVICES., *Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD: European implementation assessment.*, Publications Office, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2861/000775>.

²⁰ "Redelijke aanpassingen op het werk", https://www.unia.be/files/BROCH-werk-handicap-NL_web.pdf.

²¹ EUROPEAN PARLIAMENT. DIRECTORATE GENERAL FOR PARLIAMENTARY RESEARCH SERVICES., *Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD: European implementation assessment.*, Publications Office, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2861/000775>.

²² *Ibid.*

²³ "Personeelsleden met een handicap, inclusief chronische ziekte", *Vlaanderen.be*, <https://www.vlaanderen.be/dienst-diversiteitsbeleid/personeelsleden-met-een-handicap-inclusief-chronische-ziekte>.

psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten, en persoonlijke en externe factoren.²⁴

In het Besluit van de Vlaamse regering tot vaststelling van de regels voor de erkenning en financiering door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) van de gespecialiseerde trajectbepaling-en-begeleidingsdienst (GTB) van 15 februari 2008, staat de uitlegging van het begrip arbeidshandicap. In artikel 1 van het Besluit zien we dat arbeidshandicap, een langdurig en belangrijk probleem is van deelname aan het arbeidsleven dat te wijten is aan de interactie tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren.²⁵ Een persoon moet over de nodige bewijzen beschikken (bv. medische attesten, recht op integratietegemoetkoming,...) of aan deze definitie voldoen na onderzoek door VDAB. Voor de afbakening van de doelgroep wordt er in België door de VDAB vertrokken van de definitie zoals opgenomen in het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap.

Tot slot geeft het rapport Diversiteit van 2024 aan dat er in België gewerkt wordt met een definitie van handicap. Het begrip persoon met een handicap omvat namelijk iedereen die langdurig (meer dan 6 maanden) hinder ondervindt in zijn dagdagelijkse activiteiten omwille van een handicap, aandoening of ziekte. Door dit brede begrip is het volgens het rapport diversiteit moeilijk om deze personen te definiëren in bestaande databanken. Het rapport Diversiteit geeft aan dat op basis van de kruispuntbank, voornamelijk de databank van de directie-generaal voor personen met een handicap, het mogelijk is om het begrip van persoon met een handicap op een bredere manier te definiëren dan enkel de personen die een officiële erkenning van hun handicap hebben.²⁶ Aangezien de databank van de DG HAN ook personen includeert die een weigering hebben gekregen van hun officiële erkenning van handicap, of die personen die geen 7 punten haalde op de zelfredzaamheidsschaal.

De invulling van het begrip persoon met een handicap door middel van de kruispuntbank gegevens is niet zo ruim als de definitie die het EAK gebruikt. Die peilt namelijk naar de subjectieve beleving van langdurige hinder in dagdagelijkse bezigheden omwille van een

²⁴ "Decreet tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap", <https://codex.vlaanderen.be/Zoeken/Document.aspx?DID=1013104¶m=inhoud>.

²⁵ "Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de regels voor de erkenning en financiering door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding van de gespecialiseerde trajectbepaling- en -begeleidingsdienst, de gespecialiseerde arbeidsonderzoeksdiensten en de gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdiensten", <https://codex.vlaanderen.be/printdocument.ashx?id=1016701&datum=&geannoteerd=false&print=false>.

²⁶ 'Rapport Diversiteit 2024'.

ziekte, handicap of aandoening. Deze afbakening is net zoals bij de definitie van VDAB gebaseerd op het VN-verdrag.²⁷ Volgens de EAK geeft 15% van de Vlaamse bevolking tussen 15 en 64 jaar aan langdurig hinder te ondervinden in hun dagdagelijks leven omwille van een handicap, een ziekte of een aandoening.²⁸ 25,3% van deze groep is hooggeschoold.²⁹

Ter conclusie van dit hoofdstuk kan er gesteld worden dat er een handicap is zodra er een langdurige beperking is bij het uitvoeren van bepaalde taken. Binnen deze sociale visie op handicap is een erkenning van een officiële instantie niet nodig om als een persoon met een handicap te worden beschouwd en om recht te hebben op redelijke aanpassingen.

3. Het recht op werk

Naast de vraag wie zijn personen met een handicap, wordt er nu gefocust op de vraag wat recht op werk inhoudt. In artikel 15, lid 2 van het Europees Sociaal Handvest staat dat toegang tot werk, via alle maatregelen, geldt voor de normale werkomgeving, of als dit omwille van de handicap niet mogelijk is, voor de beschutte arbeid via inschakeling van gespecialiseerde bemiddelingsbureaus.³⁰ Het gespecialiseerde bemiddelingsbureau is in Vlaanderen het Gespecialiseerd Team Bemiddeling (GTB), zij werken samen met de VDAB. GTB is gespecialiseerd in het ondersteunen van werkzoekenden die wegens een handicap een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Actiris, de Brussels tegenhanger van VDAB, heeft de dienst Sociale Consultatie. Deze dienst begeleidt werkzoekende met een handicap naar werk. Daarnaast is er de dienst handicap & werk, dit is een tweedelijnsdienst die werkzoekende met een erkende handicap uitnodigen.

In het Algemeen Commentaar nr. 8 van het VN-comité voor de rechten van personen met een handicap staat dat het medische model voor handicap leidt tot sociale vooroordelen, ongelijkheid en discriminatie tegen personen met een handicap omdat het medisch model aan de basis ligt van nationale wetgeving, beleid en praktijken zoals gescheiden werkgelegenheid, bijvoorbeeld maatwerkbedrijven.³¹ Op basis van artikel 27, lid 1 van het VN Verdrag erkennen de Staten die partij zijn bij het Verdrag het recht van personen met een handicap om te werken met inbegrip van het recht op de mogelijkheid om in

²⁷ "Trendrapport 2025: Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt", *supra* vn. 8.

²⁸ *Ibid.*

²⁹ MOONS D., VANWEDDINGEN M. en WEEKERS K., 'MAATSCHAPPELIJKE POSITIE EN PARTICIPATIE VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP' <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/72100>.

³⁰ "Europees Sociaal Handvest", <https://rm.coe.int/168047e177>.

³¹ 'General Comment No. 8 (2022) on the Right of Persons with Disabilities to Work and Employment: Committee on the Rights of Persons with Disabilities', *Int. Hum. Rights Law Rev.* 2022/2 (vol. 11), 273-303.

hun levensonderhoud te voorzien door werk dat zij vrij kiezen in een arbeidsmarkt die open, inclusief en toegankelijk is voor personen met een handicap.³²

Het recht op werk is meer dan enkel toegang tot de arbeidsmarkt. Het omvat:

- Toegang tot een job in het regulier arbeidsmarkt,
- redelijke aanpassingen,
- bescherming tegen discriminatie, en een
- billijke verloning.

3.1. Toegang tot een job in het reguliere arbeidscircuit

Er zijn in België twee arbeidsmarkt categorieën: de reguliere arbeidsmarkt en de sociale economie. Op de reguliere arbeidsmarkt staan begrippen zoals arbeidsovereenkomsten en werknemers centraal. De arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 artikel 2 stelt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst als er 3 voorwaarden zijn voldaan, namelijk dat er arbeid onder gezag tegen een vergoeding wordt verricht.³³ De sociale economie is een diverse arbeidsmarkt. Op deze arbeidsmarkt zijn er bijvoorbeeld maatwerkbedrijven³⁴, sociale werkplaatsen³⁵, systemen van begeleid werken³⁶ en arbeidsmatige activiteiten (AMA). Hier staat aangepaste arbeid (deeltaken) centraal en het loon is meestal lager, gesubsidieerd of onbetaald.³⁷ Een voltijds werkende maatwerker verdient een gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen.³⁸

De sociale economie omvat in België drie werkvormen: het collectief maatwerk (CMW), de arbeidsmatige activiteiten (AMA SE, voordien arbeidszorg) en het individueel

³² 'Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap'

<https://www.vaph.be/sites/default/files/documents/vn-conventie/vn-conventie.pdf>.

³³ "Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.",

<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1978/07/03/1978070303/justel>.

³⁴ "Decreet betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling",

https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1023214.html?utm_source.

³⁵ "1 JULI 2016. - Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van diverse bepalingen van het besluit van de Vlaamse regering van 8 december 1998 tot uitvoering van het decreet van 14 juli 1998 inzake sociale werkplaatsen", https://wetwijzer.be/laws/2016036119?language_id=1.

³⁶ "Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de algemene erkenningsvoorwaarden en kwaliteitszorg van voorzieningen voor opvang, behandeling en begeleiding van personen met een handicap",

<https://codex.vlaanderen.be/Zoeken/Document.aspx?DID=1020146¶m=inhoud>.

³⁷ "FAQ_arbeidsmatige_activiteiten",

https://www.departementwvg.be/sites/default/files/media/20181114_FAQ_arbeidsmatige_activiteiten.pdf.

³⁸ "Maatwerk als hefboom in de strijd tegen armoede?",

https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/OW/OW_2019_2/overwerk_2019_2_13.pdf.

maatwerk (IMW).³⁹ In Vlaanderen werken meer dan 35000 Vlamingen in de sociale economie. Waarvan er 25 000 in het systeem van collectief maatwerk aan de slag zijn, 7000 Vlamingen werken onder het systeem van individueel maatwerk, en 3000 Vlamingen werken via AMA. Bij AMA worden de arbeidsprestaties niet betaald, bij individueel en collectief maatwerk worden arbeidsprestaties wel betaald.^{40 41 42} Een groep van 10 000 werkzoekende Vlamingen zijn op zoek naar werk binnen het systeem van individueel maatwerk en geven daarbij aan geen begeleiding nodig te hebben. Daarnaast zijn 3700 Vlamingen op zoek naar werk binnen dit systeem maar geven aan een hoge intensiteit van begeleiding nodig te hebben tijdens het werk. Binnen het systeem van collectief maatwerk zijn er zo'n 4000 Vlamingen op zoek naar een job die aangeven een gemiddelde tot hoge graad van begeleiding nodig te hebben. Volgens het dataplatform van het Departement werk, economie, wetenschap, Innovatie en sociale economie (DEWEWIS) is 7,7% van de werknemers binnen de sociale economie hooggeschoold, wat wil zeggen dat ze minstens een bachelorsdiploma hebben. Deze personen zien we ook frequenter terug binnen het systeem van het individueel maatwerk, dan binnen het collectief maatwerk of de AMA. Van deze groep hoogopgeleide sociale economiewerknemers heeft 31% een masterdiploma.⁴³

Een maatwerkbedrijf is een bedrijf of organisatie binnen het systeem van collectief maatwerk met overwegend werknemers die niet in het reguliere arbeidscircuit terechtkunnen. Maatwerkbedrijven zijn bedrijven die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een job geven. Het gaat om bijvoorbeeld om personen met een fysieke, mentale of sociale handicap die moeilijk werk vinden in gewone bedrijven. In een maatwerkbedrijf krijgen ze begeleiding en ondersteuning in hun werk. Reguliere bedrijven zoeken werknemers voor hun werk en streven naar winstmaximalisatie. Maatwerkbedrijven zoeken werk voor hun werknemers en streven naar een maximale tewerkstelling van personen met een handicap.⁴⁴

Een groep van 10000 personen met een handicap komen terecht op onbetaalde werkplekken zoals begeleid werken of arbeidsmatige activiteiten (AMA)⁴⁵. Er wordt

³⁹ "Jaarrapport Sociale economie — Open Dataportaal WEWIS", <https://opendata.wse.vlaanderen.be/pages/jr-socialeconomie/>.

⁴⁰ "Decreet betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling", <https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1023214.html>.

⁴¹ "Individueel maatwerk voor werkgevers", *Vlaanderen.be*, <https://www.vlaanderen.be/werken/individueel-maatwerk/individueel-maatwerk-voor-werkgevers>.

⁴² "Arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie | Sociale economie", <https://www.socialeconomie.be/nl/arbeidsmatige-activiteiten-de-sociale-economie>.

⁴³ "Jaarrapport Sociale economie — Open Dataportaal WEWIS", *supra* vn. 39.

⁴⁴ "Maatwerkbedrijven", <https://groepmaatwerk.be/maatwerkbedrijven/maatwerkbedrijven>.

⁴⁵ "Decreet over de werk- en zorgtrajecten", <https://codex.vlaanderen.be/PrintDocument.ashx?id=1037311&datum=&geannoteerd=false&print=false>.

arbeid verricht maar met een statuut in plaats van een arbeidsovereenkomst.⁴⁶ Werkenden kunnen hierdoor niet altijd hun rechten opnemen, zoals bijvoorbeeld een vergoeding voor woon-werkverkeer. 54% van de personen die in het systeem van AMA zitten, werken minimum 12u per week en krijgen geen vergoeding, 20% krijgt een motivatiepremie van 1 euro per uur, die geen juridische grondslag heeft ⁴⁷, 6% krijgt een vergoeding in natura, bijvoorbeeld een gratis maaltijd op het werk of een geschenkcheque met een maximale waarde van 35 euro per jaar. Slechts 20% krijgt een onkostenvergoeding die bijvoorbeeld de woon-werkkosten kan compenseren. ^{48 49} In bepaalde gevallen besteden werkenden hun RTH punten aan begeleid werken, of hun persoonsvolgend budget (PVB) verkregen door het VAPH aan AMA. In plaats van dat de werkende persoon met een handicap betaald wordt voor het werk, spendeert hij of zij punten of budget aan begeleiding om te mogen werken. ⁵⁰ In het evaluatieverslag van collectief maatwerk van het departement werk, economie, wetenschap, innovatie & sociale economie staat dat personen met een handicap na tewerkstelling potentieel een groter armoederisico hebben afhankelijk van hun verloning, arbeidsritme en gezinssituatie. ⁵¹

Via doorstroomtrajecten kunnen werknemers uit het collectief Maatwerk (CMW) begeleid worden bij de overstap naar een tewerkstelling buiten de sociale economie. ⁵² In het Operationeel Programma 2014-2020 van Europa WSE werd vastgelegd dat minstens 5% van de deelnemers moet doorstromen naar zulke reguliere tewerkstelling.⁵³

In België stromen weinig mensen met een handicap door naar de reguliere arbeidsmarkt en op sociale economie arbeidsmarkt zijn er te weinig plekken voor het aantal personen met een handicap die wil werken, maar geen toegang krijgt tot de reguliere arbeidsmarkt. Er is veel arbeidspotentieel in de Vlaamse bevolking op arbeidsleeftijd volgens Steunpunt Werk. Personen met een handicap kunnen, op voorwaarde van ondersteuning en het wegwerken van drempels zoals gebrek aan redelijke aanpassingen,

⁴⁶ "Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 8 december 1998 tot uitvoering van het decreet inzake sociale werkplaatsen en het besluit van de Vlaamse Regering van 2 februari 2018 houdende de uitvoering van het decreet van 25 april 2014 houdende de werk- en zorgtrajecten, wat betreft de activeringstrajecten en de arbeidsmatige activiteiten",

<https://codex.vlaanderen.be/Zoeken/Document.aspx?DID=1035215¶m=inhoud&ref=search&AVIDS=>.

⁴⁷ "FAQ_arbeidmatige_activiteiten", *supra* vn. 37.

⁴⁸ "Conceptnota voor nieuwe regelgeving 1840 (2023-2024) nr.1 | Vlaams Parlement",

<https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementaire-documenten/parlementaire-initiatieven/1770001>.

⁴⁹ "Open brief AMA: antwoord op brief van 11 juli 2025", <https://herwin.be/wp-content/uploads/2025/09/Open-brief-AMA-antwoord-op-brief-van-11-juli-2025.pdf>.

⁵⁰ "FAQ_arbeidmatige_activiteiten", *supra* vn. 37.

⁵¹ "Evaluatie maatregel-Collectief maatwerk",

<https://hiva.kuleuven.be/nl/onderzoeksmap/thema/arbeidsmarkt/p/Docs/evaluatie-collectief-maatwerk.pdf>.

⁵² "Procesevaluatie doorstroom sociale economie. Eindrapport", *Vlaanderen.be*,

<https://www.vlaanderen.be/publicaties/procesevaluatie-doorstroom-sociale-economie-eindrapport>.

⁵³ *Ibid.*

een betere aansluiting maken aan de reguliere arbeidsmarkt.⁵⁴ De beleidsnota Werk en Sociale economie van 2019-2024⁵⁵ stelt dat België zowel veel vacatures heeft op de reguliere arbeidsmarkt die niet raken ingevuld als veel werkzoekende personen met een handicap.

Artikel 27, lid 1 van het VN-Verdrag indiceert dat afgescheiden werkplekken, zoals maatwerkbedrijven mogelijks onverenigbaar zijn met de rechten vervat in het artikel. Deze rechten worden niet gerealiseerd wanneer de enige reële mogelijkheid voor personen met een handicap is om te werken in maatwerkbedrijven.⁵⁶ Daarnaast staat er ook in het Belgisch rapport diversiteit van 2024 dat 61,3% van de personen met een erkende handicap worden tewerkgesteld in de sector van maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting, met een focus op arbeid in maatwerkbedrijven. De tweede grootste sector die personen met een handicap tewerkstelt is de publieke sector met 22,1% van de personen met een erkende handicap werkt in deze sector. De sector van de menselijke gezondheidszorg, de sector van de detailhandel en de sector diensten in verband met gebouwen en landschapsverzorging ronden de top 5 af die elk ongeveer 10% van de personen met een erkende handicap tewerkstelt.⁵⁷

Een onderzoek in opdracht van het Europees Parlement concludeerde dat er op Europees niveau geen gegevens bestaan over de sector van de maatwerkbedrijven. Zelfs als landen gegevens verzamelen over personen in maatwerkbedrijven, wordt de vergelijkbaarheid ervan bemoeilijkt doordat er geen gemeenschappelijke definitie bestaat van wat een maatwerkbedrijf precies inhoudt. Dit komt voornamelijk door de verschillen in de namen, structuren en wettelijke kaders over maatwerkbedrijven.⁵⁸ Het Algemeen Commentaar nr. 8 stelt dat gesegregerde werkgelegenheid, zoals beschutte werkplaatsen of maatwerkbedrijven, een verscheidenheid aan praktijken en ervaringen kunnen omvatten, die worden gekenmerkt door ten minste enkele van de volgende elementen:⁵⁹ Personen met een handicap worden afgescheiden van open, inclusieve en toegankelijke werkgelegenheid, de werkgelegenheid is georganiseerd rond bepaalde specifieke activiteiten waarvan wordt aangenomen dat personen met een handicap deze kunnen uitvoeren, de medische benaderingen van handicap staan centraal en worden benadrukt, de overgang naar de

⁵⁴ GRAEVE P.-J.D., VANSTEENKISTE S., CUYPER N.D. e.a., 'Vallen, opstaan en weer doorgaan? De weg naar de arbeidsmarkt van jongeren in een NEET-situatie vanuit een begeleidersperspectief' https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/WERK/WerkRapport/Werk_rapport_2024_01.pdf.

⁵⁵ "Beleidsnota 2019-2024", <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/32261>.

⁵⁶ 'General Comment No. 8 (2022) on the Right of Persons with Disabilities to Work and Employment: Committee on the Rights of Persons with Disabilities', *Int. Hum. Rights Law Rev.* 2022/2 (vol. 11), 273-303.

⁵⁷ FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, 'Rapport Diversiteit 2024' <https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/publications/NL/RapportDiversiteit2024.pdf>.

⁵⁸ EUROPEAN PARLIAMENT. DIRECTORATE GENERAL FOR PARLIAMENTARY RESEARCH SERVICES., *Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD: European implementation assessment.*, Publications Office, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2861/000775>.

⁵⁹ 'General Comment No. 8 (2022) on the Right of Persons with Disabilities to Work and Employment: Committee on the Rights of Persons with Disabilities', *Int. Hum. Rights Law Rev.* 2022/2 (vol. 11), 273-303.

reguliere arbeidsmarkt wordt niet effectief bevorderd, personen met een handicap ontvangen geen gelijke beloning voor werk van gelijke waarde, personen met een handicap hebben doorgaans geen vast arbeidscontract en vallen niet onder de sociale zekerheidsregelingen.

Het VN-comité roept de Europese Unie op om de overgang van gesegregeerde werkomgevingen voor personen met een handicap te vergemakkelijken en hun deelname aan de open arbeidsmarkt te ondersteunen.⁶⁰ Europese staten worden verzocht om te zorgen voor een goede overgang naar de reguliere arbeidsmarkt voor personen met een handicap. Het VN-comité doet de Europese Unie de aanbeveling om werk voor personen met een handicap in inclusieve werkomgevingen te bevorderen in de publieke en private sector.⁶¹

Gescheiden werkgelegenheid voor personen met een handicap, zoals beschutte werkplaatsen of maatwerkbedrijven, mag niet worden beschouwd als een stap in de richting van de verwezenlijking van het recht op werk. De verwezenlijking van het recht op werk is de verwezenlijking van werk dat vrijwillig wordt gekozen en wordt uitgevoerd op een open en inclusieve arbeidsmarkt.⁶² Het gebrek aan toegang tot de reguliere arbeidsmarkt en de arbeidssegregatie blijven de grootste uitdagingen in de tewerkstelling voor personen met een handicap.⁶³

3.2. Redelijke aanpassingen

In het kader van artikel 5 van het VN Verdrag moeten de staten die partij zijn bij het Verdrag stappen nemen om gelijkheid te bereiken en te beschermen tegen discriminatie op grond van een handicap met betrekking tot het recht op werk.⁶⁴

Belgische wetgeving rond redelijke aanpassingen en het non-discriminatiebeginsel, zoals de antidiscriminatiewet van 2007, artikel 4, stelt dat deze wet op zowel betaalde als onbetaalde arbeid van toepassing is.⁶⁵ De zaak G.S.⁶⁶ verduidelijkt dat werkgevers op basis van de antidiscriminatiewetgeving en de Europese richtlijn verplicht zijn om redelijke aanpassingen te voorzien, zoals flexibele arbeidsregelingen of een verlenging van deeltijds werk om medische redenen, ook als een sectorale cao beperkingen oplegt.

⁶⁰ EUROPEAN PARLIAMENT. DIRECTORATE GENERAL FOR PARLIAMENTARY RESEARCH SERVICES., *Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD: European implementation assessment.*, Publications Office, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2861/000775>.

⁶¹ "General comment No. 6 (2018) on equality and nondiscrimination", <https://docs.un.org/en/crpd/c/gc/6>.

⁶² 'General Comment No. 8 (2022) on the Right of Persons with Disabilities to Work and Employment: Committee on the Rights of Persons with Disabilities', *Int. Hum. Rights Law Rev.* 2022/2 (vol. 11), 273-303.

⁶³ *Ibid.*

⁶⁴ "General comment No. 6 (2018) on equality and nondiscrimination", *supra* vn. 61.

⁶⁵ "Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie", <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2007/05/10/2007002099/justel>.

⁶⁶ "Arrest 24 oktober 2023", https://www.unia.be/files/2023_10_24__Trib._Trav._Li%C3%A8ge_1_2024-08-08-115149_vzgl.pdf.

⁶⁷ Volgens de antidiscriminatiewetgeving is weigeren om redelijke aanpassingen te voorzien voor een persoon met een handicap een vorm van discriminatie.⁶⁸ Het weigeren van redelijke aanpassingen, bijvoorbeeld door deeltijds werk niet te verlengen om organisatorische redenen, wordt beschouwd als indirecte discriminatie, omdat die argumenten geen onevenredige belasting aantonen. De zaak Patricia 22 januari 2015⁶⁹ toont dat arbeidsduurverkorting (zoals een overgang van voltijds naar 4/5de) een redelijke aanpassing kan zijn voor een werknemer met MS, zeker wanneer dit financieel wordt gecompenseerd door de individuele maatwerkpremie. Het weigeren van redelijke aanpassingen, met als argument dat er al eerdere aanpassingen zijn gebeurd, is discriminatie aangezien die maatregel geen onevenredige belasting oplevert en bijkomende redelijke aanpassingen mogelijk moeten blijven.⁷⁰ Deze uitspraak ligt in de lijn van de rechtspraak van het EU-Hof van Justitie van Ring en Skouboe Werge.⁷¹

Ter conclusie, het begrip redelijke aanpassingen werd voor het eerst vermeld in de Europese richtlijn 2000/78/EG en kent in België ook een grondwettelijke verankering sinds 2021 in artikel 22ter. Dit recht wordt verder geconcretiseerd door de federale antidiscriminatiewetgeving, waarvan voor deze thesis de *antidiscriminatiewet* de belangrijkste is.

3.3. Bescherming tegen discriminatie

Staten moeten de weigering van redelijke aanpassingen uitdrukkelijk erkennen als discriminatie.⁷² Volgens artikel 2 van de Europese richtlijn 2000/78/EG is er sprake van discriminatie wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie.⁷³ De focus ligt op het begrip 'vergelijkbare situatie'. Bijvoorbeeld: Het oorspronkelijke idee van begeleid werk was om personen met een mentale beperking een aantal uurtjes per week een bepaalde deeltaak van een functie te laten doen (bv. papier versnipperen), hier is geen vergelijkbare situatie te vinden op de reguliere arbeidsmarkt, maar het systeem van begeleid werken is zo gediversifieerd geworden dat personen met een handicap meerdere deeltaken tot 4 dagen per week onbetaald opnemen. Dit zou een deeltijdse betaalde betrekking kunnen zijn op de reguliere

⁶⁷ "Decreet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie", <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decreet/2008/11/06/2008204573/justel>.

⁶⁸ "Redelijke aanpassingen op het werk", *supra* vn. 20.

⁶⁹ "Arrest Patricia", https://www.unia.be/files/2015_01_22_arbrb._leuven.pdf.

⁷⁰ *Ibid.*

⁷¹ "Arrest Ring - Skouboe Werge", <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=136161&pageIndex=0&doclang=NL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=13744667>.

⁷² "General comment No. 6 (2018) on equality and nondiscrimination", *supra* vn. 61.

⁷³ Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, 303, CONSIL 27 november 2000, <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/nld>.

arbeidsmarkt door middel van redelijke aanpassingen aan het takenpakket van de werknemer. In het kader van de selectie- en aanwerving van personen met een handicap staat in het eindevaluatieverlag van de evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie dat de focus ligt op andere discriminatiegronden zoals racisme en dat er weinig tot geen praktijktesten worden gedaan voor discriminatie op grond van handicap.⁷⁴

De nationale wetgeving en praktijken lopen sterk uiteen met betrekking tot bepaalde aspecten van de Europese richtlijn. Bijvoorbeeld quota's als vorm van positieve acties variëren sterk doorheen de EU. De meeste lidstaten hanteren quotastelsels, maar die worden niet in alle landen uniform toegepast. Bovendien stelt de Europese richtlijn dat sancties effectief, proportioneel en afschrikkend moeten zijn, maar dit is niet voor alle lidstaten het geval. De opgelegde sancties voor het niet naleven van quota's zijn onvoldoende afschrikwekkend, waardoor nationale sanctiemechanismes ineffectief zijn. Werkgevers kunnen quota's gemakkelijk omzeilen door een vergoeding te betalen in plaats van personen met een handicap aan te werven en in dienst te houden. In de praktijk zijn sancties te laag of te beperkt geformuleerd waardoor ze geen afschrikkend effect hebben.⁷⁵ Sommige Europese landen zoals België hebben zelf geen sanctiemechanisme. België is een van de weinige EU-landen waar quota's beperkt zijn tot de publieke sector.⁷⁶ Het Europees Parlement heeft de lidstaten aangespoord een quotastelsel voor de werkgelegenheid van personen met een handicap in te voeren, zowel in de publieke als in de private sector.⁷⁷

Het KB van 6 oktober 2005 gaat over selecties bij overheidsdiensten. In dit KB staat ook dat het quotum voor de tewerkstelling van personen met een handicap bij de federale overheid 3% is, en de definitie van wat een handicap is in het kader van die drie procent regel.⁷⁸ Het FOD BOSA stelt dat het KB van 6 oktober 2005 in lijn ligt met de Belgische antidiscriminatiewetgeving van 2007. De Commissie voor de Inclusie van Personen met een Handicap (CIPH) stelt dat deze verplichting nog lang niet voldaan⁷⁹, aangezien slechts 0,9% van het personeelsbestand bestaat uit personen met een handicap. De federale overheid is dus geen goede leerling, maar uit de cijfers van het rapport

⁷⁴ MOUTQUIN S., 'fait au nom de la commission de la Justice par' 2022, <https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/55/3249/55K3249001.pdf>.

⁷⁵ EUROPEAN PARLIAMENT. DIRECTORATE GENERAL FOR PARLIAMENTARY RESEARCH SERVICES., *Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD: European implementation assessment.*, Publications Office, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2861/000775>.

⁷⁶ *Ibid.*

⁷⁷ *Ibid.*

⁷⁸ "Koninklijk besluit houdende de inclusie van personen met een handicap en redelijke aanpassingen tijdens selecties", <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2005/10/06/2005002116/justel#LNKR0001>.

⁷⁹ "Tewerkstellingspercentage van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt per jaar", <https://bosa.belgium.be/sites/default/files/content/documents/Evolutie%20CIPH%202023.pdf>.

diversiteitsbeleid kan er besloten worden dat dit geldt ook voor de andere beleidsniveaus geld en in het bijzonder voor de internationale instellingen (0,5%), het Vlaamse Gewest/Vlaamse Gemeenschap (0,5%) en de Federatie Wallonië-Brussel (0,8%).^{80 81 82} Het Waalse Gewest stelt 2,1% personen met een handicap te werk, wat dicht in de buurt komt van de wettelijke verplichting voor het Waalse openbaar ambt om 2,5% personen met een handicap te werk te stellen.⁸⁵ Van de federale overheid, het Brussels Gewest, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest en Gemeenschap, de Federatie Wallonië-Brussel, de Duitstalige gemeenschap, de provincies, de gemeenten, en de internationale instellingen in België, dan zien we dat enkel het Waals Gewest dicht bij hun streefdoel komt. Zij zijn ook de enige waarbij het personeelsbestand meer dan 2% personen met een erkende handicap bevatten.⁸⁶ Volgens de gegevens van de dienst Diversiteitsbeleid van de Vlaamse Overheid bestond 2,6% van het personeelsbestand uit personen met een handicap.⁸⁷ De discrepantie tussen deze cijfers kan liggen aan het feit dat de dienst diversiteitsbeleid werkt met de definitie van personen met een handicap vanuit de EAK en de cijfers van het rapport diversiteitsbeleid komen voort vanuit personen met een erkende handicap.

3.4. Billijke verloning

Armoede kan een resultaat zijn van onbetaald werk als het gevolg van discriminatie. Het principe van recht op werk is potentieel als basispremissie discriminerend. Door de jaren

⁸⁰ "Het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan Vlaamse Overheid 2020", <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/36938>.

⁸¹ GEWEST brussels hoofdstedelijk, "Besluit Van De Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21/03/2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de gewestelijke overheidsdiensten van brussel", *etaamb.openjustice.be*, 21 maart 2018, https://etaamb.openjustice.be/nl/besluit-van-de-brusselse-hoofdstedelijke-regering-van-_n2018011463.html.

⁸² "Belgisch Staatsblad: Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Ordonantie betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in lokale besturen", https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&caller=summary&pub_date=17-02-08&numac=2017010569.

⁸³ OVERHEIDSDIENST waalse, "Besluit Van De Waalse Regering van 27/05/2009 betreffende de tewerkstelling van de gehandicapte werknemers in de provincies, gemeenten en verenigingen van gemeenten", *etaamb.openjustice.be*, 27 mei 2009, https://etaamb.openjustice.be/nl/besluit-van-de-waalse-regering-van-27-mei-2009_n2009202884.

⁸⁴ GEMEENSCHAP ministerie van de franse, "Besluit Van De Regering Van De Franse Gemeenschap van 21/12/2000 betreffende de tewerkstelling van gehandicapten in de diensten van de regering en in sommige instellingen van openbaar nut die onder de franse gemeenschap ressorteren", *etaamb.openjustice.be*, 21 december 2000, https://etaamb.openjustice.be/nl/besluit-van-de-regering-van-de-franse-gemeenschap-van-_n2001029058.

⁸⁵ GEWEST ministerie van het waalse, "Besluit Van De Waalse Regering van 18/12/2003 houdende de waalse ambtenarenencode", *etaamb.openjustice.be*, 18 december 2003, https://etaamb.openjustice.be/nl/besluit-van-de-waalse-regering-van-18-december-2003_n2003027783.html.

⁸⁶ FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, 'Rapport Diversiteit 2024' <https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/publications/NL/RapportDiversiteit2024.pdf>.

⁸⁷ "Maatschappelijke positie en participatie van personen met een handicap", <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/72100>.

heen is de sociale economie beginnen uitbreiden met werkplekken, die vandaag de dag nog altijd niet voldoen aan de vraag van personen met een handicap die willen werken. Hierdoor werden deze werkzoekenden met een handicap niet geïntegreerd op de reguliere arbeidsmarkt. Bovendien zijn er in België systemen die gekenmerkt worden door onbetaald werk, wat destabiliserend kan werken voor mensen met een handicap die al onder de armoedegrens leven.⁸⁸

Personen met een handicap leven vaak in armoede.⁸⁹ Het armoederisico voor personen met een handicap is dubbel zo hoog als voor personen zonder handicap.⁹⁰ Volgens onderzoek van de Katholieke Universiteit Leuven leeft 39% van de personen die een inkomensvervangende tegemoetkoming (IT) of integratietegemoetkoming (IVT) krijgen onder de armoedegrens ten opzichte van 15% van de Belgische bevolking. Daarentegen besteden personen die een IVT of IT krijgen dubbel zoveel aan medische kosten.⁹¹ Als we kijken naar Belgische cijfers van 2011 stelt 63% van de personen met een erkende handicap medische zorgen uit omwille van financiële redenen.⁹² Volgens de EU-SILC survey van 2023 ligt het netto inkomen van een persoon met een handicap 25% lager dan het inkomen van een persoon zonder handicap.⁹³

De IVT en de IT zijn onvoldoende om handicapspecifieke kosten te dekken.⁹⁴ Staten die partij zijn bij het VN-verdrag moeten effectieve maatregelen nemen om personen met een handicap in staat te stellen de extra kosten die samenhangen met hun handicap te dekken.⁹⁵ De rechten van personen met een handicap om een behoorlijke levensstandaard te garanderen die gewaarborgd wordt door het VN verdrag wordt niet vervuld door het tekortschieten van het huidig IVT en IT stelsel. Het VN-comité roept de staten op om ervoor te zorgen dat personen met een handicap niet minder dan het minimumloon verdienen en hun tegemoetkoming niet verliezen wanneer ze beginnen met werken.⁹⁶

⁸⁸ "Evaluatie maatregel-Collectief maatwerk", *supra* vn. 51.

⁸⁹ "Combined second and third periodic report submitted by Belgium under article 35 of the Convention", *supra* vn. 13.

⁹⁰ "Maatschappelijke positie en participatie van personen met een handicap", *supra* vn. 87.

⁹¹ VERMEULEN B., 'EFFECTIVITEIT VAN DE INKOMENSVERVANGENDE EN INTEGRATIETEGEMOETKOMINGEN'.

⁹² VERMEULEN B., 'EFFECTIVITEIT VAN DE INKOMENSVERVANGENDE EN INTEGRATIETEGEMOETKOMINGEN' https://www.belspo.be/belspo/organisation/publ/pub_ostc/agora/ragkk154_nl.pdf.

⁹³ "Maatschappelijke positie en participatie van personen met een handicap", *supra* vn. 87.

⁹⁴ VERMEULEN B., 'EFFECTIVITEIT VAN DE INKOMENSVERVANGENDE EN INTEGRATIETEGEMOETKOMINGEN' https://www.belspo.be/belspo/organisation/publ/pub_ostc/agora/ragkk154_nl.pdf.

⁹⁵ "General comment No. 6 (2018) on equality and nondiscrimination", *supra* vn. 61.

⁹⁶ "Concluding observations on the combined second and third periodic report of Belgium", https://www.unia.be/files/CRPD_C_BEL_CO_2-3_59582_E-1.pdf.

Personen met een handicap, lopen een verhoogd risico op dienstbaarheid. Dit omvat situaties zoals gescheiden werk voor weinig of geen loon.⁹⁷ Op de beschutte werkplaatsen of in maatwerkbedrijven is een minimumloon gebruikelijk, wat het risico op armoede onder werkenden vergroot.⁹⁸

Artikel 27, lid 1b van het VN verdrag verwijst naar de bescherming van de recht op rechtvaardige en gunstige arbeidsomstandigheden, waaronder gelijke beloning voor werk van gelijke waarde. Dit recht stelt dat het uitbetalen van een loon onder het minimumloon op basis van een handicap onder geen enkele omstandigheid gerechtvaardigd is. Werknemers met een handicap hebben recht op gelijke beloning wanneer zij hetzelfde of soortgelijk werk verrichten. Bovendien dient hun beloning ook gelijk te zijn, zelfs wanneer hun werk volledig anders is, maar desalniettemin van gelijke waarde.⁹⁹

Volgens het Vlaams departement Werk, economie, wetenschap, innovatie en sociale economie is de focus achter werken bij een maatwerkbedrijf de doorstroom naar de reguliere werkplek omdat de plaatsen voor tewerkstelling bij een maatwerkbedrijf beperkt zijn.¹⁰⁰ Vzw's die zich inzetten voor de begeleiding naar werk voor personen met een handicap stellen vast dat deze doorstroom niet lukt.

Ter conclusie van dit hoofdstuk wordt er gesteld dat er opgelet moet worden dat bij de uitbreiding van de sociale economie en onbetaalde werktrajecten voor personen met een handicap er geen segregatie komt van personen met een handicap en personen zonder handicap. De sociale economie en onbetaalde werktrajecten hebben hun nut en doel, maar een ongebreidelde uitbreiding zou segregatie in de hand kunnen werken en leiden tot onbedoelde indirecte discriminatie, waarbij een ogenschijnlijk neutrale bepaling personen met een handicap in vergelijking met andere personen benadeelt.¹⁰¹

⁹⁷ 'General Comment No. 8 (2022) on the Right of Persons with Disabilities to Work and Employment: Committee on the Rights of Persons with Disabilities', *Int. Hum. Rights Law Rev.* 2022/2 (vol. 11), 273-303.

⁹⁸ EUROPEAN PARLIAMENT. DIRECTORATE GENERAL FOR PARLIAMENTARY RESEARCH SERVICES., *Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD: European implementation assessment.*, Publications Office, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2861/000775>.

⁹⁹ 'General Comment No. 8 (2022) on the Right of Persons with Disabilities to Work and Employment: Committee on the Rights of Persons with Disabilities', *Int. Hum. Rights Law Rev.* 2022/2 (vol. 11), 273-303.

¹⁰⁰ "Collectief maatwerk | Sociale economie", *supra* vn. 62.

¹⁰¹ Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, 303, 27 november 2000, [http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/nld\(geraadpleegd22 oktober 2025\)](http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/nld(geraadpleegd22 oktober 2025)).

4. Juridische verankeringen van redelijke aanpassingen en het non-discriminatiebeginsel

4.1. Internationaal recht

Het belangrijkste instrument op internationaal vlak is het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Hoewel het VN verdrag alle levensgebieden bestrijkt, richt deze thesis zich op de bepalingen van het verdrag met betrekking tot werkgelegenheid. Artikel 27 van het VN verdrag bouwt voort op het fundamentele mensenrecht op werk en de vrije keuze van werk, dat reeds was vastgelegd in artikel 23 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van 1948. De rechten vervat in artikel 27 van het VN-verdrag vereisen een open, inclusieve en toegankelijke arbeidsmarkt waarin personen met een handicap dezelfde rechten en dezelfde mogelijkheid hebben om in hun levensonderhoud te voorzien als personen zonder handicap. Het artikel is gebaseerd op twee ideeën: ten eerste het algemene verbod op discriminatie op grond van een handicap, en ten tweede de verplichting om de rechten van personen met een handicap te beschermen omtrent alle aspecten van werk, bijvoorbeeld toegang tot de arbeidsmarkt, werving en beloning. Hieruit volgen twee concepten die essentieel voor het bevorderen van de participatie van personen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt: positieve acties en redelijke aanpassingen. Terwijl het eerste concept optioneel is en de werkgelegenheid van personen met een handicap stimuleert, voorziet het tweede concept een verplichting voor werkgevers om aanpassingen op de werkplek te doen.¹⁰²

Redelijke aanpassingen vormen een centraal thema in het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Artikel 5 lid 3 van het VN-verdrag stelt dat de staten die partij zijn bij het verdrag alle passende maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat redelijke aanpassingen worden gedaan. Gezien de prominente rol ervan in het recht op werk, staat ook in artikel 27 lid 1 van het VN-verdrag de verplichting tot redelijke aanpassingen opgetekend. In het Algemene Commentaar nr. 8 staat de aanbeveling dat onder redelijke aanpassingen wordt verstaan de aanpassingen die nodig zijn om de gelijke uitoefening van recht op werk te waarborgen. De noodzakelijke en passende geïndividualiseerde aanpassingen die geen onevenredige belasting vormen dienen te worden toegekend. Het weigeren van redelijke aanpassingen is een vorm van

¹⁰² EUROPEAN PARLIAMENT. DIRECTORATE GENERAL FOR PARLIAMENTARY RESEARCH SERVICES., *Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD: European implementation assessment.*, Publications Office, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2861/000775>.

discriminatie en de plicht om redelijke aanpassingen te voorzien geldt vanaf het moment dat een verzoek om dergelijke aanpassingen wordt ontvangen of de noodzaak ervan duidelijk wordt.¹⁰³

De Belgische werkgelegenheidscijfers van personen met een handicap liggen onder het Europese gemiddelde en er is geen merkbare vooruitgang geboekt op weg naar een inclusieve arbeidsmarkt, waarbij de meerderheid van de werkende personen met een handicap werkzaam is in maatwerkbedrijven. Het VN-comité constateert een gebrek aan volledige en transparante informatie over de impact van premies voor werkgevers en de begeleidingsmogelijkheden voor personen met een handicap.¹⁰⁴ In haar Algemeen Commentaar nr. 8 doet het VN-Comité België de aanbeveling om een nationale werkgelegenheidsstrategie te ontwikkelen, die ook personen met een handicap includeert en die indicatoren bevat waarmee de vooruitgang van de tewerkstelling van personen met een handicap kan worden gemonitord. Daarnaast doet het VN-comité ook nog de aanbeveling om gesegregeerde arbeid, inclusief maatwerkbedrijven af te bouwen en personen met een handicap te integreren in de reguliere arbeidsmarkt.¹⁰⁵ Tot slot is er de aanbeveling om werkgelegenheidskansen te bevorderen om de werkgelegenheidsgraad van personen met een handicap in zowel de particuliere als de publieke sector te verhogen.

4.2. Europees recht

Noah had tijdens haar studies recht op redelijke aanpassingen, zonder die maatregelen had zij misschien nooit haar diploma kunnen halen. Op de werkvloer heeft Noah recht op redelijke aanpassingen volgens de Europese richtlijn 2000/78/EG.¹⁰⁶ Volgens artikel 5 van deze richtlijn heeft Noah tijdens het selectieproces recht op redelijke aanpassingen, zolang ze geen onevenredige belasting zijn voor de werkgever. Overweging 21 van de richtlijn stelt dat redelijk wordt gedefinieerd door te kijken naar kosten van de aanpassing, de organisatiegrootte en steunmogelijkheden die ondernemingen kunnen krijgen van de overheid.¹⁰⁷ Indien deze belasting voldoende wordt gecompenseerd door maatregelen getroffen in het kader van overheidsbeleid, dan kunnen de redelijke

¹⁰³ NENA D.K., 'Advies inzake het besluit van de Vlaamse Regering over het gelijke kansen- en diversiteitsbeleid van de vlaamse overheid' https://www.vlaamsmensenrechteninstituut.be/sites/default/files/2024-03/Advies_22024_%20besluit%20van%20de%20Vlaamse%20Regering%20over%20het%20gelijke%20kansen-%20en%20diversiteitsbeleid%20van%20de%20Vlaamse%20overheid.pdf.

¹⁰⁴ "Combined second and third periodic report submitted by Belgium under article 35 of the Convention", *supra* vn. 13.

¹⁰⁵ 'General Comment No. 8 (2022) on the Right of Persons with Disabilities to Work and Employment: Committee on the Rights of Persons with Disabilities', *Int. Hum. Rights Law Rev.* 2022/2 (vol. 11), 273-303.

¹⁰⁶ Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, 303, 27 november 2000, [http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/nld\(geraadpleegd22 oktober 2025\)](http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/nld(geraadpleegd22 oktober 2025)).

¹⁰⁷ *Ibid.*

aanpassingen nooit een onevenredige belasting zijn. Om te bekijken hoe redelijke aanpassingen worden gedefinieerd op Europees niveau werd de Europese richtlijn 2000/78/EG geraadpleegd.

4.2.1. Europese richtlijn 2000/78/EG

In 2000 nam de Europese Unie de richtlijn gelijke behandeling op de arbeidsmarkt (2000/78/EG) aan. Deze richtlijn gaat over het verbod op discriminatie op grond van een handicap. Het Europees Hof van Justitie heeft verduidelijkt in rechtsoverweging 30 en 32 van de gevoegde Deense rechtszaken Ring & Skouboe Werge (C-335/11 en C-337/11)¹⁰⁸ dat deze richtlijn moet worden geïnterpreteerd in overeenstemming met het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, dat in 2011 onderdeel is geworden van de EU-rechtsorde.¹⁰⁹

De EU geeft in de overwegingen van de richtlijn aan dat gelijke behandeling een universeel erkent mensenrecht is. De overwegingen geven ook weer dat de EU arbeidsparticipatie een essentieel onderdeel vindt van integratie in de samenleving en dat redelijke aanpassingen kunnen helpen om de arbeidsmarkt toegankelijk te maken voor iedereen.¹¹⁰

In rechtsoverweging 40 van de gevoegde Deense rechtszaken stelt het Hof dat de oorzaak van de handicap geen reden mag zijn om het beginsel van gelijke behandeling toe te passen, omdat dit afbreuk zou doen aan de doelstellingen van de richtlijn 2000/78. Het Hof stelt verder dat handicap een langdurige beperking is die belet om volledig of partieel aan het beroepsleven deel te nemen (ro 41 en ro 43). Het Hof argumenteert dat dit volgt vanuit de doelstelling van de Europese richtlijn om een persoon met een handicap toegang tot arbeid te geven en daarin te laten participeren (ro 44). Een handicap is een hindernis om het werk uit te voeren, het hoeft niet onmogelijk te zijn om het werk uit te voeren, iemand kan deeltijds werken en toch een handicap hebben. Het gebruik van hulpmiddelen is daarbij niet bepalend voor de vaststelling of er een handicap is (ro 45).¹¹¹

Redelijke aanpassingen zijn passende maatregelen om mensen met een handicap toegang te geven tot werk en te laten deelnemen aan werk. Passende maatregelen worden volgens de richtlijn genomen door de werkgever, maar kunnen gesubsidieerd

¹⁰⁸ "Arrest Ring - Skouboe Werge", <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=136161&pageIndex=0&doclang=NL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1601711>.

¹⁰⁹ EUROPEAN PARLIAMENT. DIRECTORATE GENERAL FOR PARLIAMENTARY RESEARCH SERVICES., *Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD: European implementation assessment.*, Publications Office, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2861/000775>.

¹¹⁰ Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, 303, CONSIL 27 november 2000, <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>.

¹¹¹ "Arrest Ring - Skouboe Werge", *supra* vn. 108.

worden door de overheid. ¹¹² Het Hof argumenteert dat volgens artikel 2 van het VN verdrag het begrip redelijke aanpassingen ruim moet worden uitgelegd (ro 53). Daaruit vloeit dat het begrip zoals bedoeld in artikel 5 van de richtlijn 2000/78 moet worden uitgelegd als maatregelen die drempels verwijderen die personen met een handicap beletten aan het beroepsleven deel te nemen (ro 54). In overweging 20 van de richtlijn¹¹³ en in het artikel 2 van het VN verdrag staat dan niet enkel materiële maar ook organisatorische aanpassingen vallen onder redelijke aanpassingen, daardoor kan arbeidsduurverkorting ook onder het begrip vallen zoals bedoeld in artikel 5 van de richtlijn (ro 55)¹¹⁴

Redelijke aanpassingen bevorderen de integratie van mensen met een handicap in de open arbeidsmarkt en vormen daarom onderdeel van zowel de richtlijn als het VN-verdrag. Het VN-verdrag stelt in artikel 2 dat het weigeren van redelijke aanpassingen neerkomt op discriminatie. De Europese richtlijn daarentegen stelt in artikel 5 een plicht tot redelijke aanpassingen vast. Daarnaast benadrukt overweging 16 van de richtlijn het belang van het bieden van redelijke aanpassingen op de werkplek om discriminatie op grond van een handicap te bestrijden maar geeft niet aan of een weigering van redelijke aanpassingen discriminatie zou zijn. ¹¹⁵

De Belgische Omzetting

Het protocol tussen de Federale Staat en de gewesten en gemeenschappen ten gunste van de personen met een handicap van 19 juli 2007 duidt aan dat België inziet dat er een noodzaak is om samen te werken rond het beleid voor personen met een handicap. Het protocol heeft als doel om op de verschillende bevoegdheidsniveaus van België gelijkgezindheid te creëren rond het recht op redelijke aanpassingen. In het protocol wordt gefocust op de uitlegging van de redelijkheid van een aanpassing. Het geeft aan geen definitie voor 'persoon met een handicap' te includeren, zodat het begrip breed kan worden geïnterpreteerd en dat het vrij kan evolueren in de tijd. Het protocol geeft wel een invulling aan het begrip handicap. Deze invulling ligt in lijn met het VN verdrag en het begrip dat gebruikt wordt in de EAK. ¹¹⁶

¹¹² Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, 303, 27 november 2000, [http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/nld\(geraadpleegd22 oktober 2025\)](http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/nld(geraadpleegd22 oktober 2025)).

¹¹³ *Ibid.*

¹¹⁴ "Arrest Ring - Skouboe Werge", *supra* vn. 108.

¹¹⁵ EUROPEAN PARLIAMENT. DIRECTORATE GENERAL FOR PARLIAMENTARY RESEARCH SERVICES., *Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD: European implementation assessment.*, Publications Office, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2861/000775>.

¹¹⁶ "Protocol tussen de Federale Staat, de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap, het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke

4.2.2. Non-discriminatiebeginsel

Werken wordt beschouwd als cruciaal voor sociale inclusie, en dit geldt met name voor de integratie van personen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt. In overweging 9 van de Europese richtlijn staat dat werkgelegenheid wordt gezien als een belangrijke factor om personen hun potentieel te laten verwezenlijken. Het doel van richtlijn 2000/78/EG is het creëren van gelijkheid in werk en beroep, zoals gespecificeerd in overweging 37. Om dit doel te bereiken, verbiedt de richtlijn discriminatie op grond van handicap.¹¹⁷

Artikel 2, lid 2 van de Europese richtlijn 2000/78/EG definieert het begrip discriminatie en maakt onderscheid tussen directe discriminatie en indirecte discriminatie. Directe discriminatie is iemand slechter behandelen op grond van bijvoorbeeld een handicap, indirecte discriminatie is een bepaalde handeling die op het eerste gezicht niet discriminerend lijkt toch mensen met een handicap discrimineert. Het is niet de intentie, maar het discriminerende effect dat bepaalt of er sprake is van indirecte discriminatie. Een voorbeeld van indirecte discriminatie is iedereen verplichten om 5 dagen per week op kantoor te werken, maar naar het werk gaan als rolstoelgebruiker is een stuk uitdagender dan voor een persoon die geen rolstoelgebruiker is. Redelijke aanpassingen kunnen een middel zijn om indirecte discriminatie weg te werken.¹¹⁸

4.2.3. Positieve acties

De juridische verankering van positieve acties is terug te vinden in de Europese richtlijn 2000/78/EG. Artikel 7 van deze richtlijn stelt dat lidstaten bepaalde maatregelen mogen treffen om bijvoorbeeld het gemakkelijker te maken voor mensen met een handicap om werk te vinden en te houden. Lidstaten mogen dus specifieke handelingen stellen om ongelijkheid weg te nemen of te voorkomen, waarbij gelijke behandeling niet betekend dat iedereen exact hetzelfde krijgt, maar dat de kansen voor iedereen gelijk zijn.¹¹⁹

Het VN-comité voor de rechten van personen met een handicap uitte in zijn rapport van 2014 reeds de bezorgdheid dat de overheid er niet in slaagt om in haar eigen diensten de tewerkstellingsdoelstellingen voor personen met een handicap te behalen. Het VN-comité

Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie ten gunste van de personen met een handicap", <https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1021259.html>.

¹¹⁷ "Combined second and third periodic report submitted by Belgium under article 35 of the Convention", *supra* vn. 13.

¹¹⁸ Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, 303, 27 november 2000, [http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj\(geraadpleegd8 november 2025\)](http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj(geraadpleegd8 november 2025)).

¹¹⁹ Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, 303, 27 november 2000, [http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/nld\(geraadpleegd22 oktober 2025\)](http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/nld(geraadpleegd22 oktober 2025)).

gaf de aanbeveling om alle nodige maatregelen te nemen om het recht van personen met een handicap op werk in de openbare sector te waarborgen¹²⁰. Op grond van het VN-verdrag dient de Vlaamse regering voldoende maatregelen te nemen om personen met een handicap aan te werven. Het Algemeen Commentaar nr. 8 beveelt aan om de werkgelegenheid voor personen met een handicap in de publieke sector te vergroten door positieve acties te nemen.¹²¹

Om discriminerende praktijken aan te pakken moeten ze eerst geïdentificeerd worden. De Europese richtlijn 2000/78/EG zegt niets over het verplicht verzamelen van gegevens over personen met een handicap maar het is verplicht om gegevens te verzamelen onder artikel 31 van het VN-verdrag. Het VN-comité spreekt zijn bezorgdheid uit over het gebrek aan consistente en vergelijkbare gegevens op Europees niveau. Het doet de Europese Unie de aanbeveling om een indicatorensysteem te ontwikkelen en een vergelijkbaar en splitsbaar gegevensverzamelingsstelsel uit te bouwen. Het VN-comité uit zijn bezorgdheid over de hoge werkloosheidscijfers voor personen met een handicap in de Europese Unie. Het geeft de EU de aanbeveling om effectieve maatregelen te nemen om de werkgelegenheid van personen met een handicap te meten en hun werkgelegenheidspercentage op de open reguliere arbeidsmarkt te verhogen.¹²²

5. Beantwoording onderzoeksvragen

Om de eerste deelonderzoeksvraag, hoe definiëren internationale, Europese en Belgische bronnen personen met een handicap, te beantwoorden kan er gesteld worden dat het begrip handicap evolueerde van een medisch naar een sociaal model. Waar het medische model focust op beperkingen, benadrukt het sociale model het ontstaan van de handicap door de interactie met omgevingsdrempels. Europese rechtspraak gaf aanvankelijk een enge interpretatie, terwijl het VN-verdrag een brede, open benadering van het begrip handicap hanteert. In België bestaan verschillende definities, vaak met medische elementen. Toch groeit de erkenning dat ook niet-officieel erkende personen recht hebben op redelijke aanpassingen. Concluderend kan gesteld worden dat een langdurige beperking volstaat om als persoon met een handicap te worden beschouwd.

¹²⁰ "Slotopmerkingen betreffende het initiële verslag van België", https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/internationaal-actief/uncrpd/crpd-cob_-be-2014-nl.pdf.

¹²¹ 'General Comment No. 8 (2022) on the Right of Persons with Disabilities to Work and Employment: Committee on the Rights of Persons with Disabilities', *Int. Hum. Rights Law Rev.* 2022/2 (vol. 11), 273-303.

¹²² EUROPEAN PARLIAMENT. DIRECTORATE GENERAL FOR PARLIAMENTARY RESEARCH SERVICES., *Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD: European implementation assessment.*, Publications Office, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2861/000775>.

Om de tweede deelonderzoeksvraag, hoe interpreteren internationale, Europese en Belgische bronnen het recht op werk voor personen met een handicap, te beantwoorden kan gesteld worden dat het recht op werk niet enkel toegang tot arbeid omvat, maar ook toegang tot de reguliere arbeidsmarkt, redelijke aanpassingen, bescherming tegen discriminatie en een billijke verloning. In België bestaan zowel de reguliere arbeidsmarkt als de sociale economie. Die laatste kan leiden tot segregatie, lage of onbetaalde arbeid en een hoger armoederisico. Doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt blijft beperkt. In België zijn er systemen waarin arbeid wordt verricht zonder loon, zoals arbeidsmatige activiteiten (AMA) en begeleid werken, waar personen met een handicap wel werken maar geen arbeidsovereenkomst of volwaardige vergoeding krijgen. Hierdoor blijven rechten en inkomsten beperkt, en besteden personen zelfs eigen budgetten of ondersteuning om te mogen werken in plaats van ervoor betaald te worden. Concluderend vereist het recht op werk inclusie op de reguliere arbeidsmarkt door redelijke aanpassingen en het verkrijgen van een billijk loon.

Om de derde deelonderzoeksvraag, in welke mate beïnvloedt het recht op redelijke aanpassingen de toegang tot werk voor personen met een handicap zonder werkervaring, te beantwoorden kunnen we stellen dat het recht op redelijke aanpassingen de toegang tot werk voor personen met een handicap zonder werkervaring verhoogt. Werkgevers zijn verplicht om de werkomgeving en arbeidsvoorwaarden aan te passen zodat personen met een handicap kunnen deelnemen aan het aanwervings- en selectieproces. Dit betekent dat een handicap niet automatisch mag leiden tot uitsluiting wanneer een handicap kan worden gecompenseerd door aanpassingen zoals flexibele werkregelingen, aangepaste selectieprocedures of aangepaste werktijden, en dat een weigering om redelijke aanpassingen te nemen als discriminatie kan worden beschouwd wanneer ze geen onevenredige belasting vormen.

Om de vierde deelonderzoeksvraag, in welke mate beschermt het non-discriminatiebeginsel personen met een handicap, te beantwoorden kunnen we stellen dat het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap het belangrijkste internationale kader voor het recht op werk vormt. Artikel 27 benadrukt een inclusieve, toegankelijke arbeidsmarkt met gelijke kansen, gebaseerd op non-discriminatie en bescherming van rechten. Europese regelgeving, zoals richtlijn 2000/78/EG, versterkt dit principe en verbiedt discriminatie. In België blijft de arbeidsparticipatie van personen met een handicap laag en overheerst tewerkstelling in maatwerkbedrijven. Internationale aanbevelingen pleiten voor meer inclusie, betere monitoring en afbouw van gesegregerde arbeid om gelijke kansen effectief te realiseren.

Om de vijfde deelonderzoeksvraag, hoe zijn redelijke aanpassingen voor personen met een handicap juridisch verankerd in het internationaal, Europees en Belgisch recht, te

beantwoorden kan er gesteld worden dat het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, vooral artikel 27, het recht op werk garandeert in een open, inclusieve en toegankelijke arbeidsmarkt. Redelijke aanpassingen zijn daarbij een essentieel instrument en verplicht door te voeren door werkgevers. De Europese richtlijn 2000/78/EG versterkt deze rechten en definieert redelijke aanpassingen ruim, inclusief organisatorische maatregelen en arbeidsduurverkorting. België implementeerde dit via onder andere het Vlaams Gelijkekansendecreet van 2008 en verankerde redelijke aanpassingen in de grondwet in 2021. Internationale en Europese aanbevelingen benadrukken integratie, monitoring en afbouw van gesegregeerde arbeid.

Om de zesde deelonderzoeksvraag, in welke mate voorzien het internationaal, Europees en Belgisch recht in positieve acties om de toegang tot werk voor personen met een handicap zonder werkervaring te verbeteren, te beantwoorden kan er gesteld worden dat werken essentieel is voor sociale inclusie, door personen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt te includeren. De Europese richtlijn 2000/78/EG artikel 7 maakt positieve acties mogelijk om arbeidstoegang te verbeteren. Het VN-comité beveelt aan dat overheden maatregelen nemen om werkgelegenheid in de publieke sector te verhogen en consistente gegevens verzamelen, zodat discriminatie kan worden aangepakt en het werkgelegenheidspercentage van personen met een handicap stijgt.

6. Conclusie

Deze thesis schetste dat het moeilijk is om tewerkstelling voor personen met een handicap te evalueren omdat gegevens over tewerkstelling van personen met een handicap niet eenduidig zijn en vrijwel uitsluitend gebaseerd zijn op zelfrapportage.

Toch tonen cijfers een grote kloof: in België werkt slechts 24,9% van de personen met ernstige beperkingen, tegenover 77,8% zonder beperkingen. Deze achterstand treft ook hoogopgeleiden: een deel van hen vindt geen werk, ondanks een sterke toename van studenten met een handicap door betere redelijke aanpassingen in het hoger onderwijs. De vooruitgang in onderwijs vertaalt zich niet naar de arbeidsmarkt. Dit komt deels door structurele factoren, zoals beleid en projecten die personen met een handicap uitsluiten.

In België bestaan twee arbeidsmarkten: de reguliere en de sociale economie. De reguliere arbeidsmarkt steunt op arbeidsovereenkomsten met loon en gezag. De sociale economie omvat onder meer maatwerkbedrijven, individueel maatwerk en arbeidsmatige activiteiten. Veel personen met een handicap werken in deze sociale economie sector en de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt is beperkt. Onbetaalde arbeid en beperkte rechten verhogen het armoederisico. Ondanks openstaande vacatures op de reguliere arbeidsmarkt ervaren personen met een handicap drempels, zoals het gebrek aan

redelijke aanpassingen, zodat ze geen toegang krijgen tot inclusieve tewerkstelling. Internationale normen benadrukken dat segregatie moet worden vermeden en dat werk moet plaatsvinden in een open, toegankelijke en inclusieve arbeidsmarkt met gelijke kansen. Hoewel er tegemoetkomingen bestaan, bieden die geen volwaardig alternatief voor duurzame tewerkstelling, waardoor wie wil werken in een kwetsbare positie blijft.

Referentielijst

Internationaal recht

'General Comment No. 8 (2022) on the Right of Persons with Disabilities to Work and Employment: Committee on the Rights of Persons with Disabilities', *Int. Hum. Rights Law Rev.* 2022/2 (vol. 11), 273-303.

'Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap'
<https://www.vaph.be/sites/default/files/documents/vn-conventie/vn-conventie.pdf>.

"Combined second and third periodic report submitted by Belgium under article 35 of the Convention", <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g23/205/69/pdf/g2320569.pdf>.

"Concluding observations on the combined second and third periodic report of Belgium", https://www.unia.be/files/CRPD_C_BEL_CO_2-3_59582_E-1.pdf.

"Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) | Division for Inclusive Social Development (DISD)", <https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd>.

"General comment No. 6 (2018) on equality and nondiscrimination",
<https://docs.un.org/en/crpd/c/gc/6>.

Europees recht

Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, 303, CONSIL 27 november 2000,
<http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>.

Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, 303, CONSIL 27 november 2000,
<http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/nld>.

EUROPEAN PARLIAMENT. DIRECTORATE GENERAL FOR PARLIAMENTARY RESEARCH SERVICES., *Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD: European implementation assessment.*, Publications Office, 2020,
<https://data.europa.eu/doi/10.2861/000775>.

'Handvest van de grondrechten van de Europese Unie'
https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_nl.pdf.

"Europees Sociaal Handvest", <https://rm.coe.int/168047e177>.

Belgisch recht

GEMEENSCHAP ministerie van de franse, "Besluit Van De Regering Van De Franse Gemeenschap van 21/12/2000 betreffende de tewerkstelling van gehandicapten in de diensten van de regering en in sommige instellingen van openbaar nut die onder de franse gemeenschap ressorteren", *etaamb.openjustice.be*, 21 december 2000,

<https://etaamb.openjustice.be/nl/besluit-van-de-regering-van-de-franse-gemeenschap-van-n2001029058>.

GEWEST brussels hoofdstedelijk, "Besluit Van De Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21/03/2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de gewestelijke overheidsdiensten van brussel", *etaamb.openjustice.be*, 21 maart 2018, <https://etaamb.openjustice.be/nl/besluit-van-de-brusselse-hoofdstedelijke-regering-van-n2018011463.html>.

GEWEST ministerie van het waalse, "Besluit Van De Waalse Regering van 18/12/2003 houdende de waalse ambtenarencode", *etaamb.openjustice.be*, 18 december 2003, <https://etaamb.openjustice.be/nl/besluit-van-de-waalse-regering-van-18-december-2003-n2003027783.html>.

OVERHEIDSDIENST waalse, "Besluit Van De Waalse Regering van 27/05/2009 betreffende de tewerkstelling van de gehandicapte werknemers in de provincies, gemeenten en verenigingen van gemeenten", *etaamb.openjustice.be*, 27 mei 2009, <https://etaamb.openjustice.be/nl/besluit-van-de-waalse-regering-van-27-mei-2009-n2009202884>.

"1 JULI 2016. - Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van diverse bepalingen van het besluit van de Vlaamse regering van 8 december 1998 tot uitvoering van het decreet van 14 juli 1998 inzake sociale werkplaatsen", https://wetwijzer.be/laws/2016036119?language_id=1.

"Art. 23 - Tekst | SenLex - Senate", https://senlex.senate.be/nl/dia/structure/str_32/article/art_80_nl_2014-01-06/articletext.

"Belgisch Staatsblad: Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Ordonnantie betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in lokale besturen", https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&caller=summary&pub_date=17-02-08&numac=2017010569.

"Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de algemene erkenningsvoorwaarden en kwaliteitszorg van voorzieningen voor opvang, behandeling en begeleiding van personen met een handicap", <https://codex.vlaanderen.be/Zoeken/Document.aspx?DID=1020146¶m=inhoud>.

"Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de regels voor de erkenning en financiering door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding van de gespecialiseerde trajectbepaling- en -begeleidingsdienst, de gespecialiseerde arbeidsonderzoeksdiensten en de gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdiensten", <https://codex.vlaanderen.be/printdocument.ashx?id=1016701&datum=&geannoteerd=false&print=false>.

"Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 8 december 1998 tot uitvoering van het decreet inzake sociale werkplaatsen en het besluit van de Vlaamse Regering van 2 februari 2018 houdende de uitvoering van het decreet van 25

april 2014 houdende de werk- en zorgtrajecten, wat betreft de activeringstrajecten en de arbeidsmatige activiteiten",

<https://codex.vlaanderen.be/Zoeken/Document.aspx?DID=1035215¶m=inhoud&ref=search&AVIDS=>.

"Decreet betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling",

<https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1023214.html>.

"Decreet over de werk- en zorgtrajecten",

<https://codex.vlaanderen.be/PrintDocument.ashx?id=1037311&datum=&geannoteerd=false&print=false>.

"Decreet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie",

<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decreet/2008/11/06/2008204573/justel>.

"Decreet tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap",

<https://codex.vlaanderen.be/Zoeken/Document.aspx?DID=1013104¶m=inhoud>.

"Koninklijk besluit houdende de inclusie van personen met een handicap en redelijke aanpassingen tijdens selecties",

<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/besluit/2005/10/06/2005002116/justel#LNKR0001>.

"Protocol tussen de Federale Staat, de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap, het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie ten gunste van de personen met een handicap",

<https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1021259.html>.

"Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.",

<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1978/07/03/1978070303/justel>.

"Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie",

<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2007/05/10/2007002099/justel>.

Rechtspraak

"Arrest 24 oktober 2023",

https://www.unia.be/files/2023_10_24_Trib._Trav._Li%C3%A8ge_1_2024-08-08-115149_vzgl.pdf.

"Arrest Patricia", https://www.unia.be/files/2015_01_22_arbrb_leuven.pdf.

"Arrest Ring - Skouboe Werge",

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=136161&pageIndex=0&doclang=NL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1601711>.

"Chacon Navas C-13/05",

<https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=56459&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1077757>.

Doctrine & Beleid

Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, 303, CONSIL 27 november 2000, <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>.

Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, 303, CONSIL 27 november 2000, <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/nld>.

BOLLENS J. en VDAB S., 'Evaluatie van de effectiviteit van diverse activerende arbeidsmarktmaatregelen bij VDAB' <https://www.europawse.be/sites/default/files/2023-01/VDAB%20Evaluatie%20effectiviteit%20van%20diverse%20activerende%20arbeidsmarktmaatregelen%20bij%20VDAB.pdf>.

EUROPEAN PARLIAMENT. DIRECTORATE GENERAL FOR PARLIAMENTARY RESEARCH SERVICES., *Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD: European implementation assessment.*, Publications Office, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2861/000775>.

EUROPEAN PARLIAMENT. DIRECTORATE GENERAL FOR PARLIAMENTARY RESEARCH SERVICES., *Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD: European implementation assessment.*, Publications Office, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2861/000775>.

FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, 'Rapport Diversiteit 2024' <https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/publications/NL/RapportDiversiteit2024.pdf>.

GRAEVE P.-J.D., VANSTEENKISTE S., CUYPER N.D. e.a., 'Vallen, opstaan en weer doorgaan? De weg naar de arbeidsmarkt van jongeren in een NEET-situatie vanuit een begeleidersperspectief' https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/WERK/WerkRapport/Werk_rapport_2024_01.pdf.

MOONS D., VANWEDDINGEN M. en WEEKERS K., 'MAATSCHAPPELIJKE POSITIE EN PARTICIPATIE VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP' <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/72100>.

MOUTQUIN S., 'fait au nom de la commission de la Justice par' 2022, <https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/55/3249/55K3249001.pdf>.

NENA D.K., 'Advies inzake het besluit van de Vlaamse Regering over het gelijke kansen- en diversiteitsbeleid van de vlaamse overheid' https://www.vlaamsmensenrechteninstituut.be/sites/default/files/2024-03/Advies_22024_%20besluit%20van%20de%20Vlaamse%20Regering%20over%20het%20gelijke%20kansen-%20en%20diversiteitsbeleid%20van%20de%20Vlaamse%20overheid.pdf.

VERMEULEN B., 'EFFECTIVITEIT VAN DE INKOMENSVERVANGENDE EN INTEGRATIETEGEMOETKOMINGEN'

https://www.belspo.be/belspo/organisation/publ/pub_ostc/agora/ragkk154_nl.pdf.

VERMEULEN B., 'EFFECTIVITEIT VAN DE INKOMENSVERVANGENDE EN INTEGRATIETEGEMOETKOMINGEN'.

'General Comment No. 8 (2022) on the Right of Persons with Disabilities to Work and Employment: Committee on the Rights of Persons with Disabilities', *Int. Hum. Rights Law Rev.* 2022/2 (vol. 11), 273-303.

'Handvest van de grondrechten van de Europese Unie'

https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_nl.pdf.

'Rapport Diversiteit 2024'.

'Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap'

<https://www.vaph.be/sites/default/files/documents/vn-conventie/vn-conventie.pdf>.

GEMEENSCHAP ministerie van de franse, "Besluit Van De Regering Van De Franse Gemeenschap van 21/12/2000 betreffende de tewerkstelling van gehandicapten in de diensten van de regering en in sommige instellingen van openbaar nut die onder de franse gemeenschap ressorteren", *etaamb.openjustice.be*, 21 december 2000, https://etaamb.openjustice.be/nl/besluit-van-de-regering-van-de-franse-gemeenschap-van-_n2001029058.

GEWEST brussels hoofdstedelijk, "Besluit Van De Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21/03/2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de gewestelijke overheidsdiensten van brussel", *etaamb.openjustice.be*, 21 maart 2018, https://etaamb.openjustice.be/nl/besluit-van-de-brusselse-hoofdstedelijke-regering-van-_n2018011463.html.

GEWEST ministerie van het waalse, "Besluit Van De Waalse Regering van 18/12/2003 houdende de waalse ambtenarencode", *etaamb.openjustice.be*, 18 december 2003, https://etaamb.openjustice.be/nl/besluit-van-de-waalse-regering-van-18-december-2003_n2003027783.html.

INFO@GRIPVZW.BE G.-, "Werk", *Grip*, <https://www.gripvzw.be/nl/categorie/12/werk>.

OVERHEIDSDIENST waalse, "Besluit Van De Waalse Regering van 27/05/2009 betreffende de tewerkstelling van de gehandicapte werknemers in de provincies, gemeenten en verenigingen van gemeenten", *etaamb.openjustice.be*, 27 mei 2009, https://etaamb.openjustice.be/nl/besluit-van-de-waalse-regering-van-27-mei-2009_n2009202884.

"1 JULI 2016. - Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van diverse bepalingen van het besluit van de Vlaamse regering van 8 december 1998 tot uitvoering van het decreet van 14 juli 1998 inzake sociale werkplaatsen", https://wetwijzer.be/laws/2016036119?language_id=1.

"Arbeidsmatige activiteiten in de sociale economie | Sociale Economie",
<https://www.socialeconomie.be/nl/arbeidsmatige-activiteiten-de-sociale-economie>.

"Arrest 24 oktober 2023",
https://www.unia.be/files/2023_10_24__Trib._Trav._Li%C3%A8ge_1_2024-08-08-115149_vzgl.pdf.

"Arrest Patricia", https://www.unia.be/files/2015_01_22_arbrb._leuven.pdf.

"Arrest Ring - Skouboe Werge",
<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=136161&pageIndex=0&doclang=NL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1601711>.

"Arrest Ring - Skouboe Werge",
<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=136161&pageIndex=0&doclang=NL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=13744667>.

"Art. 23 - Tekst | SenLex - Senate",
https://senlex.senate.be/nl/dia/structure/str_32/article/art_80_nl_2014-01-06/articletext.

"Beleidsnota 2019-2024", <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/32261>.

"Belgisch Staatsblad: Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Ordonantie betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in lokale besturen",
https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&caller=summary&pub_date=17-02-08&numac=2017010569.

"Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de algemene erkenningsvoorwaarden en kwaliteitszorg van voorzieningen voor opvang, behandeling en begeleiding van personen met een handicap",
<https://codex.vlaanderen.be/Zoeken/Document.aspx?DID=1020146¶m=inhoud>.

"Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de regels voor de erkenning en financiering door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding van de gespecialiseerde trajectbepaling- en -begeleidingsdienst, de gespecialiseerde arbeidsonderzoeksdiensten en de gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdiensten",
<https://codex.vlaanderen.be/printdocument.ashx?id=1016701&datum=&geannoteerd=false&print=false>.

"Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 8 december 1998 tot uitvoering van het decreet inzake sociale werkplaatsen en het besluit van de Vlaamse Regering van 2 februari 2018 houdende de uitvoering van het decreet van 25 april 2014 houdende de werk- en zorgtrajecten, wat betreft de activeringstrajecten en de arbeidsmatige activiteiten",
<https://codex.vlaanderen.be/Zoeken/Document.aspx?DID=1035215¶m=inhoud&ref=search&AVIDS=>.

"Chacon Navas C-13/05",
<https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=56459&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1077757>.

"Collectief maatwerk | Sociale Economie", <https://www.socialeconomie.be/nl/collectief-maatwerk>.

"Combined second and third periodic report submitted by Belgium under article 35 of the Convention", <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g23/205/69/pdf/g2320569.pdf>.

"Conceptnota voor nieuwe regelgeving 1840 (2023-2024) nr.1 | Vlaams Parlement",
<https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementaire-documenten/parlementaire-initiatieven/1770001>.

"Concluding observations on the combined second and third periodic report of Belgium",
https://www.unia.be/files/CRPD_C_BEL_CO_2-3_59582_E-1.pdf.

"Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) | Division for Inclusive Social Development (DISD)", <https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd>.

"Decreet betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling",
<https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1023214.html>.

"Decreet betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling",
https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1023214.html?utm_source.

"Decreet over de werk- en zorgtrajecten",
<https://codex.vlaanderen.be/PrintDocument.ashx?id=1037311&datum=&geannoteerd=false&print=false>.

"Decreet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie",
<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decreet/2008/11/06/2008204573/justel>.

"Decreet tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap",
<https://codex.vlaanderen.be/Zoeken/Document.aspx?DID=1013104¶m=inhoud>.

"Europees Sociaal Handvest", <https://rm.coe.int/168047e177>.

"Evaluatie maatregel-Collectief maatwerk",
<https://hiva.kuleuven.be/nl/onderzoeksmap/thema/arbeidsmarkt/p/Docs/evaluatie-collectief-maatwerk.pdf>.

"FAQ_arbeidsmatige_activiteiten",
https://www.departementwvg.be/sites/default/files/media/20181114_FAQ_arbeidsmatige_activiteiten.pdf.

"Feiten en cijfers - VUB | Vrije Universiteit Brussel", <https://www.vub.be/nl/over-de-vub/kerngegevens-vub/feiten-en-cijfers-vub>.

"General comment No. 6 (2018) on equality and nondiscrimination",
<https://docs.un.org/en/crpd/c/gc/6>.

"Het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan Vlaamse Overheid 2020",
<https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/36938>.

"Individueel maatwerk voor werkgevers", *Vlaanderen.be*,
<https://www.vlaanderen.be/werken/individueel-maatwerk/individueel-maatwerk-voor-werkgevers>.

"Interfederale Strategie handicap 2022-2030",
<https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/publicaties/handicap/handicap-strategie-interfederal-2022-2030-light-nl.pdf>.

"Jaarrapport Sociale economie — Open Dataportaal WEWIS",
<https://opendata.wse.vlaanderen.be/pages/jr-socialeconomie/>.

"Koninklijk besluit houdende de inclusie van personen met een handicap en redelijke aanpassingen tijdens selecties",
<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/besluit/2005/10/06/2005002116/justel#LNKR0001>.

"Maatschappelijke positie en participatie van personen met een handicap",
<https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/72100>.

"Maatwerk als hefboom in de strijd tegen armoede?",
https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/OW/OW_2019_2/overwerk_2019_2_13.pdf.

"Maatwerkbedrijven", <https://groepmaatwerk.be/maatwerkbedrijven/maatwerkbedrijven>.

"Mensen met een beperking nemen drie keer minder vaak deel aan opleiding | Statbel",
<https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/mensen-met-een-beperking-nemen-drie-keer-minder-vaak-deel-aan-opleiding>.

"Open brief AMA: antwoord op brief van 11 juli 2025", <https://herwin.be/wp-content/uploads/2025/09/Open-brief-AMA-antwoord-op-brief-van-11-juli-2025.pdf>.

"Personeelsleden met een handicap, inclusief chronische ziekte", *Vlaanderen.be*,
<https://www.vlaanderen.be/dienst-diversiteitsbeleid/personeelsleden-met-een-handicap-inclusief-chronische-ziekte>.

"Persons outside the labour force by level of disability (activity limitation) and educational attainment level - % of total population in private households",
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ipgaeddl__custom_20310054/default/table?page=time:2024.

"Procesevaluatie doorstroom sociale economie. Eindrapport", *Vlaanderen.be*,
<https://www.vlaanderen.be/publicaties/procesevaluatie-doorstroom-sociale-economie-eindrapport>.

"Protocol tussen de Federale Staat, de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap, het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie ten gunste van de personen met een handicap",
<https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1021259.html>.

"Redelijke aanpassingen op het werk", https://www.unia.be/files/BROCH-werk-handicap-NL_web.pdf.

"Slotopmerkingen betreffende het initiële verslag van België",
https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/internationaal-actief/uncrpd/crpd-cob_-be-2014-nl.pdf.

"Tewerkstellingspercentage van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt per jaar",
<https://bosa.belgium.be/sites/default/files/content/documents/Evolutie%20CIPH%202023.pdf>.

"Tendrapport 2025: Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt",
<https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/82303>.

"Werkgelegenheid en werkloosheid | Statbel", <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid>.

"Werkgelegenheid en werkloosheid | Statbel", <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid#figures>.

"Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.",
<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1978/07/03/1978070303/justel>.

"Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie",
<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2007/05/10/2007002099/justel>.