



CONSEIL de l'Égalité des CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN
RAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

**ADVIES NR. 64 VAN 13 DECEMBER 2002 VAN DE RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN
VOOR MANNEN EN VROUWEN BETREFFENDE GENDER EN WERKGELEGENHEID
VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP**

ADVIES NR. 64 VAN 13 DECEMBER 2002 VAN DE RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN BETREFFENDE GENDER EN WERKGELEGENHEID VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP

INLEIDING

Met het oog op het Europees Jaar van personen met een handicap, wil de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen in dit eerste advies in deze materie een standpunt innemen over de gelijke toegang van gehandicapte vrouwen en mannen tot het arbeidsproces. Specifieke problemen zullen later behandeld worden in een meer uitgebreid advies.

HUIDIGE SITUATIE

§1. De Europese Unie

De Europese Unie heeft besloten het jaar 2003 uit te roepen tot het Europees Jaar van personen met een handicap¹. Daartoe heeft de Commissie reeds een aantal documenten voorbereid en vergelijkend researchwerk laten verrichten.

Het algemeen beginsel van non-discriminatie van personen met een handicap wordt gehanteerd in artikel 13 van het Verdrag van Amsterdam alsook door Richtlijn nr. 2000/78 van 27 november 2002² die aansluit bij een communautair actieprogramma ter bestrijding van discriminatie (2001-2006)³.

In een Resolutie van de Raad (17 juni 1997) werd gevraagd dat in de Nationale Actieplannen bepalingen betreffende de werkgelegenheid van personen met een handicap zouden worden opgenomen.

Een vergelijkende studie van het beleid van de Lidstaten op het gebied van werkgelegenheid van personen met een handicap⁴ beklemtoont in haar inleiding en conclusies dat de vrouwen met een handicap zich in een minder gunstige positie bevinden dan de mannen met een handicap: zij vinden duidelijk minder gemakkelijk toegang tot de arbeidsmarkt.

«The gender perspective is generally not well integrated into disability policy and little information is available on the differential impact of employment policies for disabled people on men and women. A number of countries, such as Germany and Ireland note, that disabled women tend to suffer more disadvantage in the labour market than their male counterparts and are more likely to be found among discouraged workers, who are no longer actively seeking employment. There is little evidence of gender specific throughput or outcomes data being gathered.

However, in a number of countries such as Australia, recent participation data show that disabled women have benefited most significantly from a recent improvement in employment figures (more so than their non-disabled female counterparts or disabled men). No attempt has so far been made to explain this phenomenon and to assess whether this is a policy related trend»⁵

¹ Voorstel van Beslissing van de Raad betreffende het Europees Jaar van de personen met een handicap 2003 (Brussel, 29/05/2001 COM (2001) 271 final

² P.B.L303 van 2.12.2000, blz. 16

³ P.B.L303 van 2.12.2000, blz. 23

⁴ *Benchmarking employment policies for people with disabilities*. A study prepared by ECOTEC Research and Consulting Ltd, Arbeid en Sociale Zaken, Europese Commissie, Augustus 2000.

⁵ *ibidem*, p.224

In weerwil van die vaststellingen wijst alles erop dat er bij de voorbereiding van het Europees Jaar van personen met een handicap geen specifieke aandacht uitgaat naar de gelijke kansen voor mannen en vrouwen met een handicap.

§2. Het Europees Verbond van Vakverenigingen

Het EVV (Europees Verbond van Vakverenigingen) werkt actief aan de voorbereiding van dit Europees Jaar van personen met een handicap.

In september werd in Barcelona een technisch seminarie georganiseerd om een Resolutie voor te bereiden die in november zou worden goedgekeurd. Het EVV-actieplan spitst zich toe op drie thema's: recht op arbeid, recht op onderwijs en opleiding en recht op waardigheid. Men kan niet anders dan instemmen met de in die Resolutie voorgestelde bepalingen waarin echter evenmin specifieke aandacht uitgaat naar de problematiek "gender en personen met een handicap".

§3. België

In België zijn zowel de federale als de gefederaliseerde entiteiten betrokken bij de materie werkgelegenheid van personen met een handicap⁶.

De maatregelen inzake tewerkstelling van personen met een handicap gaan ervan uit dat zij vooraf ingeschreven zijn naar gelang van hun Gemeenschap of Gewest:

- bij het "Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap" (Vlaamse Gemeenschap);
- bij het "Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées" (Waals Gewest);
- bij de Brusselse Dienst voor Personen met een Handicap (Brussels Hoofdstedelijk Gewest);
- bij de Dienst voor Personen met een Handicap (Duitstalige Gemeenschap).

De analyse van het werkgelegenheidsbeleid voor personen met een handicap houdt verband met drie soorten tewerkstelling.

1. Tewerkstelling in de ondernemingen voor aangepast werk (OAW) (Waals en Brussels Hoofdstedelijk Gewest) of in de beschutte werkplaatsen (Vlaanderen)

De OAW's/BW's verschaffen werk aan personen met een handicap die voorlopig of definitief niet in staat zijn om onder de normale arbeidsomstandigheden een beroepsactiviteit uit te oefenen.

Het is de bedoeling hun competenties te valoriseren en zelfs een overstap naar een normale baan mogelijk te maken.

Op 31 december 2000 waren er in het Waalse Gewest 61 OAW's die 6.036 werknemers met een handicap tewerkstelden. (zie cijfergegevens, in bijlage)

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest telde 16 OAW's met 1.450 werknemers met een handicap.

Vlaanderen telde 68 BW's met 13.870 werknemers met een handicap.

Het percentage gehandicapten die definitief overstappen naar een normale baan blijft zeer laag (volgens de OESO zowat 2,2% in 1992, 4% volgens Vlaanderen maar met een terugkeer naar de beschutte werkplaatsen met ten minste 10%, en volgens het AWIPH 1,34% in 2000).

Het is daarenboven aangewezen rekening te houden met de maatregelen bestemd voor de personen met een handicap in het kader van de werkloosheidsreglementering.

Om deze omschrijving van de tewerkstelling van personen met een handicap af te sluiten herinnert het Vademecum van de NAR eraan dat sommige personen met een handicap zich op de arbeidsmarkt bevinden zonder een beroep te doen op de specifieke maatregelen dat zij bijgevolg niet voorkomen in de statistieken. Er bestaat bovendien geen enkel specifiek statistisch instrument dat de opvolging van

⁶ Basisdocument: NAR, Vademecum van de maatregelen voor integratie van werknemers met een handicap, bijgewerkt op 21.08.2002.

de personen met een handicap verzekert (met uitzondering van gedeeltelijke gegevens zoals deze van het AWIPH).

Er bestaan, a fortiori, slechts weinig naar geslacht opgesplitste statistieken, over de genderdimensie in de tewerkstelling en in de diverse maatregelen voor sociale integratie van personen met een handicap.

Op het eerste gezicht beschikken we niet over studiemateriaal betreffende de genderdimensie van de activiteiten en de arbeidsomstandigheden in de OAW's (bv.: zijn vrouwen daar vaker het slachtoffer van seksueel geweld of pesterijen dan in de niet-beschutte werkplaatsen?).

2. De verplichting van de ministeries, overheidsdiensten en overheidsbedrijven om een bepaald quotum personen met een handicap tewerk te stellen

A. Federaal niveau

Krachtens het K.B. van 11 augustus 1972 waarvan de wettelijke basis de wet van 16 april 1963⁷ blijft, zijn de Rijksbesturen ertoe gehouden een bepaald quotum personen met een handicap tewerk te stellen.

Krachtens het koninklijk besluit van 1972 werd het totale tewerkstellingsquotum vastgesteld op 1.200 personen met een handicap. Later werd in andere K.B.'s het aantal personen met een handicap vastgesteld die moeten worden tewerkgesteld in bepaalde instellingen van algemeen belang (90), alsook bij BELGACOM (150) en bij de POST (80). De provincies, gemeenten en de OCMW's zijn er in die context toe gehouden 1 gehandicapte per 55 banen in dienst te hebben. Op de naleving van die verplichtingen wordt evenwel geen enkele controle uitgeoefend.

In 1993 waren 1.688 personen met een handicap in de federale overheidsbesturen en 169 in de instellingen van algemeen belang tewerkgesteld⁸.

Naar aanleiding van een parlementaire vraag (26 juli 2002) hebben de verschillende ministers een overzicht opgesteld van het aantal personen met een handicap die op hun ministeriële departementen en in de overheidsinstellingen onder hun bevoegdheid zijn tewerkgesteld.

Die gegevens zijn noch naar geslacht, noch naar niveau, noch naar anciënniteit uitgesplitst.

De Ministerraad van 25 februari 1999 had een ontwerp van K.B. goedgekeurd ter actualisering van de verplichting inzake indienstneming van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt. Dit K.B. is dode letter gebleven. Daarin was nochtans bepaald dat 2,5% van het totaal aantal statutaire banen voorbehouden moesten zijn voor personen met een handicap.

B. Niveau van de gefederaliseerde entiteiten

Op het vlak van de gefederaliseerde entiteiten is de wetgeving nog niet volledig aangepast.

- a) Het Waalse Gewest beschikt over het Besluit van 14 januari 1999 krachtens welk 2,5% van het personeelsbestand moet voorbehouden zijn voor personen met een handicap. Zolang die quota niet zijn bereikt, worden 5% van de jaarlijkse indienstnemingen bestemd voor personen met een handicap.
Voor de OCMW's is eveneens een quotum vastgelegd.
Eind 2000 waren in de diensten van de Waalse regering 133 personen met een handicap tewerkgesteld.
- b) Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (COCOF) beschikt nog niet over een eigen besluit en werkt op basis van het K.B. van 11/08/1972.

⁷ Aangezien de wet van 22 maart 1999 de vroegere bepalingen betreffende de sociale reclassering van de gehandicapten niet heeft opgeheven. Een ontwerp van besluit is tot op heden niet gefinaliseerd.

⁸ Vraag nr. 156 van de Heer Guy d'Haeseler DO 2001200201219

- c) Vlaanderen houdt sedert 1993 2% van het personeel van de niveaus 3 en 4 vrij voor personen met een handicap. Voor de hogere niveaus wordt de gebruikelijke selectie voor alle kandidaten toegepast.
Eind 1999 waren in de Vlaamse administraties 139 personen met een handicap tewerkgesteld.
Een resolutie van 19 maart 1997 heeft tot doel de provinciale besturen en de OCMW's een quotum op te leggen van 2,5% banen voor personen met een handicap.
- d) De Franse Gemeenschap heeft nog geen eigen besluit en neigt naar een gelijkaardig besluit als dat van het Waals Gewest.
- e) De Duitstalige Gemeenschap voorziet niet in specifieke maatregelen.

In dit wetgevingspakket vestigt geen enkele bepaling de aandacht op de verplichting om in de aanwerving een evenwicht te garanderen tussen mannen en vrouwen met een handicap.

3. Tewerkstelling in de privé-ondernemingen

Artikel 21 van de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen bepaalt dat de particuliere ondernemingen die ten minste 20 personen tewerkstellen, verplicht zijn om een bepaald aantal gehandicapte werknemers in dienst te hebben. Voor de privé-ondernemingen wordt dit aantal bepaald door de Koning voor elke bedrijfstak na het advies van het bevoegde paritair comité of bij ontstentenis ervan door de Nationale Arbeidsraad.

Voor die wet werden evenwel nooit de vereiste uitvoeringsbesluiten uitgevaardigd.

Uitgaande van het interprofessioneel akkoord 1989-1990 hebben de sociale gesprekspartners evenwel afgesproken om financiële inspanningen te leveren voor de opleiding of de tewerkstelling van de risicogroepen waaronder de gehandicapten. Die financiële inspanning werd verlengd en geconsolideerd in de interprofessionele akkoorden van 1991-1992, 1993-1994 en 1995-1996. Bij ontstentenis van een akkoord voor 1997-1998 heeft de regering besloten een financiële inspanning te leveren ten belope van 0,10% van de loonsom ten behoeve van de risicogroepen, inspanning welke wordt aangehouden in het centraal akkoord van 1999-2000 en 2000-2001.

In het ontwerp van Interprofessioneel Akkoord 2003-2004⁹ zijn de sociale partners maatregelen overeengekomen met betrekking tot de werkgelegenheid. De sociale partners vragen onder meer dat de regeling van de startbanen¹⁰ – ook wel ‘Rosettaplan’ genoemd, het plan dat het vroegere stelsel van de jongerenstage vervangt - zal worden aangepast. Het komt er op neer dat voor het bereiken van de 3 % startbanen sommige aanwervingen dubbel geteld worden :

- allochtonen beneden 30 j. als startbaan of als vervanger van een bruggepensioneerde
- jongeren in een stelsel van alternerend leren - werken (industriële leercontract, deeltijdse leerplicht...)

Voor gehandicapten wordt speciaal een oproep gedaan tot de sectoren en ondernemingen en geldt dezelfde dubbele tellingsregel: gehandicapten – 30 j., ingeschreven bij een van de instellingen voor gehandicapten van de Gemeenschappen of van het Brussels Gewest.

Deze categorieën van jongeren zullen buiten of boven het watervalstelsel staan. Dat betekent dat werkgevers rechtstreeks jongeren van de bovenstaande categorieën (allochtonen, jongeren in het stelsel alternerend leren-werken, gehandicapten) kunnen aanwerven alvorens de jongeren uit categorie 1 en 2 uitgeput zijn. Vanaf 2003 zullen er nog maar twee categorieën¹¹ overblijven : (1) jongeren - 25 j. en (2) jongeren tussen 25 en 30 j.

⁹ De sociale partners zullen in de loop van januari een interne raadpleging houden bij hun achterban over het ontwerp van akkoord.

¹⁰ De startbaanovereenkomst is een gewoon arbeids- of leerovereenkomst met welbepaalde rechtsgevolgen, inzonderheid lasteverlaging voor de werkgever. De werkgever is verplicht om een welbepaald quotum werknemers met de bedoelde kenmerken tewerk te stellen. Zowel de werkgevers uit de privé als uit de openbare sector vallen onder het toepassingsgebied van de wet. De privé-werknemers van de non-profitsector zijn niet verplicht aanwervingsquota na te leven; ze kunnen wel op een vrijwillige basis inspelen op de regeling.

¹¹ Nu zijn er 3 categorieën van jongeren: eerst de werkzoekende jongeren – 25 j. die nog geen 6 m. van school zijn; dan de andere werkzoekende jongeren – 25 j.; tenslotte de werkloze jongeren tussen 25 en 30 jaar.

Bovendien maakt de tewerkstelling van personen met een handicap het mogelijk om verschillende soorten bijstand of financiële ondersteuning te genieten.

De werknemers met een handicap met een normale baan genieten lonen die ten minste equivalent zijn aan de conventionele minimumlonen welke door de paritaire comités voor de valide werknemers zijn vastgesteld (C.A.O. nr. 26 van 15 oktober 1975).

Onder bepaalde voorwaarden kunnen de gefederaliseerde instellingen voor reclassering van personen met een handicap of de FOREM of de VDAB of de BGDA tegemoetkomen in het bedrag van dat gewaarborgd loon.

Er bestaan nog andere vormen van tegemoetkomingen vooral op het niveau van de gefederaliseerde instellingen die het de werkgevers mogelijk maken hun loonkosten te drukken wanneer ze een gehandicapte werknemer in dienst hebben.

Er bestaan ook tegemoetkomingen bestemd voor de gehandicapte zelf (werkinstrumenten, werkkleding, verplaatsingen, enzovoort...).

Diverse diensten komen tussenbeide om de personen met een handicap te helpen bij het zoeken naar een baan en bij de inschakeling in het arbeidsproces.

De gehandicapten zijn een doelgroep van de plannen plus-een, plus-twee, plus-drie (indienstneming van langdurig werklozen). Zij zijn eveneens de doelgroep van tewerkstellingsmaatregelen in het Waalse Gewest en in Vlaanderen.

Daarentegen behoren de minder-validen niet specifiek tot de doelgroepen van het Belgisch Actieplan voor de Werkgelegenheid (B.S. van 1 april 1999).

Het beginsel van non-discriminatie bij de werving en selectie van de werknemers is van toepassing op de personen met een handicap (CAO nr. 36 van 6 december 1983 en advies van de NAR nr. 1.312 van 30 mei 2000, Vlaams decreet van 8 mei 2002).

De Vlaamse regering heeft de plaatselijke besturen (omzendbrief van 24 november 1998) aanbevolen om in de bestekken bij de toekenning van de openbare aanbestedingen een “tewerkstellingsclausule” op te nemen teneinde de tewerkstelling van risicogroepen waaronder de gehandicapten te bevorderen.

Er moet eveneens rekening worden gehouden met de maatregelen die in het kader van de werkloosheidsreglementering afgestemd zijn op de werknemers met een handicap.

Om deze beschrijving van de werkgelegenheid van de gehandicapten in de privé-sector af te ronden, wordt er in het Vademecum van de NAR op gewezen dat een aantal personen met een handicap die zich op de arbeidsmarkt bevinden en die geen beroep doen op de integratiemaatregelen die specifiek bedoeld zijn voor de personen met een handicap, derhalve niet voorkomen in de statistieken en dat er bovendien “geen enkel speciaal statistisch materiaal voorhanden is om de follow-up van de gehandicapten te garanderen”.

Er bestaat a fortiori geen enkele uitsplitsing naar geslacht van de werkgelegenheid en evenmin van de diverse maatregelen voor sociale integratie van personen met een handicap.

CONCLUSIES/AANBEVELINGEN

De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen stelt vast dat er ten behoeve van de personen met een handicap geen enkele specifieke bepaling op gericht is om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te garanderen in de toegang tot het arbeidsproces of op het gebied van werkgelegenheid.

De Raad stelt ook vast dat er geen statistisch materiaal in staat is om de impact op vrouwen en mannen te meten van de maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling van personen met een handicap.

De Raad vraagt dan ook dat de ministers die zowel op federaal vlak als op het niveau van de gefederaliseerde entiteiten in die materie bevoegd zijn:

- 1° eerlang aan de Raad een reeks naar geslacht uitgesplitste cijfergegevens zouden voorleggen waarmee de impact kan worden gemeten van de huidige en toekomstige maatregelen inzake tewerkstelling van de personen met een handicap;

- 2° in de bestaande of in de geplande juridische instrumenten een clausule zouden doen opnemen waarin wordt gewezen op de verplichting inzake non-discriminatie tussen mannen en vrouwen bij de toegang tot het arbeidsproces, zulks teneinde een grotere gelijkheid in de werkgelegenheidsgraad van de vrouwen en de mannen met een handicap te realiseren;
- 3° in het kader van het Europees Jaar van personen met een handicap aan de Raad een waaier van initiatieven zouden voorleggen die in uitzicht zijn gesteld, zullen worden gesubsidieerd en die specifiek op de vrouwen zijn afgestemd;
- 4° kwalitatief researchwerk zouden doen verrichten rond de specifieke problemen waarmee de gehandicapte vrouwen kunnen worden geconfronteerd en waardoor hun toegang tot het arbeidsproces kan worden afgeremd.

BIJLAGE

BAW: STATISTIEKEN VAN HET AWIPH – BOEKJAAR 2000 EN UITSPLITSING VOLGENS GESLACHT VAN DE WERKNEMERS VAN BAW'S

1. Geslacht van de werknemers

Uitsplitsing volgens geslacht van de werknemers

Jaar	1996	1997	1998	1999	2000
Mannen	4311 69,87 %	4373 70,13 %	4459 68,48 %	4614 69,25 %	4833 69,72 %
Vrouwen	1859 30,13 %	1865 29,87 %	1959 30,52 %	2086 30,75 %	2099 30,28 %
Minder-valide werknemers: mannen	69,98 %	70,20 %	69,56 %	69,66 %	70,08 %
Minder-valide werknemers: vrouwen	30,02 %	29,80 %	30,44 %	30,34 %	29,92 %
Valide werknemers: mannen	69,02 %	69,62 %	68,87 %	66,51 %	67,56 %
Valide werknemers: vrouwen	30,98 %	30,38 %	31,13 %	33,49 %	32,44 %

Uitsplitsing mannen/vrouwen per provincie

Provincie	Mannen	Vrouwen
Waals-Brabant	62,63 %	37,37 %
Henegouwen	68,55 %	31,45 %
Namen	68,98 %	31,02 %
Luik	71,03 %	28,97 %
Luxemburg	77,94 %	22,06 %

De bedrijven voor aangepast werk blijven overwegend een mannenaangelegenheid. Het aantal vrouwen dat is tewerkgesteld in de BAW's is verhoudingsgewijs kleiner dan het aantal vrouwen binnen de Belgische beroepsbevolking (42% in 2000)¹².

Slechts vijf BAW's vormen een uitzondering doordat ze meer vrouwen dan mannen tewerkstellen. Voor drie daarvan is dit te wijten aan de uitgeoefende activiteiten, namelijk naaiwerk (Les Ateliers du 94, Les Remparts, Le Roseau Vert). Eén BAW telt evenveel vrouwelijke als mannelijke werknemers: het BAW van Beauraing.

Er zijn daarentegen vele BAW's met bijna uitsluitend mannelijke werknemers. Het gaat om La Clé des Champs (100% mannen), Stallbois (98%), Village n°3 (97%), Les Ateliers du Monceau (94%), La Gaume (93%) en Les Ateliers de Blicquy (93%).

¹² Statistieken NIS

2. Soorten beslissingen

Evolutie van de uitsplitsing van de afvloeiingen per soort beslissing

	1996	1997	1998	1999	2000
Beslissing van het BAW	72 %	69 %	60 %	64 %	63 %
Vrijwillig vertrek van de werknemer	23 %	26 %	35 %	30 %	32 %
Andere redenen	5 %	5 %	5 %	6 %	5 %

Het vertrek van werknemers hangt in grote mate af van een beslissing van het bedrijf voor aangepast werk (i.e. 63% van de afvloeiingen). 32% van de minder-valide werknemers verlaten vrijwillig het BAW. Het saldo stemt overeen met de natuurlijke afvloeiingen (pensioen, overlijden) of met de weigering tot subsidiëring vanwege het AWIPH.

3. Redenen tot vertrek

De Administratie heeft een lijst van 25 redenen tot vertrek opgemaakt. De analyse ervan resulteert in de volgende rangschikking in afnemende volgorde van belangrijkheid:

1.	Einde contract van bepaalde duur (M1)	27,57 %	
2.	Vertrek naar private sector (M3)		8,59 %
3.	Ziekte van de werknemer (M19)		8,46 %
4.	Vertrek om familiale of andere redenen (M11)	8,34 %	
5.	Onwettige afwezigheden (M4)	7,62 %	
6.	Onbevredigende prestaties (M2)		5,68 %
7.	Niet aangeworven na een proefperiode (M3)		5,08 %
8.	Het werk is niet langer aangepast aan de handicap (M6)	4,96 %	
9.	Andere redenen (M21) ¹³		4,96 %
10.	Vertrek naar een ander BAW (M12)	4,59 %	
11.	Herstructurering van het BAW of van een afdeling (M18)	3,63 %	
12.	Overlijden van de werknemer (M20)		2,42 %
13.	Beroepsfout (M5)	1,69 %	
14.	Pensionering (M10a)	1,57 %	
15.	Brugpensionering (M10b)		1,33 %
16.	Weigering tot subsidiëring vanwege het AWIPH (M9)	1,21 %	
17.	Het BAW beschikt niet meer over voldoende werk (M7)	0,85 %	
18.	Vertrek naar de overheidssector (M14)		0,73 %
19.	Verhuizing van de werknemer (M12)	0,36 %	
20.	Vertrek naar een ander tewerkstellingscentrum (M17)	0,36 %	
21.	Vertrek naar een CBO (M16)	0,12 %	
22.	Vertrek naar een andere instelling (M18)	0,12 %	

Net als andere jaren blijft het verstrijken van het contract van bepaalde duur de voornaamste reden.

Afvloeiing wegens ziekte (70 gevallen) komt steeds vaker voor. In 1999 waren er slechts 44 gevallen, een uitzonderlijk laag cijfer weliswaar.

Tewerkstelling in de gewone sector (private of overheidssector) is goed voor 9,32% van de afvloeiingen. Dit percentage kent een sterke stijging en bereikt zelfs een maximumwaarde ten opzichte van die van de jongste jaren. In verhouding tot het totaal aantal werknemers dat tewerkgesteld is in BAW's, gaat het om 1,34%. Dit percentage overstijgt opnieuw de 1%-grens, die in 1998 reeds voor het eerst was overschreden sinds de opmaak van dergelijke statistieken. Het percentage blijft laag en

¹³ Andere redenen zijn: overmacht, herhaalde afwezigheden leidend tot de desorganisatie van de arbeidsploegen, verlaten van werk, voltijdse loopbaanonderbreking, stopzetting van de activiteiten van het BAW (11 personen bij ASM), gedragsproblemen.

voor een minder-valide werknemer is het nog steeds moeilijk om over te stappen van een aangepaste werkomgeving naar een gewone werkomgeving.

De BAW-sector heeft feitelijk nooit gefungeerd als daadwerkelijke doorstromingssector naar de gewone werkomgeving. De verantwoordelijken van de BAW's eisen trouwens dat stabiele en duurzame banen worden gecreëerd. Dat standpunt werd bevestigd door het Beheerscomité van het AWIPH tijdens zijn vergadering van 29 april 1999 en maakte deel uit van een aantal standpunten omtrent de toekomst van de BAW-sector: "Het Beheerscomité dringt aan op gepaste maatregelen met het oog op de waarborging van de economische ontwikkeling en leefbaarheid van de bedrijven voor aangepast werk, en die uiteindelijk moeten resulteren in stabiele en duurzame arbeidsposten". Thans komt de nadruk meer te liggen op de opwaardering van de vaardigheden van de minder-valide werknemers, wat in de praktijk kan neerkomen op de doorstroming naar een gewone betrekking of de bevordering van de werknemer binnen het BAW (cf. Art 3, 3° van het besluit van de Waalse Regering van 23 januari 1997). Dit werd bevestigd¹⁴ door de Voorzitter van de GAP UNETA¹⁵: "Niet door het opleggen van doorstromingsquota aan de BAW's zal het probleem met betrekking tot de inschakeling van de minder-validen worden opgelost". Deze bewering lijkt ons ook op te gaan voor de Waalse BAW's. Voor een minder-valide betekent een betrekking binnen een BAW reeds een vorm van inschakeling; het BAW moet zich terdege kwijten van zijn taak in het raam van de socio-professionele inschakeling van minder-validen die over geen ander alternatief dan aangepast werk beschikken. De sociale inschakeling is nog meer werkelijkheid geworden door het feit dat de minder-valide werknemers sinds 1 januari 1999 minstens het gewaarborgd gemiddeld minimuminkomen genieten. Ondanks de tewerkstellingsmaatregelen en de sensibilisatiecampagnes vinden minder-validen nog steeds moeilijk een baan in de gewone sector. Die tendensen leiden ertoe dat het bedrijf voor aangepast werk voor vele gehandicapten één van de enige, zelfs de enige mogelijkheid tot participatie aan het economisch leven is en blijft.

¹⁴ Interview in het magazine "Réadaptation" nr.460

¹⁵ Groupement des Ateliers Protégés Union Nationale des Entreprises de Travail Adapté, zoveel als de Franse pendant van de Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté.