

**AANBEVELING 182/april 2018<sup>1</sup>**

**Tolkuren voor dove personen op het werk en bij sollicitaties en beroepsopleidingen**

**Inhoud**

1. Betrokken bevoegdheden .....	2
2. Initiatief .....	2
3. Managementsamenvatting .....	2
4. Stand van zaken.....	4
4.1. Huidige regeling .....	4
4.2. Cijfers.....	4
5. Knelpunten .....	6
5.1. Algemene probleemstelling .....	6
5.2. Arbeidstolkuren (A-uren) .....	6
5.3. Sollicitatie tolkuren (S-uren) .....	7
5.4. Beroepsopleidingstolkuren (B-uren).....	8
5.5. A-, B-, S-uren dekken niet alle arbeidsgerelateerde situaties .....	9
6. Aanbevelingen.....	9
6.1. Op korte termijn: BVR aanpassen .....	10
Arbeidstolkuren (A-uren) .....	10
Sollicitatie tolkuren (S-uren) .....	11
Beroepsopleidingstolkuren (B-uren).....	11
6.2. Op middellange termijn: één systeem voor alle tolkuren werk .....	12
6.3. Op lange termijn: een beter systeem .....	12
7. Wettelijke bepalingen .....	14
7.1. VN-Verdrag.....	14
7.2. Het recht op redelijke aanpassingen.....	15
7.3. Decreet van 5 mei 2006 houdende de erkenning van de Vlaamse Gebarentaal .....	15
8. Contact .....	15

<sup>1</sup> Het samenwerkingsakkoord tussen de federale overheid, de gewesten en de gemeenschappen voor de oprichting van het Interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme van 12 juni 2013, geeft aan Unia de bevoegdheid om "onafhankelijke adviezen en aanbevelingen te richten tot elke overheid ter verbetering van de reglementering en de wetgeving." (art. 5).

## 1. Betrokken bevoegdheden

- Vlaams minister van Werk, de heer Philippe Muyters
- Gedelegeerd bestuurder VDAB, de heer Fons Leroy
- CC: Vlaams viceminister-president en Minister van Binnenlands Bestuur en Gelijke Kansen, mevrouw Liesbeth Homans
- CC: Vlaams minister van Welzijn, de heer Jo Vandeurzen
- CC: Vlaams viceminister-president en minister van Onderwijs, mevrouw Hilde Crevits
- CC: Vlaams minister van Cultuur, Media, Jeugd en Brussel, Sven Gatz
- CC: SERV Commissie Diversiteit
- CC: CAB (Vlaams Communicatie Assistentie Bureau voor Doven vzw)
- CC: Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid

## 2. Initiatief

Unia en Doof Vlaanderen maken deze aanbeveling uit eigen initiatief.

**Unia** ondersteunt de uitbouw van een inclusieve samenleving en bestrijdt discriminatie

- ...op grond van de antidiscriminatiewetgeving;
- ...als onafhankelijke instantie die belast is met de bevordering, de bescherming en de opvolging van de toepassing van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de Rechten van Personen met een Handicap (hierna: VN-Verdrag) in België.

**Doof Vlaanderen, Federatie van Vlaamse DovenOrganisaties (vroeger: Fevlado)** is een vereniging die de belangen van dove personen behartigt. Doof Vlaanderen wil werk maken van gelijkwaardigheid, emancipatie en ontplooiing van dove personen en hun taal, de Vlaamse Gebarentaal, in de samenleving. Daarom komt Doof Vlaanderen op voor de eigenheid, de rechten en het welzijn van dove personen in alle aspecten van het dagelijks leven.

## 3. Managementsamenvatting

Deze aanbeveling gaat over **de inclusie van dove personen die de Vlaamse Gebarentaal (hierna: VGT) gebruiken op de Vlaamse arbeidsmarkt**. Zoals in het VN-Verdrag<sup>2</sup> staat hebben ze recht op werk, om carrière te maken en op beroepsopleiding. Ze hebben ook recht op redelijke aanpassingen.

---

<sup>2</sup> Voor alle wettelijke bepalingen, zie punt 7 van deze aanbeveling.

Unia en Doof Vlaanderen benadrukken dat deze aanbeveling gaat over de **gelijke toegang** tot werk en beroepsopleiding te garanderen. We vragen geen gunsten, we vragen dat de rechten van dove personen gerespecteerd worden.

VGT-taligen hebben in sommige situaties nood aan vertolking om te kunnen communiceren met horende mensen die geen VGT kennen. De Vlaamse overheid kent hiervoor een aantal tolkuren toe, zowel bij sollicitatiegesprekken, tijdens de tewerkstelling als bij beroepsopleidingen.

**De huidige regels rond tolkuren houden weinig rekening met individuele noden.** Het aantal tolkuren is in sommige gevallen ontoereikend, en in andere gevallen schort er iets aan de toepassing van de regelgeving. In beide gevallen is er sprake van een gebrek aan redelijke aanpassingen. Redelijke aanpassingen zijn passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de noden van de persoon worden getroffen. Volgens de antidiscriminatiewetgeving is weigeren van redelijke aanpassingen te voorzien voor een persoon met een handicap een vorm van discriminatie.

Het aantal uren waar dove personen recht op hebben, is vastgelegd in het Besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap. Dat besluit moet aangepast worden. Iedere dove persoon die een tolk nodig heeft, moet die ook kunnen krijgen, ongeacht het aantal tolkuren dat hem/haar nog rest. Sommige dove personen hebben meer tolkuren nodig op het werk (A-uren), bij sollicitatiegesprekken (S-uren), en bij de beroepsopleidingen (B-uren) dan het aantal tolkuren die de overheid daarvoor toekent en betaalt. Waar nodig kan dit aantal tolkuren verdubbeld worden, maar dit is soms nog steeds onvoldoende. Bovendien dekken de huidige tolkuren niet alle arbeidsgerelateerde situaties.

Door het beperken van tolkuren zonder aandacht voor individuele noden, creëert de overheid een verschil tussen horende personen en dove personen. Dove personen ervaren vaak obstakels op het werk wanneer er geen tolk is en krijgen minder kansen dan horende personen om carrière te maken. Tolken voorzien op het werk is geen luxe, wel een redelijke aanpassing die doven niet ontzegd mag worden.

Door de regels aan te passen, zou de discriminatie grotendeels weggewerkt zijn, maar blijft het systeem van de tolkuren ingewikkeld. Om redelijke aanpassingen bij nieuwe vormen van werkplekieren, duaal leren en stages te garanderen is afstemming van de beleidsdomeinen nu al noodzakelijk. Op middellange termijn pleiten we voor één systeem tolkuren voor alle arbeidsgerelateerde situaties in de meest brede zin. Op lange termijn willen we alle gaten in de tolkurenregeling wegwerken door verschillende beleidsdomeinen te betrekken (naast Onderwijs, Werk en Welzijn ook bv. Cultuur en Sociale Economie) en de schotten tussen de verschillende budgetten op te heffen.

We vragen ook dat de overheid stappen onderneemt om de samenleving inclusiever te maken voor dove personen, zodat er op langere termijn minder redelijke aanpassingen nodig zullen zijn.

## 4. Stand van zaken

### 4.1. HUIDIGE REGELING

Het Besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een handicap (hierna: BVR) geeft dove en slechthorende personen recht op ondersteuning door tolken Vlaamse Gebarentaal in arbeidsgerelateerde situaties. De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (hierna: VDAB) is verantwoordelijk voor het toekennen van arbeidstolkuren (A-uren), sollicitatie-tolkuren (S-uren) en beroepsopleiding-tolkuren (B-uren).

Voor de tolkuren op het werk (**A-uren**) heeft een persoon recht op een basispakket tot maximaal 10% van de arbeidstijd die hij/zij op één jaar presteert. Wie meer tolkuren nodig heeft, kan een verhoging vragen tot 20% van de arbeidstijd op jaarbasis<sup>3</sup>.

Dove werkzoekenden kunnen jaarlijks 18 **S-uren** bekomen om te solliciteren. Als een dove persoon meer dan 18 uur nodig heeft, kan de dove persoon een verdubbeling van de S-uren krijgen, dus maximaal 36 S-uren per jaar. Deze verhoging kan enkel worden toegekend in het kader van een trajectbegeleiding of binnen een loopbaandienstverlening<sup>4</sup>.

Werkzoekende dove personen kunnen ook **B-uren** aanvragen om een beroepsopleiding te volgen die georganiseerd wordt of erkend is door de VDAB. Er bestaat geen grens in de toekenning van de B-uren, maar de VDAB bepaalt zelf wanneer de aanvraag voor tolkuren of verhoging daarvan redelijk is of niet.

### 4.2. CIJFERS

De VDAB heeft elk jaar een tolkurencontingent voor A-, S- en B-uren<sup>5</sup>. De uitbetaling van de tolkuren gebeurt via het Vlaams Communicatie Assistentie Bureau voor Doven (hierna: CAB). De vraag naar tolkuren werk stijgt jaarlijks. In zijn jaarverslag<sup>6</sup> geeft het CAB een uitgebreid overzicht van het gebruik van de tolkuren werk.

Er werden in 2017 in totaal 17.994 A-, S- en B-uren opgebruikt. Dit is een stijging met 6,2 % t.o.v. 2016. Het aantal aangevraagde uren steeg met 5,7 % tot 19.418 u.

Het CAB registreerde eind 2017 2.109 gebruikers met het recht op A-uren. Maar niet iedereen die recht heeft op A-uren werkt en gebruikt die A-uren. Alle personen die een recht hebben op L-uren (uren toegekend door Welzijn), krijgen immers automatisch een recht toegekend op A-uren. Dit recht wordt pas geconcretiseerd indien de persoon in kwestie begint te

---

<sup>3</sup> Artikel 27, lid 3 van het BVR van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap.

<sup>4</sup> Artikel 26, lid 3 van het BVR van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap.

<sup>5</sup> Artikel 3, 1ste lid van het BVR van 15 januari 2016 houdende de vaststelling van overkoepelende regels voor het centraal tolkenbureau voor de beleidsdomeinen Onderwijs en Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

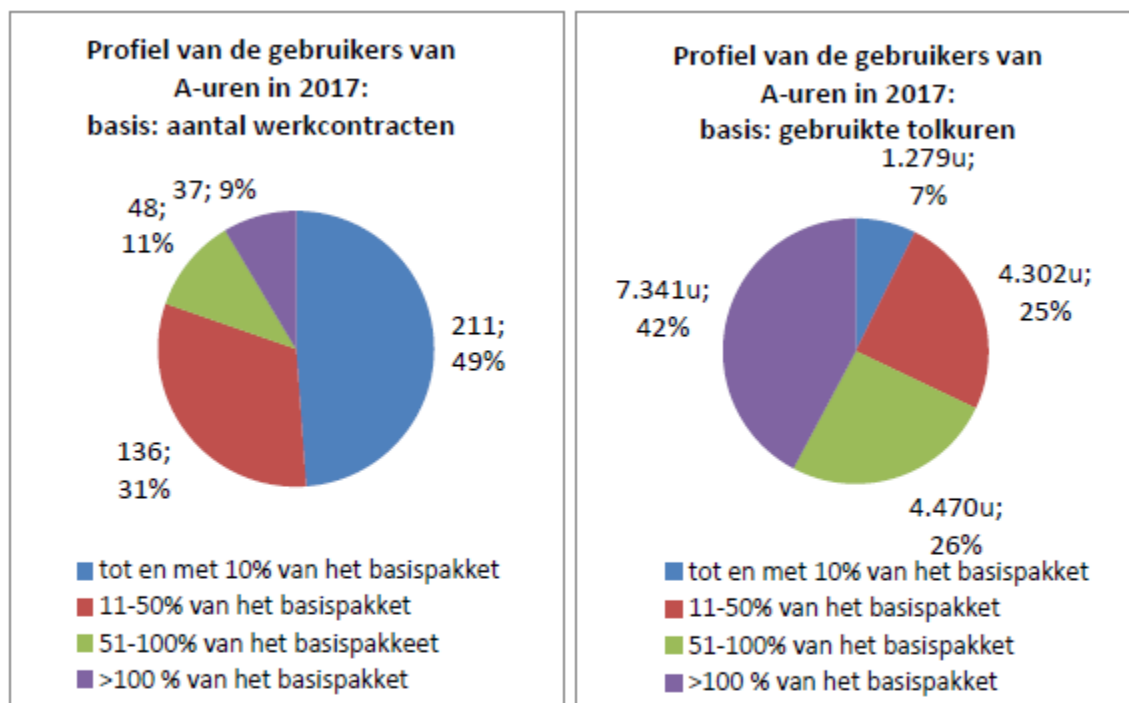
<sup>6</sup> CAB, Jaarrapport 2017 : <http://www.cabvlaanderen.be/doc/CAB%20-%20Jaarrapport%202017.pdf>

werken). Zinvoller is te kijken naar het aantal personen dat in 2017 één (of meerdere) arbeidscontracten heeft. Dat zijn er 712 (4,6 % meer dan de 681 in 2016).

Het gemiddeld aantal A-uren per gebruiker per jaar is toegenomen met 7,57 % van 40,72u in 2016 naar 43,80u in 2017 (in 2015 was dit 37,32u). 39 gebruikers van A-uren ontvingen een verdubbeling van het basispakket tot 20%. Dat zijn er 10 meer dan in 2016.

11 personen gebruikten voor 12 arbeidsovereenkomsten hun 20% tolkuren voor meer dan 95% op. (in 2016 ging het om 5 personen met 5 arbeidsovereenkomsten; in 2015 waren dit 8 personen met 9 arbeidsovereenkomsten).

### Hoeveel tolkuren nemen gebruikers op?



### VZW CAB JAARRAPPORT 2017

In de grafiek links geeft het CAB het gebruikersprofiel per arbeidscontract. We zien dat een groot aantal gebruikers (211 of 49%) weinig tolkuren gebruikt. Ze gebruiken max. 10% tolkuren van het basispakket van 10% tolkuren. Dat betekent dat zij maar gedurende 1% van hun werktijd een tolk inzetten. Een klein aantal gebruikers (37 of 9%) daarentegen gebruiken heel veel uren. Zij gebruikten meer dan 100% van hun pakket van 10% tolkuren en hebben een pakket van 20% tolkuren gevraagd.

In 2017 gebruikten 42 personen S-uren. Gemiddeld gebruikten zij per persoon 4,1 uren.

In 2017 gebruikten 8 personen B-uren. Gemiddeld gebruikten ze 53,25u in dat jaar. B-uren worden alleen in het kader van een trajectbegeleiding en loopbaanbegeleiding aangevraagd,

niet voor andere beroepsopleidingsgerelateerde situaties.<sup>7</sup> De personen die een opleiding volgden bij Syntra, dat in 2017 zelf de tolkuren betaalde, zijn hier niet in meegeteld<sup>8</sup>.

## **5. Knelpunten**

We stellen vast dat het huidige aanbod voor sommige dove personen niet volstaat. Verschillende personen melden aan Unia en Doof Vlaanderen dat ze meer tolkuren nodig hebben. De meldingen gaan zowel over A-, S- als B-uren.

### **5.1. ALGEMENE PROBLEEMSTELLING**

In het verleden gingen dove personen voornamelijk naar het buitengewoon onderwijs en werkten ze vooral in beschutte werkplaatsen en de sociale economie. We zien echter een verschuiving naar een inclusievere samenleving, wat het VN-Verdrag ook vraagt. Dove personen zijn zich ook steeds meer bewust van hun rechten.

Steeds meer dove leerlingen en studenten lopen school in het reguliere onderwijs. Dove leerlingen en studenten vragen ook meer tolkuren aan in vergelijking met vroeger<sup>9</sup>, waardoor ze meer tolkbewust zijn en ook verwachten om meer toegang tot informatie te krijgen in verschillende levenssituaties, waaronder werk. Steeds meer dove personen stromen door naar het normaal economisch circuit (NEC). Hierdoor is er een grotere nood aan toegankelijke communicatie op de werkvloer en is de nood aan tolken groter.

Daarnaast evolueren onze maatschappij en de arbeidsmarkt. Communicatie en uitwisseling van informatie maken een groter deel uit van allerlei jobs (meer intellectueel werk, minder hiërarchie, meer teamwerk, snelle communicatie en beslissingsprocessen). Hierdoor zullen dove mensen genoodzaakt zijn om zelfstandiger te werken en zelf contacten te leggen met collega's en externe personen. Ook zullen zij meer moeten communiceren in hun job. Om die nieuwe trend te kunnen volgen, hebben ze meer tolkuren nodig. Op termijn zal dit probleem wellicht deels opgelost worden door technologische innovaties (bv. via tolken op afstand). Een live tolk zal nodig blijven in bepaalde situaties waarin een tolk op afstand of een vertaling in geschreven taal niet doeltreffend zijn, bijvoorbeeld om live gesprekken te hebben met horende mensen of om zich in de eigen taal te kunnen uiten.

### **5.2. ARBEIDSTOLKUREN (A-UREN)**

De huidige beperking van het aantal tolkuren voor arbeidssituaties strookt niet met het VN-Verdrag en de antidiscriminatiewetgeving. Ze komt slechts gedeeltelijk tegemoet aan de noden van dove personen.

---

<sup>7</sup> Informatie opgevraagd bij het CAB per mail op 7 november 2017.

<sup>8</sup> Zie punt 6.1. (B-uren)

<sup>9</sup> Deze tendens blijkt duidelijk in het CAB Jaarrapport 2016: <http://www.cabvlaanderen.be/doc/CAB%20-%20jaarrapport%202016.pdf>



Een beperkt aantal tolkuren

- leidt tot beperkte carrièremogelijkheden. Dove personen krijgen moeilijk toegang tot functies waar veel communicatie aan te pas komt en missen promoties op het werk.
- staat de volledige inclusie van dove personen en hun recht op vrije keuze (om zoals iedereen een beroep te kiezen) in de weg.
- leidt tot een verminderde kwaliteit van de communicatie op het werk. Dove personen die vergaderingen en/of lezingen bijwonen, wensen gebruik te maken van duotolken (waarbij twee tolken samenwerken bij eenzelfde tolkopdracht om de kwaliteit van de vertolking te garanderen). Ze ondervinden moeilijkheden om een balans te vinden tussen het beperkte aantal tolkuren en de kwaliteit van tolkopdrachten.

Een gelijkaardig probleem stelde zich enkele jaren geleden in verband met tolkuren in onderwijs. Tot dan kende de Vlaamse Gemeenschap op jaarbasis een beperkt aantal tolkuren voor tolken Vlaamse Gebarentaal toe. **In een belangrijke uitspraak oordeelde het Gentse Hof van Beroep dat het aantal tolkuren beperken gelijk stond aan het weigeren van redelijke aanpassingen voor leerlingen met een handicap door de Vlaamse Gemeenschap<sup>10</sup>.** Het Hof van Beroep stelde ook dat het mathematische karakter van de procedure om tolkuren aan te vragen, waarbij geen rekening werd gehouden met de individuele noden, voldoende was om vast te stellen dat de plicht tot redelijke aanpassing geschonden was<sup>11</sup>. Ten slotte verwees de rechter ook naar de voorbeeldfunctie van de overheid als het gaat om het organiseren van redelijke aanpassingen. Het systeem werd na deze uitspraak aangepast.

Eenzelfde oordeel dringt zich op voor de huidige regeling van tolken in werk. De Vlaamse overheid schendt de plicht tot redelijke aanpassing door het aantal A-uren te beperken tot maximaal 20% van de arbeidstijd, zonder rekening te houden met de reële noden van de persoon in kwestie.

Uit de cijfers die we in punt 4.2. gaven, blijkt dat een groeiend aantal grootverbruikers A-uren gebruiken voor meer dan 10% van de arbeidstijd.

### **5.3. SOLLICITATIE TOLKUREN (S-UREN)**

Ook de S-uren zijn beperkt en niet op maat van de persoon.

Uit de cijfers van het CAB blijkt geen tekort (gebruikers gebruiken gemiddeld maar 4,1 S-uren per jaar). Toch krijgen we hierover meldingen. Het VN-Verdrag vraagt de tewerkstelling van personen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt te bevorderen. Dove personen kunnen een job zoeken op 2 manieren:

---

<sup>10</sup> Gent 7 september 2011, nr. 2009/AR/2440, <http://unia.be/nl/rechtspraak-alternatieven/rechtspraak/hof-van-beroep-gent-7-september-2011>.

<sup>11</sup> A. D'ESPALLIER, *Redelijke aanpassingen, evenredigheid en de rol van de rechter*, Brugge, die Keure, 2016, p. 160.

- via een trajectbegeleiding of persoonlijke dienstverlening door de VDAB of één van de erkende partners van de VDAB. In dit geval regelt de VDAB de tolkondersteuning en moet de persoon geen S-uren gebruiken;
- dove mensen zoeken zelf een job zonder extra begeleiding. In dat geval heeft de persoon S-uren nodig.

Het is in het tweede geval dat de problemen met de S-uren zich stellen. De VDAB verwacht van werkzoekenden dat ze zelf actief op zoek gaan naar werk<sup>12</sup>. Sollicitaties bestaan vaak uit meer dan één gesprek. Soms zijn er verschillende sollicitatierondes en de wachttijden kunnen oplopen. Een begonnen tolkuur telt als een volledig tolkuur. We schatten dat 18 uur neerkomt op tolkondersteuning bij minder dan 10 sollicitaties per jaar. Nochtans moeten dove personen gemiddeld meer sollicitaties doen dan personen zonder handicap vooraleer ze aangenomen worden. Ze krijgen te maken met meer drempels bij het vinden van een job dan personen zonder handicap. Dan is 18 uur per jaar weinig.

Als de dove persoon die zonder trajectbegeleiding werkt zoekt, meer dan 18 uren nodig heeft, dan kunnen die enkel worden toegekend in het kader van een trajectbegeleiding of persoonlijke dienstverlening van de VDAB. Sommige personen zien zich verplicht om een trajectbegeleiding te starten enkel en alleen omdat ze een tolk nodig hebben.

Een beperkt aantal S-uren ontmoedigt dove personen om zelf op zoek te gaan naar werk. Het lijkt ons beter de regie aan de dove personen te geven om de S-uren te gebruiken, binnen of buiten een trajectbegeleiding/loopbaanbegeleiding. Dit zelfbeschikkingsrecht is een belangrijk basisprincipe van het VN-Verdrag<sup>13</sup>.

#### **5.4. BEROEPSOPLEIDINGSTOLKUREN (B-UREN)**

De VDAB kan alleen B-uren toekennen aan dove werkzoekenden die ingeschreven zijn bij de VDAB en dit via een VDAB-opleidingscontract. De B-uren worden toegekend aan dove personen die een beroepsopleiding volgen die door de VDAB georganiseerd of erkend is. Er bestaan echter ook beroepsopleidingen waar de VDAB geen B-uren voor toekent. Een voorbeeld zijn de opleidingen bij Syntra om te kunnen starten als zelfstandige ondernemer. Ook voor deze opleidingen geldt het recht op redelijke aanpassingen en recht op beroepsopleidingen en levenslang leren (art. 24 VN-Verdrag).

Het moet daarnaast mogelijk zijn om duotolken in te zetten. Er zijn dove gebruikers die gevraagd hebben om duotolken in te schakelen voor beroepsopleidingsmomenten met zware of technische/ inhoud of zeer intensieve cursussen. Dat is zwaar voor één tolk om gedurende langere tijd te tolken. Door het beperkte aantal toegekende B-uren konden dove personen geen gebruik maken van dit recht. Dove personen begrijpen ook niet altijd op basis van welke argumenten over het aantal B-uren wordt beslist. Ze vragen meer transparantie.

---

<sup>12</sup> <https://www.vdab.be/rechtenenplichten/plichten>

<sup>13</sup> VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, artikel 3



### **5.5. A-, B-, S-UREN DEKKEN NIET ALLE ARBEIDSGERELATEERDE SITUATIES**

In de huidige arbeidstolkurenregeling krijgen dove personen geen tolkuren voor sommige situaties die belangrijk zijn voor hun professionele integratie op de arbeidsmarkt.

De VDAB heeft wel onlangs haar regels omtrent het gebruik van A-uren verduidelijkt en versoepeld<sup>14</sup>. Voortaan kan de werknemer A-uren inzetten voor een congres, dienstreis, personeelsfeest, nieuwjaarsreceptie of teambuilding buiten de werkuren. Dat zijn positieve stappen. Maar er blijven nog enkele knelpunten. Zo kunnen tolkuren binnen het domein werk momenteel niet ingezet worden:

- als je werkt in het kader van arbeidszorgsysteem. Arbeidszorg is begeleidde onbezoldigde tewerkstelling op maat. Doelgroepsmedewerkers worden tewerkgesteld voor onbepaalde duur, met behoud van een uitkering en zonder arbeidscontract;
- als je een oriënterende stage doet als werkzoekende bijvoorbeeld in het kader van een trajectbegeleiding (1 dag tot 1 maand max.);
- bij gesprekken met jobcoaches en loopbaanbegeleiders;
- bij gesprekken met je vakbond;
- bij vrijwilligerswerk buiten het domein Werk. Dit is maatschappelijk waardevol, verkleint de afstand tot de arbeidsmarkt en kan een opstap zijn naar een job. Onderzoek<sup>15</sup> heeft ook aangetoond dat vrijwilligerswerk je aanwervingskansen kan vergroten wanneer je solliciteert. Enerzijds is het geen arbeidssituatie. Anderzijds wordt het snel onredelijk als de organisatie de tolkuren betaalt en het is niet aanvaardbaar dat een dove persoon daar L-uren zou voor moeten gebruiken. Maar er moet wel een oplossing komen want dove personen hebben ook het recht om vrijwilligerswerk te doen zoals iedere andere persoon.

De toepassing van de regels moet flexibeler zijn en ruimer bekeken worden om alle arbeidsgerelateerde situaties in hun brede zin te dekken. Deze situaties vallen niet noodzakelijk onder het domein Werk, dus afstemming met andere domeinen over de tolkuren is nodig.

## **6. Aanbevelingen**

**Om dove personen gelijke kansen te geven op het werk en hun job naar behoren te kunnen uitoefenen, hebben sommige dove personen meer tolkuren nodig. Daarom dringen Unia en Doof Vlaanderen erop aan het systeem aan te passen.**

<sup>14</sup> [http://www.cabvlaanderen.be/doc/2018\\_Richtlijn%20VDAB%20-%20gebruik%20A-uren.pdf](http://www.cabvlaanderen.be/doc/2018_Richtlijn%20VDAB%20-%20gebruik%20A-uren.pdf)

<sup>15</sup> Baert S., Vujić, S. (in press): Does it Pay to Care? Volunteering and Employment Opportunities? Journal of Population Economics (<http://users.ugent.be/~sbaert/BaertVujić2018JoPEDoesItPayToCare.pdf>).

## **6.1. OP KORTE TERMIJN: BVR AANPASSEN**

Om het systeem in overeenstemming te brengen met de plicht tot redelijke aanpassingen, moeten de tolkuren toegekend worden volgens de noden van de persoon. Als het basispercentage niet volstaat en de persoon kan aantonen dat hij meer tolkuren nodig heeft om zijn job of zijn plichten als werkzoekende naar behoren uit te voeren, dan moet hij die kunnen krijgen. Hierbij moet elke situatie individueel beoordeeld worden. Het gaat erom dat de dove persoon zijn capaciteiten maximaal kan benutten.

**Het BVR moet dus aangepast worden om een einde te maken aan een situatie van discriminatie.** De aanpassing van het BVR is één van de nodige reglementaire maatregelen die in de komende maanden genomen moeten worden met het oog op een volgende evaluatie van België door het VN-Comité (zie punt 7).

### **ARBEIDSTOLKUREN (A-UREN)**

**We vragen om de tolkenregeling van 10% basistolkuren te behouden, maar de limiet van 20% voor wie meer nodig heeft, af te schaffen.**

Volgens de cijfers hebben 39 dove personen in Vlaanderen een verhoging tot 20% gevraagd, waarvan 11 gebruikers met in totaal 12 arbeidscontracten die die uren voor 95% opgebruiken (zie cijfers CAB boven). De andere 28 personen hebben dus meer dan 10% maar minder dan 20% nodig. Het CAB schrijft over de gebruikers die niet rondkomen met 10% dat het vaak gaat om kleinere contracten of contracten die laat in het jaar gestart zijn<sup>16</sup>. Aangezien op de Belgische arbeidsmarkt mensen vaker uitzendarbeid doen<sup>17</sup> en met een activiteit als zelfstandige in bijberoep<sup>18</sup> starten, verwachten we dat deze groep de komende jaren nog zal stijgen. Dat zal zeker het geval zijn voor dove personen die een meer precaire groep op de arbeidsmarkt zijn en dus vaker jobs van beperkte duur uitoefenen. Het is logisch dat iemand in een nieuwe werkomgeving meer tolkuren nodig heeft dan iemand die al vertrouwd is met zijn werkomgeving. Zij moeten de tolkondersteuning kunnen krijgen die ze nodig hebben.

Doof Vlaanderen en Unia ontvingen meldingen van personen zijn die meer dan 20% nodig hebben, die aangevraagd hebben bij de VDAB, maar te horen krijgen dat het onmogelijk is A-uren te bekomen voor meer dan 20% van de arbeidstijd omdat die limiet van 20% vastgelegd is in het huidige BVR.

**We stellen voor het aantal nodige tolkuren te evalueren volgens de individuele noden van wie een tolk nodig heeft voor meer dan 10% van de arbeidstijd.** Deze gebruikers zouden dan een gemotiveerde aanvraag moeten indienen met de ingeschatte gewenste tolkuren die tot meer dan 20% van werktijd mogen gaan. Deze aanvraag dient vervolgens door de VDAB onderzocht te worden. De VDAB zou dan nagaan of de vraag beantwoordt aan **de reële noden**

<sup>16</sup> CAB, Jaarrapport 2017, p.11

<sup>17</sup> Cijfers Federgon: uitzendsector stijgt met 6,2% in 2017, [https://www.federgon.be/sites/default/files/custom/uploads/slides\\_persconferentie\\_federgon\\_19-04-2018.pdf](https://www.federgon.be/sites/default/files/custom/uploads/slides_persconferentie_federgon_19-04-2018.pdf)

<sup>18</sup> [http://www.rsvz.be/sites/rsvz.be/files/publication/algemeen\\_beheerscomite\\_verslag\\_201701.pdf](http://www.rsvz.be/sites/rsvz.be/files/publication/algemeen_beheerscomite_verslag_201701.pdf)

**van de werknemer in zijn individuele werksituatie**, met andere woorden: de VDAB gaat na of de gevraagde verhoging redelijk is.

10% van de werktijd blijft het minimum voor dove gebruikers, ongeacht de noden. Dat zouden we behouden. Dove gebruikers hebben geen problemen met het minimum van 10% en het zou een te grote administratieve last zijn voor zowel de dove gebruikers als de VDAB om voor elke gebruiker van A-uren apart te moeten evalueren hoeveel uren hij/zij exact nodig heeft.

We herinneren eraan dat redelijke aanpassingen ook in maatwerkbedrijven verplicht zijn. In het decreet Maatwerk bij collectieve inschakeling heeft de VDAB de opdracht om de ondersteuningsbehoefte van doelgroepwerknemers te evalueren. Het is daar dus ook nodig om de nood aan tolkuren van dove werknemers in het maatwerkbedrijf of de maatwerkwerkdienst op maat van de concrete werksituatie en in dialoog met de persoon zelf vast te leggen.

### **SOLLICITATIE TOLKUREN (S-UREN)**

#### Regels aanpassen

Als het basispakket van 18 uur niet volstaat en de persoon kan aantonen dat hij/zij meer tolkuren nodig heeft om een job te vinden, dan moet hij/zij die kunnen krijgen, zonder dat de persoon daarbij verplicht wordt om een traject- of loopbaanbegeleiding te volgen.

#### Toepassing van de regels aanpassen

Sollicitatie-tolkuren moeten ook ruimer gezien worden: wat met algemene infosessies bij potentiële werkgevers, voorbereidingsgesprekken met als doel een aanvraag in te dienen voor een doctoraatsbeurs, deelname aan jobbeurzen, netwerkmomenten en informele speeddating voor jobs? Het gebruik van S-uren moet toegelaten worden voor alle mogelijke momenten en plaatsen in de zoektocht naar werk van de dove persoon.

### **BEROEPSOPLEIDINGSTOLKUREN (B-UREN)**

Ook hier vragen we meer maatwerk. Dove personen moeten tolkbijstand kunnen krijgen voor alle beroepsopleidingen. De VDAB zou moeten kunnen oordelen per aanvraag voor beroepsopleiding of het de kansen op werk vergroot en dus de opleiding erkent.

#### *Voorbeeld: de ondernemersopleidingen via Syntra*

*Wie een opleiding van Syntra wil volgen, krijgt daar op dit moment geen B-uren voor. Dove personen kunnen O-uren gebruiken voor volwassenenonderwijs en B-uren voor erkende opleidingen van de VDAB. Maar voor wie een opleiding wil volgen tot bakker, professional in de bouw, informaticus, enz. bij Syntra, zijn er op dit moment geen tolkuren voorzien. Ongeveer 6 dove personen per jaar volgen een Syntra-opleiding<sup>19</sup>. Om aan de redelijke aanpassingsplicht*

<sup>19</sup> Informatie verkregen van Syntra per mail in mei 2017

*te voldoen, betaalt Syntra zelf de tolkuren. Dat is volgens Syntra geen houdbare situatie als meer dove personen zich inschrijven voor de opleiding.  
Dove personen hebben zoals alle andere personen het recht om een beroepsopleiding te volgen, of dat nu is met het oog op een voltijds beroep of aan activiteit in bijberoep.  
Het domein Werk moet een oplossing vinden voor deze leemte in de wetgeving. Mogelijke oplossingen zijn dat B-uren via de VDAB ook voor opleidingen bij Syntra mogen gebruikt worden of een tolkurenbudget dat Syntra zelf kan beheren.*

We vragen ook meer transparantie in de beslissingen over het aantal toegekende B-uren. Het gevraagde aantal tolkuren van de dove persoon moet onderzocht worden door de VDAB en indien de VDAB beslist om minder tolkuren toe te kennen, moet de VDAB dit motiveren en de mogelijkheid tot heroverweging bieden. Nu begrijpen dove personen soms niet waarom de B-uren geweigerd werden.

We dringen erop aan dat er ook aandacht is voor **inclusief werkplekieren**. Bij stages, duaal leren en nieuwe vormen van werkplekieren, is het belangrijk dat de redelijke aanpassingen voor de dove persoon gegarandeerd zijn. Te veel jongeren starten een opleiding maar lopen vast op het moment van de stage door een gebrek aan redelijke aanpassingen. Dat leidt tot ongekwalificeerde uitstroom. Afstemming tussen de beleidsdomeinen is hier nodig. Het moet duidelijk zijn voor de dove persoon welke tolkuren hij of zij daarvoor kan inzetten.

## **6.2. OP MIDDELLANGE TERMIJN: ÉÉN SYSTEEM VOOR ALLE TOLKUREN WERK**

De tolkuren binnen het domein werk zouden op middellange termijn onder één noemer moet vallen, zonder onderscheid te maken tussen de verschillende situaties (beroepsopleiding, sollicitatie of betaalde arbeid). Dit voorkomt hiaten en vergeten situaties bij alle drie soorten tolkuren in het nadeel van de gebruiker.

## **6.3. OP LANGE TERMIJN: EEN BETER SYSTEEM**

Op lange termijn zou het systeem van de tolkuren moeten evolueren naar één systeem met tolkuren, waaruit een persoon naargelang zijn noden uren voor werk, onderwijs of andere situaties gebruikt. Dit systeem geeft de persoon zelf de regie van zijn tolkuren in handen, een benadering die beter aansluit bij het VN-Verdrag dan het huidige systeem.

### *Transversaliteit*

Het systeem van de tolkuren is te ingewikkeld. Met het tolkenbesluit is er al vooruitgang geboekt op vlak van harmonisering van de verschillende soorten tolkuren<sup>20</sup>. Maar het systeem kan nog eenvoudiger. Er zijn tolkuren Welzijn, Onderwijs en Werk. Het aantal uren verschilt

---

<sup>20</sup> Besluit van 15 januari 2016 van de Vlaamse Regering houdende de vaststelling van overkoepelende regels voor het centraal tolkenbureau voor de beleidsdomeinen Onderwijs en Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, B.S., 11 februari 2016.

telkens. De uren worden toegekend door de Vlaamse Overheid, maar voor elk soort uren is een andere overheidsdienst verantwoordelijk. Inclusie van dove personen stopt niet bij de domeinen Werk, Welzijn en Onderwijs. Hierboven kwamen ook situaties aan bod die eerder onder de bevoegdheden van Cultuur of Sociale Economie vallen. Dove personen hebben voor allerlei activiteiten in hun leven recht op redelijke aanpassingen. Ze mogen niet het slachtoffer worden van discussies tussen de domeinen over wie de kosten van een tolk ten laste moet nemen. Daarom pleiten we voor de integratie van alle tolkuren voor Vlaamse materies tot één geheel.

#### *Het tolkentakort wegwerken*

Er is een tekort aan tolken VGT. De overheid moet blijven inzetten op een kwaliteitsvolle tolkenopleiding en moet het beroep van tolk VGT aantrekkelijker maken door de arbeidsvoorwaarden te verbeteren<sup>21</sup>.

#### *Meer toegankelijkheid en Universal Design*

Om communicatie mogelijk te maken tussen dove en horende personen, blijft onze maatschappij de verantwoordelijkheid leggen bij de dove personen. Zij moeten een tolk meebrengen, een tolkaanvraag doen, en het verbruik van hun tolkuren in de gaten houden. Het VN-Verdrag stapt echter af van de medische benadering van handicap die de handicap uitsluitend bij de persoon legt en legt ook verantwoordelijkheid bij de omgeving. De handicap ontstaat pas wanneer de persoon met zijn beperkingen geconfronteerd wordt met drempels in de omgeving.

Het VN-Verdrag vraagt ons om te werken aan een inclusieve maatschappij. Die maatschappij werkt volgens de principes van een universeel ontwerp (Universal Design) en is toegankelijk voor alle personen, zodat er minder individuele aanpassingen nodig zijn. Tegelijk omvat universeel ontwerp ondersteunende middelen voor specifieke groepen van personen met een handicap, indien nodig<sup>22</sup>.

Organisaties, bedrijven en diensten moeten nadenken hoe zij zelf toegankelijker kunnen worden voor dove personen. Dat geldt ook voor informatie voor werkzoekenden, arbeidsmarktbeïnvloeding, begeleidingsdiensten, klachtenprocedures, enz. Dat kan door informatie in VGT aan te bieden, technologische innovaties, een medewerker in dienst te nemen die VGT kan, of zelf tolken VGT ter beschikking te stellen. De overheid moet ook op deze pistes inzetten, zodat doven verschillende opties krijgen op toegang tot de informatie en communicatie op de arbeidsmarkt. Tolken VGT zijn noodzakelijk zowel voor de werkgevers, horende collega's en doven, maar een tolk mag niet de enige optie zijn. De overheid moet andere mogelijkheden beschikbaar maken, en tegelijkertijd de vrije keuze van doven garanderen.

---

<sup>21</sup> Zie ook aanbeveling van Unia over inclusie van dove leerlingen in het onderwijs: [https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/VGT\\_in\\_het\\_gewoon\\_onderwijs.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/VGT_in_het_gewoon_onderwijs.pdf)

<sup>22</sup> VN-Verdrag, artikel 2

## 7. Wettelijke bepalingen

### 7.1. VN-VERDRAG

Het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap<sup>23</sup> vraagt volledige inclusie van personen met een handicap in de samenleving (art. 3, c).

Artikel 27 van het VN-Verdrag gaat over werk. Om de inclusie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt te bevorderen, moet de overheid:

- de kans op werk en carrièremogelijkheden voor personen met een handicap bevorderen en hen ondersteunen bij het vinden, verwerven en behouden van werk (art. 27, 1, e);
- waarborgen dat op de werkplek redelijke aanpassingen voor personen met een handicap worden voorzien (art. 27, 1, i);
- de werkgelegenheid voor personen met een handicap in de private sector bevorderen door middel van een passend beleid en passende maatregelen waaronder voorkeursbeleid, aanmoedigingspremies en andere maatregelen (art. 27, 1, h).

Artikel 24 van het VN-Verdrag gaat over onderwijs. Daar komen ook beroepsopleidingen aan bod (art. 24, 5): “De Staten die Partij zijn waarborgen dat personen met een handicap, zonder discriminatie en op voet van gelijkheid met anderen, toegang krijgen tot het tertiair onderwijs, beroepsopleidingen, volwassenenonderwijs en een leven lang leren. Daartoe waarborgen de Staten die Partij zijn dat redelijke aanpassingen worden verschaft aan personen met een handicap.”

Het **Comité voor de Rechten van Personen met een Handicap** beveelt de Belgische overheid aan om de nodige reglementaire en aansporende maatregelen te nemen om het recht op tewerkstelling van personen met een handicap te verwezenlijken, onder andere door te zorgen voor de nodige redelijke aanpassingen<sup>24</sup>. In de loop van 2018 moet de België antwoorden op een nieuwe vragenlijst van het Comité en uitleggen hoe de slotopmerkingen uit 2014 zijn opgevolgd.

---

<sup>23</sup> [http://www.unia.be/files/Z\\_ARCHIEF/13052009NL\\_FR.pdf](http://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/13052009NL_FR.pdf)

<sup>24</sup> Comité voor de rechten van personen met een handicap, Slotopmerkingen betreffende het initiële verslag van België, 2014, CRPD/C/BEL/CO/1, (officieuze vertaling uit het Frans door de FOD Sociale Zekerheid), <http://socialsecurity.fgov.be/docs/nl/publicaties/uncrpd/uncrpd-aanbeveling-180914-nl.pdf>, randnr.39.



## **7.2. HET RECHT OP REDELIJKE AANPASSINGEN**

Personen met een handicap hebben recht op redelijke aanpassingen op het werk. Het weigeren van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap is discriminatie<sup>25</sup>. Redelijke aanpassingen moeten aan enkele criteria voldoen<sup>26</sup>:

- Ze komen tegemoet aan de **individuele behoeften van de werknemer** en zijn **efficiënt**.
- Ze laten een dove persoon toe **op gelijke manier** aan het bedrijfsleven deel te nemen.
- Ze laten de persoon toe om **zo zelfstandig mogelijk** te werken en zich binnen het bedrijf te verplaatsen.
- Ze verzekeren de **veiligheid** en respecteren de **waardigheid van de persoon**.

## **7.3. DECREET VAN 5 MEI 2006 HOUDENDE DE ERKENNING VAN DE VLAAMSE GEBARENTAAL**

Dove mensen moeten net als andere mensen volledig mee kunnen draaien in de maatschappij. De Vlaamse Gebarentaal werd op 26 april 2006 door het Vlaams Parlement erkend als een natuurlijke visuele taal en mensen die deze taal gebruiken behoren tot een taalkundige en culturele minderheid<sup>27</sup>. Hierdoor moeten dove en slechthorende personen het recht krijgen om hun eigen taal, de Vlaamse Gebarentaal, in hun omgeving te gebruiken. Als gebarentaligen vormen ze een minderheid in een wereld waar de meerderheid van de mensen horend is. Om te kunnen communiceren met horende personen en omgekeerd, met als doel om inclusief samen te leven, hebben ze in veel gevallen een tolk nodig.

## **8. Contact**

Contactpersoon Unia, dienst VN-Verdrag Handicap: Herlinde Martens - [herlinde.martens@unia.be](mailto:herlinde.martens@unia.be)

Contactpersoon Doof Vlaanderen: Eline Demey - [eline.demey@doof.vlaanderen](mailto:eline.demey@doof.vlaanderen)

---

<sup>25</sup> Meer informatie in de brochure van Unia: Aan het werk met een handicap. Redelijke aanpassingen op het werk, <http://unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/brochure-aan-het-werk-met-een-handicap-gr>

<sup>26</sup> Artikel 5, §4 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt; artikel 15, 6° van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid.

<sup>27</sup> [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article\\_body.pl?language=nl&caller=summary&pub\\_date=06-07-17&numac=2006036050](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&caller=summary&pub_date=06-07-17&numac=2006036050)