



Handicap & Arbeid

SAMEN MAKEN WE WERK INCLUSIEF

Advies beleidsnota '24-'29 werk

20/02/2025



1. Inhoud

Inhoud

Advies beleidsnota '24-'29 werk	1
1. Inhoud	2
2. Inleiding	2
3. Werk en sociale economie	3
3.1. Alle talent aan boord helpen en houden, vraagt om inspanningen	3
3.2. Talentstrategie en besparingen voor de arbeidsmarktactivering.....	4
3.3. Versterkte activering van werkzoekenden, langdurig ziek of niet-beroepsactieven.....	5
3.4. Inzetten op duurzame loopbanen en een werkbare combinatie arbeid-privé	6
3.5. Werkbaar werk en inclusief ondernemen ingang doen vinden in ondernemingen.....	8
3.6. Een structurele rol voor lokale besturen	9
3.7. Een efficiënte en slagkrachtige overheid	9
3.8. Sociale economie: kansen en mogelijkheden voor iedereen?	10

2. Inleiding

In dit advies geeft Handicap en Arbeid zijn aanbevelingen op de beleidsnota 'werk en sociale economie' van 2024-2029.

Na de regeringsverklaring stelt de Vlaamse regering beleidsnota's op. Hierin omschrijven ze de strategische plannen voor de komende legislatuur. We vinden het belangrijk dat ieder beleidsdomein bijdraagt aan een inclusieve samenleving waarin personen met een handicap of chronische ziekte¹ al hun rechten genieten zoals deze zijn omschreven in het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap (Hierna: VN-Verdrag Handicap).



3. Werk en sociale economie

Personen met een handicap of chronische ziekte maken een belangrijk deel uit van de Vlaamse bevolking.ⁱⁱ Het gaat om 1 op 7 Vlamingen. Velen onder hen kunnen en willen werken. Zij hebben ook het recht om te werken volgens artikel 27 van het VN-Verdrag Handicap. Toch is er een grote werkzaamheidskloof: het aantal werkende mensen met een handicap ligt 34,6% lager in vergelijking met personen zonder handicap.ⁱⁱⁱ

Vlaanderen behoort daarbij tot de slechtste leerlingen van de EU-klas. De werkzaamheidskloof is in Vlaanderen meer dan 13% verwijderd van het Europese gemiddelde (21,5% in 2023).^{iv}

Personen met een handicap of chronische ziekte zijn in Vlaanderen bovendien oververtegenwoordigd in de potentiële arbeidsreserve. Dit zijn de mensen die nu geen werk hebben, maar met de juiste ondersteuning wel kunnen werken. Hun werkzaamheidsgraad is nu 47,3%, maar heeft een groeimarge tot 52,9% (+ 5,6%). Die groei komt er enkel als alle personen met een handicap uit de potentiële arbeidsreserve aan de slag kunnen gaan.ⁱⁱ Onderzoek toont verder aan dat de werkbaarheid van jobs in Vlaanderen sterker achteruitgaat bij personen met een handicap dan bij personen zonder handicap.^v In een context van arbeidsmarktkrapte roepen al die vaststellingen om een **nieuw geïntegreerd en horizontaal diversiteits- en inclusiebeleid** vanuit Werk en Sociale Economie.

Met het aantreden van de nieuwe Vlaamse regering blijft de nadruk liggen op het zo snel mogelijk behalen en zelfs overschrijden van een werkzaamheidsgraad van 80%. Dit moet de hoge druk op de Vlaamse arbeidsmarkt verlagen. Tegelijkertijd wil ze van Vlaanderen een warme, zorgzame en welvarende plek voor iedereen maken. Een plek waar ieder talent gelijke kansen krijgt én grijpt, om te groeien en dromen waar te maken.

3.1. Alle talent aan boord helpen en houden, vraagt om inspanningen

Om de ambities waar te maken, zijn we ervan overtuigd dat een **mensenrechtelijk activerings- en preventiebeleid** nodig is. Dit betekent dat de overheid ervoor moet zorgen dat iedereen die kan en wil werken wordt ondersteund in de zoektocht naar een job. Ze moeten overal in Vlaanderen toegang hebben tot een arbeidsbemiddelaar, jobcoach, (leer)loopbaanbegeleider en een inclusieve werkgever op de gewone arbeidsmarkt.

Deze vier sleutelactoren kunnen elkaar versterken **door samen te werken als gelijke partners volgens 5 pijlers:**



1. het recht op werk in de open arbeidsmarkt volgens het VN-Verdrag Handicap,
2. het uitbouwen van vertrouwensrelaties,
3. kwaliteit van ondersteuning en begeleiding,
4. het bewaken van eigen regie en het leveren van maatwerk,
5. het streven naar het realiseren van duurzame loopbanen in werkbare jobs.

3.2. Talentstrategie en besparingen voor de arbeidsmarktactivering

De talentstrategie voor de arbeidsmarkt zet doelstellingen voorop die belangrijk zijn voor elke persoon met een handicap of chronische ziekte. Het gaat om:

- Meer talent aan het werk krijgen,
- Mensen (langer) aan het werk houden,
- Talent slimmer inzetten,
- Opleiding, omscholing en bijscholing.

De uitdagingen en plannen zijn ambitieus. De Vlaamse Regering weet dat meer en meer werkzoekenden nood hebben aan een combinatie van een door-gedreven inschatting, (her)oriëntering, bemiddeling, competentieversterking en begeleiding om drempels weg te werken. Ze wil die groep werkzoekenden fors uitbreiden.

Daarom stellen we dat een versterkte talentstrategie voor personen met een erkenning van arbeidsongeschiktheid of handicap alleen succesvol kan zijn door nog meer te investeren in een **kwalitatieve ondersteuning** en **begeleiding** van personen met een handicap of chronische ziekte. Met als centraal uitgangspunt: het behoudt van de **eigen regie over** hun **loopbaantrajecten**.

Ook zijn **concrete maatregelen** nodig om gemakkelijker toe te treden tot betaalde jobs en ondernemerschap in de reguliere arbeidsmarkt.

3.2.1. Aanbevelingen

- Optimaliseer en versterk het aanbod van **individueel maatwerk** en tewerkstellingsondersteunende maatregelen.
- Vergroot de correcte toepassing van het **recht op redelijke aanpassingen**.
- Voorzie meer **gespecialiseerde begeleidingstrajecten** binnen de (boven)lokale contactstrategie van de VDAB en partners.
- Geef meer eigen regie op vlak van werk via persoonsvolgende financiering.



Tegelijk voert de Vlaamse Regering **aanzienlijke besparingen** door. We zijn daarover bezorgd. Daarom vragen we bijzondere aandacht voor volgende aanbevelingen:

- Voorkom achteruitgang van de dienstverlening,
- Voorkom een verengde focus op controle,
- Voorkom het risico dat personen die het meeste nood hebben aan een intensieve begeleiding uit de boot vallen.

Hierna geven we aanbevelingen bij de operationele doelstellingen onder het beleidsveld Werk die het belangrijkste zijn voor personen met een handicap of chronische ziekte. De titels volgen de structuur van de beleidsnota Werk.

3.3. Versterkte activering van werkzoekenden, langdurig ziek of niet-beroepsactieven

Het is positief dat de Vlaams minister van Werk drempels naar werk wil aanpakken. Om dat te doen, plant ze structureel overleg met de relevante beleidsdomeinen. Hierin moet volgens de minister een inhaalbeweging gebeuren. Dit geldt ook voor personen met een handicap of chronische ziekte.

Daarnaast vragen we aandacht voor de brede groep van personen met een handicap. Een activeringsbeleid dat zich enkel richt op personen met een specifiek statuut of met een bepaald arbeidspotentieel houdt het risico in van uitsluiting. Het is een kerntaak van de Vlaamse overheid om de gelijke toegang tot de arbeidsmarkt te bewaken en een kwalitatief en toegankelijk aanbod in bemiddeling en beroepsopleiding te voorzien.

We zijn bezorgd over de verplichte inschrijving voor wie een erkenning arbeidsongeschiktheid heeft, en geen arbeidsovereenkomst. Ondersteuning bij de terugkeer moet vanuit een positieve benadering gebeuren. Het is goed dat er een uitbreiding en veralgemening komt van de mogelijkheid om spontaan in te schrijven bij VDAB voor personen met een erkenning arbeidsongeschiktheid. Daartegenover zijn meer inspanningen nodig om een gespecialiseerde dienstverlening op maat te garanderen.

Het is ook belangrijk dat gegevensuitwisseling steeds transparant gebeurt en met toestemming van de persoon. Betrek de doelgroepen zelf bij het uitwerken van een kader over gegevensdeling. Bescherm altijd hun recht op bescherming van de persoonsgegevens.

Vervolgens is het belangrijk om verder te investeren in de kwaliteit van het indicerings- en oriënteringsproces^{vi}. Een nauwe samenwerking tussen de diensten van VDAB en de gespecialiseerde dienstverlener GTB, met personen met een handicap of de organisaties die hun vertegenwoordigers is nodig om het proces verder te optimaliseren. Het is positief dat er duidelijke en transparante informatie komt over het indiceringsproces. Voor personen met een handicap is de International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) de



standaard. Die hanteert het sociaal model van handicap in lijn met het VN-Verdrag Handicap.

Strengere controle en sanctionering zullen de positie van VDAB als vertrouwensgids in kwaliteitsvolle arbeidsbemiddeling aantasten. We vragen voldoende waarborgen opdat personen die aangeven dat ze niet kunnen deelnemen aan een traject door hun handicap of gezondheid, hier niet toe te verplichten. Afspraken over gegevensuitwisseling hierrond mogen niet leiden tot controle en sanctionering.

Ten slotte sluiten we ons aan bij de oproep om werken lonend te maken en om de bestaande drempels weg te werken. We kijken uit naar de concrete maatregelen bij de uitbreiding van de mogelijkheid om deeltijds of progressief aan het werk te gaan met behoud van een deel van de uitkering of tegemoetkoming. Het is daarbij essentieel dat elke nieuwe maatregel ingebed wordt in een regelgeving die structurele oplossingen aanreikt. Bij de federale belastinghervorming vragen we een bijzondere aandacht voor de cumulatie van de ziekte-uitkering met andere beroepsinkomsten. De stap naar betaald werk heeft nu een negatieve impact op de ziekte-uitkering en de belastingvermindering. Daarnaast is het belangrijk om nog meer in te zetten op een toegankelijke en betrouwbare omkadering over de financiële gevolgen bij de stap naar (meer of minder) werk.

3.3.1. Aanbevelingen

- Breng drempels naar werk in kaart en werk ze weg via structureel overleg met personen met een handicap.
- Op prioritaire segmenten focussen op basis van arbeidspotentieel kan alleen als het in lijn is met het recht op werk volgens het VN-Verdrag Handicap.
- De terugkeer naar werk moet altijd vrijwillig blijven voor personen met een handicap.
- Ondersteuning die de terugkeer naar werk mogelijk maakt moet altijd op een positieve manier gebeuren, en niet straffend.
- Gegevensuitwisseling moet altijd transparant en met expliciete toestemming gebeuren.
- Verbeter de indicering en trajectbepaling vanuit een inclusieve visie op handicap en werk.
- Zorg ervoor dat VDAB en partners hun rol als neutrale en onafhankelijke gids behouden. Vereng de focus niet tot controle en sanctionering.
- Garandeer dat werken in elke situatie loont door combinaties van uitkeringen en beroepsinkomsten mogelijk te maken.

3.4. Inzetten op duurzame loopbanen en een werk-bare combinatie arbeid-privé



We vragen om **loopbaanbegeleiding** gericht in te zetten om meer personen met een handicap te bereiken of chronische ziekte. Ook deze doelgroep heeft nood aan een kwalitatieve begeleiding die focust op duurzame loopbaanontwikkeling, transitiemogelijkheden en levenslang leren.

Daarnaast moet iedere persoon in functie van de eigen talenten kunnen participeren in **opleidingen** die passen bij de loopbaan. Daarbij moet ingezet worden op aangepaste ondersteuningsmogelijkheden, fysieke en digitale toegankelijkheid, en de mogelijkheid om opleidingen deeltijds te volgen.

3.4.1. Aanbevelingen

- Zet in op kwalitatieve **loopbaanbegeleiding** voor personen met een handicap.
- Besteed aandacht aan een ruim en integraal **toegankelijk opleidingsaanbod**.



3.5. Werkbaar werk en inclusief ondernemen in-gang doen vinden in ondernemingen

Uit een recente meta-analyse van de resultaten van 306 internationale onderzoeken blijkt dat gekwalificeerde kandidaten met een handicap mogen rekenen op gemiddeld 41% minder positieve reacties op hun cv dan andere sollicitanten.^{vii} Ook bij ons is de discriminatie op basis van handicap of chronische ziekte hoog.^{viii} De aanwervingskansen van personen met een handicap liggen in Vlaanderen gemiddeld tot 47% lager.^{ix}

Initiatieven zoals de terugkerende **werkbaarheidsmonitoring en praktijktesten** om discriminatie en inclusie te meten zijn een belangrijke eerste stap. Maar we vragen ook een concrete en slagkrachtige aanpak die rekening houdt met de ervaringen van personen met een handicap of chronische ziekte.

We pleiten voor sterke maatregelen die het verantwoordelijkheidsgevoel van organisaties aanwakkeren. Zo deed het Vlaams Parlement op 10 juni 2020 een duidelijke oproep aan de Vlaamse Regering om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden door **monitoring, zelfregulering en sensibilisering te combineren met handhaving**.^x

We juichen toe dat hier deels gevolg aan wordt gegeven via het Addendum non-discriminatie en inclusie bij de sectorconvenants. Een sectorconvenant is een vrijwillige afspraak tussen de overheid en bedrijven binnen een bepaalde sector. Het is echter nodig om de sectoren te stimuleren om discriminatie effectief te monitoren en bestrijden met concrete actieplannen.

Betrek ervaringsdeskundigen in de intersectorale stuurgroepen over werkbaar werk en inclusieve werkvloeren voor de uitwerking van concepten en methodieken die op de werkvloer het verschil kunnen maken. Daarnaast vragen we extra aandacht voor de ondersteuning van de Vlaamse ondernemingen in de ontwikkeling, implementatie en bijsturing van hun **collectieve re-integratiebeleid**.

Ten slotte liggen er nog talrijke kansen om de handicapkloof verder te dichten door ondernemingen, overheden en organisaties te ondersteunen en te stimuleren om werk te maken van **positieve acties**.^{xi}

3.5.1. Aanbevelingen

- Ga verder dan sensibilisering om werkvloeren in de gewone economie inclusief te maken. Ook een slagkrachtige aanpak en sanctionering van discriminatie op de arbeidsmarkt is nodig.
- Stimuleer de naleving van het recht op redelijke aanpassingen.
- Ondersteun Vlaamse ondernemingen bij de ontwikkeling van hun collectieve re-integratiebeleid.
- Stimuleer en ondersteun organisaties om gebruik te maken van positieve acties.



3.6. Een structurele rol voor lokale besturen

We pleiten samen voor een kwantitatieve én kwalitatieve verbetering van de werkzaamheidsgraad van personen met een handicap of chronische ziekte. Daartoe zijn de specifieke expertise van VDAB als arbeidsmarktregisseur en GTB als gespecialiseerde dienstverlener voor personen met een handicap en chronische ziekte noodzakelijk.

Ondersteun daarom de bovenlokale en lokale actoren in het opzetten van structurele samenwerkingen vanuit hun respectievelijke rollen, meerwaarde en expertise. Zorg ervoor dat de noodzakelijke actoren elkaar structureel versterken in een gezamenlijk kwalitatief aanbod aangepast aan de noden van elke persoon. Want elke persoon moet binnen hun gemeente kunnen rekenen op eenzelfde op maat uitgewerkt aanbod in bemiddeling en begeleiding.

Zorg ook voor een inclusief overlegmodel waarin personen met een handicap of chronische ziekte en hun vertegenwoordigers een stem krijgen. We willen graag bijdragen aan een inclusief en duurzaam (boven-)lokaal arbeidsmarktbeleid met onze ervaringsdeskundigheid en beleidsexpertise door te participeren in de structurele overlegstructuren met de lokale besturen.

3.6.1. Aanbevelingen

- Garandeer een kwalitatieve dienstverlening in (leer)loopbaan-, arbeidsbemiddeling en -begeleiding. Zet in op bovenlokale en lokale samenwerkingen vanuit de respectievelijke rollen, meerwaarde en expertise.
- Zorg voor een inclusief overlegmodel waarin (verenigingen van) personen met een handicap een gelijke stem krijgen.

3.7. Een efficiënte en slagkrachtige overheid

De beleidsnota zegt dat de VDAB mag kiezen welke taken ze zelf uitvoert en welke ze uitbesteedt aan andere organisaties. Hiervoor moeten ze wel een **sourcingstrategie** opstellen. Dit is een plan met duidelijke criteria over welke taken ze uitbesteden.

We zijn bezorgd over de risico's die het uitbesteden van diensten met zich mee brengen. De huidige nadruk op resultaatsfinanciering creëert risico's op selectie. Aanbieders die de werklast niet aankunnen vallen uit of richten zich in de eerste plaats op werkzoekenden die relatief makkelijk aan een baan kunnen worden geholpen. Dit leidt dan ook tot een verslechtering van de dienstverlening voor juist die werkzoekenden die een intensievere dienstverlening vereisen.

Wanneer men dan blijft vasthouden aan marktwerking, stijgt het risico op een ondermaatse dienstverlening die ook bepaalde cliënten in de kou laat staan.



Het is essentieel dat werken volgens de markt niet ten nadelen mag zijn van de cliënt. Dit kan volgens ons alleen als het onderscheid overheid versus marktwerking op basis van inhoudelijke criteria wordt georganiseerd. Dat is nu niet het geval.

Een aantal belangrijke randvoorwaarden voor het uitbesteden van diensten zijn:

- Een inclusieve visie op werk volgens het VN-Verdrag Handicap,
- Strenge kwaliteitscontrole,
- Voldoende financiering en een volledig aanbod,
- Voldoende aandacht voor handicapspecifieke dienstverlening,
- Voor de cliënt moet het aanbod helder zijn en moet de kwaliteit gegarandeerd zijn ongeacht de dienstverlener.

Als aan deze voorwaarden kan worden voldaan, dan kan de marktwerking een pluspunt betekenen op het vlak van eigen keuze en zelfregie.

3.7.1. Aanbevelingen

- De sourcingstrategie van de VDAB moet rekening houden met kwaliteitscriteria om het behoud van regie en eigen keuze over de loopbaan te beschermen.

3.8. Sociale economie: kansen en mogelijkheden voor iedereen?

Hierna volgen aanbevelingen bij de operationele doelstellingen onder het beleidsveld Sociale Economie die belangrijk zijn voor personen met een handicap of chronische ziekte.

Een prioritair doel is om in Vlaanderen een inclusieve arbeidsmarkt te realiseren. We raden aan om een duidelijk stappenplan op te stellen dat aangeeft hoe Vlaanderen dit wil bereiken. We benadrukken dat het niet de bedoeling kan zijn dat personen met een handicap voornamelijk werken in collectieve maatwerkbedrijven.

Zorg dat het doorstroombeleid naar de gewone arbeidsmarkt correct wordt toegepast. Doe dit vanuit een inclusieve kijk op handicap met het oog op de professionele en persoonlijke ontwikkeling van personen met een handicap. Sensibiliseer de trajectbegeleiders en werknemers uit de sociale economie, de sociale partners en de bemiddelingsdiensten zoals VDAB en partners over dit thema.^{xii}

Zorg ervoor dat individueel maatwerk toegankelijk wordt voor al de personen die er op basis van hun handicap of chronische ziekte voor in aanmerking komen. Maak afspraken met de andere gewesten om de gebreken in het



toepassingsgebied van deze maatregel weg te werken. Zorg dat zelfstandigen ook recht krijgen op een begeleidingspremie.

Onderzoek waarom de voorziene enveloppe voor de begeleidingspremie binnen de vorige legislatuur niet is opgebruikt.

Zet ten slotte ook verdere stappen in het realiseren van jaarlijkse **monitoring** door voldoende data te verzamelen en vrij te geven in één coherente jaarlijkse **rapportering**. Investeer specifiek voor de doelgroep van personen met een handicap of chronische ziekte in een monitoring en rapportering die jaarlijks de arbeidsmarktpositie evalueert binnen de sociale economie, de privésector, de Vlaamse overheid en de lokale besturen. Er is ook specifieke aandacht nodig voor monitoring en rapportage over het doorstroombeleid vanuit de sociale naar de gewone economie.

3.8.1. Aanbevelingen

- Zet in op de realisatie van een inclusieve arbeidsmarkt in Vlaanderen.
- Zet verder in op het **versterken van individueel maatwerk**, zowel voor werknemers als zelfstandigen.
- Onderzoek waarom de voorziene enveloppe voor de begeleidingspremie binnen de vorige legislatuur niet is opgebruikt.
- Garandeer de monitoring van de arbeidsmarktpositie van personen met een handicap in de sociale economie, de publieke- én de privésector.

ⁱ We hanteren dezelfde definitie van personen met een handicap als in het VN-Verdrag Handicap. Personen met een handicap omvat personen met langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving.

ⁱⁱ Steunpunt Werk (2024). Trendsrapport. Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt, Departement Werk en Sociale Economie. https://www.steunpuntwerk.be/files/werk.rapport_2024_04.pdf

ⁱⁱⁱ EAK STATBEL, bewerking Steunpunt Werk. Werkzaamheidsgraad. Geraadpleegd op 2 december 2024 van <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/werkzaamheidsgraad>.

^{iv} EUROSTAT. Disability employment gap by level of activity limitation and sex (source EU-SILC). Geraadpleegd op 13 december 2024 van https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_dlm200/default/table?lang=en&category=eq.eq_la_bour_earn.eq_emp.

^v Stichting Innovatie & Arbeid (2021). Rapport. Arbeidshandicap en werkbaar werk bij werknemers. Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV).



https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/STIA_20210224_Arbeidshandicap_WKN_RAP.pdf

^{vi} Met een indiceringsproces wordt bepaald welke ondersteuning iemand nodig heeft om te werken in een gewone job.

^{vii} LIPPENS, L., VERMEIREN, S., BAERT, S. (2023). The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments. EUROPEAN ECONOMIC REVIEW, Elsevier, 151. Geraadpleegd van <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2022.104315>.

^{viii} E. DEROUS en L. LIPPENS (UGENT @WORK). (2023). Discriminatie. (hoofdstuk 4). In conflict gaan met je baas... Borgerhoff & Lamberigts, Gent, eerste druk, januari 2023, p. 48-63

^{ix} BAERT, S.(2016). Wage subsidies and hiring chances for the disabled: some causal evidence. EUROPEAN JOURNAL OF HEALTH ECONOMICS, 17(1), (2016), p. 71–86. Geraadpleegd van doi:10.1007/s10198-014-0656-7.

^x VLAAMS PARLEMENT, Voorstel van resolutie 360 (2019-2020) nr.4 aangenomen door de plenaire vergadering van 10 juni 2020 (2019-2020), van Katrien Partyka, Nadia Sminate en Sihame El Kaouakibi. Geraadpleegd van: <https://www.vlaamsparlement.be/en/parlementaire-documenten/parlementaireinitiatieven/1399123>.

^{xi} Onder meer in de [antidiscriminatiewet van 10 mei 2007](#) (art. 10, §1) en de [antiracismewet van 30 juli 1981](#) (art. 10, §1) wordt over positieve actie gesteld dat "een direct of indirect onderscheid op grond van een of meer beschermde criteria nooit aanleiding kan geven tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer het onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt." Daarnaast stelt de federale wetgeving wel voorwaarden aan maatregelen voor positieve actie. Die heeft de wetgever afgeleid uit de Europese rechtspraak van het Europees Hof van Justitie.

Artikel 10, §2 stelt dat "een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd mits naleving van de volgende **voorwaarden**:

- er moet een kennelijke ongelijkheid zijn;
- het verdwijnen van die ongelijkheid moet aangeduid zijn als een te bevorderen doelstelling;
- de maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en moet verdwijnen zodra de beoogde doelstelling is bereikt;
- de maatregel van positieve actie mag andermans rechten niet onnodig beperken."

^{xii} M. WOUTERS, D. VAN HERREWEGHE en N. HAVERMANS (2022). Van straf naar kans: doorstroomtrajecten binnen de sociale economie. OVER.WERK, 1/2022, Steunpunt Werk, 122 – 128. https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/OW/OW_2022_1/OverWerk_2022_1_12.pdf