

De Reykjavik Verklaring (vertaling)

Het versterken van het recht op werk voor mensen met een handicap

Workability International Europe (WI-E) is de grootste werkgeversorganisatie in Europa en vertegenwoordigt bedrijven en organisaties, die gehandicapten aan een betaalde baan helpen. Wij hebben deze verklaring ingericht als een positieve bijdrage in het kader van het Jaar van Gehandicapten 2003.

Bij de leden van Workability International - Europe werken meer dan 800.000 gehandicapten. Wij zijn er van overtuigd dat onze collectieve kennis en ervaringen op het werkkterrein van werk en begeleiding voor gehandicapten ongeëvenaard is. In onze verklaring willen wij onze visie, onze code voor de praktijk, uitleggen en voorstellen doen, welke zullen leiden tot een volledige acceptatie in Europa van het recht op werk voor en begeleiding van gehandicapten.

We onderkennen onze verantwoordelijkheid het recht van de gehandicapten te verdedigen en uit te dragen op elk niveau en in heel Europa, inclusief het Europees Parlement, de Europese Commissie, nationale regeringen, medische, sociale en revalidatie instellingen, onderwijs en trainingscentra, werkgevers en werkgeversorganisaties, vakbonden en gehandicaptenorganisaties.

Wij spreken met één stem en zullen er voor zorgen dat onze toekomstige strategieën één centraal doel krijgen: het verwijderen van alle barrières, zodat gelijke kansen op werk voor gehandicapten gerealiseerd wordt.

Preambule

In maart 2002 heeft het Europese Congres Gehandicaptenbeleid, EDF, de “Madrid Verklaring” vastgesteld, welke gaat over het realiseren van een anti discriminatiebeleid en positieve acties zodat gehandicapten sociaal volledig geïntegreerd kunnen worden in de samenleving. De Madrid verklaring vormt een uitgangspunt voor het opstellen van onze Verklaring. De Madrid Verklaring spreekt zich uit namens meer dan 50 miljoen gehandicapte Europeanen en heeft als visie een geïntegreerde Europese samenleving gebaseerd op rechten van de mens, gelijke behandeling en anti-discriminatie. Werk, wordt gezien als een sleutel voor sociale integratie

Extra inspanningen moeten worden gedaan om de toegang van gehandicapten tot betaald werk, bij voorkeur, op de reguliere arbeidsmarkt te realiseren. Dit is één van de manieren om de sociale discriminatie van gehandicapten aan te vechten en om hun zelfstandigheid en zelfrespect te onderschrijven. Dit verlangt niet alleen de actieve mobilisatie van de sociale partners, maar ook van de nationale overheden. Zij moeten continue de maatregelen, die al van kracht zijn, verder versterken.

Workability International - Europe onderschrijft de Madrid Verklaring. In het bijzonder respecteren wij de nieuwe visie van mensen met een handicap op een geïntegreerde maatschappij (inclusie) en wij zullen ons ook zo opstellen in onze relatie met mensen met beperkingen, of het nu een werkrelatie, een begeleidingsrelatie of een andere relatievorm betreft.

De stem van de gehandicapten wordt als nooit tevoren gehoord. Met steun en aanmoediging van de Europese Commissie heeft het Europese Gehandicapten Forum (EDF) zich een plaats verworven als het centrale platform voor alle zaken, die te maken hebben met gehandicaptenbeleid. Het platform heeft een krachtige invloed op de ontwikkeling van het sociaal economische politieke beleid.

Werkgelegenheid voor gehandicapten wordt veelal beïnvloed door de marktvraag en het creëren van banen, maar ook door de toegang tot onderwijs, openbaar vervoer, de informatiemaatschappij, goederen en dienstverlening. **Daarom ondersteunt Workability International - Europe het voorstel van het Europese Gehandicapten Forum, om een wet na te streven, gebaseerd op artikel 3 van de EU Treaty, die alle vormen van discriminatie van gehandicapten in het kader van de werkgelegenheid verbiedt.**

In de afgelopen jaren heeft de Europese Commissie veel rapporten geschreven over gehandicaptenbeleid. De politiek is verschoven van “tegemeetkomen aan wensen van gehandicapten” naar “rechten voor gehandicapten”. Dit was het doel van de nota “Naar een barrière vrij Europa” (2000)- op welke wijze is toegang en integratie te verkrijgen met een brede waaier aan Europese beleidsregels voor antidiscriminatie op de arbeidsmarkt, vervoer en informatie technologie.

Integratie van gehandicapten is niet alleen sociaal noodzakelijk, maar ook economisch. Onderzoek toont aan dat gehandicapten veel meer kans hebben om werkloos te worden en voor langere tijd werkloos te blijven en zo een uitkering thuisbrengen die onder het gemiddelde ligt. Hun minimale positie op de arbeidsmarkt zorgt voor hoge kosten voor de overheden en de samenleving, hoewel het bekend is dat veel gehandicapten willen werken, als ze maar de kans krijgen en de juiste begeleiding. Daarom is “gehandicapt” een specifieke categorie, die deel uitmaakt van het besluit tot gelijke behandeling als het gaat om betaald werk en in het anti discriminatie programma.

Workability International - Europe vindt dat het besluit “gelijke behandeling op het werk” met spoed en volledig moet worden geïmplementeerd in alle landen, die aangesloten zijn bij de EU. Dit besluit is geaccepteerd in november 2000 en is ontworpen om gehandicapten te beschermen tegen discriminatie bij het vinden en behouden van betaald werk en training en onderwijs.

Workability International - Europe verwelkomt het initiatief van de United Nations om te komen tot een UN conventie over de rechten van gehandicapten. Wij geloven dat het recht op betaald werk een kernelement is in dit internationale congres en wij zijn bereid om een actieve rol te spelen in de voorbereidingen voor deze conventie

Workability International - Europe verwelkomt het recente rapport van de International Labour Organisation (ILO) “het recht op volwaardig werk voor gehandicapten”.

Het centrale doel van de International Labour Organisation is het promoten van kansen voor mannen en vrouwen (ook gehandicapten) op het verkrijgen van volwaardig werk, omdat hieraan vrijheid, gelijkwaardigheid, bestaansrecht, respect en zelfrespect aan ten grondslag ligt.

In antwoord op het standpunt van de International Labour Organisation heeft het bedrijfsleven inmiddels zelf het document “Ontsluiten van potentieel – de nieuwe gehandicapten business case” ingericht. **Workability International - Europe juicht dit initiatief toe.**

Bedrijven, die visie en de wil hebben tot het creëren van een passende werkomgeving voor alle leden van de maatschappij zullen de toekomst hebben. Gehandicapten kunnen en willen deel uitmaken van die toekomst. Die weg zal ook de samenleving in het algemeen ten goede komen en daarom helpen bij het opbouwen van een balans tussen sociaal bestaansrecht en economische belangen.

Maar tot nu is er sprake van een ontbrekende schakel in het debat – de collectieve stem van hen die, dag in dag uit, visies, politieke maatregelen en programma’s in de praktijk brengen. Dat zijn de dienstverlenende organisaties. Zonder hen zal de wens van veel gehandicapten om hun rechtmatige plek op te eisen in de wereld van betaald werk niet gerealiseerd kunnen worden.

Terwijl de intentie tot gelijke kansen op betaald werk goed is onderbouwd, is de realiteit dat het voor veel gehandicapten blijft bij een wens. Dienstverlenende organisaties functioneren als een brug tussen betaald werk en gehandicapten. Deze organisaties kunnen ideeën en wensen omzetten in de dagelijkse praktijk. Hun unieke bijdrage zal nóg effectiever zijn als zij een eigen stem krijgen.

In de laatste 15 jaar heeft Workability International – Europe heel veel factoren, die met betaald werk en werkgelegenheid voor gehandicapten te maken hebben, bestudeerd. Dit heeft geleid tot een aantal rapporten en aanbevelingen:

- Betaald werk voor gehandicapten
- Goede voorbeelden van speciaal begeleide werkplekken
- Samenwerking tussen beschutte bedrijven en andere commerciële bedrijven
- Economische analyse van specifieke werkplaatsen
- Werkgelegenheid voor de meest zwaar gehandicapten
- Kansen en bedreigingen voor nieuwe bedrijvigheid en methoden
- Aanpassing aan de nieuwe trends op hoofdlijnen en op het gebied van sociale integratie
- Steun voor de werkgelegenheid voor mensen met een verstandelijke en/of psychische handicap
- ICT en levenslang leren voor gehandicapten
- Mogelijkheden en aanpassingen voor gelijke kansen

- Voortgang en de overgang naar werkgelegenheid voor gehandicapten

De leden van Workability International – Europe hebben tijdens hun jaarlijkse congres (IJsland, 27 – 30 mei 2003) alle beschikbare kennis en ervaringen gerangschikt en besproken. Deze inventarisatie heeft geleid tot de Reykjavik Verklaring – de blauwdruk voor gelijke kansen voor gehandicapten als het gaat om werkgelegenheid. Deze verklaring heeft unaniem de steun gekregen van alle leden en we hopen dat alle (dus ook niet leden) Europese organisaties, die zich bezig houden met werkgelegenheid en begeleiding van gehandicapten, de verklaring onderschrijven en er naar zullen handelen.

De verklaring bestaat uit 3 onderdelen:

- Onze visie en doelstellingen
- Onze “Code of Practice”
- Onze voorstellen tot voortgang van het proces, zodat gelijke kansen op werkgelegenheid ook voor gehandicapten over de hele wereld gerealiseerd kan worden.

VISIE

Wij willen een Europese samenleving, waarin voor gehandicapten sprake is van gelijke kansen op het gebied van de werkgelegenheid.

DOELSTELLINGEN

- Binnen 10 jaar te bereiken dat het percentage gehandicapten – binnen de beroepsbevolking – gelijk is aan het percentage van de overige groepen, welke werk hebben.
- De werkgelegenheid en de dienstverlening aan gehandicapten zó in te richten dat elke gehandicapte aan het werk kan, inclusief positieve maatregelen tot het reguleren van kansen op betaald werk.
- Samen te werken met werkgevers en werkgeversorganisaties om manieren te ontwikkelen, welke leiden tot het maximaliseren van kansen voor gehandicapten op de reguliere arbeidsmarkt.
- Betrouwbaar statistisch materiaal ontwikkelen en onderhouden, waarmee gemeten kan worden hoe het staat met de gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor gehandicapten.

PRACTISCHE UITWERKING

1. Wij zijn de ondersteuners voor gehandicapten in hun zoektocht naar werk in het reguliere bedrijfsleven, als zelfstandige, als gedetacheerde en in onze eigen bedrijven en instellingen.
2. Iedereen, die in onze organisaties werkzaam is, zal een arbeidscontract hebben of gelijkwaardige afspraken, een eerlijk salaris of compensatie en toegang tot wetten in eigen land op het gebied van werkgelegenheid, inclusief het recht om lid te worden van een vakbond.
3. Als werken in het reguliere bedrijfsleven niet mogelijk is en er plaats is, dan zullen wij zinvol werk aanbieden in onze eigen organisaties, waarbij we de persoonlijke ontwikkeling en de carrière van de gehandicapte centraal stellen. Dit alles binnen een commerciële omgeving.
4. Het is onze taak om relaties op te bouwen met werkgevers en hun wensen als toeleveranciers, klanten en reële of potentiële werkgevers voor gehandicapten te begrijpen en om te zetten in praktische daden.
5. Onze dienstverlening zal gericht zijn op wat het individu nodig heeft, wenst en omstandigheden en zal gericht zijn op de verdere ontwikkeling van het individu.
6. Onze dienstverlening zal iedere gehandicapte voorzien van voldoende informatie en mogelijkheden, zodat het individu afgewogen keuzes kan maken over de eigen toekomst.
7. Iedereen, die in onze organisaties werkt, zal betrokken zijn in alle besluiten, welke gevolgen hebben voor het individu – “niets doen voor gehandicapten zonder gehandicapten”.
8. Onze dienstverlening zal gericht zijn op het aanmoedigen en ontwikkelen van gehandicapten om toegang te krijgen tot de reguliere arbeidsmarkt en op zinvol en betaald werk.
9. Wij zullen meer nadruk leggen op de participatie van mensen met een zware handicap, in het bijzonder met het oog op de nieuwe mogelijkheden door technische innovaties.
10. Onze organisaties zullen zorgen voor training in sociale en basisvaardigheden en voor vakopleidingen en zal naar nationale opleidingskwalificaties streven. Voor diegenen, die in onze organisaties werken, zal het proces tot constant blijven leren worden ingericht, in het bijzonder in IT vaardigheden.
11. In al onze handelingen zullen wij ons concentreren op mogelijkheden en niet op de handicap, het potentieel verder ontwikkelen en barrières verwijderen, welke in de weg staan als het gaat om werk op de reguliere arbeidsmarkt.

12. Onze organisaties zullen bij blijven op het gebied van opgedane ervaringen en de meest goede voorbeelden van “Best Practice” invoeren in hun beleid. We zullen constant blijven verbeteren door het regelmatig meten van de effecten.
13. Workability International – Europe zal blijven werken aan het opbouwen van effectieve relaties en vormen van samenwerking met andere organisaties, die niet zijn aangesloten, maar ook met NGO’s, welke gerelateerd zijn aan gehandicapten en andere gerelateerde organisaties en instellingen.
14. Onze dienstverlening zal open staan voor andere doelgroepen, indien onze methoden geschikt zijn en op verzoek van derden.
15. Wij zullen de visie van mensen met een handicap respecteren, zoals omschreven in de Madrid Verklaring.

ONZE VOORSTELLEN

Wij concentreren ons op een aantal van de vele onderwerpen, welke effect hebben op het tempo waarin gehandicapten de arbeidsmarkt betreden en aan het werk blijven:

- De vergelijking tussen werkende gehandicapten en niet gehandicapten kan niet gerealiseerd worden zonder betrouwbare statistische gegevens op nationaal en op Europees niveau. Ook kunnen de effecten van nieuwe programma’s en acties inzake de achterstandspositie van de gehandicapten niet gemeten worden. Gegevens over werkloosheid geven geen indicatie over het aantal niet werkende gehandicapten, dus ook niet over diegenen die graag willen werken als ze de kans krijgen.
- De financiële consequenties van het oplossen van deze onbalans moeten vergeleken worden met de veel hogere kosten voor de samenleving van niets doen of veel te weinig doen.
- Wij geloven dat er nu voldoende kennis vergaard is om aanzienlijke verbeteringen te realiseren en op een wijze, welke acceptabel is voor gehandicapten. De beschikbare financiële middelen zouden ingezet moeten worden voor de versterking en ontwikkeling van de succesvolle programma’s, in plaats van het verdelen van de financiële middelen in oneindig veel onderzoek en nieuwe programma’s. Op deze wijze krijgen meer gehandicapten de mogelijkheid om deel te nemen in die succesvolle programma’s en daarmee versnelt hun kans op een plek in de reguliere arbeidsmarkt of het behoud van hun baan.
- Iedereen heeft een taak in het bereiken van een samenleving in Europa met gelijke kansen voor alle groepen. De regeringen moeten het proces aanvoeren en de agenda vaststellen. Werkgevers moeten hun verantwoordelijkheid accepteren en aldus handelen. Daarnaast zijn er de gehandicapten en hun vertegenwoordigers, medische en revalidatie instellingen, onderwijs en sociale diensten, vakbonden en de sociale werkvoorziening. Al deze partijen moeten samenwerken.

Voorstel 1: Programma's en financiële middelen

Er is een gebrek aan adequate financiering van het totale arbeidsmarktbeleid. Wij stellen voor dat meer financiële middelen beschikbaar komen aan die programma's, waarvan bekend is dat ze succesvol zijn bij het creëren van vaste werkgelegenheid voor gehandicapten en rekening houden met de individuele mogelijkheden en eisen. In dit opzicht moet de financiering van de dienstverlenende organisaties gegarandeerd worden, zodat zij kunnen investeren in hun begeleiding en dienstverlening binnen het traject van continue verbetering en "Best Practice".

Voorstel 2: Voorzien in beschutte arbeid

Erkend moet worden dat er een totaal pakket aan eisen is als het gaat om de situatie van gehandicapten. Een werkplek in het reguliere bedrijfsleven is voor veel mensen met een zware handicap geen optie, ook niet op de langere termijn. Zij moeten, net als ieder ander, de kans krijgen om bij te dragen aan de samenleving en de economie, door hun werk. Het aantal niet economisch actieve gehandicapten gaat daarmee naar beneden. Wij stellen voor dat beschutte arbeid (sociale werkvoorziening, begeleid werken) versterkt en adequaat gefinancierd wordt voor dit doel. Wel binnen een commerciële omgeving, welke actief werkt aan overgang naar de reguliere arbeidsmarkt en een sterke basis om op terug te vallen als het nodig is.

Voorstel 3: De belangrijke rol van werkgevers

Net als ieder ander en waar mogelijk, willen de meeste gehandicapten een werkplek op de reguliere arbeidsmarkt, rechtstreeks of via detachering. Daarom is het belangrijk dat de dienstverlenende organisaties de eisen en wensen van werkgevers begrijpen. Werkgevers zouden stappen moeten ondernemen om dit te promoten en hun positieve acties openbaar publiceren. Wij stellen voor dat werkgevers in elke lidstaat van de EU een organisatie oprichten, zoals een Werkgevers Forum voor Gehandicapten.(Engeland). Zo'n organisatie kan ook op Europees niveau gerealiseerd worden.

Voorstel 4: Collectieve stem van Europese dienstverleners

Om invloed te kunnen uitoefenen op het Europese beleid, in het Europese parlement en de Europese Commissie, is het belangrijk dat dienstverlenende organisaties en bedrijven voor gehandicapten met één stem naar buiten treden. Dit versterkt ook de dialoog met andere Europese partners, die al op die wijze zijn georganiseerd, zoals UNICE, ETUC, EDF. Wij stellen voor dat Workability International – Europe en soortgelijke organisaties onmiddellijk stappen ondernemen om een organisatie op te richten, welke zorgdraagt voor één stem als een brug tussen gehandicapten en werkgelegenheid.

Voorstel 5: Meten van effectiviteit en trends

Wij hebben begrepen dat Eurostat binnenkort jaarlijkse statistieken gaat verzorgen over de werkgelegenheid, waarin ook informatie wordt opgenomen over het aantal gehandicapten dat werkt of werkloos is. Ten eerste stellen wij voor dat de term “werkloos” van toepassing wordt op alle niet actieve gehandicapten. Ten tweede stellen wij voor dat die informatie elk jaar gebruikt wordt om de gelijke kansen op werkgelegenheid te meten tussen gehandicapten en niet gehandicapten en als een basis voor nationale actieplannen welke leiden tot verbetering van die gelijke kansen.

Voorstel 6: De toekomstige lidstaten van de EU

Positieve maatregelen zouden genomen moeten worden om toekomstige lidstaten in staat te stellen hun gehandicapte burgers betere kansen te bieden op werkgelegenheid. De ervaring van Workability International – Europe kan belangrijke ondersteuning zijn bij het ontwikkelen van dienstverlening aan gehandicapten in deze en andere Europese landen. Wij stellen voor een werkgroep op te richten vanuit onze leden, welke een actieplan samenstelt zodat onze ervaring op een praktische manier beschikbaar komt.

Reykjavik Declaration, May 2003

A blueprint for equal employment opportunities
for disabled people in Europe

Workability International-Europe www.workability-europe.org

Office: Rue de Spa 15
1000 Brussels
Belgium
Tel + 32 2 743 82 01

Secretary: mr B. Hunt
secretary@workability-europe.org
Tel + 44 1236 451 014

President: mr. Hans Vrind
hans@vrind.org