



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de toegepaste economische
wetenschappen

Masterthesis

***Beleid rond tewerkstelling van personen met een handicap: een internationaal
vergelijkend perspectief***

Eveline Brugheman

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste economische wetenschappen,
afstudeerrichting beleidsmanagement

PROMOTOR :

dr. Eline JAMMAERS

COPROMOTOR :

Prof. dr. Joke OPDENACKER



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be
Universiteit Hasselt
Campus Hasselt:
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt
Campus Diepenbeek:
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

2017
2018



Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de toegepaste economische
wetenschappen

Masterthesis

***Beleid rond tewerkstelling van personen met een handicap: een internationaal
vergelijkend perspectief***

Eveline Brugheman

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste economische wetenschappen,
afstudeerrichting beleidsmanagement

PROMOTOR :

dr. Eline JAMMAERS

COPROMOTOR :

Prof. dr. Joke OPDENACKER

Woord vooraf

Deze masterproef vormt het sluitstuk van mijn academische opleiding Toegepaste Economische Wetenschappen aan de Universiteit Hasselt. Het onderwerp *Beleid rond tewerkstelling van personen met een handicap: een internationaal vergelijkend perspectief* sluit mooi aan bij mijn afstudeerrichting Beleidsmanagement. Deze verhandeling vormde dan ook een unieke kans om de verworven kennis van het afgelopen academiejaar in praktijk toe te passen. Bovendien hebben sociale kwesties altijd mijn interesse gewekt, wat dit onderwerp voor mij tot een ideale en boeiende keuze maakte.

Het uitwerken van deze masterproef was een leerrijke en interessante ervaring, maar ging nu en dan ook gepaard met wat moeilijkheden. Graag zou ik dan ook een aantal personen willen bedanken, zonder wiens hulp ik dit eindresultaat niet had kunnen realiseren.

Allereerst gaat mijn oprechte dank uit naar mijn promotor, dr. Eline Jammaers, voor haar grenzeloze steun, kritische blik en enthousiaste begeleiding. Zij was het afgelopen jaar immer beschikbaar voor het ophelderen van onduidelijkheden en het verschaffen van constructieve feedback. Ook aan mijn copromotor, Prof. dr. Joke Opdenacker, ben ik dank verschuldigd. Zij stond mij voornamelijk bij met raad en advies in verband met de empirische uitwerking van de masterproef.

Tot slot wil ik graag mijn familie en vrienden bedanken voor de mentale steun en motivatie tijdens deze intensieve periode.

Eveline Bruggeman

Samenvatting

Personen met een handicap worden in Europa aanzienlijk minder tewerkgesteld dan personen zonder handicap. De afgelopen decennia namen internationale instellingen en nationale overheden dan ook heel wat beleidsinitiatieven om deze tewerkstellingskloof te dichten. Sommige landen lijken er beter in te slagen de arbeidsparticipatie van personen met een handicap te verhogen dan andere, maar over de effectiviteit van de geïmplementeerde beleidsmaatregelen werd tot nog toe maar weinig internationaal vergelijkend onderzoek verricht. Vandaar dat in deze masterproef werd getracht te achterhalen welke beleidsinstrumenten de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap verhogen en de kloof in tewerkstelling van personen met een handicap en personen zonder handicap verkleinen in EU-lidstaten.

Aan de hand van literatuuronderzoek werd allereerst inzicht gegeven in de definitie en evolutie van het begrip *handicap*. Hieruit is gebleken dat er doorheen de tijd een veelheid aan definities is ontstaan als gevolg van nieuwe inzichten die werden verworven vanuit verschillende benaderingen. Zo werd de gedachtegang over handicap een lange tijd gedomineerd door het medisch model, waarin een handicap werd gezien als een beperking eigen aan de persoon die kan worden geminimaliseerd met behulp van medische interventie. Later ontstond de sociale benadering, waarin een handicap gezien wordt als het participatieprobleem dat voortvloeit uit de beperking van het individu. Volgens dit model zijn het dus de sociale barrières in de omgeving die ervoor zorgen dat personen met een beperking niet kunnen deelnemen aan de samenleving. De definities die gehanteerd worden door de Wereldgezondheidsorganisatie en de Verenigde Naties duiden erop dat tegenwoordig eerder de klemtoon wordt gelegd op een interactie tussen beiden, de fysieke beperking en de sociale omgeving. In deze masterproef werden analyses gebaseerd op de definitie die wordt gehanteerd door de *EU Statistics on Income and Living Conditions* (EU-SILC), namelijk: "een beperking van de activiteiten die mensen gewoonlijk doen, vanwege gezondheidsproblemen die al minstens zes maanden aanhouden".

Hierna volgde een kort overzicht van de initiatieven en rechtspraak die internationale instellingen, zoals de Verenigde Naties, de Internationale Arbeidsorganisatie, de Raad van Europa en de Europese Unie uitvoerden met het oog op een inclusieve arbeidsmarkt. Het VN-verdrag inzake rechten van personen met een handicap bleek hiervan een belangrijke aanzet te zijn voor huidig beleid en onderzoek. Vervolgens werd uiteengezet welke beleidsmaatregelen overheden volgens bestaande literatuur kunnen nemen om de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen en de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt te verbeteren. Een eerste mogelijk beleidsinstrument betreft loonsubsidies, waarmee de overheid kan tegemoetkomen in de loonkosten van werknemers met een handicap om op deze manier het aantal aanwervingen van personen met een handicap te stimuleren. Ook andere financiële tegemoetkomingen kunnen door de overheid worden verstrekt, zoals financiële steun om redelijke aanpassingen in de werkomgeving te maken, assistentie op de werkvloer te voorzien of tegemoet te komen in verplaatsingskosten van en naar het werk. Een derde beleidsinterventie is het tewerkstellen van personen met een

handicap in beschutte werkplaatsen. Nog een andere mogelijkheid bestaat eruit te voorzien in diensten voor arbeidsbemiddeling en -begeleiding. Deze interventie omvat onder meer begeleiding bij het zoeken naar een job, beroepsstraining, revalidatie en stage. Een vijfde beleidsmaatregel betreft quotasystemen. Deze legt werkgevers de verplichting op om een bepaald aantal personen met een handicap in dienst te nemen. De quota kan al dan niet gepaard gaan met een sanctie wanneer er niet aan het vereiste percentage voldaan wordt. Ten slotte kan ook antidiscriminatie-wetgeving bijdragen aan de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt.

Op basis van eerdere onderzoeken werd van al deze beleidsinstrumenten, met uitzondering van de antidiscriminatie-wetgeving, een positief effect verwacht op de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap en een negatief effect verwacht op de kloof in tewerkstelling van personen met een handicap en personen zonder handicap. Daarnaast werd er ook rekening gehouden met een aantal andere factoren dan specifieke beleidsmaatregelen ter bevordering van tewerkstellingsgraad die hierop een invloed kunnen uitoefenen, zoals het bbp per capita, de werkloosheidsgraad en sociale uitkeringen voor invaliditeit. Om de impact empirisch na te gaan, werd een paneldataset opgesteld met cijfergegevens van 27 EU-lidstaten voor de periode 2008-2014. De data betrof voornamelijk uitgaven aan de beleidsmaatregelen in verhouding tot het bruto binnenlands product (bbp). Aan de hand van een meervoudige lineaire mixed model regressieanalyse in het statistisch softwareprogramma SPSS werden de hypothesen getest.

De bevindingen lagen niet in lijn met de verwachtingen. Van geen enkel onderzocht beleidsinstrument kon een significant effect op de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap worden vastgesteld. Ook de kloof in tewerkstelling van personen met een handicap en personen zonder handicap bleken de maatregelen niet te beïnvloeden. Op basis van deze studie is het dus onmogelijk te besluiten dat de getroffen beleidsmaatregelen de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap bevorderen. Een verschil met eerdere onderzoeken die wel een invloed konden vaststellen is de gehanteerde methode. De studies onderzochten de impact vaak via een kwalitatieve benadering, aan de hand van bijvoorbeeld interviews en gevalstudies. In deze masterproef werd daarentegen een kwantitatieve benadering gehanteerd, waarbij cijfers voornamelijk uitgaven aan de beleidsmaatregelen betroffen. Dit lijkt er op te wijzen dat deze cijfers onvoldoende informatie bevatten om op basis hiervan de beleidsinstrumenten te evalueren. Zo zeggen uitgaven niets over de kwaliteit, performantie en toegankelijkheid van de beleidsmaatregelen. Bovendien kunnen er verschillen heersen tussen landen betreffende de rapportering van de data, vanwege bijvoorbeeld een verschillende definitie van handicap. Een aantal onderzoekers wezen er dan ook al op dat evidence-based conclusies met betrekking tot het effect van deze maatregelen op tewerkstelling vaak ontbreken omwille van povere statistieken. Zij stellen dat er gebrek is aan algemene opvolgingsstudies, aan internationaal vergelijkbare, betrouwbare en geldige gegevens en aan informatie over kenmerken en behoeften van personen met een handicap. De resultaten van deze masterproef geven bijgevolg alleen maar meer bewijs voor de nood aan een accuratere gegevensverzameling teneinde de effectiviteit van beleidsmaatregelen te kunnen evalueren.

Een belangrijke aanbeveling naar de toekomst toe betreft dus het bijhouden van betrouwbare informatie met betrekking tot de beleidsinstrumenten. Bovendien kan het ook interessant zijn andere

aspecten te onderzoeken die in deze masterproef niet aan bod zijn gekomen wegens gebrek aan cijfergegevens. Zo kan de mate waarin aandacht wordt besteedt aan bewustmaking van de werkgevers betreffende de tewerkstelling van personen met een handicap, alsook van de voordelen die hiermee gepaard gaan, een belangrijke impact hebben op de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap. Daarnaast toonde studies al aan dat er nog steeds sprake is van discriminatie ten opzichte van personen met een handicap en dat de attitudes van de bevolking ten opzichte van werknemers met een handicap tussen landen kan verschillen. De vooroordelen die heersen bij werkgevers of andere stakeholders over personen met een handicap en het beleid dat hieromtrent gevoerd wordt, kan bijgevolg een andere interessante invalshoek vormen om het verschil in tewerkstellingsgraden van personen met een handicap tussen landen te verklaren. Tot slot bleek uit de resultaten dat de controlevariabele *werkloosheidsgraad* wel een significante negatieve impact heeft op de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap. Hieruit volgt dat een beleid met focus op de algemene tewerkstellingsgraad in een land positieve effecten kan hebben op de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt. Ook deze bevinding geeft aanleiding tot verder onderzoek.

Inhoudsopgave

Woord vooraf.....	1
Samenvatting	3
Inhoudsopgave	7
1 Inleiding	9
2 Het begrip handicap.....	11
3 Een brede waaier aan beleidsinitiatieven.....	17
3.1 Internationaal wetgevend kader inzake de rechten van personen met een handicap en arbeid.....	17
3.2 Specifieke beleidsmaatregelen ter bevordering van de socio-economische deelname van personen met een handicap en hun efficiëntie	21
3.2.1 Loonsubsidie.....	22
3.2.2 Tegemoetkomingen in redelijke aanpassingen en specifieke kosten werknemer	25
3.2.3 Beschutte werkplaatsen	28
3.2.4 Arbeidsbemiddeling en –begeleiding	30
3.2.5 Quotasystemen.....	33
3.2.6 Antidiscriminatiewetgeving	37
3.3 Andere factoren	39
3.3.1 Bbp 39	
3.3.2 Werkloosheidsgraad.....	40
3.3.3 Sociale uitkeringen invaliditeit.....	40
3.4 Overzicht hypotheses.....	41
4 Methode.....	43
4.1 Dataverzameling	43
4.1.1 Operationalisering van de afhankelijke variabelen	43
4.1.2 Operationalisering van de onafhankelijke variabelen	44
4.1.3 Operationalisering van de controlevariabelen	47
4.2 Data-analyse	47
5 Resultaten.....	51
5.1 Beschrijvende statistiek.....	51
5.2 Mixed models regressieanalyse.....	54
Conclusies en discussie	59
Literatuurlijst.....	63
Bijlagen	73

1 Inleiding

“Al sinds augustus 2015 daalt de werkloosheid. Onze werkloosheidsgraad is intussen al gezakt tot 6,02%, wat Europees een heel erg goed cijfer is.”, zo stelde Vlaams minister van Werk, Philippe Muyters, begin juli 2018 (Muyters, 2018). Ook in de rest van België kent de werkloosheid dergelijke daling (Statbel, 2018). Dit is een positieve vooruitgang, maar toch zegt dit cijfer lang niet alles. Zo bleek dat het aantal werkzoekenden met een arbeidshandicap in Vlaanderen wel een lichte stijging onderging ten opzichte van een jaar geleden (Muyters, 2018). Het verschil in de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap en de tewerkstellingsgraad van personen zonder handicap is in België dan ook groot. In 2015 had slechts 38,5% van de personen met een beperking betaald werk tegenover 73,3% van de personen zonder beperking. De tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in België ligt hiermee een stuk lager dan het Europese gemiddelde van 47,4%. Landen zoals Estland en Denemarken behalen zelfs een percentage van respectievelijk 58,5% en 56,1% (tegenover 80,6% en 78,3% voor personen zonder handicap) (Grammenos, 2018). Hoe komt het dat in bepaalde landen een hogere arbeidsparticipatie van personen met een handicap wordt bereikt dan in andere landen?

Het is nochtans belangrijk dat er voldoende aandacht wordt besteed aan het stimuleren van de arbeidsparticipatie van personen met een handicap. De voordelen hiervan bevinden zich op twee niveaus: maatschappelijk en voor het individu met een beperking. In de eerste plaats blijkt er sterke consensus over het feit dat betaald werk essentieel is voor sociale inclusie. Burgerschap wordt immers vooral gelijkgesteld aan het zijn van een actief economisch agent en bovendien leven personen zonder betaald werk vaak in de rand van de samenleving (Barnes & Mercer, 2005). Verder vergroot het hebben van een job de financiële autonomie van mensen en zullen ze dus minder genoodzaakt zijn te vertrouwen op het sociaal vangnet (Brucker & Scally, 2015; Werkgroep Meetindicatoren GRIP, 2016). Naast verbeterde economische omstandigheden betekent een job vaak ook een extra bron van sociale contacten en verhoogt het de eigenwaarde van personen (Werkgroep Meetindicatoren GRIP, 2016; World Health Organization, 2011). Werkloos zijn kan dus zowel de levensstandaard als de levenskwaliteit schaden. Bovendien is er bewijs voor het feit dat de gezondheidstoestand van kansarme groepen nog verslechtert door de gevolgen van werkloosheid (Clayton et al., 2011). Ten slotte wordt verwacht dat de prevalentie van invaliditeit de komende decennia zal toenemen als gevolg van een stijging in chronische aandoeningen in combinatie met verbeterde gezondheids- en medische revalidatiediensten die de levensverwachting doen stijgen. Het is dus cruciaal dat het toenemend aantal personen met een handicap binnen de beroepsbevolking tewerkgesteld worden (World Health Organization, 2011).

Daarnaast leidt een hogere tewerkstellingsgraad tot meer economische groei. Zo zal, bij een stijging in arbeidsdeelname, een deel van de bevolking een hogere koopkracht genieten, wat leidt tot een stijging in consumptie. Een stijging in arbeidsdeelname zorgt vervolgens voor meer belastinginkomsten voor de overheid en een vermindering van betaalde sociale vergoedingen voor werkloze personen met een handicap. Een onderzoek in Australië toonde zo aan dat wanneer de kloof in

tewerkstellingsgraden van personen met en personen zonder handicap gedurende een decennium met een derde zou dalen, het cumulatieve positieve effect op het bbp 43 miljard dollar zou bedragen tijdens dat decennium. Verder is het wegens de huidige problematiek van vergrijzing meer dan ooit van belang de beroepsbevolking te vergroten om zo de kost van pensioenen te kunnen spreiden. Bovendien is volledige economische en sociale participatie van personen met een handicap essentieel indien de Europese Unie wil slagen in haar langetermijnstrategie inzake handicaps waarin men streeft naar duurzame en inclusieve groei (Europese Commissie, 2010b).

Internationale instellingen en overheden zijn zich bewust van het belang van betaald werk voor personen met een handicap en namen hiertoe de laatste decennia dan ook heel wat beleidsinitiatieven. Over het feit of deze maatregelen al dan niet bijdragen tot een hogere tewerkstellingsgraad van personen met een handicap is echter nog maar weinig internationaal vergelijkend onderzoek verricht. Daarom heeft deze thesis als doel te achterhalen welke beleidsmaatregelen een effect hebben op enerzijds de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap, en anderzijds de kloof in tewerkstelling tussen personen met en zonder handicap in de EU-lidstaten.

Allereerst zal hiervoor een beschrijving worden gegeven van het begrip *handicap* en de evolutie van dit begrip aan de hand van een literatuurstudie. Hoofdstuk 3 bespreekt de beleidsinitiatieven die door internationale instellingen en nationale overheden worden genomen ter bevordering van de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap. Hiermee wordt door middel van een literatuurstudie een antwoord gezocht op de eerste deelvraag: **“Welke beleidsinstrumenten inzake tewerkstelling van personen met een handicap worden er in EU-lidstaten gehanteerd?”**. Ook een aantal andere factoren die van invloed kunnen zijn, komen hier aan bod. Onder het vierde hoofdstuk worden de beleidsinstrumenten geoperationaliseerd en wordt ingegaan op de dataverzameling en -analyses. Gegevens zijn voornamelijk afkomstig uit de databank Eurostat; zowel uit opgestelde datasets, als uit rapporten van Labour Market Policies. Hoofdstuk 5 probeert een antwoord te bieden op de tweede deelvraag: **“Welke beleidsinstrumenten verklaren de variatie in de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap enerzijds en de variatie in de kloof in tewerkstelling van personen met een handicap en personen zonder handicap anderzijds?”** Hieronder worden de resultaten van het empirisch onderzoek uiteengezet. Op basis van de voorgaande verzamelde informatie tracht een antwoord te worden geformuleerd op de centrale vraag in dit onderzoek, namelijk: **“Welke beleidsmaatregelen hebben een effect op de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap enerzijds en op de kloof in tewerkstelling van personen met een handicap en personen zonder handicap anderzijds in EU-lidstaten?”**. Deze masterproef beperkt zich tot een analyse van de lidstaten van de Europese Unie, aangezien de bronnen enkel van deze landen gegevens verschaffen.

2 Het begrip handicap

Alvorens de beleidsinitiatieven kunnen worden besproken, loont het om even stil te staan bij het begrip handicap en hoe de betekenis van handicap doorheen de jaren is geëvolueerd. Een eenduidige definitie van het begrip bestaat echter niet, aangezien dit geen statisch gegeven is. Doorheen de jaren werden er nieuwe inzichten verworven vanuit verschillende benaderingen, waardoor de definitie mee evolueerde. Ook in het heden leiden kritische evaluaties nog steeds tot aanpassingen van de bestaande modellen en definities (Moron & Debels, 2012). Volgens Mallender et al. (2015) kunnen de variaties in de definitie van handicap vandaag de dag toegeschreven worden aan een van de twee hoofdklassen: het medisch-individueel model of het sociaal-contextueel model. Dit grof onderscheid heeft zich de afgelopen decennia geleidelijk aan ontwikkeld.

Tot eind zeventiende eeuw heerste de idee dat er een causaal verband moest bestaan tussen zonde, slechtheid, schuld en criminaliteit enerzijds en een straf in de vorm van ziekte, handicap en armoede anderzijds. Moeders van kinderen met een handicap werden er van beschuldigd een verbintenis te hebben met de duivel. Ongeveer een eeuw later ontstonden er echter nieuwe psychologische inzichten, kwam de wetenschap op dreef en veroorzaakten industriële innovaties veel ingrijpende veranderingen in de samenleving. Volksopvoeding werd de focus in deze nieuwe maatschappij. Zo koesterden filosofen, artsen en priesters het optimisme om mensen met 'defecten' te kunnen genezen en hen daarna in het werksmilieu te integreren. Er ontstonden scholen om slechtzorenden en slechtzienden te leren communiceren, lezen en schrijven. Hiervoor werd de gebarentaal en het brailleschrift geïntroduceerd. Ook voor 'zwakzinnigen' en 'krankzinnigen' pleitte Philippe Pinel, pionier in de Franse psychiatrie, voor een 'normalisering' van zowel het lichaam als de geest. De voormalige dolhuizen, waarin deze mensen werden opgesloten zonder medische behandeling, werden vervangen door psychiatrische instellingen. Personen met een verstandelijke beperking of een geestelijke ziekte werden nu gezien als zieke mensen in plaats van als bezeten onmenselijke. Wel achtten de dokters internering van deze personen noodzakelijk om patiënten ononderbroken te kunnen behandelen zonder verstoring uit de buitenwereld (Wuyts, 2010).

Dit ongewone denkkader was de aanzet tot ontwikkeling van het medisch model als basisconcept voor nieuwe instituten. In dit model staat het individu en haar gezondheidstoestand centraal; de handicap wordt dus rechtstreeks toegeschreven aan de fysieke afwijking van het individu (Samoy & Waterplas, 2012; Thornton & Lunt, 1994). Men ziet het minimaliseren van de fysieke beperking door middel van medische interventie als de sleutel tot onafhankelijkheid (Roush & Sharby, 2011). De gedachtegang over handicap werd een lange tijd gedomineerd door dit medisch model. Tot na WOII en vooral in de jaren 1960 groeide het aantal zorginstellingen voor personen met een handicap zienderogen. Geleidelijk aan begonnen steeds meer onderzoekers zich echter vragen te stellen bij de grootschalige instellingen waarin mensen in groep volgens bepaalde routines leefden, ver weg van de dagelijkse maatschappelijke realiteit (Wuyts, 2010). Ook werd er in een aantal studies de nadruk gelegd op het belang van de sociale context. Zo stelde Saad Nagi in 1965 dat het niet de fysieke beperking is die personen kunnen verhinderen volledig te participeren in de maatschappij,

maar het gebrek aan aanpassing in de sociale omgeving (Wunderlich, Rice, & Amado, 2002). Hieruit kwamen in de Verenigde Staten de *disability studies*¹ voort (Albrecht, Seelman, & Bury, 2001).

Daarnaast ontstonden er rond 1970 heel wat activistenorganisaties die voor een beter leven ijverden van personen met een handicap. Een extreme versie daarvan was de Union of Physically Impaired Against Segregation (UPIAS), opgericht door Paul Hunt en Vic Finkelstein. Deze organisatie probeerde een politieke ideologie te creëren met als doel instellingen te vervangen door echte participatie in de maatschappij. Men streefde naar de mogelijkheid voor personen met een beperking om onafhankelijk te wonen, productief werk te verrichten en controle te hebben over hun eigen leven. UPIAS definieerde personen met een handicap als een sociaal onderdrukte groep en benadrukte hierin vooral de drempels tot volwaardige deelname aan de samenleving. Deze beleidsverklaring uit 1974 bevatte echter geen definitie van handicap als sociale barrière of onderdrukking. Een duidelijk onderscheid tussen fysieke beperking en handicap ontstond twee jaar later met de publicatie 'Fundamental Principles of Disability' (Shakespeare, 2006). Hierin stelde de UPIAS het volgende:

In our view, it is society which disables physically impaired people. Disability is something imposed on top of our impairments, by the way we are unnecessarily isolated and excluded from full participation in society. Disabled people are therefore an oppressed group in society. To understand this it is necessary to grasp the distinction between the physical impairment and the social situation, called 'disability', of people with such impairment. Thus we define impairment as lacking part of or all of a limb, or having a defective limb, organ or mechanism of the body; and disability as the disadvantage or restriction of activity caused by a contemporary social organisation which takes no or little account of people who have physical impairments and thus excludes them from participation in the mainstream of social activities (UPIAS, 1997).

Impairment wordt dus omschreven als een gezondheidsstoornis en *disability* als een beperking in activiteit doordat de maatschappij geen rekening houdt met deze biologische problemen. Op aandringen van UPIAS nam ook Disabled People's International (DPI), opgericht in 1981, dergelijk onderscheid over om het begrip handicap te definiëren (Shakespeare, 2006). DPI is een internationale mensenrechtenorganisatie die instaat voor de bescherming van de rechten van personen met een handicap en voor hun volledige integratie in de maatschappij (Disabled People International, 2017). Deze organisatie definieerde *impairment* in 1982 als "*the functional limitation within the individual caused by physical, mental or sensory impairment*" en *disability* als "*the loss or limitation of opportunities to take part in the normal life of the community due to physical and social barriers*" (Shakespeare, 2006).

¹ Disability studies verwijst in het algemeen naar onderzoek van handicap als een sociaal, cultureel en politiek fenomeen. In tegenstelling tot klinische, medische of therapeutische perspectieven op beperkingen richten disability studies zich op hoe handicap wordt gedefinieerd en vertegenwoordigd in de samenleving. Het is een levendig en divers gebied van academisch onderzoek; het is interdisciplinair en multidisciplinair en omvat een brede groep mensen (Foley, 2014).

UPIAS en haar publicatie *Fundamental Principles of Disability* wordt gezien als ontstaansreden van het sociaal-contextueel model. De organisatie zelf gebruikte echter nooit deze benaming in haar documenten. Het was Michael Oliver die in 1983 het onderscheid tussen het sociaal model en wat hij noemde het individueel model introduceerde. Hij stelde dat er niet iets dergelijks bestond als medisch model, maar verkoos de term individueel model waarin medicalisering een belangrijke component is (Shakespeare, 2006). Met deze conceptualisering doelde hij niet op het geven van een verbazingwekkend nieuw inzicht; de professor wilde vooral de wereld begrijpelijk maken voor de sociaalwerkstudenten en andere professionelen aan wie hij doceerde (Oliver, 1990).

Eigen aan het sociaal model is dus een duidelijk onderscheid tussen 'impairment', het biologisch probleem, een gezondheidsstoornis en 'disability', het participatieprobleem dat mede door die aandoening ontstaat (Samoy, 2015). Hoewel stoornissen kunnen leiden tot bepaalde beperkingen, veroorzaken deze niet automatisch een handicap (Moron & Debels, 2012). Wel zijn het de sociale barrières in de omgeving die ervoor zorgen dat personen met een beperking niet kunnen deelnemen aan de samenleving. De verantwoordelijkheid ligt dan ook bij de maatschappij om in te spelen op de specifieke behoeften van deze personen (Shakespeare, 2006).

Sinds het ontstaan van deze strikte dichotomie (sociaal vs. medisch model) wordt elke scriptie die niet gebaseerd is op het onderscheid tussen *impairment* en *disability* beschouwd als medisch of individueel model en bijgevolg als onacceptabel. De voornaamste kritiek op dit model is de dominantie van de medische aanpak en de medische experts (Shakespeare, 2006). De handicap wordt gezien als een ziekte die uit het individu zelf voorkomt. De experts zien een door hun opgelegde revalidatie als sleutel tot 'genezing' waardoor personen met een beperking een 'normaal' leven kunnen leiden. Ondanks hun grote relevantie worden de rol van personen met een beperking zelf en de sociale factoren hier buiten beschouwing gelaten (Burch & Sutherland, 2006; Llewellyn & Hogan, 2000). Daarnaast blijkt uit onderzoek dat de attitudes van professionals in de gezondheidszorg weerspiegeld worden in de attitudes van de algemene populatie tegenover personen met een handicap. Deze attitudes zijn vaak negatiever dan hoe mensen met een handicap hier zelf tegenover staan, wat leidt tot een lager zelfbeeld bij deze personen (Roush & Sharby, 2011).

Geen enkele auteur heeft ooit expliciet vermeld aanhanger te zijn van het medisch of individueel model, maar vele activisten en auteurs van *disability studies* zagen de *International Classification of Impairments, Disabilities en Handicaps (ICIDH)* als symbool voor dit model. De ICIDH was een classificatie waarmee het menselijk functioneren kon worden omschreven (World Health Organization, 2017). Hierbij werd er een onderscheid gemaakt tussen *impairment* (stoornis), *disability* (beperking) en handicap. *Impairment* werd gedefinieerd als: "deviation from a biomedical norm, and includes functional limitation". *Disability* definieert men als: "any restriction or lack, resulting from impairment, of ability to perform an activity in the manner or within the range considered normal". Handicap omschrijft men ten slotte als: "a disadvantage for a given individual, resulting from an impairment or disability, that limits or prevents the fulfilment of a role that is normal for that individual".

Wanneer de ICIDH werd ontwikkeld voor de Wereldgezondheidsorganisatie, had men de intentie om afstand te nemen van de medische definities en diagnoses en meer ruimte te laten voor de sociale ervaringen van personen met een handicap. Bijgevolg is het onterecht de ICIDH gelijk te stellen aan het medisch model en kan het als een stap vooruit worden gezien op deze voorgaande enge aanpak. Desondanks bleef in de ICIDH ontbreken op welke manier de omgeving een verschil kan maken in het leven van een individu met een beperking (Shakespeare, 2006).

Het sociaal model zette onderzoekers aan om in *disability studies* de focus te verleggen van het bestuderen van individuen naar het bestuderen van bredere sociale en culturele processen. Sinds de opkomst van dit model zijn de rechten van personen met een handicap sterk gevorderd. Toch beweert Shakespeare (2006) dat de kracht en eenvoud van het sociaal model evenveel problemen heeft gecreëerd als opgelost. Meer bepaald argumenteert hij dat het onderscheid tussen fysieke beperking en sociale handicap, dat aan de basis ligt van dit model, moeilijk aan te houden is in het dagelijkse leven van personen met een handicap, waardoor kwalitatief onderzoek er vaak niet in slaagt het sociaal model te operationaliseren. Verder beklemtoont de onderzoeker het belang van het biologisch probleem. Zo stelt hij dat wanneer het sociaal model de rol van deze stoornissen niet erkent, men niet in staat zal zijn de moeilijkheden van de sociale situatie van personen met een handicap te begrijpen. Bovendien meent hij dat ook in afwezigheid van sociale barrières de gezondheidsstoornis problematisch kan zijn.

Ten slotte wijst Shakespeare op de beperkingen van een 'barrièreloze' wereld. Hij verklaart onder meer dat in een land zoals de Verenigde Staten, dat de meest toegankelijke omgeving heeft in de wereld, nog steeds veel personen met een handicap relatief arm zijn en genoodzaakt zijn in instellingen te verblijven. Dit lijkt er op te duiden dat een wereld zonder sociale barrières geen volledige oplossing biedt aan de exclusie van personen met een handicap. Daarnaast kunnen compatibiliteit en praktische haalbaarheid een probleem vormen bij het wegwerken van barrières. Zo is het mogelijk dat personen met een verschillend biologisch probleem, verschillende aanpassingen in de omgeving nodig hebben, waardoor men geen omgeving kan creëren die toegankelijk is voor elke gebruiker.

Shakespeare is dus van mening dat het sociaal model, waarin handicap puur gedefinieerd wordt als participatieprobleem door sociale barrières of onderdrukking, geen goede conceptualisering vormt voor handicap. Ook wanneer de volledige omgeving toegankelijk wordt gemaakt voor iedere gebruiker, heeft een persoon met een fysieke beperking nog steeds meer nadelen dan een persoon zonder beperking. Volgens deze onderzoeker is het de interactie tussen beiden, individuele en structurele factoren, die leiden tot handicap. Bijgevolg ijvert hij voor een interactioneel model dat beide aspecten omvat.

Ook internationale instellingen zoals de Wereldgezondheidsorganisatie (WGO) en de Verenigde Naties (VN) lijken deze mening te delen. Heden ten dage hanteren zij een definitie die dergelijke interactie beklemtoont. De VN werd opgericht in 1945 en komt op voor onder meer internationale vrede en veiligheid en het behoud van mensenrechten. Inmiddels zijn er 193 landen lid van deze organisatie (United Nations). In 2006 werd het VN-verdrag inzake rechten van personen met een

handicap ontwikkeld (UNCRPD). Personen met een handicap worden hierin als volgt gedefinieerd: "Personen met langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving (United Nations, 2006)". Deze definitie neemt vandaag de dag een prominente plaats in, in beleid en onderzoek naar personen met een handicap (Moron & Debels, 2012). In de preambule van het document erkent de VN echter dat het begrip handicap aan verandering onderhevig is (United Nations, 2006).

In 1948 werd door de Verenigde Naties de Wereldgezondheidsorganisatie opgericht met als doel een zo hoog mogelijk gezondheidsniveau te bereiken voor elke persoon (United Nations). Een van de programma's die de WGO voert is de International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF), wat voortvloeit uit de revisie van de eerder besproken ICIDH. In 2001 werd ICF door alle 191-WHO lidstaten goedgekeurd als de internationale norm voor het beschrijven en meten van gezondheid en handicap (World Health Organization, 2017). Deze classificatie omschrijft handicap als "a dynamic interaction between health conditions and contextual factors, both personal and environmental". In de definitie worden drie begrippen gehanteerd; "*impairments: problems in body function or alterations in body structure; activity limitations: difficulties in executing activities; participation restrictions: problems with involvement in any area of life*" (World Health Organization, 2011). Het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap baseerde zich op deze definitie en vertaalde de begrippen als volgt; stoornis: afwijkingen in of verlies van functies of anatomische eigenschappen; beperkingen: moeilijkheden die iemand heeft met het uitvoeren van activiteiten als gevolg van een stoornis; maatschappelijk participatieprobleem: de sociale dimensie van de begrippen stoornissen en beperkingen. Handicap wordt vervolgens gezien als een combinatie van deze drie begrippen (Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, 2017).

Ook de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), opgericht in 1919, is een gespecialiseerd agentschap van de VN. Deze organisatie verenigt regeringen, werkgevers en werknemers van 187 lidstaten wereldwijd met als missie waardig werk voor iedereen in de wereld te bevorderen (International Labour Organization). Een persoon met een handicap wordt door de IAO gedefinieerd als: "an individual whose prospects of securing, returning to, retaining and advancing in suitable employment are substantially reduced as a result of a duly recognized physical, sensory, intellectual or mental impairment" (international Labour Organization, 2002). In deze omschrijving staat de interactie tussen individuele en structurele factoren dus minder centraal.

Het is duidelijk dat er sterke verschillen heersen in de manier waarop handicap wordt gedefinieerd door verscheidene instellingen. Om statistieken te kunnen verzamelen over personen met een handicap in verschillende landen, is het echter noodzakelijk een gelijke definitie te hanteren. In de statistieken van EU-SILC wordt handicap benaderd volgens het concept van een globale beperking van de activiteiten. In dergelijke benadering wordt handicap gedefinieerd als "een beperking van de activiteiten die mensen gewoonlijk doen, vanwege gezondheidsproblemen die al minstens zes maanden aanhouden". Dit wordt beschouwd als een adequate benadering voor handicap, zowel door de wetenschappelijke gemeenschap als door organisaties voor personen met een handicap (Eurostat, 2018b). Verdere analyses zullen dus gebaseerd zijn op deze definitie van handicap.

3 Een brede waaier aan beleidsinitiatieven

Uit de literatuur blijkt, zoals eerder aangegeven, dat arbeid essentieel is voor het welzijn van de mens (International Labour Office, 2016). Het is dan ook noodzakelijk de werkloosheid van personen met een handicap te verminderen. Hiertoe zien we in de wereld een brede waaier aan beleidsinitiatieven. Alvorens deze worden besproken, is het zinvol om te kijken naar internationale wetgevende kaders inzake de rechten van personen met een handicap die bindend zijn over verschillende landen heen. Hierna volgt een uiteenzetting van de beleidsmaatregelen die specifieke landen kunnen toepassen om te voldoen aan supranationale afspraken.

3.1 Internationaal wetgevend kader inzake de rechten van personen met een handicap en arbeid

Instellingen zoals de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), de Verenigde Naties (VN), de Raad van Europa en ook de Europese Unie (EU) besteedden de afgelopen decennia in toenemende mate aandacht aan het bevorderen van een inclusieve arbeidsmarkt, een arbeidsmarkt waar elke persoon evenwaardig aan kan deelnemen. Tabel 1 geeft een overzicht van een aantal belangrijke initiatieven en belangrijke rechtspraak die hiertoe werd geïmplementeerd.

Tabel 1 Internationaal wetgevend kader

Instelling	Rechtsinstrument/ Beleidsinitiatief	Jaar van ondertekening
Internationale Arbeidsorganisatie	Employment (Transition from War to Peace) Recommendation (No. 71)	1944
Verenigde Naties	Universele Verklaring van de Rechten van de Mens	1948
Raad van Europa	Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens (EVRM)	1950
Internationale Arbeidsorganisatie	Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation (No. 99)	1955
Verenigde Naties	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)	1966
Verenigde Naties	Declaration on the Rights of Mentally Retarded Persons	1971

Internationale Arbeidsorganisatie	Human Recourses Development Convention (No. 142)	1975
Verenigde Naties	Declaration on the Rights of Disabled Persons	1975
Verenigde Naties	World Programme of Action concerning disabled persons	1982
Internationale arbeidsorganisatie	Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention (No. 159)	1983
Europese Unie	Aanbeveling van de raad betreffende de werkgelegenheid voor gehandicapten in de Gemeenschap (86/379/EEC)	1986
Raad van Europa	A Coherent Policy for the Rehabilitation of People with Disabilities	1992
Verenigde naties	The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities (Resolution 48/96)	1993
Europese Unie	EU Charter of Fundamental Rights	2000
Europese Unie	Directive on Discrimination	2000
Europese Unie	EU Disability Action Plan	2003
Raad van Europa	Ministerial Declaration on People with Disabilities	2003
Raad van Europa	Rec (2006) 5 Council of Europe Plan to promote the rights and full participation of people with disabilities in society: improving the quality of life of people with disabilities in Europe 2006-2015	2006
Verenigde naties	VN-verdrag inzake rechten van personen met een handicap (UNCRPD)	2006
Europese Unie	European Disability Strategy 2010-2020	2010

De Internationale Arbeidsorganisatie, opgericht in 1919, is een gespecialiseerd agentschap van de Verenigde Naties dat regeringen, werkgevers en werknemers van 187 lidstaten wereldwijd verenigt met als missie waardig werk voor iedereen in de wereld te bevorderen (International Labour Organization). Als een van de eersten erkende de IAO in 1944 het recht van mensen met een handicap op beroepsrevalidatie en tewerkstellingskansen. Dit valt voornamelijk te verklaren door een grote stijging aan mensen met een handicap tijdens de Tweede Wereldoorlog en daaropvolgend een gebrek aan arbeidskrachten om openstaande vacatures in te vullen. De Employment Recommendation (No. 71) bepaalde onder meer dat mensen met een handicap "whatever the origin of their disability, should be provided with full opportunities for rehabilitation, specialized vocational guidance, training and retraining, and employment on useful work" (International Labour Organization, 1944).

In 1955 stelde de IAO de Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation (No. 99) op. Ondanks het feit dat deze aanbeveling niet bindend was, bleek het toch een van de belangrijkste instrumenten met betrekking tot personen met een handicap en diende het als basis voor veel nationale wetgeving. De Human Resources Development Convention (No. 142) in 1975 bepaalt onder meer dat "each Member shall adopt and develop comprehensive and co-ordinated policies and programmes of vocational guidance and vocational training, closely linked with employment, in particular through public employment services". In 1983 schrijft de Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention (No. 159) voor aan de lidstaten een beleid te formuleren en implementeren rond beroepsrevalidatie en tewerkstelling van personen met een handicap (International Labour Office, 2016).

Daarnaast stelde ook de Verenigde Naties, opgericht in 1945 en inmiddels onderschreven door 193 lidstaten, heel wat beleidsinstrumenten in werking ter bescherming van de rechten en ter bevordering van gelijkheid van alle mensen. In 1948 werd de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, waarin de basisrechten van de mens worden omschreven, aangenomen door de algemene vergadering van de VN. Hoewel er kritiek kwam op het feit dat personen met een handicap niet in een aparte kwetsbare groep in de Verklaring werden opgenomen, bestaat er weinig twijfel over dat de Verklaring ook deze personen beslaat. Zo stelt artikel 23 onder meer: "Een ieder heeft recht op arbeid, op vrije keuze van beroep, op rechtmatige en gunstige arbeidsvoorwaarden en op bescherming tegen werkloosheid." (United Nations, 1948). Bovendien werden in de International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR) in 1966 belangrijke voorzieningen opgenomen betreffende gelijke tewerkstellingskansen. De verklaringen in 1971, Declaration on the Rights of Mentally Retarded Persons, en 1975, Declaration on the Rights of Disabled Persons, slaan wel specifiek op personen met een handicap. Deze bepalen onder meer dat personen met een verstandelijke of fysieke handicap zonder uitzondering dezelfde rechten genieten als alle andere mensen (International Labour Office, 2016).

In 1982 erkende de VN de nood aan een internationaal actieplan ter bevordering van het voorkomen van beperkingen, revalidatie en gelijkstellen van kansen met het oog op volledige participatie van personen met een handicap in de maatschappij. Deze World Programme of Action (WPA) concerning Disabled Persons omvat onder meer een overzicht van de situatie in de wereld betreffende

personen met een handicap en bepalingen tot actie op nationaal, regionaal en internationaal niveau (United Nations). Aan dit actieplan werden in 1993 22 regels gekoppeld, The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities, gaande van bewustmaking tot internationale samenwerking (International Labour Office, 2016).

Nadat uit een grondige studie door the Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR) naar de bestaande standaarden op het gebied van mensenrechten en handicaps bleek dat er nood was aan een andere aanpak met focus op mensenrechten, ontwikkelde de VN in 2006 het VN-verdrag inzake rechten van personen met een handicap. Deze conventie is dan ook tekenend voor de paradigmashift van het oorspronkelijk gehanteerde medisch model naar het sociaal model, dat nu gezien wordt als de manier waarop naar handicaps gekeken moet worden (People with disability Australia). De definitie van personen met een handicap, die in dit verdrag gehanteerd wordt, verenigt een aantal evoluties in het denken over handicap, namelijk: (1) dat een handicap niet te reduceren valt tot een individuele stoornis, maar (2) daarentegen ontstaat uit een interactieproces en (3) dat het resultaat van dit interactieproces een ernstig en langdurig participatieprobleem is (Moron & Debels, 2012). Deze definitie is in artikel 1 van het verdrag terug te vinden: "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." (United Nations, 2006).

Bovendien is dit VN-verdrag het eerste internationaal wettelijk bindend instrument dat minimumstandaarden bepaalt voor rechten van personen met een handicap (Eurostat, 2015). De 160 overheden die dit internationale mensenrechtenverdrag ondertekenden, engageren zich ertoe om in hun eigen regelgeving de nodige aanpassingen te maken zodat personen met een beperking op een evenwaardige manier kunnen deelnemen aan de maatschappij. Met betrekking tot tewerkstelling stelt dit verdrag in artikel 27 onder meer: "De Staten die Partij zijn erkennen het recht van personen met een handicap op werk, op voet van gelijkheid met anderen; dit omvat het recht op de mogelijkheid in het levensonderhoud te voorzien door middel van in vrijheid gekozen of aangevaard werk op een arbeidsmarkt en in een werkomgeving die open zijn, waarbij niemand wordt uitgesloten, en die toegankelijk zijn voor personen met een handicap." (United Nations, 2006).

Verder nam ook de Raad van Europa heel wat beleidsinitiatieven ter bescherming van de rechten van mensen met een handicap en het creëren van gelijke tewerkstellingskansen. De Raad van Europa werd in 1949 opgericht door tien Europese landen en telt inmiddels 49 lidstaten. In 1950 ondertekende deze internationale organisatie het Europees verdrag tot bescherming van de rechten van de mens (EVRM). Handicaps werden hier niet afzonderlijk opgenomen als verboden grond van discriminatie (art. 14), maar men kan aannemen dat deze groep valt onder "or other status".

In 1992 werd A Coherent Policy for the Rehabilitation of People with Disabilities opgesteld, waarin voorstellen beschreven staan voor een beleid door nationale overheden betreffende opleiding, tewerkstelling, sociale integratie enz. In 2003 ondertekende de Raad van Europa de Ministerial Declaration on People with Disabilities, waarin de verbintenis van lidstaten tot het beschermen van

mensenrechten en fundamentele vrijheden opnieuw bevestigd werd. Het doel van deze verklaring was de levenskwaliteit van personen met een handicap en hun families te verbeteren, met klemtoon op hun integratie in de samenleving. Hiertoe werd in 2006 ook een Council of Europe Action Plan ingevoerd (International Labour Office, 2016).

Tot slot probeerde ook de Europese Unie via verschillende beleidsinstrumenten een inclusieve arbeidsmarkt te bevorderen. Zo beveelt dit statenverband haar lidstaten in 1986 aan "Alle gepaste maatregelen te nemen ter waarborging van billijke kansen voor gehandicapten inzake werkgelegenheid en beroepsopleiding, met inbegrip van zowel de eerste opleiding en tewerkstelling als revalidatie en herplaatsing." in de aanbeveling van de raad betreffende de werkgelegenheid voor gehandicapten in de Gemeenschap (86/379/EEC) (Raad van de Europese Unie, 1986). In 2000 werd het EU Charter of Fundamental Rights opgesteld, waarin alle burgerlijke, politieke, economische en sociale rechten werden opgesomd die elke inwoner van de EU geniet. Verder werd ook de EU Directive on Discrimination geïmplementeerd met een lijst aan verboden gronden van discriminatie, waaronder handicap. Tenslotte is het creëren van gelijke kansen voor alle burgers de doelstelling van de langetermijnstrategie inzake handicaps (European Disability Strategy 2010-2020). Om een kader te voorzien voor het ontwikkelen van deze strategie, werd in 2003 een actieplan ingevoerd: EU Disability Action Plan.

3.2 Specifieke beleidsmaatregelen ter bevordering van de socio-economische deelname van personen met een handicap en hun efficiëntie

Momenteel heeft in Europa een aanzienlijk deel van de bevolking een handicap (Scharle & Csillag, 2016). Cijfers tonen bovendien aan dat er een grote kloof is in tewerkstellingsgraden van personen met een handicap en personen zonder handicap (Mizunoya & Mitra, 2013). Bijgevolg blijven veel mensen uitgesloten van de arbeidsmarkt (Scharle & Csillag, 2016). Om de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen en een inclusieve arbeidsmarkt te faciliteren, worden er door de EU-lidstaten verschillende beleidsinitiatieven genomen (World Health Organization, 2011). Een goede evaluatie van deze initiatieven is noodzakelijk om een praktische implementatie en de beste resultaten voor personen met een handicap te waarborgen. Daarnaast stelt evaluatie beleidsmakers in staat om meer evidence-based besluitvorming te gaan maken in de toekomst. Desondanks ontbreken evidence-based conclusies met betrekking tot het effect van deze maatregelen op tewerkstelling vaak. Dit is voornamelijk te wijten aan povere statistieken betreffende deelname aan de programma's, een gebrek aan monitoring en opvolgingsstudies en algemene zwaktes in evaluatiemethoden (EIM Business and Policy Research, 2002; Greve, 2009). Ook Scharle (2013) stelt dat er zeer weinig academisch onderzoek voorhanden is naar de relatieve efficiëntie van de verschillende institutionele regelingen van het beleid ter bevordering van de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt. Het is dus moeilijk om besluiten te trekken over de algehele impact van beleidsmaatregelen voor personen met een handicap en weinig landen beschikken over robuuste gegevens (Greve, 2009). Toch tonen, zoals verder zal blijken, een aantal

studies een positieve relatie aan tussen de gehanteerde interventies en de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap.

In dit onderdeel wordt een overzicht gegeven van de specifieke beleidsmaatregelen die in EU-lidstaten worden gehanteerd om de arbeidsparticipatie van personen met een handicap te verhogen. De instrumenten die worden besproken, betreffen loonsubsidies, tegemoetkomingen voor redelijke aanpassingen en specifieke kosten werknemer, beschutte werkplaatsen, arbeidsbemiddeling en -begeleiding, quotasystemen en antidiscriminatiewetgeving. Op basis van de informatie worden hypothesen opgesteld in verband met het verwachte effect van de maatregelen op de kloof in tewerkstellingsgraad van personen met een handicap en personen zonder handicap enerzijds en op de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap anderzijds. De kloof vormt een belangrijke indicator voor de vooruitgang van de inclusie van personen met een handicap. Het is een maatstaf voor het recht op "de mogelijkheid om in levensonderhoud te voorzien door middel van werk", dat artikel 27 vormt van het Verdrag inzake rechten van personen met een handicap. Bovendien geeft deze tewerkstellingskloof de mogelijkheid om de opeenvolgende inspanningen van regeringen ter bevordering van de werkgelegenheid van personen met een handicap te evalueren (Baumberg, Jones, & Wass, 2015; Geiger, van der Wel, & Tøge, 2017). De impact op de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap afzonderlijk kan aanvullende informatie verschaffen.

3.2.1 Loonsubsidie

Een van de meest voorkomende financiële maatregelen om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren, zijn loonsubsidies (International Labour Office, 2016). Deze zijn er voornamelijk op gericht werkgevers of werknemers te compenseren voor een lagere productiviteit (Thornton & Lunt, 1994). Uiteraard impliceert dit niet dat personen met een handicap altijd minder productief zijn, ongeacht hun beperking of werkomgeving (Samoy & Waterplas, 2012). Volgens Samoy en Waterplas (2012) kunnen loonsubsidies de vorm aannemen van zowel directe betalingen, als een vermindering van belastingen of bijdragen in sociale zekerheid, als verlagingen van arbeidskosten door een *activatie* van werkloosheids- of invaliditeitsuitkeringen waarbij werknemers worden toegestaan de uitkering geheel of gedeeltelijk te behouden en werkgevers al naargelang de lonen kunnen doen dalen. Ook Thornton en Lunt (1994) stellen dat belastingverlagingen een alternatieve vorm zijn van loonsubsidies, aangezien deze eenzelfde doel beogen.

In hun onderzoek naar design van loonsubsidies voor werkgevers, onderscheiden Samoy en Waterplas (2012) vier dimensies die relevant zijn in het vergelijken van loonsubsidieregelingen, namelijk: doelgroep, werkgevers die in aanmerking komen, het subsidietarief en de duur van de subsidie. De doelgroep kan alle werknemers of werknemers in laagbetaalde jobs betreffen, zoals het geval is bij algemene loonsubsidies. Bij categorische of doelgerichte regelingen daarentegen worden subsidies verstrekt aan bepaalde specifieke sociodemografische categorieën van werknemers zoals bijvoorbeeld jonge mensen die toetreden tot de arbeidsmarkt, personen die in een staat van langdurige werkloosheid verkeren of personen met een handicap. Dergelijke regelingen vereisen criteria om te bepalen welke personen tot de doelgroep behoren. In het geval van objectieve

criteria zoals leeftijd of duur van werkloosheid is dit vrij eenvoudig vast te stellen. Het identificeren van personen met een handicap die in aanmerking komen voor de subsidie is echter veel minder voor de hand liggend. De loonsubsidieregelingen kunnen verder verschillen in werkgevers die in aanmerking komen voor het ontvangen van de subsidie. Zo zijn bepaalde subsidies uitsluitend gericht op de private sector of op de publieke sector en andere op beide sectoren.

Het subsidietarief kan worden vastgesteld op verschillende niveaus. Daarnaast kan het tarief ongewijzigd blijven gedurende de hele periode of kan het worden gevarieerd volgens een bepaald stelsel doorheen de tijd. Doorgaans dalen loonsubsidies in tijd, maar in het geval van personen met een handicap kan de subsidie moeten worden verhoogd naarmate de handicap of gezondheidstoestand van een werknemer verslechtert (Samoy & Waterplas, 2012). De loonsubsidie die in België gehanteerd wordt, is een voorbeeld van een jaarlijks dalend schema; deze bedraagt in het eerste jaar van tewerkstelling veertig procent van het referteloon, het volgende jaar 30% en vanaf het derde jaar slechts nog twintig procent van het referteloon (Werk.be, 2017). Uit dit voorbeeld blijkt eveneens dat de loonsubsidie in België wordt berekend op basis van een vast percentage van de arbeidskosten. Een andere mogelijkheid om het tarief te bepalen, is het hanteren van een vast absoluut bedrag. Zo bedraagt de loonsubsidie voor personen met een handicap in Zweden bijvoorbeeld 18 300 SEK per maand (Arbetsförmedlingen, 2018). Ten slotte kan de duur van de loonsubsidie beperkt zijn in tijd onder de assumptie dat volledige productiviteit wordt bereikt bij het aflopen van de subsidieperiode. In België wordt de loonsubsidie bijvoorbeeld voor vijf jaar uitgekeerd, terwijl werkgevers in Letland slechts twee jaar lang een loonsubsidie kunnen ontvangen (ANED, 2017). In het geval van werknemers met een handicap moet de duur echter vaak worden verlengd, aangezien de werkcapaciteit niet is verbeterd. Soms worden subsidies zelfs uitgekeerd voor de volledige duur van het dienstverband.

Naast deze vier dimensies bespreken Samoy en Waterplas (2012) ook een aantal voor- en nadelen van loonsubsidies. Zo worden subsidies aan de kant van de werkgever bepleit als een flexibel en efficiënt hulpmiddel om tewerkstelling te verbeteren, aangezien jobcreatie en aanwervingsbeslissingen in handen van private bedrijven blijven, terwijl de kosten ervan gedeeltelijk gedragen worden door de overheid. Verder zijn de subsidies verenigbaar met de sociale markteconomie en belonen ze werkgevers voor het tonen van gewenst gedrag in plaats van hen te dwingen zich te houden aan bepaalde regels. Er zijn echter ook een aantal adverse effecten verbonden aan de regelingen. Zo kan er sprake zijn van *locking-in effects* voor werknemers met een handicap die tot de doelgroep van de subsidie behoren. Het hebben van gesubsidieerd werk kan immers hun zoektocht naar niet-gesubsidieerd werk beperken. Dit effect vormt voornamelijk een probleem wanneer subsidies niet tijdgebonden zijn en gesubsidieerde werknemers met een "normale" productiviteit geen reguliere arbeidsovereenkomst wordt aangeboden.

Daarnaast kunnen er indirecte macro-economische effecten optreden zoals deadweight of windfall effects en substitutie-effecten. Deadweight losses ontstaan wanneer er subsidies worden verstrekt voor aanwervingen die ook in afwezigheid van de subsidies zouden zijn gebeurd, waardoor er buitenkansen ontstaan voor werkgevers. Deze kunnen worden veroorzaakt door een onterechte verruiming van de definitie van de doelgroep. Substitutie-effecten vinden plaats wanneer werkge-

legenheidswinsten voor werknemers die tot de doelgroep van de subsidie behoren ten koste zijn van andere werknemers in het bedrijf. Ook kunnen gesubsidieerde werknemers worden vervangen door nieuwe gesubsidieerde werknemers wanneer de subsidieperiode afloopt. Indien de subsidie niet meer bedraagt dan de compensatie voor werkelijk productiviteitsverlies, is er geen sprake van dit effect (Samoy & Waterplas, 2012). Thornton en Lunt (1994) wijzen ten slotte nog op de dubbelzinnige onderliggende reden van loonsubsidies. Volgens hen legt een beleid dat probeert te compenseren voor productiviteitsverlies duidelijk de klemtoon op het persoonlijk tekortkomen, zelfs wanneer het beleid resulteert in een toename van jobs. De onderzoekers stellen zich dan ook de vraag in welke mate de notie van verloren productiviteit een objectief gegeven is en in welke mate dit een notie is die wordt voorgebracht door de maatschappij.

De algemene conclusie op basis van ervaring van landen blijkt dat de impact van loonsubsidies varieert (ECOTEC Research and Consulting Ltd., 2000). Volgens de OESO is de effectiviteit groter bij een restrictief systeem, zoals het systeem dat Finland hanteert, dan een genereus systeem, zoals dat van Denemarken. Dit laatste systeem gaf immers aanleiding tot deadweights en moest voortdurend worden aangepast als reactie op de sterke stijging van het aantal personen dat gebruikmaakte van de loonsubsidie (OECD, 2010). Desondanks toonden Datta Gupta, Larsen, en Thomsen (2015) een positief effect van de loonsubsidie in Denemarken aan. Uit hun onderzoek bleek dat er minder arbeidsplaatsen voor personen met een handicap werden gecreëerd na de hervorming van de loonsubsidie dan dat er zou zijn gedaan in afwezigheid van een vermindering van de subsidie. Ook in België bevestigde een onderzoek van Vos en Bollens (2005) de impact van loonsubsidies. Volgens hen beweerden bijna de helft van de bevraagde werkgevers dat ze een werknemer met een handicap niet zouden hebben aangenomen of behouden indien er geen loonsubsidie zou worden uitgekeerd. Ten slotte stelden ook Angelov en Eliason (2014) grote positieve effecten vast van de loonsubsidies in Zweden op de tewerkstelling van personen met een handicap. Wel bleek uit hun bevindingen dat de impact daalt doorheen de tijd.

Op basis van voorgaande bespreking kan er worden aangenomen dat de kloof in tewerkstelling van personen met een handicap en tewerkstelling van personen zonder handicap zal verkleinen wanneer er meer loonsubsidies worden uitgekeerd. Op de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap zullen loonsubsidies een positief effect hebben. Bovendien kan er een onderscheid worden gemaakt tussen het hanteren van een loonsubsidie in de publieke sector en het hanteren van een loonsubsidie in de private sector. Volgende hypothesen zullen in dit onderzoek worden getest:

Hypothese 1: Hoe meer landen uitgeven aan loonsubsidies, hoe kleiner de kloof in tewerkstelling van personen met een handicap en personen zonder handicap.

Hypothese 2: Hoe meer landen uitgeven aan loonsubsidies, hoe hoger de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap.

Hypothese 3: Landen die loonsubsidies hanteren in de publieke sector hebben een kleinere kloof in tewerkstelling van personen met een handicap en personen zonder handicap dan landen die geen loonsubsidies hanteren in de publieke sector.

Hypothese 4: Landen die loonsubsidies hanteren in de publieke sector hebben een hogere tewerkstellingsgraad van personen met een handicap dan landen die geen loonsubsidies hanteren in de publieke sector.

Hypothese 5: Landen die loonsubsidies hanteren in de private sector hebben een kleinere kloof in tewerkstelling van personen met een handicap en personen zonder handicap dan landen die geen loonsubsidies hanteren in de private sector.

Hypothese 6: Landen die loonsubsidies hanteren in de private sector hebben een hogere tewerkstellingsgraad van personen met een handicap dan landen die geen loonsubsidies hanteren in de private sector.

3.2.2 Tegemoetkomingen in redelijke aanpassingen en specifieke kosten werknemer

Een aanpak die meer in de lijn ligt met de sociale benadering van handicap dan loonsubsidies is het aanpassen van de werkomgeving naar de noden van personen met een beperking, opdat zij hun job kunnen uitoefenen (Thornton & Lunt, 1994). Een aantal voorbeelden van werkplekaanpassingen zijn volgens het handboek "Disability management in Belgische ondernemingen" (Gailly, Bruyninx, & Verjans, 2015) hulpmiddelen zoals een aangepaste telefoon voor slechthorenden of een aangepast computerscherm voor slechthorenden, een hellend vlak voor rolstoelgebruikers, flexibele werkuren om werk en behandeling te combineren, ondersteuning door een collega, flexibele pauze om tijdig te eten, een parkeerplaats dicht bij de ingang van het bedrijf...

Volgens literatuur stellen dergelijke aanpassingen organisaties beter in staat om waardevol personeel aan te werven en te behouden. Bovendien helpen ze personen met een handicap aan een job en in het boeken van vooruitgang in hun loopbaan (Harwood, 2014). Deze bevinding deden ook Clayton et al. (2011) na een analyse van tien onderzoeken naar de impact van werkplekadaptaties op tewerkstelling. Zij concludeerden dat wanneer werkgevers aanpassingen aanbrachten, waaronder voornamelijk een grotere flexibiliteit van werkgevers met betrekking tot werkroosters en een grotere controle van werknemers met betrekking tot werkbelasting, dit verbeterde werkgelegenheidskansen kan opleveren voor mensen met een handicap.

Alle EU-lidstaten zijn er via antidiscriminatiewetgeving toe gebonden om in redelijke aanpassingen van de werkplek te voorzien. In de richtlijn van de raad van de Europese Unie 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep werd zo het concept *redelijke aanpassingen* in de EU geïntroduceerd. Artikel 5 van deze richtlijn verplicht werkgevers in de lidstaten om passende maatregelen te nemen om personen met een handicap in staat te stellen een job uit te oefenen, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen (Raad van de Europese Unie, 2000). Deze verplichting was ongekend en bovendien een complexe vereiste. Desondanks voorzag de wet slechts in beperkte aanwijzingen over wat er met de bepaling werd bedoeld en liet het de lidstaten in het ongewisse wat betreft de omzetting en

interpretatie ervan. Vandaar dat de lidstaten niet elk dezelfde invulling gaven aan het concept. In een onderzoek naar de omzetting van de richtlijn in verschillende landen, stelde Waddington (2007) drie benaderingen vast. Een eerste beschouwt aanpassingen enkel als redelijk wanneer het geen buitensporige kosten of moeilijkheden oplegt aan de werkgever. Dit lijkt in overeenstemming te zijn met de dagelijkse betekenis toegeschreven aan de term "redelijk" en veel lidstaten hebben de bepaling dan ook op deze manier omgezet. Een alternatief begrip dat landen zoals Nederland en Ierland in hun wetgeving hanteren, is er een gerelateerd aan de kwaliteit van de aanpassingen. Deze benadering stelt de term "redelijk" gelijk aan het effectief in staat stellen van mensen met een handicap om hun job uit te oefenen. Een derde interpretatie van het begrip vereist een combinatie van de twee eerder beschreven benaderingen vooraleer aanpassingen als redelijk kunnen worden gedefinieerd.

Ook het VN-verdrag inzake rechten van personen met een handicap (VRPH), dat in werking trad op 3 mei 2008, bevat een bepaling met betrekking tot redelijke aanpassingen. Artikel 5 van dit verdrag vereist van staten die partij zijn passende maatregelen te nemen zodat kan worden voorzien in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap om zo gelijkheid te bevorderen en discriminatie te elimineren (Clifford, 2011). Redelijke aanpassingen worden hier gedefinieerd als volgt: "noodzakelijke en passende wijzigingen, en aanpassingen die geen disproportionele of onevenredige, of onnodige last opleggen, indien zij in een specifiek geval nodig zijn om te waarborgen dat personen met een handicap alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid met anderen kunnen genieten of uitoefenen" (United Nations, 2006). Deze definitie is sterker en verdergaand dan de bepaling in richtlijn 2000/78/EG.

Volgens Harwood (2014) hebben organisaties naast verplichtingen door wetgeving ook andere redenen om aanpassingen door te voeren. Deze omvatten bijvoorbeeld een algemene overtuiging van de werkgever dat adaptaties het vroegtijdig terugkeren naar het werk na ziekteverlof zou faciliteren. Morele argumenten lijken eveneens een rol te spelen. Toch blijken deze motivaties zonder wettelijke bepalingen niet voldoende voor een adequate uitvoering van aanpassingen in de werkplek. Wanneer de werkgever bijvoorbeeld een aantal ontslagen nodig acht, kan de prikkel groter zijn om werknemers in ziekteverlof te ontslaan in plaats van hen sneller terug aan het werk te krijgen. Over het algemeen stelde de onderzoeker vast dat organisaties in afwezigheid van wettelijke verplichtingen steun zouden blijven bieden aan al hun werknemers, maar geen extra inspanningen zouden leveren voor werknemers met een handicap zoals momenteel wordt gedaan. Het onderzoek lijkt dus de positieve invloed van bepalingen in de wetgeving op adaptaties in de werkplek te bevestigen.

Clayton et al. (2011) deden andere bevindingen in hun onderzoek naar de effectiviteit van return-to-work interventies voor mensen met een handicap. Hiervoor analyseerden ze acht studies die de impact van de Disability Discrimination Act onderzochten in het Verenigd Koninkrijk. Uit een van deze onderzoeken bleek dat slechts een derde van 273 werkgevers die aanpassingen in de werkomgeving hadden gemaakt, aangaven dat dit was gebeurd omwille van de wetgeving. Wat betreft de rechtstreekse invloed van wettelijke bepalingen op het aantal werknemers met een handicap, stelden Clayton et al. (2011) vast dat geen enkel onderzoek een verbetering vond in de arbeids-

participatie van personen die een langdurige ziekte rapporteerden. In lijn met Kuznetsova en Yalcin (2017) en Hernandez et al. (2008) concludeerden zij dan ook dat wetgeving alleen niet volstaat om de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap te verhogen.

Dit is waarschijnlijk een verklaring voor het feit dat een aantal EU-lidstaten tegemoetkomingen voorzien om de kosten voor redelijke aanpassingen in de werkomgeving geheel of gedeeltelijk te dekken. Het ter beschikking stellen van middelen om de werkplek aan te passen naar de noden van werknemers met een handicap is dus een mogelijke maatregel die de overheid kan nemen om de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt te bevorderen. Dat deze maatregel meer werknemers aanzet tot het voorzien in redelijke aanpassingen toont Harwood (2014) aan in zijn studie naar de impact van bezuinigingen in overheidsuitgaven op aanpassingen. Aan de hand van interviews en documenten van organisaties stelt hij vast dat de toepassing van redelijke aanpassingen verslechtert onder invloed van bezuinigingen. Een aantal hr-managers gaven aan dat sommige adaptaties niet langer als redelijk werden beschouwd. Ook werd er beweerd dat er als gevolg van bezuinigingen minder aanpassingen werden gedaan, men er langer over deed om de aanpassingen door te voeren en individuen er harder voor moesten ijveren om de aanpassingen te verkrijgen.

De vergoedingen die door overheidsinstanties worden uitgekeerd en de manier waarop deze worden berekend, verschillen van land tot land. Zo wordt in Oostenrijk tot 50% van de kosten voor adaptaties vergoed, terwijl in Bulgarije een vast bedrag wordt toegekend ongeacht de noden van de persoon met een handicap (€ 2 051,00 in 2017). In Griekenland is er geen mechanisme voor het doorlopend verstrekken van financiële steun voor aanpassingen. Daarnaast kunnen de regelingen ook verschillen voor de publieke en de private sector. In Ierland kunnen toelagen worden verkregen voor werknemers in de private sector tot € 6 348,70, terwijl werkgevers in de publieke sector deze kost van aanpassing volledig zelf moeten dragen (ANED, 2017).

Naast tegemoetkomingen aan de werkgever, kunnen er ook tegemoetkomingen aan de werknemer worden verstrekt om personen met een handicap beter in staat te stellen hun beroep uit te oefenen. Deze kunnen bestaan uit technische ondersteuning, zoals toegang tot voorzieningen zelf of subsidies voor de aankoop of leasing van apparatuur (ECOTEC Research and Consulting Ltd., 2000). Een andere mogelijkheid is persoonlijke assistentie om werknemers te ondersteunen op de werkvloer. Voorbeelden van dergelijke assistentie zijn een gebarentolk, een lezer, hulp bij het verplaatsen naar een meeting, hulp bij tillen of reiken enz. (Solovieva, Wallsh, Hendricks, & Dowler, 2010; World Health Organization, 2011). Ten slotte kan financiële steun ook worden verleend om tegemoet te komen in transportkosten die gepaard gaan met de verplaatsing van en naar het werk. Zo worden er in België tussenkomsten aan de werkgever betaald indien de persoon met een handicap onmogelijk zonder begeleider van het openbaar vervoer gebruik kan maken of indien hij zich met eigen of gespecialiseerd vervoer moet verplaatsen (Vlaio, 2017). Daarnaast kunnen eveneens aan de werknemer met beperking kosten worden terugbetaald indien deze aangepast vervoer of een begeleider nodig heeft om zich te verplaatsen naar het werk (VDAB).

Een ander voorbeeld van een beleidsinitiatief dat in deze tegemoetkomingen voorziet, is het "Access To Work (ATW)" schema in het Verenigd Koninkrijk. Dit programma biedt advies en informatie aan personen met een handicap en werkgevers en kan in de kosten tegemoet komen voor communicatieondersteuning tijdens sollicitaties, persoonlijke assistentie aan werknemers, apparatuur om werknemers met een handicap op de werkplek te helpen, aanpassing van gebouwen of uitrusting en verplaatsingskosten van en naar het werk als een werknemer niet in staat is om het openbaar vervoer te nemen. Hoewel er geen impact-analyse van het schema bestaat (Scharle & Csillag, 2016), suggereren kwalitatieve evaluaties (Corden & Thornton, 2002) dat het vooral voortgezette tewerkstelling ondersteunt van personen met een handicap die al tewerkgesteld waren op het moment van de aanvraag van de hulp en niet zozeer nieuwe aanwervingen of sollicitanten stimuleert. Dit impliceert dat het ATW schema slechts een beperkt effect heeft op de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap (Scharle & Csillag, 2016). Greve (2009) stelt bovendien vast dat in EU-lidstaten maar een klein aandeel van de werknemers met een handicap (15,7%) dergelijke tegemoetkomingen ontvangen. Desondanks toonde Harwood (2014) wel een sterk positieve relatie aan tussen het aantal redelijke aanpassingen die gedaan werden in de werkomgeving en de financiële steun die werknemers hiervoor krijgen. Ook het positief verband tussen de redelijke aanpassingen en de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap werd al vastgesteld (Clayton et al., 2011).

Voorgaande onderzoeken tonen een soms kleine, doch positieve impact aan van tegemoetkomingen in redelijke aanpassingen en in andere specifieke kosten voor werknemers, zoals technische en persoonlijke ondersteuning en verplaatsingskosten. In deze masterproef wordt het effect van dergelijke beleidsmaatregelen op de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap enerzijds en op de kloof in tewerkstelling van personen met een handicap en personen zonder handicap anderzijds nagegaan onder volgende hypothesen:

Hypothese 7: Hoe meer landen uitgeven aan tegemoetkomingen voor redelijke aanpassingen en specifieke kosten voor de werknemer, hoe kleiner de kloof in tewerkstelling van personen met een handicap en personen zonder handicap.

Hypothese 8: Hoe meer landen uitgeven aan tegemoetkomingen voor redelijke aanpassingen en specifieke kosten voor de werknemer, hoe hoger de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap.

3.2.3 Beschutte werkplaatsen

In 1998 stelde Visier (1998) dat beschutte tewerkstelling in veel landen op dat moment een sterke groei kende met verschillende soorten instellingen die steeds meer functies aanboden aan personen met een handicap die wilden werken. De recente trend is echter om de subsidies voor beschutte tewerkstelling te verlagen en bijkomende administratieve incentives te geven om de transitie naar de reguliere arbeidsmarkt te bevorderen. Deze trend komt mogelijk voort uit het steeds groeiende bewijs voor het feit dat beschutte tewerkstelling duur is en zelden tot re-integratie in de

reguliere arbeidsmarkt leidt. Als gevolg hiervan wordt de toegang tot beschutte werkplaatsen steeds meer beperkt tot personen met een strenge vorm van handicap (ECOTEC Research and Consulting Ltd., 2000). Desondanks is beschutte tewerkstelling een beleidsinstrument dat nog steeds veel gebruikt wordt in Europa (Scharle & Csillag, 2016).

Beschutte werkplaatsen voorzien in tewerkstelling van personen die geacht worden niet in staat te zijn om te concurreren op de open arbeidsmarkt (World Health Organization, 2011). Deze werkplaatsen kunnen georganiseerd worden in reguliere bedrijven, waar speciale productie-eenheden worden gecreëerd die bemand worden door personen met een handicap. Een andere mogelijkheid betreft bijvoorbeeld liefdadigheidsorganisaties die exclusief personen met een handicap tewerkstellen (ECOTEC Research and Consulting Ltd., 2000; World Health Organization, 2011). Volgens Visier (1998) varieert de samenstelling van de sector als geheel tussen landen, van situaties waarin beschutte werkplaatsen worden aangeboden door vele kleine, vrijwillige verenigingen tot een situatie waarin een enkele entiteit overheerst -zoals bijvoorbeeld Remploy in het Verenigd Koninkrijk- of zelfs de hele sector vormt -zoals bijvoorbeeld Samhall in Zweden.

Het doel van beschutte tewerkstelling is tweërlei: enerzijds beoogt men personen met een handicap van betaald werk te voorzien in een omgeving waarin zij hun zelfvertrouwen kunnen opbouwen en hun vaardigheden kunnen ontwikkelen. Anderzijds hoopt men op deze manier personen met een handicap te kunnen laten toetreden tot de open arbeidsmarkt (ECOTEC Research and Consulting Ltd., 2000). Hyde (1998) stelde echter vast dat er juist een negatieve prikkel kan zijn voor beschutte werkplaatsen om personen met een handicap tot de open arbeidsmarkt te laten toetreden, aangezien zij dan hun "beste werknemers" verliezen. Bovendien blijken er ook weinig data beschikbaar te zijn over het aantal werknemers dat de overgang maakt van een beschutte werkplaats tot de open arbeidsmarkt. De gegevens die wel beschikbaar zijn, blijken verwaarloosbaar. Dit heeft ertoe geleid dat beschutte arbeid in toenemende mate wordt gezien als een "sociale" in plaats van een arbeidsmarktgerichte interventie (ECOTEC Research and Consulting Ltd., 2000).

Ook Greve (2009) bevestigt in zijn onderzoek in opdracht van ANED dat er weinig bewijs voorhanden is over de effectiviteit van deze overgang. De percentages van het aantal personen dat de overgang maakt, worden niet goed bijgehouden en bovendien zijn deze vaak laag. Zo blijkt in Oostenrijk slechts drie procent van de personen met een handicap die tewerkgesteld zijn in beschutte werkplaatsen toe te treden tot de open arbeidsmarkt. Volgens deze onderzoeker is deelname aan werkgelegenheid slechts een aspect van integratie in de samenleving. Beschutte tewerkstelling vervult één doel, maar ten koste van de instroom in reguliere arbeid. Deze manier van tewerkstelling wekt dan ook bezorgdheid op over de sociale inclusie. Mallender et al. (2015) stellen eveneens de bewustwording bij EU-lidstaten vast van het feit dat beschutte werkplaatsen de afzondering van personen met een handicap bestendigen en hun integratie in reguliere arbeid belemmeren. Dit, samen met de economische druk op de overheid om besparingen op korte termijn te realiseren waardoor ondersteuning van beschutte werkplaatsen worden verlaagd, leidt er volgens hen toe dat er de laatste jaren steeds meer initiatieven worden genomen om personen met een handicap te helpen integreren op de arbeidsmarkt.

Daarnaast concluderen Mallender et al. (2015) uit een economische analyse dat beschutte werkplaatsen vanuit een puur financieel perspectief niet kosteneffectief zijn. Desondanks zijn er wel ontastbare voordelen, zoals een verbeterde kwaliteit van leven, die vervolgens een positief effect hebben op de economie. Bovendien creëren beschutte werkplaatsen wel waarde als ze vergeleken worden met het alternatief waarin personen met een handicap in de zorg worden opgenomen. Verder blijkt er ook een positief effect te zijn op tewerkstelling van personen met een handicap. Hoewel beschutte tewerkstelling niet in staat blijkt een aanzienlijk niveau van personen met een handicap te laten toetreden tot de reguliere arbeidsmarkt, voorziet deze maatregel nog steeds in tewerkstelling voor een groot aantal personen met een handicap (ECOTEC Research and Consulting Ltd., 2000). Ook een onderzoek naar beschutte werkplaatsen in Zweden resulteerde in grote positieve effecten op tewerkstelling (Angelov & Eliason, 2014). Dit effect zal in deze masterproef onderzocht worden onder volgende hypothesen:

Hypothese 9: Hoe meer landen uitgeven aan beschutte werkplaatsen, hoe kleiner kloof de in tewerkstelling van personen met een handicap en personen zonder handicap.

Hypothese 10: Hoe meer landen uitgeven aan beschutte werkplaatsen, hoe hoger de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap.

3.2.4 Arbeidsbemiddeling en –begeleiding

Een ander beleidsinstrument dat kan worden gehanteerd om tewerkstelling van personen met een handicap te stimuleren, is arbeidsbemiddeling en -begeleiding. Deze maatregel omvat onder meer diensten voor beroepstraining, begeleiding, ondersteuning in het zoeken van een job, plaatsing en beroepsrevalidatie (Scharle & Csillag, 2016; Thornton & Lunt, 1997; World Health Organization, 2011). Volgens een onderzoek van de OESO (2003) kunnen dergelijke diensten cruciaal zijn om personen met een handicap (blijvend) van werk te verzekeren. Zo is het mogelijk dat personen die een handicap kregen nog niet in staat zijn hun beroep verder uit te oefenen zoals voordien, zelfs na het beëindigen van het medische revalidatieproces. Er kan nood zijn aan extra beroepsbegeleiding en –training, gaande van kleine interventies zoals bijvoorbeeld het vaststellen van de behoeften tot enkele jaren training (OECD, 2003).

Landen verschillen sterk in hun aanpak om in deze behoeften te voorzien. Zo blijkt er een groot onderscheid tussen landen waar deelname aan de programma's volledig vrijwillig is en landen waar deelname verplicht wordt alvorens een sociale vergoeding voor invaliditeit kan worden uitgekeerd. Ook kunnen programma's beperkt worden tot diegenen die in aanmerking komen voor een invaliditeitsuitkering of kan er daarentegen een afzonderlijke beoordeling gebeuren. Een ander belangrijk verschilpunt betreft de timing van de interventie. Zelfs als de noodzaak aan de diensten al in een vroeg stadium van het ziekteproces duidelijk wordt, zullen de maatregelen in de meeste landen pas in een laat stadium worden ingezet. Er zijn slechts een beperkt aantal landen, zoals Zweden en Duitsland, waar de interventie snel wordt uitgevoerd. Daarnaast zijn er verschillende manieren om de interventies te financieren, zoals via een invaliditeitsuitkering of de overheid. Verder kan de

aanbieder van de diensten verschillen. In landen zoals Frankrijk en Zweden worden de programma's verstrekt door de overheid. In andere landen, zoals Nederland, neemt de private sector dit voor zijn rekening (OECD, 2003). Volgens Thornton en Lunt (1994, 1997) kan ten slotte ook de manier variëren waarop de diensten worden georganiseerd. De voorzieningen kunnen enerzijds worden opgenomen in de reguliere diensten die werken met gespecialiseerd personeel of de diensten kunnen afzonderlijk worden georganiseerd.

Een vorm van arbeidsbemiddeling en -begeleiding die volgens een onderzoek van ECOTEC Research and Consulting Ltd. (2000) in de meeste landen gehanteerd wordt, is beroepsrevalidatie. Het IAO Verdrag no. 159 vereist van zijn lidstaten dan ook dat zij een nationaal beleid met betrekking tot beroepsrevalidatie en werkgelegenheid van personen met een handicap opstellen, uitvoeren en periodiek herzien. Artikel 1 van dit Verdrag stelt dat het doel van dergelijke revalidatie is om personen met een handicap in staat te stellen passend werk te verkrijgen, te behouden, daarin vooruit te komen en daardoor de integratie van de betrokkenen in de maatschappij te bevorderen (Internationale arbeidsconferentie, 1983). Beroepsrevalidatie vormt meestal een combinatie van twee brede thema's. Ten eerste is er revalidatie die specifiek verband houdt met de handicap van een persoon, bijvoorbeeld gerelateerd aan hun fysieke capaciteiten en mobiliteit en hun relatie met tewerkstellingsmogelijkheden. Dit is de meer traditionele vorm en in veel landen wordt deze dienst aangeboden door gezondheids- en welzijnsdiensten en niet zozeer door werkgelegenheidsdiensten. Een tweede thema is meer beroepsgericht en kan een inschatting omvatten van welke vormen van werkgelegenheid mogelijk zijn voor de persoon (ECOTEC Research and Consulting Ltd., 2000).

Ook beroepstraining kan tot deze categorie worden gerekend. Met betrekking tot het aanbieden van de training bestaat er een verschil tussen landen: enerzijds kan dit in afzonderlijke opleidingscursussen en anderzijds kunnen de opleidingen worden aangeboden binnen een werkomgeving. In het algemeen wordt opleiding in een werkcontext hoger gewaardeerd dan afzonderlijk, aangezien hierdoor meer ervaring kan worden opgedaan met de werkomgeving en het ook werkgevers kan helpen in het leren over werken met een persoon met een handicap (ECOTEC Research and Consulting Ltd., 2000). Thornton en Lunt stelden al in 1994 een opkomende trend vast van het feit dat training op de werkvloer voorkeur kreeg ten opzichte van training als voorloper van plaatsing.

ECOTEC Research and Consulting Ltd. (2000) ziet diensten voor arbeidsbegeleiding als een verdere dimensie van beroepsrevalidatie. Dit zijn volgens de onderzoekers aanvullende diensten die worden toegevoegd aan beroepstraining en fysieke revalidatie en die de laatste tijd gebruikelijker zijn geworden. De effectiviteit van deze maatregel is sterk afhankelijk van de kwaliteit van het advies en de begeleiding. Aangezien er grote verschillen blijken uit de kwaliteit van het aanbod, is het bijgevolg erg moeilijk om de verschillende initiatieven als een geheel te evalueren (ECOTEC Research and Consulting Ltd., 2000).

Wynne, McAnaney, O'Kelly, en Fleming (2006) voerden een onderzoek naar de effectiviteit, beschikbaarheid en toegankelijkheid van diensten voor arbeidsbemiddeling en -begeleiding, die worden aangeboden in veertien EU-lidstaten. Er werden inzichten verzameld van stakeholders met betrekking tot diensten zoals beroepskeuze assessment, job matching, begeleiding, informatie en

advies enz. De onderzoekers concludeerden dat in het merendeel van de onderzochte landen (bijna) alle diensten aanwezig zijn. Er blijken echter wel grote verschillen tussen deze landen met betrekking tot de toegankelijkheid en effectiviteit van de diensten. Zo worden bijvoorbeeld begeleidings- en counselingdiensten als effectief beschouwd in negen van de veertien lidstaten, terwijl deze veel minder effectief blijken in Oostenrijk, Denemarken, Duitsland, Portugal en Slowakije.

Scharle en Csillag (2016) stelden vast dat gepersonaliseerde diensten effectiever zijn in het bevorderen van een overgang naar de open arbeidsmarkt dan grootschalige uniforme programma's. Als verklaring geven zij hiervoor de grote variatie in behoeften van mensen met een handicap, aangezien ze verschillende vormen van begeleiding nodig hebben afhankelijk van de vorm en omvang van hun beperkingen. Dit vereist vaak specialisten die niet beschikbaar zijn in reguliere publieke tewerkstellingsdiensten. Als bewijs geven de onderzoekers voorbeelden van programma's in het Verenigd Koninkrijk, Hongarije en Nederland.

In een onderzoek naar de effectiviteit van het Pathways to Work programma in het Verenigd Koninkrijk werd gewerkt met een vrijwillige interventiegroep en een controlegroep. De personen uit de interventiegroep namen een aantal keren deel aan Work Focused Interviews, waarbij ze spraken met persoonlijke adviseurs. De controlegroep deed dit slechts één keer. Bewley, Dorsett, en Haile (2007) concludeerden dat de kans op tewerkstelling van personen uit de controlegroep slechts 29,7% bedroeg, terwijl dit bij personen uit de interventiegroep 37,1% bleek te zijn. Belangrijk om te vermelden is dat het effect werd aangedreven door personen waaraan niet langer een invaliditeitsuitkering werd uitgedeerd, dat wil zeggen diegenen die waarschijnlijk een minder ernstige vorm van handicap hebben. Ook McAuley (2012) stelde vast dat een programma waarbij personen voortdurend contact hadden met en flexibele diensten ontvingen van eenzelfde persoonlijke adviseur gedurende het hele project tot positievere resultaten leidde dan de reguliere publieke tewerkstellingsdiensten.

In Hongarije werden specifieke en gepersonaliseerde publieke tewerkstellingsdiensten (PES) aangeboden aan werkzoekenden met een handicap tijdens de periode van 2009-2013. De PES bood een gepersonaliseerde combinatie van subsidies en diensten aan, zoals loonsubsidies en beroepsrevalidatie, waaronder kostendekking van beroepstraining en -opleiding en psychologische begeleiding en coaching. Adamecz-Völgyi, Lévy, Bördős, en Scharle (2018) schatten de impact van deze diensten op onopgeleide participanten. Uit de resultaten bleek dat deelnemers van het programma 26-30 procentpunten meer kans hadden op tewerkstelling dan personen die niet aan het programma deelnamen.

Ook het Nederlandse voorbeeld resulteerde in gelijkaardige bevindingen. De studie onderzocht de impact van een programma dat gericht is op de integratie van jonge schoolverlaters met mentale handicap op de arbeidsmarkt. Het programma biedt op maat gemaakte diensten aan, zoals beroepstraining, -ervaring en lange termijn ondersteuning op het werk. De Vos (2011) toonde aan dat één derde van de participanten integratie op de arbeidsmarkt bereikte tussen 2005 en 2010.

Hoewel uit voorgaande informatie blijkt dat de effectiviteit van arbeidsbemiddeling en -begeleiding afhangt van de kwaliteit van begeleiding en advies en van de manier waarop de diensten worden aangeboden (persoonlijke of grootschalige uniforme programma's), geven voorgaande onderzoeken eerder indicatie voor een positieve invloed op tewerkstelling van personen met een handicap. Vandaar dat in deze masterproef de impact van diensten voor arbeidsbemiddeling en -begeleiding, zoals beroepsrevalidatie, training, begeleiding, job matching enz. op de tewerkstelling van personen met een handicap getest zal worden onder volgende hypothesen:

Hypothese 11: Hoe meer landen uitgeven aan arbeidsbemiddeling en -begeleiding, hoe kleiner de kloof in tewerkstelling van personen met een handicap en personen zonder handicap.

Hypothese 12: Hoe meer landen uitgeven aan arbeidsbemiddeling en -begeleiding, hoe hoger de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap.

3.2.5 Quotasystemen

De hoge werkloosheidsgraad van veteranen met een handicap tijdens het interbellum duidde erop dat een vrijwillige aanpak van beleidsinstrumenten in deze periode niet volstond. Dit leidde ertoe dat veel West-Europese landen aan het eind van de Tweede Wereldoorlog een verplicht quotasysteem implementeerden. Het systeem betrof niet alleen ex-soldaten, maar burgers met een handicap in het algemeen. Vandaag de dag hanteren de meeste EU-lidstaten enige vorm van quotasysteem. Met dergelijk quota wordt bedoeld: de verplichting om een bepaald aantal of bepaalde verhouding van personen van een bepaalde groep (hier personen met een handicap) in dienst te nemen (Sargeant, Radevich-Katsaroumpa, & Innessi, 2016).

Volgens Waddington (1996) kunnen Europese quotasystemen onderverdeeld worden in drie basismodellen. Een eerste model dat zij onderscheidt is *wettelijke aanbeveling*, waarbij werkgevers niet verplicht worden een bepaald percentage personen met een handicap tewerk te stellen, maar het hen wel wordt aanbevolen. Als voorbeeld haalt zij het systeem van Nederland aan. Sinds 1986 geldt hier een quota van drie tot vijf procent, waarbij alle personen die een invaliditeitsuitkering ontvangen in aanmerking kwamen. Dit quotum was vrijblijvend en ging niet gepaard met sancties, wanneer er niet aan voldaan werd. Men stelde vast dat in 1989 slechts 2,2% van de werknemers in Nederland met een contract van minstens vijftien dagen een handicap hadden en dat dit cijfer in 1992 verder daalde tot twee procent.

Daarnaast spreekt Waddington (1996) van *wettelijke verplichting zonder effectieve sanctie*. Onder dit systeem zijn werkgevers bij wet verplicht om een bepaald percentage van personen met een handicap tewerk te stellen, maar wordt deze verplichting niet ondersteund door een effectieve sanctie. De onderzoeker concludeert op basis van bewijs van het Verenigd Koninkrijk dat het onvoldoende is om enkel via wetgeving dergelijke verplichting op te leggen. Het systeem dat hier werd ingevoerd in 1944 vereiste van alle werkgevers in de private sector met minstens twintig werknemers, dat drie procent van hun personeelsbestand werd samengesteld uit geregistreerde

personen met een handicap. Niet-naleving van deze quota was geen overtreding van de werkgever, maar het was verboden een niet-geregistreerde persoon bij aan te werven wanneer men (hierdoor) onder quota opereerde, tenzij de werkgever hiervoor een vergunning bezat. Bij dergelijke overtreding werd de werkgever een boete of gevangenisstraf van maximaal drie maanden opgelegd. De Britse overheid was echter te laks in het vervolgen van deze overtredingen en opteerde te vaak voor het verlenen van vergunningen. Hierdoor werkte het quotasysteem niet en werd het afgeschaft in 1996.

Het laatste model dat Waddington (1996) herkent is *wettelijke verplichting mét sanctie*. Dit model betreft het opleggen van een quota en vereist van alle werkgevers die de verplichting niet naleven een boete of belasting. Het geld gaat meestal naar een fonds om de tewerkstelling van personen met een handicap te ondersteunen. Dergelijke vorm heeft volgens de onderzoeker de meeste aandacht gekregen van landen die tijdens de jaren tachtig en negentig een quotasysteem wilden invoeren of wijzigen. Een voorbeeld hiervan is het Duitse quotasysteem dat in 1974 werd geïmplementeerd. De wetgeving legt een quota van zes procent op voor alle werkgevers in de publieke of private sector die minstens zestien personen tewerkstellen. Bepaalde werknemers kunnen als twee of drie quota plaatsen worden geteld, afhankelijk van de ernst van hun handicap. Werkgevers die niet aan het quotapercentage voldoen, moeten een heffing betalen. Waddington stelt vast dat dit Duitse systeem meer bijdrage heeft geleverd aan de bevordering van de werkgelegenheid van personen met een handicap dan de twee eerder beschreven modellen.

Alle drie de bovenvermelde modellen kunnen worden aangepast aan de nationale economische en politieke vereisten. De beleidsmakers zijn immers in staat de omvang en aard van zowel de doelgroep van begunstigen (personen met een handicap) als de groep waaraan de verplichtingen worden opgelegd (werkgevers) te beïnvloeden. Om te beginnen kan men handicap heel ruim of juist heel eng definiëren. In het geval van een enge definitie, zoals gehanteerd in Duitsland, betreft het quotasysteem voornamelijk personen met ernstige beperkingen, terwijl bij een bredere definitie zoals in Nederland, ook personen met een mildere vorm van beperking in aanmerking komen. Verder kan ook het opgelegde quotapercentage verschillen (Waddington, 1996). Zo geldt in Spanje een quotum van twee procent, terwijl dit in Italië tot zeven procent kan oplopen (ANED, 2017).

De omvang van de opgelegde verplichting wordt ook beïnvloed door het minimum aantal werknemers dat moet worden tewerkgesteld en de manier om dit aantal te berekenen, alvorens een werkgever aan de quota onderworpen is. In de EU varieert dit van zestien werknemers in Duitsland tot vijftig werknemers in Spanje. Deze variaties zullen een aanzienlijke invloed hebben op het aantal banen dat onder de quotawetgeving valt. Een vierde manier waarop de quota kan verschillen is de sector waarop het betrekking heeft: de publieke sector, de private sector of beide. In de meeste EU-lidstaten geldt de verplichting voor beide sectoren. Indien een model met sanctie gehanteerd wordt, kan tenslotte ook het bedrag van de heffing aangepast worden. Men kan hierbij verwachten dat hoe groter de heffing is, hoe groter de prikkel bij werkgevers om personen met een handicap tewerk te stellen. Volgens gegevens uit Duitsland blijkt dat een verdubbeling van de heffing een kwart van de werkgevers ertoe aanzette meer personen met een handicap aan te werven (Waddington, 1996).

Het quotasysteem is volgens Waddington (1996) gebaseerd op de overtuiging dat personen met een handicap zonder enige vorm van wetgevende interventie niet in staat zouden zijn om een baan te vinden op de open arbeidsmarkt. Deze overtuiging is op zijn beurt gebaseerd op twee aanverwante assumpties. De eerste is dat werkgevers niet veel personen met een handicap zullen aannemen, tenzij ze hiertoe verplicht worden. De tweede assumptie houdt in dat de meeste personen met een handicap niet in staat zijn om op gelijke basis te concurreren met hun tegenhangers zonder handicap. Kortom, de veronderstelling dat werknemers met een handicap minder waardevol en minder productief zijn en dat wanneer dergelijke werknemers op de open arbeidsmarkt moeten worden geïntegreerd, werkgevers verplicht moeten worden om hen aan te nemen en hier soms zelfs financieel moeten worden gecompenseerd. Doorheen de jaren groeide dan ook de kritiek op deze medische aanpak en landen probeerden de kwestie meer vanuit een sociale hoek te benaderen. Veel EU-lidstaten ontwikkelden een model dat het medische en sociale model tracht te integreren en dat naast quotasystemen de nadruk legt op maatregelen ter voorkoming van discriminatie (Sargeant et al., 2016).

Uit veel onderzoek dat tot hiertoe werd verricht, is gebleken dat werkgevers het quotasysteem in het algemeen beschouwen als economisch onverstandig handelen. Vandaar dat ze vaak geneigd zijn het systeem op verschillende manieren te omzeilen. Zo voldeed in Oostenrijk (2005) slechts dertig procent van de bedrijven aan de quota van vier procent. Sommige werkgevers lijken de voorkeur te geven aan het betalen van een boete in plaats van het in dienst nemen van personen met een handicap. Anderen proberen de quotaverplichtingen na te komen, maar betalen de werknemers met een handicap een minimumtarief om thuis te blijven of geven hen ondergeschikt werk of werk met minimale verantwoordelijkheid. Ook maken werknemers soms geen promotie, aangezien het quotasysteem de nadruk legt op werkgelegenheid in plaats van het creëren van gelijke kansen (Sargeant et al., 2016).

De onderzoekers Sargeant, Radevich-Katsaroumpa en Innessi (2016) gaan na of quotasystemen een verschil maken in tewerkstelling van personen met een handicap. Aan de hand van een vergelijking van tewerkstellingsgraden van personen met een handicap tussen Italië, het Verenigd Koninkrijk en Rusland, stellen zij vast dat landen met een quotasysteem niet noodzakelijk een hogere participatiegraad kennen dan landen zonder dergelijk systeem. Volgens de beschikbare empirische gegevens leiden quotasystemen tot een geringe toename in werkgelegenheid van personen met een handicap. Ze vergroten de kans dat personen die arbeidsongeschikt worden, tewerkgesteld blijven, maar bieden slechts kleine prikkels om personen met een handicap in dienst te nemen (Fuchs, 2014).

Ook de onderzoekers Malo en Pagán (2014) concludeerden dat de impact van het quotasysteem in Spanje eerder laag is. Hier geldt een quota van twee procent voor bedrijven die minstens vijftig werknemers tewerkstellen. De onderzoekers stelden een stijging van 1,4 procentpunten vast in het percentage werknemers met een handicap bij bedrijven die net iets meer dan vijftig werknemers in dienst hebben, zodat er aan de quota voldaan wordt. Dit effect heeft een zeker gebrek aan precisie aangezien de spreiding van het percentage werknemers met een handicap groter wordt, naarmate

de omvang van een bedrijf toeneemt. De variatie in het percentage werknemers met een handicap is voor grotere bedrijven waarschijnlijk gerelateerd aan verschillen in bedrijfskarakteristieken.

Sargeant et al. (2016) wijzen er echter op dat het moeilijk is om besluiten te trekken op basis van de beperkte gegevens die beschikbaar zijn en dat er onzekerheid heerst over de geldigheid van de informatie. Bovendien hanteren de meeste landen naast quotasystemen ook andere beleidsinstrumenten en is het hierdoor moeilijk om het effect van het systeem te isoleren. De onderzoekers concluderen dat quotasystemen mogelijk kunnen helpen om de participatiegraad van personen met een handicap op de arbeidsmarkt te vergroten. Het bredere discriminatiebeleid lijkt hen echter meer geschikt om personen met een handicap gelijke kansen te verzekeren in de samenleving, aangezien het initiatieven van werkgevers en sociaal bewustzijn bevordert. Gundersen (2008) stelt ten slotte nog dat in het algemeen sancties belangrijk kunnen zijn om te bepalen of quotasystemen werken zoals bedoeld (Greve, 2009).

Op basis van voorgaande beschrijving kan men concluderen dat quotasystemen eerder een kleine, doch positieve impact lijken te hebben op tewerkstelling van personen met een handicap. Hierbij moet er echter rekening worden gehouden met het gekozen model van het systeem. Zo werd er reeds vastgesteld dat een quotasysteem gekoppeld aan een sanctie meer bijdrage levert aan het bevorderen van tewerkstelling dan een systeem zonder sanctie. Daarnaast bleek dat de grootte van de impact ook wordt beïnvloed door verschillen in ontwerp van de modellen, zoals de sector waarop de quota betrekking heeft. Vandaar dat hierin een onderscheid wordt gemaakt bij het opstellen van de hypothesen:

Hypothese 13: Hoe hoger het gehanteerde quotapercentage in de publieke sector, hoe kleiner de kloof in tewerkstelling van personen met een handicap en personen zonder handicap.

Hypothese 14: Hoe hoger het gehanteerde quotapercentage in de publieke sector, hoe hoger de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap.

Hypothese 15: Hoe hoger het gehanteerde quotapercentage in de private sector, hoe kleiner kloof in tewerkstelling van personen met een handicap en personen zonder handicap.

Hypothese 16: Hoe hoger het gehanteerde quotapercentage in de private sector, hoe hoger de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap.

Hypothese 17: Landen die een quotasysteem zonder sanctie hanteren, hebben een grotere kloof in tewerkstelling van personen met een handicap en personen zonder handicap dan landen die een quotasysteem met sanctie hanteren.

Hypothese 18: Landen die een quotasysteem zonder sanctie hanteren, hebben een kleinere tewerkstellingsgraad van personen met een handicap dan landen die een quotasysteem met sanctie hanteren.

3.2.6 Antidiscriminatiewetgeving

Meer en meer landen kozen de laatste jaren voor antidiscriminatiewetgeving als één van de beleidsinstrumenten om tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen. Net zoals quotasystemen is deze wetgeving gebaseerd op de overtuiging dat er specifieke maatregelen nodig zijn om personen met een handicap aan een job te helpen. In tegenstelling tot bij quota's echter geldt bij antidiscriminatiewetgeving de onderliggende assumptie dat mensen met een handicap zelf in staat zijn om te concurreren met hun tegenhangers zonder handicap, op voorwaarde dat de omgeving waarin ze dit doen hen niet discrimineert vanwege hun handicap en er redelijke aanpassingen worden gemaakt indien dit nodig is.

Antidiscriminatiewetgeving is niet nieuw. Wetten ter bevordering van gelijke kansen op werk en gelijke beloning van vrouwen bestaan al tientallen jaren in Europa, evenals wetgeving om mensenrechten op raciale, etnische en religieuze gronden te beschermen. Een van de redenen waarom de wetgeving pas later werd uitgebreid naar personen met een handicap, was mogelijk het gebrek aan effectieve belangenbehartiging (International Labour Office, 2016). Opvallend is dat in de jaren negentig een toenemend aantal EU-lidstaten antidiscriminatiewetgeving heeft ingevoerd en dat deze trend de laatste jaren nog is versneld. Dit valt onder meer te verklaren door de implementatie van de "richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep".

Zoals de titel vermeldt, heeft deze richtlijn tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling kan worden toegepast. Onder gelijke behandeling verstaat men de afwezigheid van elke vorm van zowel directe als indirecte discriminatie. Directe discriminatie wordt gedefinieerd als wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie op basis van de eerder genoemde gronden. Van indirecte discriminatie is er sprake wanneer een behandeling ogenschijnlijk neutraal is, maar welke een persoon toch bijzonder benadeelt. Ook intimidatie en de opdracht geven tot discrimineren, worden als discriminatie beschouwd (Raad van de Europese Unie, 2000). De Europese Commissie (2010a) stelde vast dat de meeste landen deze definities ook in hun nationale wetgeving overnamen.

De lidstaten van de EU-15 werden geacht de richtlijn om te zetten in nationale wetgeving tegen 19 juli 2003, de tien volgende nieuwe lidstaten uiterlijk 1 mei 2004, Roemenië en Bulgarije uiterlijk 1 januari 2007 en Kroatië uiterlijk 1 juli 2013. De richtlijn voorzag echter in drie extra jaren voor de omzetting van de bepalingen inzake leeftijd en handicap. Inmiddels hebben dus alle 28 lidstaten de richtlijn omgezet in eigen nationale wetgeving en hebben ze ervaring opgedaan met de toepassing ervan (Europese Commissie, 2014).

Daarnaast keurde in 2006 de algemene vergadering van de Verenigde Naties het verdrag inzake rechten van personen met een handicap goed (VRPH). In 2008 trad deze conventie in werking. Doel van het verdrag is voor alle personen met een handicap het volledige genot van alle mensen-

rechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid te bevorderen, beschermen en waarborgen en ook de eerbiediging van hun inherente waardigheid te bevorderen. Non-discriminatie en gelijke kansen zijn een van de grondbeginselen van dit verdrag (United Nations, 2006). De VRPH is het snelst onderhandelde mensenrechtenverdrag tot op heden en heeft sinds de goedkeuring wereldwijd massale steun ontvangen. Personen met een handicap en organisaties die personen met een handicap vertegenwoordigen, hadden een belangrijke invloed bij het opstellen van het verdrag. Deze invloed is niet alleen merkbaar via het brede scala aan essentiële rechten dat de conventie garandeert, maar ook via de procedures die werden ingevoerd voor mechanismen zoals monitoring.

Het consulteren en betrekken van personen met een handicap bij de vormgeving van belangrijke beleidskwesties, is meteen ook een van de kernbepalingen van het VRPH. Dit om onwetendheid en misvattingen over hun capaciteiten te vermijden. Verder worden landen die deelnemen aan het verdrag verplicht passende maatregelen te nemen om te kunnen voorzien in redelijke aanpassingen. Een derde kernbepaling betreft handelingsbekwaamheid. Artikel 12 van het verdrag stelt onder meer dat de participerende staten erkennen dat personen met een handicap op voet van gelijkheid met anderen in alle aspecten van het leven handelingsbekwaam zijn. Artikel 16 tenslotte vereist van alle deelnemende staten passende maatregelen te nemen om personen met een handicap te beschermen tegen alle vormen van uitbuiting, geweld en misbruik. Geweld werd voordien immers vaak over het hoofd gezien bij het ontwikkelen van beleidsmaatregelen om gelijkheid te promoten (Clifford, 2011).

Het VRPH wordt gezien als tekenend voor de paradigmashift van medisch model naar sociaal model. Zo stelt de VN zelf dat het verdrag personen met een handicap niet langer beschouwt als "objecten" van liefdadigheid, medische behandeling en sociale bescherming, maar hen daarentegen ziet als "subjecten" met rechten, die in staat zijn om die rechten op te vorderen en eigen beslissingen te nemen op basis van hun vrije en geïnformeerde toestemming en die actieve leden van de samenleving zijn (Mladenov, 2013). Dit wil echter niet zeggen dat het verdrag origineel is in de sociale benadering van handicap (Keunen, van Damme, & Cuypers, 2015). Ook wordt er beweerd dat het VRPH geen nieuwe rechten creëert, maar eerder de bestaande mensenrechten in de context van een handicap verduidelijkt (Mladenov, 2013).

Op 23 december 2010 ratificeerde de Europese Unie het VRPH, waardoor het zich ertoe verbindt ervoor te zorgen dat de rechten van personen met een handicap worden gerespecteerd, beschermd en gerealiseerd. De lidstaten zelf ondertekenden het verdrag bijna allemaal in 2007, waarvan de meeste reeds op de dag dat het voor ondertekening werd opengesteld. De ratificatie van het VRPH loopt echter over een langere tijdspanne. Zo ratificeerden Kroatië en Hongarije het verdrag al in 2007, terwijl dit bijvoorbeeld door Finland en Nederland pas in 2016 gebeurde (Europese Commissie, 2018b). Intussen hebben alle EU-lidstaten het VRPH ondertekend en geratificeerd.

Aangezien de richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, alsook het VRPH wettelijk bindend is voor alle EU-lidstaten, zal er weinig ver-

schil wat betreft antidiscriminatiewetgeving tussen landen vast te stellen zijn. Vandaar dat dit beleidsinstrument niet in verdere analyses zal worden meegenomen.

3.3 Andere factoren

Naast beleidsmaatregelen die landen implementeren om de arbeidsparticipatie van personen met een handicap te verhogen, kunnen er ook andere factoren van invloed zijn op de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap. Zo zijn er omgevingsfactoren waar de overheid geen rechtstreeks vat op heeft, zoals de welvaart in een land en de algemene werkloosheidsgraad. Daarnaast oefenen beleidsinstrumenten met een ander doel dan de bevordering van de tewerkstelling van personen met een beperking hier mogelijk onrechtstreeks een invloed op uit, zoals bijvoorbeeld sociale uitkeringen voor invaliditeit. Hoewel het effect van dergelijke andere factoren niet zal worden geschat, dienen deze toch in acht te worden genomen bij het analyseren van de invloed van de beleidsmaatregelen.

3.3.1 Bbp

Hassan en Nassar (2015) stellen dat van alle variabelen in de economie die een effect hebben op werkloosheid, het bruto binnenlands product (bbp) misschien wel de belangrijkste variabele is. Volgens hen is het algemeen bekend dat het bbp negatief gecorreleerd is met werkloosheid en wordt dit fenomeen in de literatuur aangeduid als de wet van Okun. Deze wet duidt op een constante verandering in werkloosheid per verandering in het bbp. Meer bepaald zou een toename van het reële bbp van drie procent gepaard gaan met een daling van de werkloosheidsgraad van een procent (Kokotović, 2016).

Bovendien toonde eerder onderzoek aan dat personen met een handicap een hogere kans hebben op het onvrijwillig verliezen van hun job dan personen zonder handicap (Baldwin & Schumacher, 2002; Kaye, 2010; Livermore & Honeycutt, 2015; Mitra & Kruse, 2016). Zo bleken mannen en vrouwen met een handicap respectievelijk 75% en 89% meer kans te hebben op het verliezen van hun job dan mannen en vrouwen zonder handicap in de Verenigde Staten in de periode 2007-2013 (Mitra & Kruse, 2016). Ook Fogg, Harrington, en McMahon (2010) stelden vast dat de Grote Recessie (van december 2007 tot september 2009) een groter effect had op het werkloosheidsniveau van personen met een handicap dan op het werkloosheidsniveau van personen zonder handicap. Werknemers met een handicap blijken dus de eersten die kunnen worden ontslagen in een recessie en de laatsten die worden aangenomen wanneer de economische omstandigheden verbeteren (Kruse & Schur, 2003).

3.3.2 Werkloosheidsgraad

Volgens Lenaers (2009) is krapte op de arbeidsmarkt een van de economische redenen waarom bedrijven aan diversiteitsmanagement doen. Wanneer het moeilijker wordt om werknemers te vinden voor bepaalde vacatures, besteden organisaties meer aandacht aan het optimaal benutten van beschikbare capaciteiten en het binnenhalen van nieuwe talenten. Hiertoe kunnen dus ook personen met een handicap worden gerekend. Ook Kruse en Schur (2003) stellen dat personen met een handicap vooral te maken krijgen met slechte vooruitzichten op tewerkstelling wanneer de werkloosheidscijfers hoog zijn. In hun onderzoek naar tewerkstelling van personen met een handicap in de Verenigde Staten (1990-1994) geven zij hier bewijs voor; de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap is in het algemeen één procent lager voor elke procentpunt stijging in de werkloosheidsgraad.

3.3.3 Sociale uitkeringen invaliditeit

Volgens Layard, Nickell, en Jackman (2005) en Nickell, Nunziata, en Ochel (2005) heeft de omvang van werkloosheidsuitkeringen een invloed op de algemene werkloosheid in een land. Om dit effect na te gaan, werd de omvang van werkloosheidsuitkeringen in verschillende onderzoeken benaderd door de *benefit replacement ratio*. Zowel Nickell et al. (2005) als Orlandi (2012) als Gal en Theising (2015) als Bassanini en Duval (2006) als Scarpetta (1996) stelden een significante positieve relatie vast tussen deze ratio en de werkloosheidsgraad in een land.

Dergelijk verband werd bovendien ook gevonden tussen de omvang van invaliditeitsuitkeringen en de tewerkstelling van personen met een handicap. Verschillende onderzoekers trachtten de tewerkstelling te schatten van personen met een handicap die een invaliditeitsuitkering ontvangen die waarschijnlijk had plaatsgevonden indien deze personen geen uitkering bekwamen (Bound, 1989; Chen & van der Klaauw, 2008; French & Song, 2014; Maestas, Mullen, & Strand, 2013; Von Wachter, Song, & Manchester, 2011). Deze schatting werd gemaakt op basis van de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap wiens aanvraag tot invaliditeitsuitkering werd geweigerd. Chen en van der Klaauw (2008) concludeerden dat de arbeidsparticipatie van personen die een invaliditeitsuitkering genieten tot twintig procentpunten hoger zou zijn geweest als geen enkele van hen een uitkering had ontvangen. Bound (1989), Von Wachter et al. (2011), Maestas et al. (2013) en French en Song (2014) stelden ook dit kleine negatieve verband vast tussen invaliditeitsuitkering en tewerkstelling. Gruber (2000) toonde eveneens een beperkte elasticiteit aan van 0,28-0,36 van niet-deelname aan arbeid als gevolg van invaliditeitsuitkeringen. Dit effect werd geschat door middel van onderzoek naar de variatie in omvang van de invaliditeitsuitkeringen in Canada. Ten slotte onderzocht Moore (2015) het effect op de tewerkstelling van personen met een handicap als gevolg van een hervorming in de Verenigde Staten die ertoe leidde dat een groot aantal mensen hun invaliditeitsuitkering niet meer ontvingen. In de studie werd vastgesteld dat 22% van deze personen aan het werk gingen, een reactie die relatief groot is in vergelijking met hun werkgeschiedenis.

3.4 Overzicht hypotheses

Hieronder wordt een samenvattend overzicht gegeven van alle hypotheses die verder in de studie zullen worden getest. Op deze manier zal de impact van alle voornoemde beleidsmaatregelen worden nagegaan op de tewerkstellingskloof tussen personen met een handicap en personen zonder handicap enerzijds en op de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap anderzijds.

Tabel 2 Overzicht hypotheses

Hypotheses	
Hypothese 1	Hoe meer landen uitgeven aan loonsubsidies, hoe kleiner de kloof in tewerkstelling van personen met een handicap en personen zonder handicap.
Hypothese 2	Hoe meer landen uitgeven aan loonsubsidies, hoe hoger de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap.
Hypothese 3	Landen die loonsubsidies hanteren in de publieke sector hebben een kleinere kloof in tewerkstelling van personen met een handicap en personen zonder handicap dan landen die geen loonsubsidies hanteren in de publieke sector.
Hypothese 4	Landen die loonsubsidies hanteren in de publieke sector hebben een hogere tewerkstellingsgraad van personen met een handicap dan landen die geen loonsubsidies hanteren in de publieke sector.
Hypothese 5	Landen die loonsubsidies hanteren in de private sector, hebben een kleinere kloof in tewerkstelling van personen met een handicap en personen zonder handicap dan landen die geen loonsubsidies hanteren in de private sector.
Hypothese 6	Landen die loonsubsidies hanteren in de private sector hebben een hogere tewerkstellingsgraad van personen met een handicap dan landen die geen loonsubsidies hanteren in de private sector.
Hypothese 7	Hoe meer landen uitgeven aan tegemoetkomingen voor redelijke aanpassingen en specifieke kosten voor de werknemer, hoe kleiner de kloof in tewerkstelling van personen met een handicap en personen zonder handicap.
Hypothese 8	Hoe meer landen uitgeven aan tegemoetkomingen voor redelijke aanpassingen en specifieke kosten voor de werknemer, hoe hoger de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap.
Hypothese 9	Hoe meer landen uitgeven aan beschutte werkplaatsen, hoe kleiner de kloof in tewerkstelling van personen met een handicap en personen zonder handicap.

- Hypothese 10 Hoe meer landen uitgeven aan beschutte werkplaatsen, hoe hoger de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap.
- Hypothese 11 Hoe meer landen uitgeven aan arbeidsbemiddeling en -begeleiding, hoe kleiner de kloof in tewerkstelling van personen met een handicap en personen zonder handicap.
- Hypothese 12 Hoe meer landen uitgeven aan arbeidsbemiddeling en -begeleiding, hoe hoger de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap.
- Hypothese 13 Hoe hoger het gehanteerde quotapercentage in de publieke sector, hoe kleiner de kloof in tewerkstelling van personen met een handicap en personen zonder handicap.
- Hypothese 14 Hoe hoger het gehanteerde quotapercentage in de publieke sector, hoe hoger de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap.
- Hypothese 15 Hoe hoger het gehanteerde quotapercentage in de private sector, hoe kleiner de kloof in tewerkstelling van personen met een handicap en personen zonder handicap.
- Hypothese 16 Hoe hoger het gehanteerde quotapercentage in de private sector, hoe hoger de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap.
- Hypothese 17 Landen die een quotasysteem zonder sanctie hanteren, hebben een grotere kloof in tewerkstelling van personen met een handicap en personen zonder handicap dan landen die een quotasysteem met sanctie hanteren.
- Hypothese 18 Landen die een quotasysteem zonder sanctie hanteren, hebben een kleinere tewerkstellingsgraad van personen met een handicap dan landen die een quotasysteem met sanctie hanteren.
-

4 Methode

4.1 Dataverzameling

Om te achterhalen welke beleidsmaatregelen de kloof in tewerkstellingsgraad tussen personen met en zonder handicap verkleinen en de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap verhogen, is het belangrijk om de juiste cijfergegevens te verzamelen. Hieronder volgt een beschrijving van de gebruikte publicaties en databanken voor elke variabele. De data werden telkens verzameld voor 27 EU-lidstaten, namelijk België, Bulgarije, Tsjechië, Denemarken, Duitsland, Estland, Ierland, Griekenland, Spanje, Frankrijk, Italië, Cyprus, Letland, Litouwen, Luxemburg, Hongarije, Malta, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slovenië, Slovakije, Finland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk en voor een periode van 2008 tot en met 2014². Aangezien Kroatië pas in 2013 is toegetreden tot de Europese Unie werd dit land buiten beschouwing gelaten in deze masterproef (Europese Unie, 2018).

4.1.1 Operationalisering van de afhankelijke variabelen

De twee afhankelijke variabelen die in dit onderzoek worden getest, zijn **Tewerkstellingsgraad van personen met een handicap** en **Disability Employment Gaps**. De laatstgenoemde variabele betreft het verschil in procentpunten tussen de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap en de tewerkstellingsgraad van personen zonder handicap. Voor deze variabelen dienen betrouwbare gegevens te worden bekomen over meerdere jaren heen, die bovendien afkomstig zijn van eenzelfde bron zodat verschillen in meetmethodes kunnen worden geëlimineerd. In de databank van Eurostat (Eurostat, 2018a), het Europees bureau voor statistiek, zijn hieromtrent gegevens te vinden op basis van EU-SILC (EU Statistics on Income and Living Conditions) en EU-LFS (EU Labour Force Survey). Beiden surveys verzamelden gegevens van alle landen die deel uitmaken van de Europese Unie op basis van een gelijke definitie. Aangezien de EU-SILC, in tegenstelling tot de EU-LFS, jaarlijks cijfers verzamelt over de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap, wordt er in deze masterproef geopteerd voor de EU-SILC gegevens. Deze statistieken zijn een instrument voor het verzamelen van vergelijkbare crosssectionele en longitudinale data over inkomen, armoede, sociale exclusie en levensomstandigheden (Eurostat, 2018c). De gegevens worden jaarlijks verzameld uit registers of via interviews door nationale bureaus voor statistiek en overhandigd aan Eurostat (Eurostat, 2017). Er dient echter nog opgemerkt te worden dat deze survey enkel privé-huishoudens omvat, waardoor personen die in voorzieningen of instellingen verblijven niet in de doelpopulatie worden opgenomen. Dit kan leiden tot een vertekend

² Gegevens waren niet beschikbaar voor het Griekenland 2011 en 2012; Cyprus 2012 en 2013 en het Verenigd Koninkrijk 2011-2014. Deze observaties werden bijgevolg uit de dataset verwijderd.

beeld van de gegevens, aangezien men zou verwachten dat de prevalentie van personen met een handicap hier hoog is (Eurostat, 2015). Een belangrijk voordeel aan de EU-SILC is dan weer het grote aantal observaties dat jaarlijks verzameld wordt (Geiger et al., 2017).

In de EU-SILC wordt de tewerkstellingsgraad berekend door de verhouding te nemen van het aantal personen van 20 tot 64 jaar oud die tewerkgesteld zijn en de totale populatie van dezelfde leeftijdsgroep (Eurostat, 2017). Handicap wordt in deze statistieken benaderd volgens het concept van een globale beperking van de activiteiten, dat wordt gedefinieerd als "een beperking van de activiteiten die mensen gewoonlijk doen, vanwege gezondheidsproblemen die al minstens zes maanden aanhouden". Dit wordt beschouwd als een adequate benadering voor handicap, zowel door de wetenschappelijke gemeenschap als door organisaties voor personen met een handicap (Eurostat, 2018b).

4.1.2 Operationalisering van de onafhankelijke variabelen

De gegevens voor de onafhankelijke variabelen zijn afkomstig van verschillende secundaire bronnen. Voor de variabelen *Uitgave loonsubsidies*, *Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer*, *Beschutte werkplaatsen* en *Arbeidsbemiddeling en -begeleiding*, werden uitgaven verzameld aan de hand van kwantitatieve en kwalitatieve rapporten van Labour Market Policies (LMP) (Europese Commissie, 2018a). Deze rapporten werden tot en met 2013 ontwikkeld en beheerd door het Europees bureau voor statistiek: Eurostat. Sinds 2014 worden deze taken overgenomen door het directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale zaken en Inclusie van de Europese Commissie en legt Eurostat zich toe op het verspreiden van de gegevens (Eurostat, 2018e).

De kwantitatieve LMP-rapporten worden jaarlijks opgesteld en bevatten cijfergegevens uit de LMP database van alle EU-lidstaten. De database en rapporten verschaffen informatie over interventies op de arbeidsmarkt die worden omschreven als "overheidsinterventies op de arbeidsmarkt die gericht zijn op het bereiken van een efficiënt functioneren van de arbeidsmarkt en het corrigeren van onevenwichtigheden". De LMP interventies kunnen worden onderscheiden van andere algemene werkgelegenheidsbeleidsinterventies in die zin dat zij selectief optreden om bepaalde groepen te bevoordelen in de arbeidsmarkt. Voor elke interventie wordt data weergegeven over uitgaven en participanten. De data wordt verzameld uit administratieve bronnen van elk land. De reikwijdte van de data is beperkt tot interventies die expliciet gericht zijn op groepen van personen die moeilijkheden ondervinden in de arbeidsmarkt. De drie hoofddoelgroepen zijn werklozen, werknemers in loondienst die het risico lopen op het onvrijwillig verliezen van de job, en personen die op dit moment als inactief worden beschouwd maar graag willen deelnemen aan de arbeidsmarkt (Eurostat, 2018e).

De interventies worden, zowel in de database als in de rapporten, ingedeeld per type actie in drie hoofdcategorieën, namelijk: *LMP diensten*, *LMP maatregelen* en *LMP ondersteuning*. Deze catego-

rieën worden nog verder onderverdeeld in negen subcategorieën³. Alle EU-lidstaten hanteren dezelfde indeling (Eurostat, 2018e). In de kwantitatieve LMP-rapporten worden de subcategorieën bovendien nog eens uitgesplitst in de specifieke interventies die EU-lidstaten implementeerden. Deze interventies verschillen dus tussen landen. Aangezien dergelijk detail niet terug te vinden is in de LMP-database, werd er voor deze masterproef gebruik gemaakt van de data uit de kwantitatieve LMP-rapporten. Naar voorbeeld van eerdere onderzoeken (Greve, 2009; Kuznetsova & Yalcin, 2017; OECD, 2003) werden de absolute bedragen die te vinden zijn in de rapporten (uitgedrukt in euro's) in verhouding genomen tot het bruto binnenlands product (bbp) van elk land en elk jaar om vergelijking tussen landen te faciliteren. Er wordt dus gerekend met uitgaven uitgedrukt als percentage van het bbp.

Om te besluiten of een bepaalde interventie diende opgenomen te worden in dit onderzoek en, indien dit zo was, tot welke variabele deze interventie kon worden gerekend, werd er beroep gedaan op de kwalitatieve LMP-rapporten (Europese Commissie, 2018a). In deze rapporten is een uitvoerige beschrijving terug te vinden per interventie, hoe de interventie werkt, de belangrijkste doelgroepen enzovoort. De rapporten worden jaarlijks opgesteld per EU-lidstaat. Voor dit onderzoek werd er dus telkens nagegaan of het rapport expliciet personen met een handicap als doelgroep vermeldde voor een bepaalde uitgave en interventie. Indien een interventie werklozen in het algemeen betrof of helemaal niet voor personen met een handicap was bestemd, werd deze buiten beschouwing gelaten. Vervolgens werd er op basis van de beschrijving en het doel van het instrument bepaald tot welke van de hieronder vermelde onafhankelijke variabelen de interventie behoort. De precieze verdeling van elke preventie in elke EU-lidstaat is terug te vinden in bijlage.

De variabele **Loonsubsidies** geeft het percentage van het bbp weer dat een land aan loonsubsidies voor personen met een handicap spendeert. Hiertoe worden niet alleen direct uitbetaalde bedragen gerekend die werkgevers ontvangen bij het tewerkstellen van personen met een handicap. Ook verminderingen van belastingen en bijdragen aan de sociale zekerheid zijn een vorm van loonsubsidie. Een derde mogelijkheid is dat werknemers met een handicap worden toegestaan hun invaliditeitsuitkering geheel of gedeeltelijk te behouden en de werkgevers de lonen al naargelang kunnen doen dalen, wat tot een verlaging van de arbeidskosten leidt.

De variabele **Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer** omvat alle uitgaven als percentage van het bbp die in een land worden gedaan om redelijke aanpassingen in de werkomgeving naar de behoeften van werknemers met een handicap te vergoeden, alsook de uitgaven aan tegemoetkomingen in verplaatsingskost van en naar het werk. Daarnaast behoren ook persoonlijke steun, zoals assistentie, en technische steun, zoals aangepaste uitrusting die kan aangekocht of gehuurd worden door werknemers met een handicap zelf, tot deze variabele.

³ De negen subcategorieën werden gehanteerd tot en met 2013. Sinds 2014 worden twee subcategorieën samengevoegd en wordt het aantal subcategorieën bijgevolg gereduceerd tot acht.

Het percentage van het bbp uit dat wordt gespendeerd aan het creëren en behouden van beschutte en sociale werkplaatsen, is te vinden onder de variabele **Beschutte werkplaatsen**. Tot de variabele **Arbeidsbemiddeling en -begeleiding** worden alle uitgaven gerekend aan diensten die specifiek personen met een handicap begeleiden en ondersteunen in het vinden van een job. Om de competenties van personen met een handicap te verbeteren en hierdoor de kans op tewerkstelling te verhogen, kunnen er ook training, rehabilitatie en stages worden georganiseerd. De uitgaven die hiervoor worden gedaan, behoren eveneens tot deze variabele.

Naast een variabele die de uitgaven aan loonsubsidies in rekening brengt, worden er ook dummyvariabelen gebruikt die aangeven of een loonsubsidie in de publieke en/of de private sector geldt. De variabelen **Loonsubsidie publiek** en **Loonsubsidie privaat** geven dus "1" aan wanneer een loonsubsidie in respectievelijk de publieke of de private sector geldt. Deze informatie werd ook deels verzameld uit de kwalitatieve LMP-rapporten. Daarnaast werden de DOTCOM-database en de "Country Reports on the employment of disabled people in European countries" van "The Academic Network of European Disability Experts" (ANED) geanalyseerd om verdere informatie te vergaren (ANED, 2017). Ook de State party's reports die de Verenigde Naties opvraagt en publiceert om de implementatie van het Verdrag inzake rechten van personen met een handicap (VRPH) op te volgen, werden bestudeerd (OHCHR, 2017). Voornamelijk artikel 27 hieruit dat handelt over werk en tewerkstelling is voor dit onderzoek relevant. Indien in geen van voornoemde bronnen gespecificeerd werd of de loonsubsidie in de publieke en/of de private sector geldt, werd er vanuit gegaan dat de interventie in beide sectoren gehanteerd wordt. Indien in de kwantitatieve LMP-rapporten geen cijfergegevens over loonsubsidies werden teruggevonden, kregen beide dummyvariabelen uiteraard een "0" toegewezen.

De onafhankelijke variabelen **Quota publiek** en **Quota privaat** geven weer welk percentage van de werknemers verplicht moet worden vertegenwoordigd door werknemers met een handicap in bedrijven en organisaties in respectievelijk de publieke en private sector. Om deze quotapercentages te achterhalen voor elk land, werden opnieuw de voornoemde bronnen geraadpleegd (ANED, 2017; Europese Commissie, 2018a; OHCHR, 2017). Indien deze documenten niet voldoende informatie verschaften, werden andere publicaties of websites van overheden geanalyseerd. De dummyvariabele **Sanctie** geeft bovendien aan of een werkgever gesanctioneerd wordt bij het niet voldoen aan de quota. Ook deze informatie werd verzameld op basis van de voornoemde bronnen (ANED, 2017; Europese Commissie, 2018a; OHCHR, 2017).

Zoals eerder vermeld, werd de beleidsmaatregel *antidiscriminatiewetgeving* niet in het model opgenomen. Twee belangrijke vormen van rechtspraak, namelijk de richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep en het VN Verdrag inzake rechten van personen met een handicap, zijn immers wettelijk bindend voor alle EU-lidstaten, waardoor er geen verschillende impact op de afhankelijke variabelen kan worden vastgesteld.

4.1.3 Operationalisering van de controlevariabelen

Andere factoren waarvan uit de literatuurstudie bleek dat deze een invloed kunnen uitoefenen op de tewerkstelling van personen met een handicap werden opgenomen als controlevariabelen in het regressiemodel. De cijfers van al deze variabelen zijn afkomstig van de database Eurostat (Eurostat, 2018a).

In deze masterproef werd het **bruto binnenlands product (bbp) per capita** als benadering voor welvaart gebruikt. Het bbp wordt gedefinieerd als de waarde van alle geproduceerde goederen en diensten in een land, verminderd met de waarde van de goederen of diensten die bij het creëren ervan worden gebruikt (Eurostat, 2018d). Door dit totale bedrag in een land te delen door het aantal inwoners van het desbetreffende land, bekomt men het bbp per capita. De cijfers worden uitgedrukt in Purchasing Power Standards (PPS): een artificiële munteenheid die verschillen in prijsniveaus tussen landen wegwerkt. Theoretisch gezien kan men met één PPS dezelfde hoeveelheid goederen en diensten kopen in elk land. Op deze manier kan het volume van het bbp tussen landen vergeleken worden (Eurostat, 2018d).

Daarnaast bleek de **werkloosheidsgraad** een variabele om voor te controleren in het regressiemodel. De werkloosheidsgraad is het aantal mensen dat werkloos is, uitgedrukt als percentage van de beroepsbevolking. Onder beroepsbevolking verstaat men het aanbod van de arbeidskrachten op de arbeidsmarkt, bestaande uit werkzame personen en werklozen (Eurostat, 2018f). Ten slotte gaven voorgaande onderzoeken bewijs voor het feit dat de omvang van **invaliditeitsuitkeringen** een invloed heeft op de tewerkstelling van personen met een handicap. De gegevens voor deze controlevariabele werden uitgedrukt als percentage van het bbp, teneinde de vergelijking tussen landen te bevorderen.

4.2 Data-analyse

In deze masterproef werd de impact nagegaan van de onafhankelijke variabelen *Uitgaven loonsubsidie*, *Loonsubsidie publiek*, *Loonsubsidie privaat*, *Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer*, *Arbeidsbemiddeling en -begeleiding*, *Beschutte werkplaatsen*, *Quota publiek*, *Quota privaat* en *Sanctie* op enerzijds *Disability Employment Gaps* en anderzijds *Tewerkstellingsgraad van personen met een handicap*. Daarnaast werden er ook drie controlevariabelen opgenomen in het model, zijnde *Bbp per capita*, *Werkloosheidsgraad* en *Sociale uitkeringen invaliditeit*. Controlevariabelen zijn variabelen die niet het object van interesse zijn in de studie, maar die worden opgenomen in het model om bepaalde factoren constant te houden. Indien hier geen rekening mee zou worden gehouden, zou het geschatte causale effect van de variabelen die gemeten worden immers kunnen lijden aan *omitted variable bias*. Dit laatste houdt in dat het geschatte effect van een onafhankelijke variabele kan worden vertekend wanneer een variabele wordt weggelaten uit het model die zowel gecorreleerd is met minstens één van de andere onafhankelijke variabelen, als een determinant is van de afhankelijke variabele (Stock & Watson, 2015).

De dataset waar de analyses op uitgevoerd werden, betreft een paneldataset. Dit aangezien de observaties meerdere entiteiten (namelijk 27 landen) omvatten die meermaals werden gemeten (jaarlijks voor een periode van 2008 t.e.m. 2014) (Stock & Watson, 2015). Wanneer eenzelfde land elk jaar opnieuw wordt gemeten, zal de correlatie tussen deze observaties echter hoger zijn dan de correlaties tussen observaties van verschillende landen. Het is dus belangrijk dat er met deze correlatiestructuur rekening gehouden wordt. Een gewone lineaire regressie beschouwt de observaties als onafhankelijk van elkaar en houdt bijgevolg geen rekening met de correlaties. Vandaar dat in deze masterproef voor een *mixed models* procedure werd gekozen, waarbij zowel fixed als random effects in de analyse kunnen worden opgenomen (Allison, 2006; Berrington, Smith, & Sturgis, 2006). De meervoudige lineaire mixed models regressieanalyse werd uitgevoerd met behulp van het statistisch computerprogramma SPSS.

Door het grote aantal predictoren werd allereerst getoetst of er sprake is van multicollineariteit. Dit fenomeen treedt op wanneer er een sterke correlatie is tussen twee of meer predictoren in een model. Hierdoor wordt minstens één van de variabelen onnauwkeurig geschat (Stock & Watson, 2015). Een goede methode om de multicollineariteit te kwantificeren, is het berekenen van de *Variance Inflation Factor (VIF)*. Deze geeft aan of een predictor een sterke lineaire relatie heeft met een andere predictor of predictoren (Field, 2009). Er zijn echter geen vaste regels over wat de waarde van een VIF moet zijn opdat er sprake is van multicollineariteit. Waarden die hiervoor vaak gehanteerd worden zijn vijf en tien (Akinwande, Dikko, & Samson, 2015; Craney & Surles, 2002; Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006). In deze masterproef werd een VIF-waarde van vijf als problematisch beschouwd.

Om het aantal predictoren te reduceren, en zo ook de kans op multicollineariteit, werd besloten om eerst bivariate toetsen uit te voeren met respectievelijk *Tewerkstellingsgraad van personen met een handicap* en *Disability employment gap* als afhankelijke variabele en telkens één predictor uit de bovenstaande lijst als fixed effect. De covariantiematrix voor de herhaalde metingen werd ongestructureerd gelaten. Enkel de predictoren die bivariaat statistisch significant blijken (met een 95% betrouwbaarheidsniveau) werden weerhouden in de meervoudige regressieanalyse.

Voor de meervoudige mixed models regressieanalyse kon worden uitgevoerd met de predictoren die significant bleken uit de bivariate analyses, diende eerst de covariantiestructuur van de herhaalde metingen bepaald te worden. Er werden drie soorten covariantiematrices getoetst: de ongestructureerde, een homogene AR(1) en een heterogene ARH(1). De modellen werden geschat met *Restricted Maximum Likelihood (ReML)* en de modelvergelijkingen gebeurden via de *Likelihood Ratio Test*. Dit is een χ^2 -toets die de daling bekijkt van de log-likelihood en het verschil in vrijheidsgraden (of aantal te schatten parameters) tussen twee modellen en test op een significante verbetering. De log-likelihood is immers een maatstaf om na te gaan hoe geschikt het model is voor de data. Het geeft aan hoeveel onverklaarde variabiliteit er is nadat het model werd afgestemd. Hoe hoger de waarde van de log-likelihood, hoe meer onverklaarde observaties er dus zijn in het model en hoe slechter het model de data past. Hieruit volgt dat een verschil of verandering in de waarden van log-likelihood een indicatie geeft van hoeveel nieuwe variantie er wordt

verklaard door het model (Field, 2009). De finale fixed effects modellen worden dus geschat op basis van de covariantiestructuur met de significant laagste log-likelihood.

5 Resultaten

Volledigheidshalve worden eerst de belangrijkste kenmerken van de gebruikte kwantitatieve dataset (zie bijlage 28) kort besproken met behulp van beschrijvende statistiek. Vervolgens worden de opgestelde hypothesen getoetst aan de hand van de mixed models regressieanalyse zoals hoger vermeld.

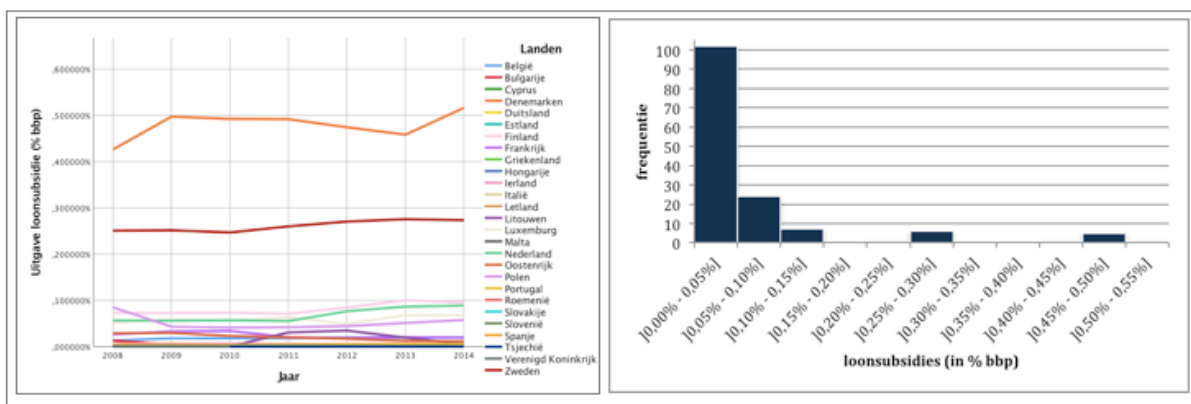
5.1 Beschrijvende statistiek

In onderstaande tabel (tabel 3) worden een aantal beschrijvende statistieken weergegeven van de onderzochte steekproef. Deze betreft 27 EU-lidstaten, zeven keer gemeten in de tijd (jaarlijks van 2008 tot en met 2014) en verminderd met een aantal observaties waarvoor gegevens ontbraken. Zo wordt een steekproef van 181 observaties bekomen. In de tabel valt meteen op dat er gemiddeld lage bedragen worden uitgegeven aan beleidsinitiatieven die tot doel hebben de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen. Landen spenderen gemiddeld immers minder dan 0,1% van het totale bbp aan hun arbeidsmarktbeleid voor personen met een handicap. Aan beschutte werkplaatsen bleek gemiddeld het hoogste bedrag te worden uitgegeven (0,0541% van het bbp). Aan tegemoetkomingen voor redelijke aanpassingen en specifieke kosten voor de werknemer werd gemiddeld zelfs minder dan één procentpunt van het bbp gespendeerd.

Tabel 3 Beschrijvende statistiek

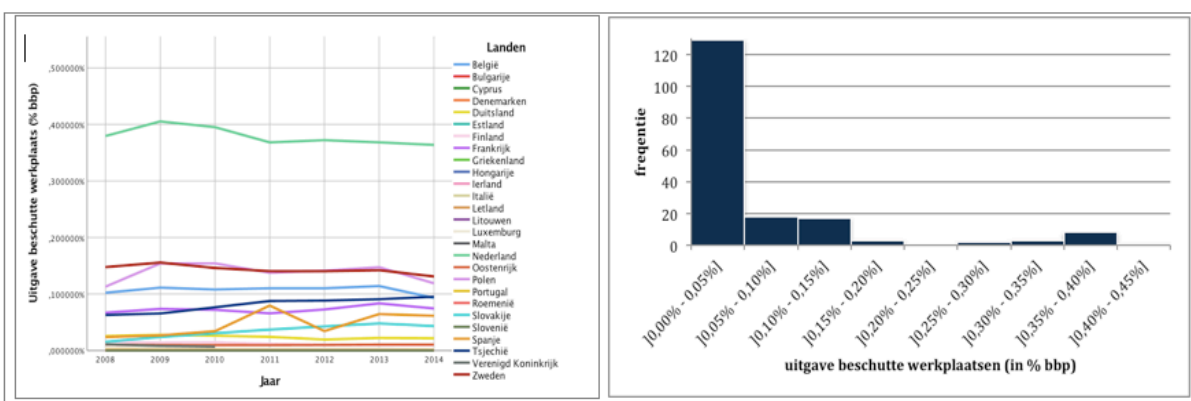
Variabele	N	Minimum	Maximum	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Uitgave loonsubsidie (% bbp)	181	0,00	0,5160	0,0501	0,1027
Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer (%bbp)	181	0,00	0,0363	0,0017	0,0049
Beschutte werkplaatsen (% bbp)	181	0,00	0,4053	0,05416	0,0977
Arbeidsbemiddeling en -begeleiding (% bbp)	181	0,00	0,2007	0,0199	0,0420
Quota publiek (%)	181	0,00	7,00	2,9525	2,0708
Quota privaat (%)	181	0,00	7,00	2,6818	2,4209

Het maximale percentage dat een land tijdens de bestudeerde periode uitgaaf aan **loonsubsidies** bedroeg 0,516% van het bbp. Deze uitgave werd gedaan door Denemarken in 2014. De lijngrafiek (zie afbeelding 1) illustreert eveneens dat Denemarken tijdens de volledige periode 2008-2014 de hoogste bedragen uitgaaf aan loonsubsidies voor personen met een handicap. Ook de bedragen die Zweden hiervoor uitkeerde zijn aanzienlijk groter dan de andere EU-lidstaten (gemiddeld 0,05%). Uit de staafgrafiek is immers af te leiden dat de meeste observaties uitgaven kleiner dan 0,05% van het bbp betreffen. De uitgaven aan loonsubsidies zijn dus rechtsscheef verdeeld. De relatief hoge standaarddeviatie (0,1027) duidt op grote verschillen tussen landen onderling. Bovendien blijkt dat van alle landen die een loonsubsidie uitkeren voor werknemers met een handicap (21 landen), bijna evenveel landen dit zowel in de publieke als in de private sector doen. Slechts twee landen hanteren de loonsubsidie enkel in private sector, namelijk Frankrijk en Ierland (zie bijlage 28).



Afbeelding 1 Uitgave loonsubsidie (in % van bbp en frequentie)

Wat de uitgaven besteed aan **beschutte werkplaatsen** betreft, is Nederland duidelijk koploper. Zoals afbeelding 2 illustreert, spendeerde zij hieraan over de hele periode aanzienlijk hogere bedragen dan de andere EU-lidstaten. Uit de staafgrafiek blijkt immers dat het grootste aantal landen minder dan 0,05% van het bbp uitgeeft aan deze beleidsmaatregel. De maximale uitgave werd geregistreerd in 2009, waar Nederland 0,4053% van het bbp spendeerde ten opzichte van het EU-gemiddelde van 0,05416%.

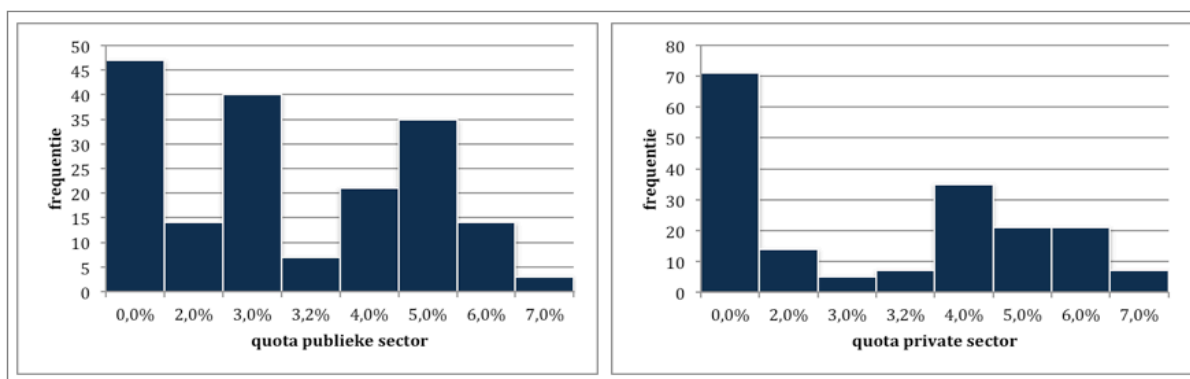


Afbeelding 2 Grafiek uitgaven beschutte werkplaats (in % van bbp en frequentie)

De spreiding van de tegemoetkomingen voor redelijke aanpassing en specifieke kosten voor de werknemer en de uitgaven voor diensten voor arbeidsbemiddeling en –begeleiding binnen de EU-lidstaten is minder groot, wat geïllustreerd wordt door de lagere standaarddeviatie. Het maximumpercentage besteed aan **tegemoetkomingen voor redelijke aanpassing en specifieke kosten voor de werknemer** werd gerealiseerd door Zweden in 2014, met 0,0363% van het bbp. Het hoogste bedrag voor **diensten voor arbeidsbemiddeling en –begeleiding** werd dan weer opgetekend door Ierland in 2011 (met 0,2007% van het bbp). Deze uitgave ligt in de lijn met de omvang van de bestedingen die Ierland ook de andere jaren deed aan deze diensten. De uitkeerde bedragen in Denemarken komen hiermee in de buurt (zie bijlage 28).

Het gemiddelde **quotapercentage** dat in EU-lidstaten gehanteerd wordt, blijkt zeer dicht bij elkaar te liggen voor de publieke (2,9525%) en de private sector (2,6818%). Dit zou kunnen verklaard worden door het feit dat van de twintig landen die een quotasysteem hanteren, meer dan de helft (elf landen) een gelijk quotapercentage heeft ingevoerd voor zowel de publieke als de private sector. In zes landen is de vereiste quota groter in de publieke sector dan in de private sector en voor drie landen geldt net het omgekeerde. De standaarddeviaties (2,0708 en 2,4209) geven echter aan dat er grote verschillen zijn tussen landen onderling. Denemarken, Estland, Letland, Litouwen, Finland, Zweden, Verenigd Koninkrijk hanteren zelfs helemaal geen vorm van quotasysteem.

In Italië wordt het hoogste quotapercentage in de private sector waargenomen (7%). Ook in de publieke sector bedraagt het hoogste quotum 7%, maar dit wordt gehanteerd door Cyprus. Deze quota werd echter pas ingevoerd in 2010. Uit de grafieken (afbeelding 3) blijkt dat wanneer landen een quotasysteem hanteren, 3% het meest geïmplementeerde quotapercentage is in de publieke sector. In de private sector is dit 4%. Bovendien is het zo dat 65% van de landen met een quotasysteem een sanctie opleggen ingeval er niet aan de quota voldaan wordt.



Afbeelding 3 Grafiek quota publieke sector en private sector

5.2 Mixed models regressieanalyse

Zoals vermeld onder sectie 4.2 *Data-analyse* werd eerst nagegaan of er sprake is van multicollineariteit. Tabel 4 geeft de Variantie Inflatie Factor weer van de variabelen. De resultaten tonen VIF's groter dan vijf voor de onafhankelijke variabelen *Uitgave loonsubsidie*, *Loonsubsidie publiek*, *Loonsubsidie privaat*, *Quota privaat* en *Sanctie*.

Tabel 4 Collinearity diagnostics - Variantie Inflatie Factor

Variabele	VIF
Uitgave loonsubsidie	5,098
Loonsubsidie publiek	5,200
Loonsubsidie privaat	5,591
Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer	1,669
Beschutte werkplaatsen	2,094
Arbeidsbemiddeling en -begeleiding	3,412
Quota publiek	2,244
Quota privaat	7,607
Sanctie	5,636
Bbp per capita	1,716
Werkloosheidsgraad	1,323
Sociale uitkeringen invaliditeit	5,565

Uit de bivariate toetsen met *Tewerkstellingsgraad van personen met een handicap* als onafhankelijke variabele en telkens één predictor uit de bovenstaande lijst als fixed effect, bleken enkel de onafhankelijke variabelen *Uitgave loonsubsidie* ($\beta=32,08$; $p<0,01$), *Quota publiek* ($\beta=-0,81$; $p<0,05$) en de controlevariabelen *Bbp per capita* ($\beta=0,0004$; $p<0,01$), *Werkloosheidsgraad* ($\beta=-0,65$; $p<0,01$) en *Sociale Uitkeringen Invaliditeit* ($\beta=6,12$; $p<0,01$) een statistisch significant effect te hebben (zie bijlage 29). Enkel deze vijf predictoren werden weerhouden in de latere analyses. Wanneer de VIF's opnieuw werden berekend voor deze variabelen, bleken de waarden allemaal onder vijf, waardoor er geen sprake meer is van multicollineariteit. De overige onafhankelijke vari-

abelen *Loonsubsidie publiek, Loonsubsidie privaat, Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer, Beschutte werkplaatsen, Arbeidsbemiddeling en -begeleiding, Quota privaat* en *Sanctie* vertoonden geen statistisch significante impact op de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap. Bijgevolg kunnen hypothesen 4, 6, 8, 10, 12, 16 en 18 worden verworpen (zie tabel 2 op pagina 41).

Bivariate analyses met *Disability employment gap* als afhankelijke variabele, gaven enkel de onafhankelijke variabele *Uitgave loonsubsidies* ($\beta=-18,70$ $p<0,05$) en de controlevariabelen *Werkloosheidsgraad* ($\beta=-0,23$; $p<0,01$) en *Sociale uitkeringen Invaliditeit* ($\beta=-4,50$; $p<0,01$), aan als statistisch significant (zie bijlage 30). In de verdere analyses met *Disability employment gap* als afhankelijke variabele, werden opnieuw enkel deze drie predictoren weerhouden. Via een nieuwe VIF berekening van deze variabelen werd vastgesteld dat de waarden onder vijf bleven en er dus geen sprake meer is van multicollineariteit. De variabelen *Loonsubsidie publiek, Loonsubsidie privaat, Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer, Beschutte werkplaatsen, Arbeidsbemiddeling en -begeleiding, Quota publiek, Quota privaat* en *Sanctie* oefenen geen significante invloed uit. Ook de hypothesen 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15 en 17 kunnen bijgevolg worden verworpen (zie tabel 2 op pagina 41).

Tabel 5 toont de resultaten voor het model met *Tewerkstellingsgraad van personen met een handicap* als afhankelijke variabele en enkel de variabelen die significant bleken uit de bivariate analyses als onafhankelijke variabelen voor drie verschillende covariantiestructuren. De ongestructureerde matrix bleek de data significant beter te vatten dan de heterogene ARH(1) matrix ($\text{Chi}2(20)=35,42$; $p<0.01$) en de homogene matrix AR(1) ($\text{Chi}2(26)=45,89$; $p<0.01$). Ook voor het model met *Disability employment gap* als afhankelijke variabele (zie tabel 6) bleek de log-likelihood van de ongestructureerde matrix significant lager dan deze van de heterogene ARH(1) matrix ($\text{Chi}2(20)=43,39$; $p<0.01$) en van de homogene AR(1) matrix ($\text{Chi}2(26)=53,24$; $p<0.01$). De finale fixed effects modellen werden bijgevolg geschat gebruikmakend van de ongestructureerde covariantiematrix, dit keer op basis van *Maximum Likelihood ML*.

Tabel 5 Covariantiematrices - Tewerkstellingsgraad van personen met een handicap

Covariantiematrix	-2loglikelihood	Aantal te schatten parameters
Ongestructureerd	931,57	34
Heterogene ARH(1)	966,99	14
Homogene AR(1)	977,46	8

Tabel 6 Covariantiematrices - Disability employment gap

Covariantiematrix	-2loglikelihood	Aantal te schatten parameters
Ongestructureerd	895,12	32
Heterogene ARH(1)	938,51	12
Homogene AR(1)	948,36	6

Voor het model met *Tewerkstellingsgraad van personen met een handicap* als afhankelijke variabele, *Uitgave loonsubsidie* en *Quota publiek* als onafhankelijke variabelen en *Bbp per capita*, *Werkloosheidsgraad* en *Sociale uitkeringen invaliditeit* als controlevariabelen geeft tabel 7 de geschatte effecten weer. Hieruit blijkt dat alleen de controlevariabelen *Werkloosheidsgraad* en *Sociale uitkeringen invaliditeit* een statistisch significant effect hebben op de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap. Hoewel er op basis van vorig onderzoek eerder een negatieve relatie werd verwacht tussen sociale uitkeringen voor invaliditeit en tewerkstellingsgraad voor personen met een handicap, werden de significante invloeden van deze controlevariabelen verwacht. De significantie duidt er dus op dat er goed aan werd gedaan om te controleren voor deze effecten, zodat de impact van de beleidsinstrumenten nauwkeurig kon worden geschat. Voor geen van de onderzochte beleidsmaatregelen kan echter een significante relatie met tewerkstellingsgraad van personen met een handicap worden vastgesteld. Bijgevolg worden hypotheses 2 en 14 verworpen (zie tabel 2 op pagina 41).

Tabel 7 Estimates of fixed effects - Tewerkstellingsgraad van personen met een handicap ⁴

Variabele	β -coëfficiënt	Standaard-deviatie	Vrijheids-graden	t	Significantie
Intercept	36,99837	3,96	51,62	9,34	0,000
Uitgave loonsubsidie	3,28338	10,49	40,49	0,31	0,756
Quota publiek	0,47221	0,34	38,00	1,39	0,174
Bbp per capita	0,00007	0,0001	43,58	0,70	0,487
Werkloosheidsgraad	-0,71720***	0,09	65,96	-8,40	0,000
Sociale uitkeringen invaliditeit	5,58121***	1,30	79,35	4,28	0,000

⁴ *, **, *** geeft een significantie weer op respectievelijk 10%, 5% en 1% significantieniveau.

In de bivariate analyses met *Disability employment gap* als afhankelijke variabele, bleek alleen *Uitgave loonsubsidies*, *Werkloosheidsgraad* en *Sociale uitkeringen invaliditeit* een significant effect te hebben. Tabel 8 geeft de geschatte effecten weer van deze variabelen in een model met al deze variabelen als fixed effect. Opnieuw blijken enkel de controlevariabelen significant. Ook hypothese 1 kan bijgevolg worden verworpen (zie tabel 2 op pagina 41).

Tabel 8 Estimates of fixed effects - Disability employment gap⁵

Variabele	β -coëfficiënt	Standaard-deviatie	Vrijheids-graden	t	Significantie
Intercept	37,25346	2,21	62,03	16,87	0,000
Uitgave loonsubsidie	1,71382	10,94	58,58	0,16	0,876
Werkloosheidsgraad	-0,13727*	0,07	55,74	-1,92	0,060
Sociale uitkeringen invaliditeit	-4,06856***	1,24	92,19	-3,29	0,001

⁵ *, **, *** geeft een significantie weer op respectievelijk 10%, 5% en 1% significantieniveau.

Conclusies en discussie

In deze masterproef werd onderzocht welke van de beleidsmaatregelen die EU-lidstaten hanteren om tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen effectief bijdragen tot een hogere tewerkstellingsgraad van personen met een handicap enerzijds en een kleinere tewerkstellingskloof tussen personen met een handicap en personen zonder handicap anderzijds. Hiervoor werd er getracht een antwoord te formuleren op de centrale onderzoeksvraag : **“Welke beleidsmaatregelen hebben een effect op de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap enerzijds en op de kloof in tewerkstelling van personen met een handicap en personen zonder handicap anderzijds in EU-lidstaten?”**.

Allereerst werd er nagegaan hoe het begrip *handicap* kan worden gedefinieerd. Uit de literatuurstudie blijkt dat er geen eenduidige definitie van handicap bestaat. Doorheen de jaren is het begrip geëvolueerd als gevolg van nieuwe inzichten die werden verworven vanuit verschillende benaderingen. Zo werd de gedachtegang over handicap een lange tijd gedomineerd door het medisch model, waarin een handicap werd gezien als een beperking eigen aan de persoon die kan worden geminimaliseerd met behulp van medische interventie. Later ontstond de sociale benadering, waarin een handicap gezien wordt als het participatieprobleem dat voortvloeit uit de beperking van het individu. Volgens dit model zijn het dus de sociale barrières in de omgeving die ervoor zorgen dat personen met een beperking niet kunnen deelnemen aan de samenleving. De definities die gehanteerd worden door de Wereldgezondheidsorganisatie en de Verenigde Naties duiden erop dat tegenwoordig eerder de klemtoon wordt gelegd op een interactie tussen beiden, de fysieke beperking en de sociale omgeving. In deze masterproef werden analyses gebaseerd op de definitie die wordt gehanteerd door de *EU Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)*, namelijk: “een beperking van de activiteiten die mensen gewoonlijk doen, vanwege gezondheidsproblemen die al minstens zes maanden aanhouden”.

Hierna volgde een kort overzicht van de initiatieven en rechtspraak die internationale instellingen, zoals de Verenigde Naties, de Internationale Arbeidsorganisatie, de Raad van Europa en de Europese Unie uitvoerden met het oog op een inclusieve arbeidsmarkt. Het VN-verdrag inzake rechten van personen met een handicap bleek hiervan een belangrijke aanzet te zijn voor huidig beleid en onderzoek. Vervolgens werd uiteengezet welke beleidsmaatregelen overheden volgens bestaande literatuur kunnen nemen om de tewerkstelling van personen met een handicap te bevorderen en de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt te verbeteren. Een eerste mogelijk beleidsinstrument betreft loonsubsidies, waarmee de overheid kan tegemoetkomen in de loonkosten van werknemers met een handicap om op deze manier het aantal aanwervingen van personen met een handicap te stimuleren. Ook andere financiële tegemoetkomingen kunnen door de overheid worden verstrekt, zoals financiële steun om redelijke aanpassingen in de werkomgeving te maken, assistentie op de werkvloer te voorzien of tegemoet te komen in verplaatsingskosten van en naar het werk. Een derde beleidsinterventie is het tewerkstellen van personen met een handicap in beschutte werkplaatsen. Nog een andere mogelijkheid is om de tewerkstelling van

personen met een handicap te bevorderen door middel van diensten voor arbeidsbemiddeling en -begeleiding. Deze interventie omvat onder meer begeleiding bij het zoeken naar een job, beroepstraining, rehabilitatie en stage. Een vijfde beleidsmaatregel betreft quotasystemen. Deze legt werkgevers de verplichting op om een bepaald aantal personen met een handicap in dienst te nemen. Ten slotte kan ook antidiscriminatiewetgeving bijdragen aan de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt.

Op deze laatstgenoemde beleidsmaatregel na werd van al deze instrumenten een negatief effect verwacht op de tewerkstellingskloof tussen personen met een handicap en personen zonder handicap en een positief effect verwacht op de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap. Deze hypothesen werden getest aan de hand van een meervoudige lineaire mixed model regressie-analyse. Hiervoor werd gebruik gemaakt van een paneldataset, die observaties omvat van 27 EU-lidstaten die zeven keer gemeten werden (jaarlijks van 2008-2014). Volgens de resultaten bleek geen enkele van de geteste beleidsinstrumenten een significante invloed te hebben op zowel de tewerkstellingskloof tussen personen met een handicap en personen zonder handicap als op de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap. Op basis van deze studie is het dus onmogelijk te besluiten dat de getroffen beleidsmaatregelen de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap bevorderen.

De bevindingen blijken bijgevolg niet in lijn te liggen met een groot deel van de onderzoeken die in deze masterproef werden besproken en waarin wel een positief effect op tewerkstelling van personen met een handicap werd vastgesteld. Een mogelijke verklaring hiervoor is het verschil in gehanteerde methoden. Zo werd de impact in deze studies vaak op een kwalitatieve manier benaderd, via bijvoorbeeld interviews en gevalstudies. Ook werd in een aantal onderzoeken de werkelijke impact nagegaan, door middel van een aanpassing van een beleidsmaatregel die had plaatsgevonden. In deze masterproef daarentegen werden voornamelijk uitgaven verzameld die de afgelopen jaren werden gedaan aan de beleidsinstrumenten. Deze verschillen in meetmethode zouden dus in verschillende bevindingen kunnen resulteren. Bovendien werden de beleidsinitiatieven in eerdere studies vaak afzonderlijk of voor slechts één land onderzocht, terwijl in deze masterproef de impact van meerdere instrumenten en meerdere landen gelijktijdig werd nagegaan. Dit zou er op kunnen duiden dat de effectiviteit van beleidsmaatregelen sterk verschilt tussen landen, waardoor de impact minder sterk is of teniet gedaan wordt wanneer meerdere landen in acht worden genomen. Een aantal studies bevestigen dit ook. Zo stelde ECOTEC Research and Consulting Ltd. (2000) dat de impact van loonsubsidies sterk varieert tussen landen. Tevens toonde Wynne et al. (2006) aan dat er grote verschillen heersen betreffende de effectiviteit van arbeidsbemiddeling en -begeleiding.

Hieruit volgt dat de effecten op tewerkstelling van personen met een handicap mogelijk niet alleen afhangen van het hebben van bepaalde beleidsinstrumenten of de omvang van de bedragen die hieraan worden gespendeerd, maar ook van andere factoren die betrekking hebben op de manier waarop de beleidsinitiatieven worden geïmplementeerd en uitgevoerd, zoals de kwaliteit en de performantie van de maatregelen. Ook over toegankelijkheid van de instrumenten valt uit de uitgaven alleen niets op te maken. Het ontbreken van dergelijke informatie is dan ook meteen een belang-

rijke beperking aan het uitvoeren van de analyses op basis van uitgaven en dus van dit onderzoek. Hoewel de data afkomstig zijn uit een degelijke, betrouwbare bron (Europese Commissie, 2018a) die de informatie op een zo consistent en vergelijkbaar mogelijke wijze probeert weer te geven, kunnen er bovendien nog steeds verschillen heersen in de rapportering vanwege bijvoorbeeld een verschillende definitie. Daarnaast werd er in eerdere onderzoeken reeds gewezen op de nadelen van de cijfergegevens van EU-SILC, die in deze masterproef gebruikt werden voor de afhankelijke variabelen. Zo stellen Geiger et al. (2017) dat EU-SILC een minder betrouwbare basis kan zijn voor sterke conclusies, aangezien de survey bepaalde outputs vereist, maar de verzameling ervan niet op een consistente wijze dient te gebeuren. Bijgevolg kunnen er verschillen optreden tussen landen betreffende vraagformulering, enquêtemethode enz.

Een belangrijke aanbeveling die hieruit voortvloeit betreft dan ook het adequater bijhouden van statistieken en cijfergegevens omtrent de beleidsinterventies. Greve (2009) stelt dat evidence-based conclusies met betrekking tot het effect van deze maatregelen op tewerkstelling vaak ontbreken omwille van povere statistieken betreffende deelname aan de programma's, een gebrek aan monitoring en opvolgingsstudies en algemene zwaktes in evaluatiemethoden. Ook EIM Business and Policy Research (2002) beweert dat de procedures die gericht zijn op regelmatige monitoring, rapportage en analyse van eenvoudige statistische gegevens betreffende het arbeidsmarktbeleid in de meeste landen onderontwikkeld zijn. Wanneer er wel elementaire statistieken beschikbaar zijn, ontbreekt informatie over kenmerken en behoeften van personen met een handicap vaak en ook de onderliggende factoren van in- en uitstromen in werkgelegenheidsprogramma's moeten volgens deskundigen worden verbeterd. Bovendien is de zwakke methodologie van evaluatiestudies die worden uitgevoerd vaak een probleem (EIM Business and Policy Research, 2002). Ten slotte geeft ook een studie van de International Labour Office (2016) aan dat er een gebrek is aan internationaal vergelijkbare, betrouwbare en geldige gegevens over personen met een handicap. Dit is volgens de onderzoekers deels te wijten aan de overvloed van gehanteerde definities van handicap, maar ook aan tekortkomingen in de gebruikte methoden voor gegevensverzameling. Door het verbeteren van deze informatieverzameling zullen beleidsinterventies nauwkeuriger kunnen worden opgevolgd en geëvalueerd, waardoor beleidsmakers in staat worden gesteld de maatregelen beter af te stemmen op de behoeften van personen met een handicap.

Een ander aspect waar geen rekening mee werd gehouden in deze studie, wegens gebrek aan cijfergegevens, is sensibilisering. De mate waarin aandacht wordt besteedt aan bewustmaking van de werkgevers betreffende de voordelen die gepaard gaan met het tewerkstellen van personen met een handicap, alsook de bewustmaking betreffende de tegemoetkomingen die verstrekt worden aan de werkgever wanneer deze een persoon met een handicap in dienst neemt, zou een invloed kunnen uitoefenen op de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap. Een onderzoek naar verschillen in sensibiliseringscampagnes in EU-lidstaten zou bijgevolg kunnen aantonen of deze beleidsmaatregel wel effectief is in het bereiken van een hogere tewerkstellingsgraad van personen met een handicap. Indien dit het geval is, kan het interessant zijn om actief op zoek te gaan naar bedrijven die bewust kiezen voor het tewerkstellen van personen met een handicap en met welke redenen en dergelijke succesverhalen alom bekendmaken. Het benadrukken van zowel

de economische, juridische en ethische voordelen van werknemers met een handicap kan een stimulant zijn voor andere bedrijven om dit voorbeeld te volgen.

Uit de resultaten van deze masterproef bleek de controlevariabele *Werkloosheidsgraad* wel een statistisch significante negatieve relatie te hebben met de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap. Dit wil zeggen dat hoe lager de werkloosheid is in een land, hoe meer personen met een handicap er worden tewerkgesteld. Hieruit zou men dus kunnen besluiten dat beleidsmakers zich moeten richten op het verbeteren van de werkloosheidsgraad in het algemeen, opdat de kans op tewerkstelling van personen met een handicap vergroot. Mogelijk zou ook deze relatie verder onderzocht kunnen worden. Tevens zou er onderzoek kunnen worden gevoerd naar de tewerkstelling van verschillende types van handicap. In deze masterproef werd het begrip *handicap* vrij ruim gedefinieerd, waardoor er geen onderscheid werd gemaakt tussen de soort handicap of de ernstgraad. Het is echter aannemelijk dat verschillende types van handicap ook verschillende tewerkstellingsgraden betreffen. Onderzoek naar deze discrepanties zou hierover informatie kunnen verschaffen, waardoor beleidsinstrumenten gericht kunnen worden ingezet op behoeften van de doelgroepen die de meeste ondersteuning vereisen.

Een andere interessante invalshoek kan zijn om het juridische luik grondiger te bestuderen. Hoewel alle EU-lidstaten het Verdrag inzake rechten van personen met een handicap hebben geratificeerd en ook wettelijk gebonden zijn tot de bepalingen in de richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, kan het waardevol zijn om na te gaan hoe zwaar de rechtspraktijk discriminatie sanctioneert. Het lijkt aannemelijk dat hierin verschillen vast te stellen zijn tussen landen, wat bijgevolg ook een deel van de variatie in tewerkstellingsgraden van personen met een handicap tussen landen zou kunnen verklaren.

Bovendien blijkt er uit onderzoek dat er effectief sprake is van discriminatie en vooroordelen ten opzichte van personen met een handicap. Zo werd er in België vastgesteld dat een kandidaat met een fysieke beperking vier procentpunt meer kans heeft op een discriminatiedeel waarbij de persoon zelf niet wordt uitgenodigd terwijl de kandidaat zonder beperking wel wordt uitgenodigd op een sollicitatiegesprek. In het Verenigd Koninkrijk blijkt er eveneens nog steeds sprake te zijn van subtiele vooroordelen, waardoor personen met een handicap slechtere carrièreperspectieven zouden hebben dan personen zonder handicap (Deal, 2007). Ook in de Verenigde Staten stelden Ameri et al. (2018) vast dat personen met een handicap die solliciteerden voor een job, 26% minder kans hadden op interesse van de werkgever dan personen zonder handicap. Mogelijk heersen er verschillen in de mate waarin de bevolking van een land stereotiep denkt of welk beeld het heeft van personen met een handicap. Smith en McCulloch (1978) toonden alvast aan dat er waarschijnlijk verschillen in attitudes zijn ten opzichte van werknemers met een handicap tussen de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk. Verder onderzoek zou dus kunnen uitwijzen in welke mate deze verschillen voorkomen en of deze de variatie in tewerkstellingsgraden van personen met een handicap tussen landen bijgevolg kunnen verklaren.

Literatuurlijst

- Adamecz-Völgyi, A., Lévy, P. Z., Bördös, K., & Scharle, Á. (2018). Impact of a personalised active labour market programme for persons with disabilities. *Scandinavian journal of public health*, 46(19_suppl), 32-48.
- Akinwande, M. O., Dikko, H. G., & Samson, A. (2015). Variance inflation factor: As a condition for the inclusion of suppressor variable (s) in regression analysis. *Open Journal of Statistics*, 5(07), 754.
- Albrecht, G. L., Seelman, K. D., & Bury, M. (2001). *Handbook of disability studies*: Sage Publications.
- ALEXIU, T. M., Bîrneanu, A. G., BACIU, E. L., SANDVIN TVEIT, J., FYLLING, I., BREIMO PAULSEN, J., . . . UNGUREANU, R. (2014). *The labor market integration of people with disabilities in Europe and Romania*. Geraadpleegd van <http://www.e-quality-see.ro/eng/wp-content/uploads/2017/05/Stage-1-The-labour-market-integration-of-people-with-disabilities-in-Europe-and-Romania-Literature-and-policy-review-repo.pdf>
- Allison, P. D. (2006). *Fixed Effects Regression Methods in SAS*.
- Ameri, M., Schur, L., Adya, M., Bentley, F. S., McKay, P., & Kruse, D. (2018). The disability employment puzzle: A field experiment on employer hiring behavior. *ILR Review*, 71(2), 329-364.
- ANED. (2017). DOTCOM: The Disability Online Tool of the Commission. <http://www.disability-europe.net/dotcom>
- Angelov, N., & Eliason, M. (2014). *The effects of targeted labour market programs for job seekers with occupational disabilities*. Geraadpleegd van
- Arbetsförmedlingen. (2018). *Subsidised employment*. Geraadpleegd van <https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.306228a513d6386d3d83c3c/1526972810193/lonebidrag-engelska.pdf>.
- Baldwin, M. L., & Schumacher, E. J. (2002). A note on job mobility among workers with disabilities. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 41(3), 430-441.
- Barnes, C., & Mercer, G. (2005). Disability, work, and welfare: challenging the social exclusion of disabled people. *Sage Journals*, 19(3), 527-545.
- Bassanini, A., & Duval, R. (2006). Employment patterns in OECD countries.
- Baumberg, B., Jones, M., & Wass, V. (2015). Disability prevalence and disability-related employment gaps in the UK 1998–2012: Different trends in different surveys? *Social Science & Medicine*, 141, 72-81.
- Berrington, A., Smith, P., & Sturgis, P. (2006). An overview of methods for the analysis of panel data.
- Bewley, H., Dorsett, R., & Haile, G. (2007). *The impact of Pathways to Work*.
- Bound, J. (1989). *The health and earnings of rejected disability insurance applicants*: National Bureau of Economic Research Cambridge, Mass., USA.
- Brucker, D. L., & Scally, C. P. (2015). Linking public housing, employment, and disability benefits for working-age people with disabilities. *Housing and Society*, 42(2), 126-147. doi:10.1080/08882746.2015.1076130
- Burch, S., & Sutherland, I. (2006). Who's not yet here? American disability history. *Radical history review*, 2006(94), 127-147.

- Chen, S., & van der Klaauw, W. (2008). The work disincentive effects of the disability insurance program in the 1990s. *Journal of Econometrics*, 142(2), 757-784. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jeconom.2007.05.016>
- Clayton, S., Barr, B., Nylen, L., Burström, B., Thielen, K., Diderichsen, F., . . . Whitehead, M. (2011). Effectiveness of return-to-work interventions for disabled people: a systematic review of government initiatives focused on changing the behaviour of employers. *The European Journal of Public Health*, 22(3), 434-439.
- Clifford, J. (2011). The UN disability convention and its impact on European equality law. *The Equal Rights Review*, 6, 11-25.
- Comité des droits des personnes handicapées. (2016). *CRPD/C/FRA/1 Rapport initial soumis par la France en application de l'article 35 de la Convention, attendu en 2012 France*. Geraadpleegd van https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/Countries.aspx?CountryCode=FRA&Lang=EN
- Committee on the Rights of Persons with Disabilities. (2010). *CRPD/C/ESP/1 Implementation of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities Spain*. Geraadpleegd van https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/Countries.aspx?CountryCode=ES&Lang=EN
- Committee on the Rights of Persons with Disabilities. (2011). *CRPD/C/BEL/1 Implementation of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities Belgium*. Geraadpleegd van https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2FBEL%2F1&Lang=en
- Committee on the Rights of Persons with Disabilities. (2013). *CRPD/C/ITA/1 Consideration of reports submitted by States parties under article 35 of the Convention Italy*. Geraadpleegd van https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/Countries.aspx?CountryCode=ITA&Lang=EN
- Committee on the Rights of Persons with Disabilities. (2014a). *CRPD/C/BGR/1 Consideration of reports submitted by States parties under article 35 of the Convention Bulgaria*. Geraadpleegd van https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2FBGR%2F1&Lang=en
- Committee on the Rights of Persons with Disabilities. (2014b). *CRPD/C/LUX/1 Consideration of reports submitted by States parties under article 35 of the Convention Luxembourg*. Geraadpleegd van https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/Countries.aspx?CountryCode=LUX&Lang=EN
- committee on the Rights of Persons with Disabilities. (2014c). *CRPD/C/MLT/1 Consideration of reports submitted by States parties under article 35 of the Convention Malta*. Geraadpleegd van https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/Countries.aspx?CountryCode=MLT&Lang=EN
- Committee on the Rights of Persons with Disabilities. (2014d). *CRPD/C/SVN/1 Consideration of reports submitted by States parties under article 35 of the Convention Slovenia*. Geraadpleegd van https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/Countries.aspx?CountryCode=SVN&Lang=EN
- Corden, A., & Thornton, P. (2002). Employment programmes for disabled people: lessons from research evaluations.
- Craney, T. A., & Surles, J. G. (2002). Model-Dependent Variance Inflation Factor Cutoff Values. *Quality Engineering*, 14(3), 391-403. doi:10.1081/QEN-120001878
- Datta Gupta, N., Larsen, M., & Thomsen, L. S. (2015). Do wage subsidies for disabled workers reduce their non-employment? - evidence from the Danish Flexjob scheme. *IZA Journal of Labor Policy*, 4(1), 10. doi:10.1186/s40173-015-0036-7
- De Vos, E. L. (2011). Active inclusion of young people with disabilities or health problems: national report The Netherlands.

- Deal, M. (2007). Aversive disablism: subtle prejudice toward disabled people. *Disability & Society*, 22(1), 93-107. doi:10.1080/09687590601056667
- A law to establish special provisions for the recruitment of persons with disabilities in the wider public sector, (2009).
- Disabled People International. (2017). About DPI. Retrieved, 2018, from <http://www.dpi.org>
- ECOTEC Research and Consulting Ltd. (2000). *Benchmarking employment policies for people with disabilities*.
- EIM Business and Policy Research. (2002). Active Labour Market Programmes for People with Disabilities.
- European Commission. (1999). *Legislation in the Member States*. Geraadpleegd van Luxembourg:
- European Commission. (2016a). *Labour market policy – expenditure and participants Data 2012* (pp. 217).
- European Commission. (2016b). *Labour market policy – expenditure and participants Data 2013* (pp. 222).
- European Commission. (2016c). *Labour market policy – expenditure and participants Data 2014* (pp. 225).
- Europese Commissie. (2010a). Developing Anti-Discrimination Law in Europe: The 27 Member States Compared.
- European Disability Strategy 2010-2020, (2010b).
- Europese Commissie. (2014). *VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD Gezamenlijk verslag inzake de tenuitvoerlegging van Richtlijn 2000/43/EG en van Richtlijn 2000/78/EG* (Document 52014DC0002). Geraadpleegd van <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/nl/ALL/?uri=CELEX:52014DC0002>.
- Europese Commissie. (2018a). Databases and indicators - The LMP database. Geraadpleegd op 20 juni 2018, van <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3227&langId=en>
- Europese Commissie. (2018b). United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Geraadpleegd van <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1138>
- Europese Unie. (2018). Algemene informatie over de Europese Unie - Landen. Geraadpleegd op 20 juni 2018, van https://europa.eu/european-union/about-eu/countries_nl
- Eurostat. (2010). *Labour market policy – expenditure and participants Data 2008* (pp. 230).
- Eurostat. (2011). *Labour market policy – expenditure and participants Data 2009* (pp. 224).
- Eurostat. (2012). *Labour market policy – expenditure and participants Data 2010* (pp. 214).
- Eurostat. (2014a). *Labour market policy – expenditure and participants Data 2011* (pp. 214).
- Eurostat. (2014b). *Labour market policy statistics: qualitative report Ireland*. Geraadpleegd van
- Eurostat. (2015). Disability statistics introduced. Geraadpleegd op 31 oktober 2017, van http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics_introduced_-_Definitions_in_statistics
- Eurostat. (2017). Metadata Income and living conditions (ilc) Geraadpleegd op 20 juni, 2018, van http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/ilc_esms.htm
- Eurostat. (2018a). *Database*. Geraadpleegd van: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

- Eurostat. (2018b). Disability statistics - poverty and income inequalities. Geraadpleegd op 20 juni 2018, van http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics_-_poverty_and_income_inequalities
- Eurostat. (2018c). European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) - Discription of dataset.
- Eurostat. (2018d). GDP per capita in PPS. Geraadpleegd op 20 juni 2018, van <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tec00114>
- Eurostat. (2018e). Metadata Labour market policy. Geraadpleegd op 20 juni 2018, van http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/fr/lmp_esms.htm
- Eurostat. (2018f). Metadata Unemployment - LFS adjusted series. Geraadpleegd op 20 juni 2018, van http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/une_esms.htm
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS - Third Edition*: Sage Publications.
- Fogg, N. P., Harrington, P. E., & McMahon, B. T. (2010). The impact of the Great Recession upon the unemployment of Americans with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 33(3), 193-202.
- Foley, A. (2014). What is Disability Studies? Geraadpleegd op 20 juli 2018, van <http://disabilitystudies.syr.edu/question/what-is-disability-studies/>
- Förster, M. (Producer). (2007). From disability to ability: Policy challenges and trends in OECD countries.
- French, E., & Song, J. (2014). The effect of disability insurance receipt on labor supply. *American Economic Journal: Economic Policy*, 6(2), 291-337.
- Fuchs, M. (2014). Quota systems for disabled persons: Parameters, aspects, effectivity. *Vienna: European Centre for social Welfare policy and research*.
- Gailly, J., Bruyninx, K., & Verjans, M. (2015). *Disability management in Belgische ondernemingen*.
- Gal, P., & Theising, A. (2015). The macroeconomic impact of policies on labour market outcomes in OECD countries: a reassessment. *OECD Economic Department Working Papers*(1271), 0_1.
- Geiger, B. B., van der Wel, K. A., & Tøge, A. G. (2017). Success and failure in narrowing the disability employment gap: comparing levels and trends across Europe 2002–2014. *BMC Public Health*, 17(1), 928. doi:10.1186/s12889-017-4938-8
- Grammenos, S. (2018). European comparative data on Europe 2020 & People with disabilities.
- Greve, B. (2009). *The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies*.
- Gruber, J. (2000). Disability insurance benefits and labor supply. *Journal of Political Economy*, 108(6), 1162-1183.
- Gundersen, T. (2008). Kvoteordninger i europeiske land for personer med nedsatt funksjonsevne. *NOVA Rapport*, 8(08).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). Multivariate data analysis 6th ed. *Uppersaddle River: Pearson Prentice Hall*.
- Harwood, R. (2014). 'The dying of the light': the impact of the spending cuts, and cuts to employment law protections, on disability adjustments in British local authorities. *Disability & Society*, 29(10), 1511-1523. doi:10.1080/09687599.2014.958132
- Hassan, M., & Nassar, R. (2015). EFFECTS OF DEBT AND GDP ON THE UNEMPLOYMENT RATE: AN EMPIRICAL STUDY. *Journal of International Business Disciplines*, 10(2).

- Hernandez, B., McDonald, K., Divilbiss, M., Horin, E., Velcoff, J., & Donoso, O. (2008). Reflections from employers on the disabled workforce: Focus groups with healthcare, hospitality and retail administrators. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(3), 157-164.
- Hyde, M. (1998). Sheltered and supported employment in the 1990s: the experiences of disabled workers in the UK. *Disability & Society*, 13(2), 199-215.
- International Labour Office. (2016). Decent work for persons with disabilities: promoting rights in the global development agenda.
- International Labour Organization. Mission and impact of the ILO. Geraadpleegd op 31 oktober 2017, van <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>
- Employment (Transition from War to Peace) Recommendation, 1944 (No. 71), (1944).
- Human Resources Development Convention, 1975 (No. 142), (1975).
- International Labour Organization. (2002). Managing disability in the workplace: An ILO code of practice (Geneva).
- Verdrag betreffende de beroepsrevalidatie en werkgelegenheid van gehandicapten, (1983).
- Kaye, H. S. (2010). The impact of the 2007–09 recession on workers with disabilities. *Monthly Labor Review*, 133(10), 19-30.
- Keunen, S., van Damme, S., & Cuypers, D. (2015). In welke mate bevordert het Vlaamse beleid de inclusie van personen met een handicap?
- Klijnsma, J. (2017). *Analyse van quotaregelingen ter bevordering van de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking in landen in de Europese Unie*. Den Haag Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2017/06/30/analyse-van-quotaregelingen-ter-bevordering-van-de-arbeidsparticipatie-van-mensen-met-een-beperking-in-landen-in-de-eu>.
- Kokotović, F. (2016). An empirical study of factors influencing total unemployment rate in comparison to youth unemployment rate in selected EU member-states. *Theoretical & Applied Economics*, 23(3).
- Könczei, G., Horváth, P., & Keszi, R. (2011). *Report on the employment of disabled people in European countries Hungary*. Geraadpleegd van <https://www.disability-europe.net/theme/employment?country=hungary>
- Kruse, D., & Schur, L. (2003). Employment of people with disabilities following the ADA. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(1), 31-66.
- KUMMISSJONI NAZZJONALI PERSUNI B'DIZABILITA. (2011). *Report on the employment of disabled people in European countries Malta*. Geraadpleegd van <https://www.disability-europe.net/theme/employment?country=malta>
- Kuznetsova, Y., & Yalcin, B. (2017). Inclusion of persons with disabilities in mainstream employment: is it really all about the money? A case study of four large companies in Norway and Sweden. *Disability & Society*, 32(2), 233-253.
- Labropoulou, K., & Soumeli, E. (2001). Workers with disabilities: law, bargaining and the social partners. Geraadpleegd op 20 april 2018, van <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2001/workers-with-disabilities-law-bargaining-and-the-social-partners>
- Layard, R., Nickell, S., & Jackman, R. (2005). *Unemployment: macroeconomic performance and the labour market*: Oxford University Press on Demand.
- Lenaers, S. (2009). *Diversiteitsstrategieën van Limburgse ondernemingen bij aanwerving*. <http://hdl.handle.net/1942/10832>

- Livermore, G. A., & Honeycutt, T. C. (2015). Employment and economic well-being of people with and without disabilities before and after the great recession. *Journal of Disability Policy Studies*, 26(2), 70-79.
- Llewellyn, A., & Hogan, K. (2000). The use and abuse of models of disability. *Disability & Society*, 15(1), 157-165.
- Maestas, N., Mullen, K. J., & Strand, A. (2013). Does disability insurance receipt discourage work? Using examiner assignment to estimate causal effects of SSDI receipt. *American Economic Review*, 103(5), 1797-1829.
- Mallender, J., Liger, Q., Tierney, R., Beresford, D., Eager, J., Speckesser, S., & Nafilyan, V. (2015). Reasonable accommodation and sheltered workshops for people with disabilities: costs and returns of investments. Brussels: Directorate-General for Internal Policies, European Parliament.
- Malo, M. Á., & Pagán, R. (2014). Hiring workers with disabilities when a quota requirement exists: The relevance of firm's size *Disadvantaged Workers* (pp. 49-63): Springer.
- McAuley, A. (2012). Support for the very long term unemployed trailblazer.
- Micangeli, A., Puglisi, A., & Vignola, R. (2011). *Report on the employment of disabled people in European countries Italy*. Geraadpleegd van <https://www.disability-europe.net/theme/employment?country=italy>
- Mitra, S., & Kruse, D. (2016). Are workers with disabilities more likely to be displaced? *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1550-1579. doi:10.1080/09585192.2015.1137616
- Mizunoya, S., & Mitra, S. (2013). Is there a disability gap in employment rates in developing countries? *World Development*, 42, 28-43.
- Mladenov, T. (2013). The UN Convention on the rights of persons with disabilities and its interpretation. *ALTER - European Journal of Disability Research / Revue Européenne de Recherche sur le Handicap*, 7(1), 69-82. doi:<https://doi.org/10.1016/j.alter.2012.08.010>
- Moore, T. J. (2015). The employment effects of terminating disability benefits. *Journal of Public Economics*, 124, 30-43. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2015.02.004>
- Moron, M., & Debels, A. (2012). Eindrapport Handilab deel administratieve data.
- Muyters, P. (2018). Opnieuw 8,4% minder werkzoekenden in Vlaanderen. Geraadpleegd op 20 juli 2018, van <https://philippemuyters.prezly.com/opnieuw-84-minder-werkzoekenden-in-vlaanderen>
- Nickell, S., Nunziata, L., & Ochel, W. (2005). Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know? *The Economic Journal*, 115(500), 1-27.
- OECD. (2003). *Transforming Disability into Ability*.
- OECD. (2010). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*.
- OHCHR. (2017). Treaty Body Database. Retrieved, van https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=4&DocTypeID=29
- Oliver, M. (1990). THE INDIVIDUAL AND SOCIAL MODELS OF DISABILITY.
- Orlandi, F. (2012). *Structural unemployment and its determinants in the EU countries*.
- Pathways project. (2016). *Report on the comparison of the available strategies for professional integration and reintegration of persons with chronic diseases and mental health issues - Poland country report*. Geraadpleegd van https://www.path-ways.eu/wp-content/uploads/country_report_pl.pdf

- People with disability Australia. The social model of disability. Geraadpleegd op 14 oktober 2017, van <http://www.pwd.org.au/student-section/the-social-model-of-disability.html>
- Pimenta, A., & Marques, A. (2011). *Report on the employment of disabled people in European countries Portugal*. Geraadpleegd van <https://www.disability-europe.net/theme/employment?country=portugal>
- Aanbeveling van de raad van 24 juli 1986 betreffende de werkgelegenheid voor gehandicapten in de Gemeenschap (86/379/EEG), (1986).
- RICHTLIJN 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, 2000/78/EG C.F.R. (2000).
- Repkova, K., Hanzelova, E., & Brichtova, L. (2011). *Report on the employment of disabled people in European countries Slovakia*. Geraadpleegd van <https://www.disability-europe.net/theme/employment?country=slovakia>
- Roulstone, A., Prideaux, S., & Priestley, M. (2011). *Report on the employment of disabled people in European countries United Kingdom*. Geraadpleegd van <https://www.disability-europe.net/downloads/622-uk-employment-report>
- Roush, S. E., & Sharby, N. (2011). Disability Reconsidered: The Paradox of Physical Therapy. *Physical Therapy*, 91(12).
- Salinas, M. (2017). Cuota obligatoria de discapacidad en las empresas. Geraadpleegd op 15 april 2018
- Samoy, E. (2015). HANDICAP EN ARBEID.
- Samoy, E., & Waterplas, L. (2012). Designing wage subsidies for people with disabilities, as exemplified by the case of Flanders (Belgium). *ALTER, European Journal of Disability Research*.
- Sargeant, M., Radevich-Katsaroumpa, E., & Innessi, A. (2016). Disability quotas: Past or future policy? *Economic and Industrial Democracy*, 0(0), 0143831X16639655. doi:10.1177/0143831x16639655
- Scarpetta, S. (1996). Assessing the role of labour market policies and institutional settings on unemployment: A cross-country study. *OECD Economic studies*, 26(1), 43-98.
- Scharle, Á. (2013). *PES approaches for sustainable activation of people with disabilities*.
- Scharle, Á., & Csillag, M. (2016). *Disability and labour market integration*. Luxemburg.
- Schoonheim, J., & Smits, J. (2011). *Report on the employment of disabled people in European countries the Netherlands*. Geraadpleegd van <https://www.disability-europe.net/theme/employment?country=netherlands>
- Shakespeare, T. (2006). *Disability rights and wrongs*.
- Šiška, J. (2011). *Report on the employment of disabled people in European countries Czech Republic*. Geraadpleegd van <https://www.disability-europe.net/theme/employment?country=czech-republic>
- Smith, N., & McCulloch, J. (1978). Measuring attitudes towards the physically disabled: Testing the Attitude Towards Disabled Persons scale (ATDP Form 0) on social work and non-social work students. *International journal of rehabilitation research*.
- Solovieva, T. I., Wallsh, R. T., Hendricks, D. J., & Dowler, D. L. (2010). Workplace personal assistance services for people with disabilities: Making productive employment possible. *Journal of Rehabilitation*, 76(4), 3.
- Statbel. (2018). Werkloosheidsgraad daalt naar 6,2%. Geraadpleegd op 20 juli 2018, van <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid>

- Stock, J. H., & Watson, M. W. (2015). *Introduction to econometrics: global edition*. Boston: Harlow Pearson Education Limited,.
- Strati, E., & Evangelinou, A. (2011). *Report on the employment of disabled people in European countries Greece*. Geraadpleegd van <https://www.disability-europe.net/theme/employment?country=greece>
- The Lithuanian Disability Forum. (2015). *Nothing about persons with disabilities without persons with disabilities! Let's take the decisions together*.
- Thornton, P., & Lunt, N. (1994). Disability and employment: towards an understanding of discourse and policy. *Disability and society*, 9(2), 223-238.
- Thornton, P., & Lunt, N. (1997). *Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries: A Review*.
- United Nations. About the UN - Overview. Geraadpleegd, 2018, van <http://www.un.org/en/sections/about-un/overview/index.html>
- United Nations. About the UN - Specialized Agencies. Geraadpleegd, 2018, van <http://www.un.org/en/sections/about-un/funds-programmes-specialized-agencies-and-others/index.html>
- United Nations. World Programme of Action Concerning Disabled Persons. Geraadpleegd op 31 oktober 2017, van <https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/world-programme-of-action-concerning-disabled-persons.html>
- Universele verklaring van de rechten van de mens, (1948).
- VN-conventie inzake rechten van personen met een handicap, (2006).
- UPIAS. (1997). *Fundamental principles of disability*.
- VDAB. Tegemoetkoming in je verplaatsingskosten. Geraadpleegd, 2018, van <https://www.vdab.be/arbeidshandicap/verplaatsingskosten.shtml>
- Velche, D., Ville, I., & Ravaud, J.-F. (2011). *Report on the employment of disabled people in European countries France*. Geraadpleegd van <https://www.disability-europe.net/theme/employment?country=france>
- Visier, L. (1998). Sheltered employment for persons with disabilities. *Int'l Lab. Rev.*, 137, 347.
- Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap. (2017). Definitie handicap. Geraadpleegd, 2018, van <http://infowijzer.vaph.be/inhoudelijke-module/objectivering-handicap/definitie-handicap>
- Vlaio. (2017). Ondersteuningsmaatregelen voor werknemers met een arbeidshandicap. Geraadpleegd van <https://www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/subsidi databank/ondersteuningsmaatregelen-voor-werknemers-met- een>
- Von Wachter, T., Song, J., & Manchester, J. (2011). Trends in employment and earnings of allowed and rejected applicants to the social security disability insurance program. *American Economic Review*, 101(7), 3308-3329.
- Vos, S., & Bollens, J. (2005). *Loonkostensubsidies voor personen met een handicap. Een onderzoek naar de CAO 26 en de Vlaamse Inschakelingspremie: HIVA*.
- Waddington, L. (1996). Reassessing the Employment of People with Disabilities in Europe: From Quotas to Anti-Discrimination Laws. *Comparative Labor Law Journal*, vol. 18(1), 62-101.
- Waddington, L. (2007). When It Is Reasonable for Europeans to be Confused: Understanding When a Disability Accommodation Is Reasonable from a Comparative Perspective. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 29, 317.
- Wapiennik, E. (2009). *Report on the employment of disabled people in European countries Polen*. Geraadpleegd van <https://www.disability-europe.net/theme/employment?country=poland>

- Ward, T., Grammenos, S., Huber, M., Rabemiafara, N., Atta, C., Fondeville, N., . . . Vanhatalo, R. (2007). *Study of compilation of disability statistical data from the administrative registers of the member states*. Geraadpleegd van http://www.edac.eu/indicators_desc.cfm?v_id=163
- Werk.be. (2017). VOP - subsidie. Geraadpleegd op 20 juni 2018, van <https://www.werk.be/online-diensten/vlaamse-ondersteuningspremie-vop/subsidie>
- Werkgroep Meetindicatoren GRIP. (2016). Inclusiespiegel Vlaanderen [Press release]
- World Health Organization. (2011). World report on disability: World Health Organization.
- World Health Organization. (2017, 27/01/2017). Classifications ICF. Geraadpleegd, 2018, van <http://www.who.int/classifications/icf/en/>
- Wunderlich, G. S., Rice, D. P., & Amado, N. L. (2002). *The Dynamics of Disability: Measuring and Monitoring Disability for Social Security Programs*.
- Wuyts, B. (2010). Beeldvorming en participatie van mensen met een handicap: een historisch perspectief in de West-Europese samenleving. *Ethiek en maatschappij*, 13, 7-28.
- Wynne, R., McAnaney, D., O'Kelly, C., & Fleming, P. (2006). Employment guidance service for people with disabilities.

Bijlagen

- Bijlage 1: Data beleidsinstrumenten België (2008-2014), blz. 75
- Bijlage 2: Data beleidsinstrumenten Bulgarije (2008-2014), blz. 76
- Bijlage 3: Data beleidsinstrumenten Tsjechië (2008-2014), blz. 77
- Bijlage 4: Data beleidsinstrumenten Denemarken (2008-2014), blz. 78
- Bijlage 5: Data beleidsinstrumenten Duitsland (2008-2014), blz. 79
- Bijlage 6: Data beleidsinstrumenten Estland (2008-2014), blz. 80
- Bijlage 7: Data beleidsinstrumenten Ierland (2008-2014), blz. 81
- Bijlage 8: Data beleidsinstrumenten Griekenland (2008-2014), blz. 82
- Bijlage 9: Data beleidsinstrumenten Spanje (2008-2014), blz. 83
- Bijlage 10: Data beleidsinstrumenten Frankrijk (2008-2014), blz. 84
- Bijlage 11: Data beleidsinstrumenten Italië (2008-2014), blz. 85
- Bijlage 12: Data beleidsinstrumenten Cyprus (2008-2014), blz. 86
- Bijlage 13: Data beleidsinstrumenten Letland (2008-2014), blz. 87
- Bijlage 14: Data beleidsinstrumenten Litouwen (2008-2014), blz. 88
- Bijlage 15: Data beleidsinstrumenten Luxemburg (2008-2014), blz. 89
- Bijlage 16: Data beleidsinstrumenten Hongarije (2008-2014), blz. 90
- Bijlage 17: Data beleidsinstrumenten Malta (2008-2014), blz. 91
- Bijlage 18: Data beleidsinstrumenten Nederland (2008-2014), blz. 92
- Bijlage 19: Data beleidsinstrumenten Oostenrijk (2008-2014), blz. 93
- Bijlage 20: Data beleidsinstrumenten Polen (2008-2014), blz. 94
- Bijlage 21: Data beleidsinstrumenten Portugal (2008-2014), blz. 95
- Bijlage 22: Data beleidsinstrumenten Roemenië (2008-2014), blz. 96
- Bijlage 23: Data beleidsinstrumenten Slovenië (2008-2014), blz. 97
- Bijlage 24: Data beleidsinstrumenten Slovakije (2008-2014), blz. 98
- Bijlage 25: Data beleidsinstrumenten Finland (2008-2014), blz. 99
- Bijlage 26: Data beleidsinstrumenten Zweden (2008-2014), blz. 100
- Bijlage 27: Data beleidsinstrumenten Verenigd Koninkrijk (2008-2014), blz. 101
- Bijlage 28: Dataset voor regressieanalyse, blz. 102
- Bijlage 29: Bivariate toets - Tewerkstellingsgraad van personen met een handicap, blz. 105
- Bijlage 30: Bivariate toets - Disability employment gaps, blz. 106

Bijlage 1: Data beleidsinstrumenten België (2008-2014)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
			2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1	België								
2	(Cijfers in miljoen euro)								
3									
4									
5	Loonsubsidie		46,9	62,5	66,3	70	77,5	77,4	79,4
6	110 Integration premiums when hiring disabled people (WR)		1,3	1,3	1,4	1,4	1,5	1,5	1,4
7	150 Employment in a firm (GC)		0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,3
8	86 Flemish support bonus (FR)		45,3	60,9	64,6	68,2	75,6	75,5	77,7
9									
10									
11	Publiek (0=nee, 1=ja)		1	1	1	1	1	1	1
12	Privaat (0=nee, 1=ja)		1	1	1	1	1	1	1
13									
14	Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer		17,2	18,6	17,1	18,9	26,6	29,1	28,6
15	108 Compensation premium (WR)		14,8	16	14,5	15,7	23	25,8	24,8
16	112 Adaptation of the work station (WR)		0,1	0,2	0,2	0,2	0,4	0,2	0,3
17	120 Adaptation of the work station or work tools (FR)		0,9	0,7	0,9	1,8	1,3	1,2	1,7
18	152 Adaptations of the workplace to the needs of employees with disabilities		0	0	0	0	0	0	0
19	111 Interventions in the travel costs of disabled workers (WR)		1	1	0,9	0,9	1,4	1,4	1,4
20	119 Interventions in the travel costs of disabled workers (FR)		0,4	0,7	0,6	0,3	0,5	0,5	0,4
21									
22	Beschutte werkplaats		361,8	387,8	394,2	417,5	426,7	447,3	372,3
23	66 Social workshops (FR)		41	49,8	58,2	63,4	63,9	68,7	72,4
24	84 Sheltered work place (FR)		211	225,4	219,1	237,1	241,8	254,3	260,2
25	100 Sheltered work (FED)		3,8	3,4	3	2,7	2,6	2,3	2
26	105 Provisions to keep workers within enterprises of adapted work (WR)		0,4	0,4	0,5	0,6	0,7	0,6	0,6
27	115 Enterprises of adapted work (WR)		81,1	84,2	89,9	91,6	91,5	94,3	9,8
28	140 Enterprises of adapted work (BCR)		22,7	22,8	21,7	20,4	24,3	25,2	25,3
29	151 Employment in a sheltered workshop (GC)		1,8	1,8	1,8	1,7	1,9	1,9	2
30									
31	Arbeidsbemiddeling- en begeleiding		131,3	103,8	97,8	75,3	41,4	46,4	51,8
32	40 Vocational training (FR)- Vocational training for disabled		11	11,3	4	4	4	4	4,4
33	41 Vocational training (WR)		107,9	79,6	81,4	59,3	23,7	28,4	33,3
34	114 Vocational training centres for disabled people (WR)		12,4	12,9	12,4	12	13,7	14	14,1
35	130 Vocational training contract for disabled (BCR)		0	0	0	0	0	0	0
36									
37									
38									
44	Quota								
45	% publiek		0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03
46	% privaat		0	0	0	0	0	0	0
47	Sanctie? 0= nee, 1= ja		0	0	0	0	0	0	0

BRON:

Rapporten van Eurostat (2010, 2011, 2012, 2014a) en European Commission (2016a, 2016b, 2016c)
Lijn 45, 46 en 47: ANED (2017) en Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2011)

Bijlage 2: Data beleidsinstrumenten Bulgarije (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 Bulgarije							
2 (cijfers in miljoen euro)							
3							
4							
5 Loonsubsidie	4,8	1,5	0,4	1,5	0,7	1,2	0,7
6 46 Programme for training and employment of disabled persons – Employment	2,8	0	0	0	0	0	0
7 27 Incentives for employers to create jobs for unemployed people with permanently reduced capacity to work	2	1,5	0,4	1,5	0,7	1,2	0,7
8							
9							
10							
11 Publiek (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
12 Privaat (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
13							
14 Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer	0	0	0	0	0	0	0
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22 Beschutte werkplaats	0	0	0	0	0	0	0
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31 Arbeidsbemiddeling- en begeleiding	0	0	0	0	0	0	0
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							
44 Quota							
45 % publiek	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
46 % privaat	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04
47 Sanctie? 0= nee, 1= ja	1	1	1	1	1	1	1

BRON:

Rapporten van Eurostat (2010, 2011, 2012, 2014a) en European Commission (2016a, 2016b, 2016c)

Lijn 45, 46 en 47: ANED (2017) en Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2014a)

Bijlage 3: Data beleidsinstrumenten Tsjechië (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 Tsjechië							
2 (cijfers in miljoen euro)							
3							
4							
5 Loonsubsidie	0	0	0	0	0	0	0
6							
7							
8							
9							
10							
11 Publiek (0=nee, 1=ja)	0	0	0	0	0	0	0
12 Privaat (0=nee, 1=ja)	0	0	0	0	0	0	0
13							
14 Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer	0	0	0	0	0	0	0
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22 Beschutte werkplaats	101,4	97,4	119,8	143,6	142,5	143,2	149
23 Contribution to employers for establishing and running sheltered workshops and working places	9,9	12	12,5	10,1	4,6	1,9	3,1
24 Contribution to the employer whose more than 50% of employees are disabled persons	91,5	85,4	107,3	133,5	137,9	141,3	145,9
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31 Arbeidsbemiddeling- en begeleiding	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
32 Vocational rehabilitation of persons with working limitations	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
33							
34							
35							
36							
37							
38							
44 Quota							
45 % publiek	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04
46 % privaat	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04
47 Sanctie? 0= nee, 1= ja	1	1	1	1	1	1	1

BRON:

Rapporten van Eurostat (2010, 2011, 2012, 2014a) en European Commission (2016a, 2016b, 2016c)

Lijn 45, 46 en 47: ANED (2017) en Šiška (2011)

Bijlage 4: Data beleidsinstrumenten Denemarken (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 Denemarken							
2 (cijfers in miljoen euro)							
3							
4							
5 Loonsubsidie	1030,1	1149,8	1197,2	1219	1207,2	1185,7	1371,4
6 21 Flex jobs, including flex jobs for self-employed	1030,1	1149,8	1197,2	1219	1207,2	1185,7	1371,4
7							
8							
9							
10							
11 Publiek (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
12 Privaat (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
13							
14 Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer	0	0	0	0	0	0	0
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22 Beschutte werkplaats	0	0	0	0	0	0	0
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31 Arbeidsbemiddeling- en begeleiding	374,8	348,7	343	305,2	275,1	237,9	223,4
32 20 Rehabilitation	341,6	317,7	310,2	276,5	249,3	213,9	200,9
33 28 Pre-rehabilitation	33,2	31	32,8	28,7	25,8	24	22,5
34							
35							
36							
37							
38							
44 Quota							
45 % publiek	0	0	0	0	0	0	0
46 % privaat	0	0	0	0	0	0	0
47 Sanctie? 0= nee, 1= ja	0	0	0	0	0	0	0

BRON:

Rapporten van Eurostat (2010, 2011, 2012, 2014a) en European Commission (2016a, 2016b, 2016c)

Lijn 45, 46 en 47: OECD (2003), Ward et al. (2007)

Bijlage 5: Data beleidsinstrumenten Duitsland (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 Duitsland							
2 (cijfers in miljoen euro)							
3							
4							
5 Loonsubsidie	140,6	165,3	146,1	132,2	111,2	100,2	103,6
6 23 Incentives for training and the recruitment/employment of the severely	140,6	165,3	146,1	132,2	111,2	100,2	103,6
7							
8							
9							
10							
11 Publiek (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
12 Privaat (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
13							
14 Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer	27,8	29,8	31,9	32,9	37,8	39,6	43,2
15 124 Work aid for disabled persons	/	/	/	/	2,6	2,3	2,7
16 92 Other rehabilitation related assistance	25,7	27,3	28,6	29,5	32,3	35,2	38,3
17 82 Work assistance	2,1	2,5	3,3	3,4	2,9	2,1	2,2
18 89 Communication techniques and basic life-skills training for blind or deaf people	/	/	0	0	0	0	0
19							
20							
21							
22 Beschutte werkplaats	658,1	683,1	675,8	653,7	535,2	627,7	633,4
23 90 Interventions to support insertion into vocational training in a sheltered workshop	658,1	683,1	675,8	653,7	535,2	627,7	633,4
30							
31 Arbeidsbemiddeling- en begeleiding	1092,1	456,5	496,8	530,2	541,9	545,6	562
32 65 Specialised integration services	3	63,9	68	69,9	75,5	78,2	79,3
33 86 Aptitude tests / vocational guidance	/	/	0	0	0	0	0
34 91 Distance study	/	/	0	0	0	0	0
35 80 Transitional subsidy	93,3	98,2	99,3	95,4	91,5	97	104,5
36 81 Training allowance	162,8	181,4	191,3	192,1	182,7	171,8	167,9
37 83 Employer subsidies for rehabilitation	8,3	11,9	16,8	13,9	/	/	/
38 87 Support for vocational training of disabled persons – Special measures for rehabilitation in training institutions	38,2	19,4	18	16,6	0	0	0
39 88 Support for further education of disabled persons – Special measures for further education	786,5	76,9	83,2	112,9	112,1	114,1	119,3
40 111 Individual qualification in enterprises in the framework of assisted occupation	/	4,8	20,2	29,4	32,5	34,8	37,5
41 126 Employer subsidies for rehabilitation	/	/	/	/	38,3	41	43,6
42 123 Work trial	/	/	/	/	9,3	8,7	9,9
43							
44 Quota							
45 % publiek	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
46 % privaat	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
47 Sanctie? 0= nee, 1= ja	1	1	1	1	1	1	1

BRON:

Rapporten van Eurostat (2010, 2011, 2012, 2014a) en European Commission (2016a, 2016b, 2016c)

Lijn 45, 46 en 47: ANED (2017) en OECD (2003)

Bijlage 6: Data beleidsinstrumenten Estland (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 Estland (cijfers in miljoen euro)							
2							
3							
4							
5 Loonsubsidie	0	0	0	0	0	0	0
6							
7							
8							
9							
10							
11 Publiek (0=nee, 1=ja)	0	0	0	0	0	0	0
12 Privaat (0=nee, 1=ja)	0	0	0	0	0	0	0
13							
14 Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer	0	0	0	0	0	0	0
15 Adaption of premises and equipment	0	0	0	0	0	0	0
16 Communication support at interviews	0	0	0	0	0	0	0
17 Employment with special aids and equipment	0	0	0	0	0	0	0
18 Working with support person	0	0	0	0	0	0	0
19							
20							
21							
22 Beschutte werkplaats	0	0	0	0	0	0	0
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31 Arbeidsbemiddeling- en begeleiding	0	0	0	0	0	0	0
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							
44 Quota							
45 % publiek	0	0	0	0	0	0	0
46 % privaat	0	0	0	0	0	0	0
47 Sanctie? 0= nee, 1= ja	0	0	0	0	0	0	0

BRON:

Rapporten van Eurostat (2010, 2011, 2012, 2014a) en European Commission (2016a, 2016b, 2016c)

Lijn 45, 46 en 47: ECOTEC Research and Consulting Ltd. (2000) en OECD (2003)

Bijlage 7: Data beleidsinstrumenten Ierland (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 Ierland							
2 (cijfers in miljoen euro)							
3							
4							
5 Loonsubsidie	83,9	88,1	100,1	125,7	139,2	132,5	133,7
6 60 Wage subsidy scheme	9,4	10,3	10,9	10,1	10,6	11	12,6
7 4 Back to work allowance	73,2	76,4	88	114,6	127,2	119,5	118,8
8 7 Part-time job incentive scheme	1,3	1,4	1,2	1	1,4	2	2,3
9							
10							
11 Publiek (0=nee, 1=ja)	0	0	0	0	0	0	0
12 Privaat (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
13							
14 Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer	0	0	0	0	0	0	0
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22 Beschutte werkplaats	0	0	0	0	0	0	0
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31 Arbeidsbemiddeling- en begeleiding	215,2	254,6	326	345	344,1	319,4	305,5
32 52 Supported Employment Programme	8,6	8,5	8,5	8,4	8,1	8,7	8,4
33 51 Specialist Training Providers	55,2	55,6	53,1	53,1	52,3	51,4	50,1
34 55 Technical Employment Support Grant voor	3,1	5,8	5,6	3,1	4,3	4,3	5
35 10 Back to Education allowance (BTEA)	77,1	107,3	179,9	201,5	199,6	186,9	162,5
36 35 VTOS (Vocational training and opportunity scheme)	71,2	77,4	78,9	78,9	79,8	68,1	79,5
37							
38							
44 Quota							
45 % publiek	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03
46 % privaat	0	0	0	0	0	0	0
47 Sanctie? 0= nee, 1= ja	0	0	0	0	0	0	0

BRON:

Rapporten van Eurostat (2010, 2011, 2012, 2014a) en European Commission (2016a, 2016b, 2016c)

Lijn 11 en 12: ANED (2017) en Eurostat (2014b)

Lijn 45, 46 en 47: ANED (2017), Ward et al. (2007) en Labropoulou en Soumeli (2001)

Bijlage 8: Data beleidsinstrumenten Griekenland (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 Griekeland							
2 (cijfers in miljoen euro)							
3							
4							
5 Loonsubsidie	0	0	0	0	0	0	0
6							
7							
8							
9							
10							
11 Publiek (0=nee, 1=ja)	0	0	0	0	0	0	0
12 Privaat (0=nee, 1=ja)	0	0	0	0	0	0	0
13							
14 Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer	0	0	0	0	0	0	0
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22 Beschutte werkplaats	0	0	0	0	0	0	0
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31 Arbeidsbemiddeling- en begeleiding	0,2	0	0	0	0	0	70,7
32 1 Training programmes for people with mental retardation	0,2	/	/	/	/	/	/
33 193 Training for vulnerable groups	/	/	/	/	/	/	70,7
34							
35							
36							
37							
38							
44 Quota							
45 % publiek	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03
46 % privaas	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03
47 Sanctie? 0= nee, 1= ja	1	1	1	1	1	1	1

BRON:

Rapporten van Eurostat (2010, 2011, 2012, 2014a) en European Commission (2016a, 2016b, 2016c)

Lijn 45, 46 en 47: Ward et al. (2007) en Strati en Evangelinou (2011)

Bijlage 9: Data beleidsinstrumenten Spanje (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 Spanje							
2 (cijfers in miljoen euro)							
3							
4							
5 Loonsubsidie	137,4	130,2	130	137,4	209,5	173,9	147,8
6 16 Incentives for temporary contracts	113	110,2	117,7	125,1	179,2	83,6	78,4
7 40 Incentives for temporary contracts (measure ES-16 regions)	24,4	20	12,3	12,3	30,3	20,2	22
8 81 Incentives for temporary contracts (measure ES-16 municipalities)	/	/	/	/	/	70,1	47,4
9							
10							
11 Publiek (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
12 Privaat (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
13							
14 Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer	0	0	0	0	0	0	0
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22 Beschutte werkplaats	255,7	288,3	369,2	851,1	357	661,1	637,3
23 3 Support for employment in special employment centres and ordinary enterprises	247,1	268,9	339,6	821,5	224	606,2	569,6
24 34 Support for employment in special employment centres and ordinary enterprises (measure ES-3 regions)	18,6	19,4	29,6	29,6	121,4	47,8	56
25 78 Supported employment (measure ES-3 municipalities)	/	/	0	0	11,6	7,1	11,7
26							
27							
28							
29							
30							
31 Arbeidsbemiddeling- en begeleiding	28,4	27,1	26,3	40,5	64,9	137	208,1
32 14 Incentives for training contracts	28,4	24,2	23,3	37,5	64,6	137	207
33 63 Incentives for training contracts (measure ES-14 regions)	/	2,9	3	3	0,3	0	1,1
34							
35							
36							
37							
38 Quota							
45 % publiek	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
46 % privaat	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
47 Sanctie? 0= nee, 1= ja	0	0	0	0	0	0	0

BRON:

Rapporten van Eurostat (2010, 2011, 2012, 2014a) en European Commission (2016a, 2016b, 2016c)
 Lijn 45, 46 en 47: Förster (2007), Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2010), Malo en Pagán (2014), Salinas (2017)

Bijlage 10: Data beleidsinstrumenten Frankrijk (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 Frankrijk							
2 (cijfers in miljoen euro)							
3							
4							
5 Loonsubsidie	525,9	636	675,1	416,1	391	429,1	421,1
6 49 Aid granted by the Association for the vocational integration of the	525,9	636	675,1	416,1	391	429,1	421,1
7							
8							
9							
10							
11 Publiek (0=nee, 1=ja)	0	0	0	0	0	0	0
12 Privaat (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
13							
14 Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer	0	0	0	0	0	0	0
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22 Beschutte werkplaats	1336,8	1427,6	1437,7	1354,2	1514,9	1764	1596,4
23 91 Supported contracts for disabled (ESAT)	1066,4	1143,4	1149,6	1134,3	1208,3	1439,3	1260
24 92 Adapted firms	270,4	284,2	288,1	219,9	306,6	324,7	336,4
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31 Arbeidsbemiddeling- en begeleiding	59,1	56,9	64,5	63	58,6	60,1	61,2
32 74 Cap Emploi (AGEFIPH)	59,1	56,9	64,5	63	58,6	60,1	61,2
33							
34							
35							
36							
37							
38							
44 Quota							
45 % publiek	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06
46 % privaat	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06
47 Sanctie? 0= nee, 1= ja	1	1	1	1	1	1	1

BRON:

Rapporten van Eurostat (2010, 2011, 2012, 2014a) en European Commission (2016a, 2016b, 2016c)
 Lijn 45, 46 en 47: OECD (2003), Ward et al. (2007), Velche, Ville, en Ravaud (2011) en Comité des droits des personnes handicapées (2016)

Bijlage 11: Data beleidsinstrumenten Italië (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 Italië							
2 (cijfers in miljoen euro)							
3							
4							
5 Loonsubsidie	1,6	66,3	80,6	86,5	93,2	81,5	100,1
6 67 Exemption from social contributions for disadvantaged workers in social co-	1,6	66,3	80,6	86,5	93,2	81,5	100,1
7							
8							
9							
10							
11 Publiek (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
12 Privaat (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
13							
14 Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer	0	0	0	0	0	0	0
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22 Beschutte werkplaats	0	0	0	0	0	0	0
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31 Arbeidsbemiddeling- en begeleiding	42	35	42	2,7	2,7	12,6	22,6
32 90 Incentives for employment of disabled people	42	35	42	2,7	2,7	12,6	22,6
33							
34							
35							
36							
37							
38							
44 Quota							
45 % publiek	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07
46 % privaat	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07
47 Sanctie? 0= nee, 1= ja	1	1	1	1	1	1	1

BRON:

Rapporten van Eurostat (2010, 2011, 2012, 2014a) en European Commission (2016a, 2016b, 2016c)
 Lijn 45, 46 en 47: OECD (2003), Ward et al. (2007), Micangeli, Puglisi, en Vignola (2011), Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2013) en ANED (2017)

Bijlage 12: Data beleidsinstrumenten Cyprus (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 Cyprus (cijfers in miljoen euro)							
2							
3							
4							
5 Loonsubsidie	0	0	0	0	0	0	0
6							
7							
8							
9							
10							
11 Publiek (0=nee, 1=ja)	0	0	0	0	0	0	0
12 Privaat (0=nee, 1=ja)	0	0	0	0	0	0	0
13							
14 Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer	0,2	0,2	0,2	0,3	0	0	0,3
15							
16							
17							
18							
19 13 Supported employment scheme for persons with disabilities	0,2	0,2	0,2	0,3	/	/	0,3
20							
21							
22 Beschutte werkplaats	0	0	0	0	0	0	0
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31 Arbeidsbemiddeling- en begeleiding	1,2	0,7	0,8	1	0	0	0
32 25 Incentives to promote employment of individuals with disabilities?	/	/	0,1	0,3	/	/	/
33 18 Vocational Training of Persons with Disabilities	0	0	0	0	/	/	0
34 15 Centre for the Vocational Rehabilitation of the Disabled	0,6	0,7	0,7	0,7	/	/	/
35 16 Promotion of equal opportunities for access to the labour market, especially for those threatened by social exclusion - Training	0,6	/	/	/	/	/	/
36							
37							
38							
39							
40							
41							
42							
43							
44 Quota							
45 % publiek	0	0	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07
46 % privaat	0	0	0	0	0	0	0
47 Sanctie? 0= nee, 1= ja	0	0	0	0	0	0	0

BRON:

Rapporten van Eurostat (2010, 2011, 2012, 2014a) en European Commission (2016a, 2016b, 2016c)

Lijn 45, 46 en 47: Ward et al. (2007) en Department for Social Inclusion of Persons with Disabilities (2009)

Bijlage 13: Data beleidsinstrumenten Letland (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 Letland							
2 (cijfers in miljoen euro)							
3							
4							
5 Loonsubsidie	0	0	0	0	0	0	0
6							
7							
8							
9							
10							
11 Publiek (0=nee, 1=ja)	0	0	0	0	0	0	0
12 Privaat (0=nee, 1=ja)	0	0	0	0	0	0	0
13							
14 Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer	0	0	0	0	0	0	0
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22 Beschutte werkplaats	0	0	0	0	0	0	0
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31 Arbeidsbemiddeling- en begeleiding	0	0	0	0	0	0	0
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							
44 Quota							
45 % publiek	0	0	0	0	0	0	0
46 % privaat	0	0	0	0	0	0	0
47 Sanctie? 0= nee, 1= ja	0	0	0	0	0	0	0

BRON:

Rapporten van Eurostat (2010, 2011, 2012, 2014a) en European Commission (2016a, 2016b, 2016c)

Lijn 45, 46 en 47: Ward et al. (2007) en ANED (2017)

Bijlage 14: Data beleidsinstrumenten Litouwen (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 Litouwen							
2 (cijfers in miljoen euro)							
3							
4							
5 Loonsubsidie	10,9	8,4	11,6	10,7	12,8	7,6	21,4
6 35 Subsidised employment for the disabled	0	/		9,6	11,5	6,8	2
7 32 Subsidised employment	10,9	8,4	11,6	1,1	1,3	0,8	19,4
8							
9							
10							
11 Publiek (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
12 Privaat (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
13							
14 Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer	1,9	1,4	0,7	0,6	1,4	1,3	1,4
15 34 Subsidies for job creation	1,9	1,4	0,7	0,6	1,4	1,3	1,4
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22 Beschutte werkplaats	6,1	6,1	7	9,4	10,6	12,8	15,6
23 2 support of sociale enterprises	6,1	6,1	7	9,4	10,6	12,8	15,6
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31 Arbeidsbemiddeling- en begeleiding	1,9	2,7	3,3	3,2	3,6	3	1,9
32 28 Vocational (occupational) rehabilitation	1,9	2,7	3,3	3,2	3,6	3	1,9
33							
34							
35							
36							
37							
38							
44 Quota							
45 % publiek	0	0	0	0	0	0	0
46 % privaat	0	0	0	0	0	0	0
47 Sanctie? 0= nee, 1= ja	0	0	0	0	0	0	0

BRON:

Rapporten van Eurostat (2010, 2011, 2012, 2014a) en European Commission (2016a, 2016b, 2016c)
Lijn 45, 46 en 47: The Lithuanian Disability Forum (2015)

Bijlage 15: Data beleidsinstrumenten Luxemburg (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 Luxemburg							
2 (cijfers in miljoen euro)							
3							
4							
Loonsubsidie	19,5	21,7	22,7	27,2	21,8	31,5	33,9
21 Measures of professional (re)integration of disabled workers	18	20	21,1	25,5	19,9	30,2	32,6
33 Wage participation	0,6	0,7	0,7	0,7	0,8	0,5	0,6
23 Reimbursement of extra leave for disabled workers??	0,9	1	0,9	1	1,1	0,8	0,7
9							
10							
11 Publiek (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
12 Privaat (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
13							
Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer	0	0	0	0	0	0	0
22 Adaptation of the workplace for disabled workers	0	0	0	0	0	0	0
16							
17							
18							
19							
20							
21							
Beschutte werkplaats	2	2	1,3	1,3	1,4	1,5	1
27 Job creation for disabled workers??	2	2	1,3	1,3	1,4	1,5	1
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
Arbeidsbemiddeling- en begeleiding	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
20 Vocational training and retraining measures for disabled workers	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
33							
34							
35							
36							
37							
38							
Quota							
45 % publiek	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
46 % privaat	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04
47 Sanctie? 0= nee, 1= ja	1	1	1	1	1	1	1

BRON:

Rapporten van Eurostat (2010, 2011, 2012, 2014a) en European Commission (2016a, 2016b, 2016c)
 Lijn 45, 46 en 47: European Commission (1999), Ward et al. (2007), Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2014b) en ANED (2017)

Bijlage 16: Data beleidsinstrumenten Hongarije (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 Hongarije (cijfers in miljoen euro)							
2							
3							
4							
5 Loonsubsidie	46,1	15,8	16,2	14,3	4,9	4,7	6,8
6 11 Creation of new jobs (temporary contracts)	46,1	15,8	16,2	14,3	4,9	4,7	6,8
7							
8							
9							
10							
11 Publiek (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
12 Privaat (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
13							
14 Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer	0	0	0	0	0	0	0
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22 Beschutte werkplaats	0	0	0	0	0	0	0
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31 Arbeidsbemiddeling- en begeleiding	0	0	0	0	0	0	0
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							
44 Quota							
45 % publiek	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
46 % privaat	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
47 Sanctie? 0= nee, 1= ja	1	1	1	1	1	1	1

BRON:

Rapporten van Eurostat (2010, 2011, 2012, 2014a) en European Commission (2016a, 2016b, 2016c)

Lijn 45, 46 en 47: Ward et al. (2007), Könczey, Horváth, en Keszi (2011) en ANED (2017)

Bijlage 17: Data beleidsinstrumenten Malta (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 Malta (cijfers in miljoen euro)							
2							
3							
4							
5 Loonsubsidie	0	0	0,6	0,7	0,4	2,1	4,3
6 41 Employment aid scheme	/	0	0,6	0,7	0,4	2,1	4,3
7							
8							
9							
10							
11 Publiek (0=nee, 1=ja)	0	1	1	1	1	1	1
12 Privaat (0=nee, 1=ja)	0	1	1	1	1	1	1
13							
14 Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer	0	0	0	0	0	0	0
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22 Beschutte werkplaats	0	0	0	0	0	0	0
23 62 Sheltered employment	/	/	/	/	/	/	0
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31 Arbeidsbemiddeling- en begeleiding	0,1	0	0,1	0,1	0,1	0	0,1
32 59 Job bridge Pembroke	/	/	/	/	/	0	0
33 8 Bridging the gap	0,1	0	0,1	0,1	0,1	0	0,1
34							
35							
36							
37							
38							
44 Quota							
45 % publiek	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
46 % privaat	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
47 Sanctie? 0= nee, 1= ja	0	0	0	0	0	0	0

BRON:

Rapporten van Eurostat (2010, 2011, 2012, 2014a) en European Commission (2016a, 2016b, 2016c)
 Lijn 45, 46 en 47: Ward et al. (2007), KUMMISSJONI NAZZJONALI PERSUNI B'DIZABILITA (2011), committee on the Rights of Persons with Disabilities (2014c) en ANED (2017)

Bijlage 18: Data beleidsinstrumenten Nederland (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 Nederland (cijfers in miljoen euro)							
2							
3							
4							
5	362,7	345,4	359,6	355,6	493,5	564,2	590,2
6	362,7	345,4	315,6	310,6	315,5	319,2	297,2
7	/	/	44	45	178	245	293
8							
9							
10							
11	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1
13							
14	0	0	0	0	0	0	0
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22	2425,2	2502,8	2495,2	2367,2	2401,1	2403,5	2412
23	2425,2	2502,8	2495,2	2367,2	2401,1	2403,5	2412
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31	0	0	0	0	0	0	0
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							
44 Quota							
45 % publiek	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
46 % privaat	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
47 Sanctie? 0= nee, 1= ja	0	0	0	0	0	0	0

BRON:

Rapporten van Eurostat (2010, 2011, 2012, 2014a) en European Commission (2016a, 2016b, 2016c)

Lijn 45, 46 en 47: Ward et al. (2007), Schoonheim en Smits (2011) en Klijnsma (2017)

Bijlage 19: Data beleidsinstrumenten Oostenrijk (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 Oostenrijk (cijfers in miljoen euro)							
2							
3							
4							
5 Loonsubsidie	84,8	85,4	67,9	61,9	54,3	39,9	38,4
6 37 Support for employment of the disabled through the BSBs	84,8	85,4	67,9	61,9	54,3	39,9	38,4
7							
8							
9							
10							
11 Publiek (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
12 Privaat (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
13							
14 Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer	0	0	0	0	0	0	0
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22 Beschutte werkplaats	30,7	28,4	28,4	29,6	31,4	34	35
23 44 Integration enterprises (BSB)	30,7	28,4	28,4	29,6	31,4	34	35
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31 Arbeidsbemiddeling- en begeleiding	74,6	80,3	92,6	78,1	88,2	85,8	87,1
32 34 Work adjustment and job assistance for the disabled	41	45,6	52	46,6	50,2	49,9	55,8
33 35 Vocational training for the disabled	33,6	34,7	40,6	31,5	38	35,9	31,1
34 69 Retraining benefit	/	/	/	/	/	/	0,2
35							
36							
37							
38							
44 Quota							
45 % publiek	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04
46 % privaat	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04
47 Sanctie? 0= nee, 1= ja	1	1	1	1	1	1	1

BRON:

Rapporten van Eurostat (2010, 2011, 2012, 2014a) en European Commission (2016a, 2016b, 2016c)

Lijn 45, 46 en 47: OECD (2003) Ward et al. (2007) en ANED (2017)

Bijlage 20: Data beleidsinstrumenten Polen (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 Polen							
2 (cijfers in miljoen euro)							
3							
4							
5 Loonsubsidie	311,1	136,2	148,7	159,1	172,2	202	236,6
6 9 Co-financing the social insurance contributions of disabled workers? -->	23,9 /	/	/	/	/	/	/
7 11 Wage subsidies for disabled workers	54,5	103,9	148,2	158,4	171,4	201,1	235,6
8 48 Reimbursement social contributions paid by disabled farmers or disabled	0,1	0,4	0,5	0,7	0,8	0,9	1
9 49 Reimbursement of obligatory social insurance premiums paid for disabled employees	232,6	31,9	0	0	0 /		0
10							
11 Publiek (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
12 Privaat (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
13							
14 Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer	24,2	9,2	7,2	5,7	14,7	7,3	8,7
15 1 Adaptation of the workplace for persons with disability	24,2	9,2	7,1	5,6	14,6	7,2	8,6
16 2 Reimbursement of cost of remuneration of employee assisting a disabled worker	0	0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
17							
18							
19							
20							
21							
22 Beschutte werkplaats	413,7	488,3	557,9	523,3	550	581,9	489
23 10 Support for employers running SWE – co-financing up to 50% of interest due on bank loans	1,3	1,1	1,3	0,2	0,6	0,8	0,6
24 12 Wage subsidies for disabled workers in SWE	399,3	477,3	546,4	509,4	537,6	567,2	470,9
25 8 Reimbursement of costs of creating and operating the occupational activity enterprises	13,1	9,9	10,2	13,7	11,8	13,9	17,5
26							
27							
28							
29							
30							
31 Arbeidsbemiddeling- en begeleiding	4,1	3,4	3,7	3,3	4,5	3,7	3,9
32 42 The expenses return on labour market's instruments and services dedicated to unemployed and disabled jobseekers	1,9	2	2,4	2,2	3,1	2,5	2,6
33 3 Vocational training organized by Local (powiat) Labour Office	1,6	0,9	0,6	0,4	0,6	0,3	0,3
34 4 Vocational training organised by employers	0	0	0	0	0	0	0
35 13 JUNIOR - vocational activation programme for disabled school-leavers	0,6	0,5	0,7	0,7	0,8	0,9	1
36							
37							
38 Quota							
44 % publiek	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06
46 % privaas	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06
47 Sanctie? 0= nee, 1= ja	1	1	1	1	1	1	1

BRON:

Rapporten van Eurostat (2010, 2011, 2012, 2014a) en European Commission (2016a, 2016b, 2016c)
Lijn 45, 46 en 47: OECD (2003), Ward et al. (2007), Wapiennik (2009) en Pathways project (2016)

Bijlage 21: Data beleidsinstrumenten Portugal (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 Portugal (cijfers in miljoen euro)							
2							
3							
4							
5	5,2	5,9	6,4	7,4	8,1	8,7	8,7
6	5,2	5,9	6,4	7,4	8,1	8,7	8,7
7							
8							
9							
10							
11	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1
13							
14	3,2	3,4	1,6	0,7	0,7	0,8	1,2
15	3,2	3,4	1,6	0,7	0,7	0,8	1,2
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22	2,2	1,9	1,8	1,3	1,4	1,5	1,5
23	2,2	1,9	1,8	1,3	1,4	1,5	1,5
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31	52,2	84,4	67,8	44,3	27,9	60,9	16,6
32	0	0	0	0	0	0	0
33	44,8	69,4	55,5	23,4	11,2	54,6	0
34	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2
35	7,3	14,9	12,2	20,8	16,6	6,2	16,4
36							
37							
38							
44							
45	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
46	0	0	0	0	0	0	0
47	0	0	0	0	0	0	0

BRON:

Rapporten van Eurostat (2010, 2011, 2012, 2014a) en European Commission (2016a, 2016b, 2016c)

Lijn 45, 46 en 47: OECD (2003), Pimenta en Marques (2011) en ANED (2017)

Bijlage 22: Data beleidsinstrumenten Roemenië (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 Roemenië							
2 (cijfers in miljoen euro)							
3							
4							
5 Loonsubsidie	0,3	0,3	0,2	0,1	0,3	0,2	0,2
6 16 Subsidies for creating jobs for disabled graduates	0	0,1	0	0	0	0	0
7 19 Subsidies for the recruitment of disabled persons	0,3	0,2	0,2	0,1	0,3	0,2	0,2
8							
9							
10							
11 Publiek (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
12 Privaat (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
13							
14 Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer	0	0	0	0	0	0	0
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22 Beschutte werkplaats	0	0	0	0	0	0	0
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31 Arbeidsbemiddeling- en begeleiding	0	0	0	0	0	0	0
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38 Quota							
44 % publiek	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04
46 % privaas	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04
47 Sanctie? 0= nee, 1= ja	1	1	1	1	1	1	1

BRON:

Rapporten van Eurostat (2010, 2011, 2012, 2014a) en European Commission (2016a, 2016b, 2016c)

Lijn 45, 46 en 47: ALEXIU et al. (2014) en ANED (2017)

Bijlage 23: Data beleidsinstrumenten Slovenië (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 Slovenië (cijfers in miljoen euro)							
2							
3							
4							
5 Loonsubsidie	0	0	0	0,1	7,2	15,7	18,5
6 102 Employ.me	/	/	/	0,1	7,2	15,7	18,5
7							
8							
9							
10							
11 Publiek (0=nee, 1=ja)	0	0	0	1	1	1	1
12 Privaat (0=nee, 1=ja)	0	0	0	1	1	1	1
13							
14 Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer	0	0	0	0	0	0	0
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22 Beschutte werkplaats	0	0	0	0	0	0	0
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31 Arbeidsbemiddeling- en begeleiding	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
46 Medical employment counselling	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							
44 Quota							
45 % publiek	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06
46 % privaat	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06
47 Sanctie? 0= nee, 1= ja	1	1	1	1	1	1	1

BRON:

Rapporten van Eurostat (2010, 2011, 2012, 2014a) en European Commission (2016a, 2016b, 2016c)

Lijn 45, 46 en 47: Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2014d) en ANED (2017)

Bijlage 24: Data beleidsinstrumenten Slovakije (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 Slovakije							
2 (cijfers in miljoen euro)							
3							
4							
5 Loonsubsidie	4,3	1,2	0,9	1,3	1,9	2,5	5,6
6 26 Subsidies to sustain jobs for disabled workers	0	0,4	0,6	0,6	0,8	0,8	0,2
7 6 Contribution for employing a disadvantaged job seeker	4,3	0,8	0,3	0,7	1,1	1,7	5,4
8							
9							
10							
11 Publiek (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
12 Privaat (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
13							
14 Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer	0,4	1	1,6	2,2	3,2	3,7	3,2
15 12 Contribution for activities of the assistant at work	0,4	1	1,6	2,2	3,2	3,7	3,2
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22 Beschutte werkplaats	10,1	15,3	20,6	26,1	31	35,5	32,9
23 10 Contribution for establishing a protected workshop and protected workplace	4,3	6,1	9,5	12,5	14,8	17,7	12,6
24 13 Contribution for reimbursement of operating costs of a sheltered workshop or a sheltered workplace and for transport expenses for employees	5,8	9,2	11,1	13,6	16,2	17,8	20,3
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31 Arbeidsbemiddeling- en begeleiding	0	0	0	0	0	0	0
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							
44 Quota							
45 % publiek	0,032	0,032	0,032	0,032	0,032	0,032	0,032
46 % privaat	0,032	0,032	0,032	0,032	0,032	0,032	0,032
47 Sanctie? 0= nee, 1= ja	1	1	1	1	1	1	1

BRON:

Rapporten van Eurostat (2010, 2011, 2012, 2014a) en European Commission (2016a, 2016b, 2016c)
Lijn 45, 46 en 47: Ward et al. (2007), Repkova, Hanzelova, en Brichtova (2011) en ANED (2017)

Bijlage 25: Data beleidsinstrumenten Finland (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 Finland							
2 (cijfers in miljoen euro)							
3							
4							
5 Loonsubsidie	235,7	219,4	241,6	250,5	254,5	294,4	281,6
10 Employment subsidy, private companies	140,9	130,8	136,9	139,6	168,9	203,7	196,2
8 Temporary government employment	29	28,9	37,6	38,9	25,3	27,4	29,4
9 Employment subsidy, municipalities	65,8	59,7	67,1	72	60,3	63,3	56
10							
11 Publiek (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
12 Privaat (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
13							
Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer	0	0	0	0	0	0	0
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22 Beschutte werkplaats	581,5	636,5	747,6	676,9	616,4	592,4	605,4
34 Employment supporting activity of the municipalities	30,5	25,5	27,1	23,2	20,1	20,3	19,8
6 Labour market training	521,4	578,7	690	620,8	571,5	542,9	562,4
7 Apprenticeship for the unemployed	29,6	32,3	30,5	32,9	24,8	29,2	23,2
26							
27							
28							
29							
30							
31 Arbeidsbemiddeling- en begeleiding	128,8	136,1	144,9	160,4	176,3	190,9	199,9
26 Rehabilitation activities of the employment pension scheme	53,6	63,3	70,1	81,5	93,2	105,8	112,1
25 Rehabilitation activities of the social insurance institution	46,1	43,7	45,1	46,8	48,9	50,7	53,2
27 Rehabilitation activities of the accident and traffic insurance	29,1	29,1	29,7	32,1	34,2	34,4	34,6
35							
36							
37							
38							
44 Quota							
45 % publiek	0	0	0	0	0	0	0
46 % privaas	0	0	0	0	0	0	0
47 Sanctie? 0= nee, 1= ja	0	0	0	0	0	0	0

BRON:

Rapporten van Eurostat (2010, 2011, 2012, 2014a) en European Commission (2016a, 2016b, 2016c)

Lijn 45, 46 en 47: Ward et al. (2007)

Bijlage 26: Data beleidsinstrumenten Zweden (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 Zweden							
2 (cijfers in miljoen euro)							
3							
4							
5 Loonsubsidie	882,9	778,8	910,7	1052,5	1144,4	1200,5	1182,7
6 12 Wage subsidies	738,7	606,2	641,9	686,6	698,8	607,2	478,4
7 60 Development Employment	47,2	29,8	45,3	65,7	78,8	106,9	150,1
8 61 Security Employment	97	142,8	223,5	300,2	366,8	486,4	554,2
9							
10							
11							
12 Publiek (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
13 Privaat (0=nee, 1=ja)	1	1	1	1	1	1	1
14 Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer	25,2	43,9	65,5	90,4	112,7	140,4	156,9
15 40 Grants for technical aids, workplace adjustments and work assistants	25,2	43,9	65,5	90,4	112,7	140,4	156,9
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22 Beschutte werkplaats	519,8	482	539	568,5	594	619	567
23 13 Public sheltered employment (OSA)	80,9	67,2	77,1	80,7	81,9	77,4	67,3
24 21 Samhall	438,9	414,8	461,9	487,8	506,1	509,2	481,1
25 83 Development employment in Samhall	/	0	0	0	5,7	28,1	14,6
26 82 Cultural heritage lift??	/	/	/	/	0,3	4,3	4
27							
28							
29							
30							
31 Arbeidsbemiddeling- en begeleiding	0,3	0,1	24,6	0	0	0	0
32 67 In depth Assessment and Counselling Guidance	0,3	0,1	24,6	0	0	0	0
33							
34							
35							
36							
37							
38							
44 Quota							
45 % publiek	0	0	0	0	0	0	0
46 % privaat	0	0	0	0	0	0	0
47 Sanctie? 0= nee, 1= ja	0	0	0	0	0	0	0

BRON:

Rapporten van Eurostat (2010, 2011, 2012, 2014a) en European Commission (2016a, 2016b, 2016c)

Lijn 45, 46 en 47: OECD (2003) en Ward et al. (2007)

Bijlage 27: Data beleidsinstrumenten Verenigd Koninkrijk (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 Verenigd Koninkrijk (cijfers in miljoen euro)							
2							
3							
4							
5 Loonsubsidie	0	0	0	0	0	0	0
6							
7							
8							
9							
10							
11 Publiek (0=nee, 1=ja)	0	0	0	0	0	0	0
12 Privaat (0=nee, 1=ja)	0	0	0	0	0	0	0
13							
14 Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer	102	110	124	0	0	0	0
15 31 / 70 Access to Work	102	110	124	/	/	/	/
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22 Beschutte werkplaats	217,9	139,1	125,3	0	0	0	0
23 33 Remploy - Employment Services business	217,9	139,1	125,3	/	/	/	/
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31 Arbeidsbemiddeling- en begeleiding	309,2	265	285,3	0	0	0	0
32 12 New Deal for Disabled People (NDDP)	42,9	41,40 €	38,30 €	/	/	/	/
33 44 Workstep	83,6	75,00 €	47,50 €	/	/	/	/
34 48 Pathways to Work (Incapacity Benefit Reforms)	160,5	128,7	140,7	/	/	/	/
35 55 Work Choice	/	/	37,5	/	/	/	/
36 72 Pathways to work (NI)	/	/	/	/	/	/	/
37 49 Residential Training Colleges	22,2	19,9	21,3	/	/	/	/
38							
44 Quota							
45 % publiek	0	0	0	0	0	0	0
46 % privaat	0	0	0	0	0	0	0
47 Sanctie? 0= nee, 1= ja	0	0	0	0	0	0	0

BRON:

Rapporten van Eurostat (2010, 2011, 2012, 2014a) en European Commission (2016a, 2016b, 2016c)

Lijn 45, 46 en 47: OECD (2003), Ward et al. (2007) en Roulstone, Prideaux, en Priestley (2011)

Bijlage 28: Dataset voor regressieanalyse

Jaar	ONAFHANKELIJKE VARIABELLEN										AFHANKELIJKE VARIABELLEN			
	Uitzavde loonsubsidie (als % van bbp)	Loon-subsidie publiek (dummy)	Loon-subsidie publiek (dummy)	Tegemoetkomingen redelijke aanpassing & specifieke kosten WG (als % van bbp)	Beschutte werkplaats (als % van bbp)	Arbeidsbodemdeling en- begeleiding (als % van bbp)	Quota publiek	Quota privat	Sanctie (dummy)	bbp per capita (welvaarsindicator) (in PPS)	werkloosheids- graad (%)	sociale uitkeringen invaliditeit (gewogen % bbp)	Disability Employment Gaps	Tewerkstellings- graad personen met een handicap (%)
2008	0.013246%	1	1	0.004858%	0.102184%	0.037083%	3.00%	0.00%	0	30100	7.0	1.7764%	34.5	38.8
2009	0.017920%	1	1	0.005333%	0.111877%	0.029761%	3.00%	0.00%	0	28900	7.9	1.9287%	29.8	42.9
2010	0.018159%	1	1	0.004684%	0.107970%	0.026787%	3.00%	0.00%	0	30600	8.3	1.9331%	31.2	40.7
2011	0.018464%	1	1	0.004865%	0.110127%	0.019863%	3.00%	0.00%	0	31300	7.1	1.9913%	34.0	38.4
2012	0.020000%	1	1	0.006865%	0.110166%	0.010684%	3.00%	0.00%	0	32200	7.5	2.0876%	37.2	36.1
2013	0.019728%	1	1	0.007417%	0.114008%	0.011826%	3.00%	0.00%	0	32100	8.4	2.2386%	31.4	41.4
2014	0.019847%	1	1	0.007149%	0.093061%	0.012948%	3.00%	0.00%	0	33000	8.5	2.2881%	34.8	38.7
2008	0.012903%	1	1	0.00%	0.00%	0.00%	4.00%	4.00%	1	11300	5.6	1.0517%	35.1	38.2
2009	0.004020%	1	1	0.00%	0.00%	0.00%	2.00%	2.00%	1	10800	6.8	1.3052%	33.1	39.0
2010	0.001046%	1	1	0.00%	0.00%	0.00%	2.00%	4.00%	1	11400	6.8	1.2649%	33.3	39.0
2011	0.003633%	1	1	0.00%	0.00%	0.00%	2.00%	4.00%	1	11800	10.3	1.2377%	33.9	33.9
2012	0.001669%	1	1	0.00%	0.00%	0.00%	2.00%	4.00%	1	12200	11.3	1.2955%	27.1	41.0
2013	0.002856%	1	1	0.00%	0.00%	0.00%	2.00%	4.00%	1	12200	12.3	1.2955%	27.1	41.0
2014	0.001637%	1	1	0.00%	0.00%	0.00%	2.00%	4.00%	1	12900	11.4	1.3744%	29.7	38.6
2008	0.00%	0	0	0.00%	0.062859%	0.000124%	4.00%	4.00%	1	21900	4.4	1.3624%	37.1	37.5
2009	0.00%	0	0	0.00%	0.065059%	0.000067%	4.00%	4.00%	1	20900	6.7	1.4547%	35.7	38.6
2010	0.00%	0	0	0.00%	0.076443%	0.000064%	4.00%	4.00%	1	21100	7.3	1.4564%	34.9	37.4
2011	0.00%	0	0	0.00%	0.087539%	0.000061%	4.00%	4.00%	1	21700	7.0	1.4257%	33.1	38.7
2012	0.00%	0	0	0.00%	0.088271%	0.000062%	4.00%	4.00%	1	22000	7.0	1.3701%	34.6	38.5
2013	0.00%	0	0	0.00%	0.090781%	0.000063%	4.00%	4.00%	1	22400	7.0	1.3384%	34.5	40.0
2014	0.00%	0	0	0.00%	0.095110%	0.000064%	4.00%	4.00%	1	23800	6.1	1.2595%	35.3	40.0
2008	0.426342%	1	1	0.00%	0.00%	0.155124%	0.00%	0.00%	0	32600	3.4	3.8364%	38.4	52.9
2009	0.497150%	1	1	0.00%	0.00%	0.150771%	0.00%	0.00%	0	30700	6.0	4.2141%	24.8	56.3
2010	0.492340%	1	1	0.00%	0.00%	0.141056%	0.00%	0.00%	0	32900	7.5	4.2421%	22.9	56.0
2011	0.491770%	1	1	0.00%	0.00%	0.123124%	0.00%	0.00%	0	33500	7.6	4.1197%	25.1	53.3
2012	0.474197%	1	1	0.00%	0.00%	0.108601%	0.00%	0.00%	0	33900	7.5	4.1588%	25.6	49.7
2013	0.458254%	1	1	0.00%	0.00%	0.091945%	0.00%	0.00%	0	34300	7.0	4.1500%	24.4	49.7
2014	0.516035%	1	1	0.00%	0.00%	0.084062%	0.00%	0.00%	0	35300	6.6	4.0619%	26.1	50.6
2008	0.005488%	1	1	0.001085%	0.025690%	0.042631%	5.00%	5.00%	1	30600	7.5	2.0988%	22.6	54.2
2009	0.006719%	1	1	0.001111%	0.027765%	0.018555%	5.00%	5.00%	1	28700	7.7	2.2385%	22.5	53.9
2010	0.005663%	1	1	0.001236%	0.026193%	0.019255%	5.00%	5.00%	1	30500	7.0	2.2045%	23.0	54.4
2011	0.004891%	1	1	0.001217%	0.024183%	0.019614%	5.00%	5.00%	1	32200	5.8	2.1441%	22.4	56.9
2012	0.004032%	1	1	0.001370%	0.019404%	0.019646%	5.00%	5.00%	1	32900	5.4	2.1824%	21.8	57.9
2013	0.003845%	1	1	0.001403%	0.022210%	0.019305%	5.00%	5.00%	1	33200	5.2	2.2271%	22.6	58.3
2014	0.003533%	1	1	0.001473%	0.021600%	0.019165%	5.00%	5.00%	1	34700	5.0	2.2331%	21.9	59.7
2008	0.00%	0	0	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0	17900	5.5	1.4293%	38.9	52.8
2009	0.00%	0	0	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0	15600	13.6	1.8448%	24.1	50.7
2010	0.00%	0	0	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0	16500	16.7	1.8975%	23.9	46.4
2011	0.00%	0	0	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0	18500	12.3	1.7753%	27.4	47.5
2012	0.00%	0	0	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0	19600	10.0	1.7479%	26.4	49.2
2013	0.00%	0	0	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0	20200	8.6	1.7666%	25.6	50.5
2014	0.044686%	0	1	0.00%	0.00%	0.114617%	3.00%	0.00%	0	21000	7.4	1.7672%	23.7	55.1
2008	0.051794%	0	1	0.00%	0.00%	0.149679%	3.00%	0.00%	0	31600	12.0	1.2604%	36.1	29.0
2009	0.059731%	0	1	0.00%	0.00%	0.194530%	3.00%	0.00%	0	33100	13.9	1.2637%	34.7	27.6
2010	0.073107%	0	1	0.00%	0.00%	0.200652%	3.00%	0.00%	0	34100	14.6	1.2044%	34.8	27.9
2011	0.079289%	0	1	0.00%	0.00%	0.196000%	3.00%	0.00%	0	35100	14.7	1.1721%	35.1	27.9
2012	0.073489%	0	1	0.00%	0.00%	0.177151%	3.00%	0.00%	0	35500	13.0	1.2277%	37.6	26.5
2013	0.073489%	0	1	0.00%	0.00%	0.157039%	3.00%	0.00%	0	37900	11.3	1.1574%	38.9	28.3
2014	0.068727%	0	1	0.00%	0.00%	0.000083%	3.00%	3.00%	1	24400	7.8	1.3777%	35.1	34.7
2008	0.00%	0	0	0.00%	0.00%	0.00%	3.00%	3.00%	1	25100	9.6	1.5098%	36.7	31.4
2009	0.00%	0	0	0.00%	0.00%	0.00%	3.00%	3.00%	1	23100	12.7	1.6255%	38.3	38.2
2010	0.00%	0	0	0.00%	0.00%	0.00%	3.00%	3.00%	1	19200	12.7	1.6489%	24.4	29.4
2011	0.00%	0	0	0.00%	0.00%	0.039573%	3.00%	3.00%	1	19800	26.5	1.6442%	26.9	27.8
2012	0.00%	0	0	0.00%	0.023803%	0.002544%	3.00%	2.00%	0	26400	11.3	1.5384%	29.2	43.7
2013	0.012309%	1	1	0.00%	0.026718%	0.002511%	3.00%	2.00%	0	24600	17.9	1.6620%	25.0	42.9
2009	0.012066%	1	1	0.00%	0.034156%	0.002433%	3.00%	2.00%	0	24400	19.9	1.7388%	25.4	41.1
2010	0.012027%	1	1	0.00%	0.079509%	0.003783%	3.00%	2.00%	0	24200	21.4	1.7725%	28.1	35.9
2011	0.020148%	1	1	0.00%	0.034333%	0.006241%	3.00%	2.00%	0	24200	24.8	1.8062%	24.9	35.2
2012	0.016954%	1	1	0.00%	0.064454%	0.013357%	3.00%	2.00%	0	24000	26.1	1.8578%	20.2	40.0
2013	0.014241%	1	1	0.00%	0.051408%	0.020052%	3.00%	2.00%	0	24900	24.4	1.8366%	23.5	38.5

Jaar	ONAFHANKELIJKE VARIABELEN										CONTROLEVARIABLEN				AFHANKELIJKE VARIABELEN	
	Uitgave loonsubsidie (als % van bbp)	Loonsubsidie publiek (dummy)	Loonsubsidie privaat (dummy)	Tegemoetkomingen reële aanpassing & specifieke kosten WG (als % van bbp)	Beschutte werkplaats (als % van bbp)	Arbeidsbemiddeling en -begeleiding (als % van bbp)	Quota publiek	Quota privaat	Sancie (dummy)	bbp per capita (welvaarsindicator) (in PPS)	werkloosheidsgraad (%)	sociale uitkeringen invaliditeit (gewogen % bbp)	Disability Employment Gaps	Tewerkstellers-grad personen met een handicap (%)		
Frankrijk	2008	0,026350%	0	1	0,00%	0,066979%	0,00%	0,002961%	3,00%	6,00%	1	27800	7,1	1,7952%	23,5	49,5
Frankrijk	2009	0,032800%	0	1	0,00%	0,073625%	0,00%	0,002944%	3,00%	6,00%	1	26400	8,7	1,9047%	22,3	49,8
Frankrijk	2010	0,033781%	0	1	0,00%	0,071940%	0,00%	0,003227%	3,00%	6,00%	1	27500	8,9	1,9188%	21,3	49,9
Frankrijk	2011	0,020206%	0	1	0,00%	0,065761%	0,00%	0,003059%	3,00%	6,00%	1	28300	8,8	1,9529%	20,9	51,6
Frankrijk	2012	0,018736%	0	1	0,00%	0,072590%	0,00%	0,002808%	3,00%	6,00%	1	28500	9,4	2,0079%	19,0	53,6
Frankrijk	2013	0,020286%	0	1	0,00%	0,083394%	0,00%	0,002841%	3,00%	6,00%	1	28000	9,9	2,0485%	17,8	54,0
Frankrijk	2014	0,019608%	0	1	0,00%	0,074344%	0,00%	0,002850%	3,00%	6,00%	1	29600	10,3	2,0602%	21,7	52,0
Frankrijk	2009	0,000998%	1	1	0,00%	0,00%	0,002573%	3,00%	7,00%	7,00%	1	27800	7,8	1,4551%	20,2	45,7
Frankrijk	2010	0,004215%	1	1	0,00%	0,00%	0,002225%	3,00%	7,00%	7,00%	1	26000	7,8	1,5954%	19,3	44,7
Frankrijk	2011	0,005023%	1	1	0,00%	0,00%	0,002618%	3,00%	7,00%	7,00%	1	26500	8,4	1,5733%	20,1	43,2
Frankrijk	2012	0,005283%	1	1	0,00%	0,00%	0,000165%	3,00%	7,00%	7,00%	1	27100	8,4	1,5039%	18,2	45,9
Frankrijk	2013	0,005777%	1	1	0,00%	0,00%	0,000167%	3,00%	7,00%	7,00%	1	27000	10,7	1,6491%	11,9	50,1
Frankrijk	2014	0,005079%	1	1	0,00%	0,00%	0,000785%	3,00%	7,00%	7,00%	1	26400	12,2	1,6844%	11,6	51,0
Frankrijk	2009	0,006172%	1	1	0,00%	0,00%	0,001393%	3,00%	7,00%	7,00%	1	26600	11,7	1,7021%	13,0	49,8
Frankrijk	2010	0,00%	0	0	0,001052%	0,00%	0,0005314%	0,00%	0,00%	0,00%	0	27500	3,7	0,6108%	19,6	55,1
Frankrijk	2011	0,00%	0	0	0,001071%	0,00%	0,0003749%	0,00%	0,00%	0,00%	0	25800	5,4	0,6784%	19,8	53,3
Frankrijk	2012	0,00%	0	0	0,001036%	0,00%	0,0004155%	7,00%	0,00%	0,00%	0	14900	6,3	0,6709%	23,1	51,0
Frankrijk	2013	0,00%	0	0	0,001520%	0,00%	0,0005088%	7,00%	0,00%	0,00%	0	25000	7,9	0,6756%	19,1	55,3
Frankrijk	2014	0,00%	0	0	0,001704%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	15400	16,1	0,7099%	21,2	45,2
Frankrijk	2009	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	15400	7,7	0,8607%	23,5	55,4
Frankrijk	2010	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	12800	17,5	1,2830%	24,9	45,1
Frankrijk	2011	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	13400	19,5	1,3640%	25,7	40,5
Frankrijk	2012	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	14900	16,2	1,2537%	24,7	43,2
Frankrijk	2013	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	16100	15,1	1,2032%	24,1	45,8
Frankrijk	2014	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	16700	11,9	1,2072%	23,0	50,7
Frankrijk	2009	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	17600	10,9	1,3043%	19,8	49,8
Frankrijk	2010	0,033337%	1	1	0,00%	0,018657%	0,00%	0,0005811%	0,00%	0,00%	0	16400	5,8	1,5957%	34,9	45,1
Frankrijk	2011	0,031186%	1	1	0,005198%	0,022647%	0,010024%	0,00%	0,00%	0,00%	0	13800	13,8	2,0453%	35,0	38,2
Frankrijk	2012	0,041386%	1	1	0,0024975%	0,024975%	0,011774%	0,00%	0,00%	0,00%	0	15400	17,8	1,8279%	34,2	35,3
Frankrijk	2013	0,043212%	1	1	0,001919%	0,030056%	0,010232%	0,00%	0,00%	0,00%	0	17300	15,4	1,5521%	38,6	31,3
Frankrijk	2014	0,048838%	1	1	0,004198%	0,031786%	0,010795%	0,00%	0,00%	0,00%	0	18600	13,4	1,5065%	39,1	33,2
Frankrijk	2009	0,021759%	1	1	0,003719%	0,036614%	0,008581%	0,00%	0,00%	0,00%	0	20800	11,8	1,3801%	41,2	33,5
Frankrijk	2010	0,058521%	1	1	0,003828%	0,042660%	0,005196%	0,00%	0,00%	0,00%	0	20800	10,7	1,3523%	20,8	35,7
Frankrijk	2011	0,051143%	1	1	0,00%	0,005245%	0,000252%	0,00%	4,00%	4,00%	1	68400	5,1	2,3755%	18,5	54,1
Frankrijk	2012	0,058686%	1	1	0,00%	0,005409%	0,000270%	0,00%	4,00%	4,00%	1	63500	5,1	2,6092%	13,9	55,8
Frankrijk	2013	0,056499%	1	1	0,00%	0,003236%	0,000249%	0,00%	4,00%	4,00%	1	65400	4,4	2,5230%	20,4	52,2
Frankrijk	2014	0,063015%	1	1	0,00%	0,003012%	0,000232%	0,00%	4,00%	4,00%	1	69300	4,9	2,4961%	20,6	52,1
Frankrijk	2009	0,049420%	1	1	0,00%	0,003174%	0,000227%	0,00%	4,00%	4,00%	1	69200	5,1	2,4855%	19,2	53,7
Frankrijk	2010	0,067743%	1	1	0,00%	0,003226%	0,000215%	0,00%	4,00%	4,00%	1	70000	5,9	2,4559%	20,4	52,4
Frankrijk	2011	0,067809%	1	1	0,00%	0,002000%	0,000200%	0,00%	4,00%	4,00%	1	74600	5,9	2,5021%	14,9	57,8
Frankrijk	2012	0,042637%	1	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,00%	5,00%	1	16300	7,8	2,0548%	37,2	31,3
Frankrijk	2013	0,016762%	1	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,00%	5,00%	1	15700	10,0	2,0353%	36,7	31,3
Frankrijk	2014	0,016992%	1	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,00%	5,00%	1	16500	11,2	1,8201%	33,2	31,3
Frankrijk	2009	0,014114%	1	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,00%	5,00%	1	17300	11,0	1,6717%	34,2	31,0
Frankrijk	2010	0,004925%	1	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,00%	5,00%	1	15700	11,0	1,5797%	37,9	28,3
Frankrijk	2011	0,004613%	1	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,00%	5,00%	1	18000	10,2	1,4836%	34,4	32,0
Frankrijk	2012	0,006441%	1	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,00%	5,00%	1	18800	7,7	1,4371%	33,1	34,2
Frankrijk	2013	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0,001632%	2,00%	2,00%	2,00%	0	20700	6,0	0,9379%	39,1	21,6
Frankrijk	2014	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	2,00%	2,00%	2,00%	0	19900	6,9	0,8758%	29,6	32,0
Frankrijk	2009	0,009092%	1	1	0,00%	0,00%	0,001515%	2,00%	2,00%	2,00%	0	21300	6,9	0,8060%	36,1	25,6
Frankrijk	2010	0,010236%	1	1	0,00%	0,00%	0,001462%	2,00%	2,00%	2,00%	0	21600	6,4	0,7505%	30,6	31,7
Frankrijk	2011	0,005583%	1	1	0,00%	0,00%	0,001396%	2,00%	2,00%	2,00%	0	23300	6,3	0,7138%	43,0	21,4
Frankrijk	2012	0,027478%	1	1	0,00%	0,00%	0,001183%	2,00%	2,00%	2,00%	0	23000	6,4	0,7019%	36,6	28,4
Frankrijk	2013	0,050863%	1	1	0,00%	0,00%	0,00%	2,00%	2,00%	2,00%	0	24900	5,8	0,6762%	38,6	28,2
Frankrijk	2014	0,059746%	1	1	0,00%	0,379434%	0,00%	0,00%	5,00%	5,00%	0	36200	2,8	2,2210%	26,2	53,1
Nederland	2009	0,055932%	1	1	0,00%	0,405285%	0,00%	0,00%	5,00%	5,00%	0	33500	3,4	2,3869%	25,6	54,0
Nederland	2010	0,055694%	1	1	0,00%	0,395115%	0,00%	0,00%	5,00%	5,00%	0	34100	4,5	2,3672%	28,0	51,6
Nederland	2011	0,055309%	1	1	0,00%	0,368190%	0,00%	0,00%	5,00%	5,00%	0	34700	5,0	2,3301%	29,2	51,1
Nederland	2012	0,076492%	1	1	0,00%	0,372169%	0,00%	0,00%	5,00%	5,00%	0	35300	5,8	2,2974%	26,4	53,3
Nederland	2013	0,086435%	1	1	0,00%	0,368213%	0,00%	0,00%	5,00%	5,00%	0	35800	7,2	2,2912%	29,3	50,8
Nederland	2014	0,089019%	1	1	0,00%	0,363797%	0,00%	0,00%	5,00%	5,00%	0	35800	7,4	2,2232%	31,1	48,3

Jaar	ONAFHANKELIJKE VARIABELEN										CONTROLEVARIABLEN					AFHANKELIJKE VARIABELEN	
	Uitgave loonsubsidie (als % van bbp)	Loon-subsidie publiek (dummy)	Loon-subsidie privaat (dummy)	Tegemoetkomingen specifieke kosten WG (als % van bbp)	Beschutte werkpiaats (als % van bbp)	Arbeidsbemiddeling en -begeleiding (als % van bbp)	Quota publiek	Quota privaat	Sanctie (dummy)	bbp per capita (welvaarsindicator) (in PPS)	werkloosheidsgraad (%)	sociale uitkeringen invalideet (gewoon % bbp)	Disability Employment Gaps	Tewerkstellers met een handicap (%)			
Oostenrijk	0,029867%	1	1	0,000%	0,010451%	0,025395%	4,00%	4,00%	1	32700	4,1	1,969%	24,2	49,9			
Oostenrijk	0,029648%	1	1	0,000%	0,009860%	0,037878%	4,00%	4,00%	1	31100	5,3	2,170%	25,1	48,2			
Oostenrijk	0,022947%	1	1	0,000%	0,009598%	0,037955%	4,00%	4,00%	1	32100	4,8	2,199%	24,4	48,8			
Oostenrijk	0,019959%	1	1	0,000%	0,009544%	0,025183%	4,00%	4,00%	1	33500	4,6	2,115%	23,1	50,3			
Oostenrijk	0,017040%	1	1	0,000%	0,009854%	0,027679%	4,00%	4,00%	1	35100	4,9	2,089%	24,8	49,6			
Oostenrijk	0,012318%	1	1	0,000%	0,010497%	0,026489%	4,00%	4,00%	1	35200	5,3	2,059%	24,7	49,4			
Oostenrijk	0,011529%	1	1	0,000%	0,010509%	0,026151%	4,00%	4,00%	1	36000	5,6	2,013%	24,2	54,2			
Polen	0,084958%	1	1	0,006609%	0,112977%	0,001120%	6,00%	6,00%	1	14500	7,1	1,728%	37,4	31,9			
Polen	0,042954%	1	1	0,002901%	0,153998%	0,001072%	6,00%	6,00%	1	14600	8,2	1,614%	37,0	33,3			
Polen	0,041100%	1	1	0,001990%	0,154200%	0,001023%	6,00%	6,00%	1	15900	9,6	1,664%	34,0	35,8			
Polen	0,044225%	1	1	0,001699%	0,137623%	0,000868%	6,00%	6,00%	1	17000	9,6	1,617%	33,3	36,6			
Polen	0,044225%	1	1	0,003775%	0,141251%	0,001156%	6,00%	6,00%	1	17800	10,1	1,576%	33,5	36,8			
Polen	0,051174%	1	1	0,001849%	0,147416%	0,000937%	6,00%	6,00%	1	17900	10,3	1,576%	32,1	37,8			
Polen	0,057566%	1	1	0,002117%	0,118977%	0,000949%	6,00%	6,00%	1	18600	9,0	1,547%	33,9	37,9			
Portugal	0,020907%	1	1	0,001789%	0,021230%	0,029183%	5,00%	0,00%	0	21000	7,6	2,061%	27,3	50,4			
Portugal	0,003363%	1	1	0,001938%	0,001063%	0,048105%	5,00%	0,00%	0	20100	9,4	2,048%	28,7	42,4			
Portugal	0,003557%	1	1	0,000889%	0,001000%	0,037681%	5,00%	0,00%	0	20900	10,8	1,991%	32,1	46,3			
Portugal	0,004201%	1	1	0,000387%	0,000738%	0,025147%	5,00%	0,00%	0	20200	11,7	1,988%	28,6	45,3			
Portugal	0,004810%	1	1	0,000410%	0,000831%	0,016568%	5,00%	0,00%	0	20000	15,5	1,845%	26,3	42,2			
Portugal	0,005110%	1	1	0,000470%	0,000881%	0,035767%	5,00%	0,00%	0	20500	16,2	2,000%	21,3	44,5			
Portugal	0,005627%	1	1	0,000693%	0,000867%	0,009591%	5,00%	0,00%	0	21200	13,9	1,879%	20,7	48,1			
Roemenië	0,000205%	1	1	0,000%	0,000%	0,000%	4,00%	4,00%	1	12900	5,8	1,327%	40,4	28,9			
Roemenië	0,00042%	1	1	0,000%	0,000%	0,000%	4,00%	4,00%	1	12200	6,9	1,545%	40,2	29,4			
Roemenië	0,000159%	1	1	0,000%	0,000%	0,000%	4,00%	4,00%	1	13100	7,0	1,576%	33,5	37,6			
Roemenië	0,000075%	1	1	0,000%	0,000%	0,000%	4,00%	4,00%	1	13600	7,2	1,446%	33,3	38,4			
Roemenië	0,000225%	1	1	0,000%	0,000%	0,000%	4,00%	4,00%	1	14300	39,5	1,242%	32,2	38,8			
Roemenië	0,000139%	1	1	0,000%	0,000%	0,000%	4,00%	4,00%	1	14600	7,1	1,132%	34,0	38,8			
Roemenië	0,000133%	1	1	0,000%	0,000%	0,000%	4,00%	4,00%	1	15200	6,8	1,078%	31,0	41,9			
Roemenië	0,000133%	0	0	0,000%	0,000%	0,000%	6,00%	6,00%	1	13400	4,4	1,613%	20,4	50,4			
Slovenië	0,000%	0	0	0,000%	0,000%	0,000%	6,00%	6,00%	1	20900	5,9	1,728%	19,3	51,2			
Slovenië	0,000%	0	0	0,000%	0,000%	0,000%	6,00%	6,00%	1	21200	7,2	1,705%	21,1	49,2			
Slovenië	0,000271%	1	1	0,000%	0,000271%	0,000271%	6,00%	6,00%	1	21700	8,2	1,664%	21,1	47,6			
Slovenië	0,019958%	1	1	0,000%	0,000%	0,000277%	6,00%	6,00%	1	21800	8,8	1,562%	21,0	46,4			
Slovenië	0,043323%	1	1	0,000%	0,000%	0,000276%	6,00%	6,00%	1	21900	10,1	1,528%	21,4	44,2			
Slovenië	0,049183%	1	1	0,000%	0,000%	0,000266%	6,00%	6,00%	1	22700	9,7	1,491%	18,8	46,4			
Slovenië	0,006515%	1	1	0,000606%	0,015302%	0,000%	3,20%	3,20%	1	18600	9,5	1,369%	25,2	53,0			
Slovenië	0,001874%	1	1	0,0011562%	0,023898%	0,000%	3,20%	3,20%	1	17400	12,0	1,519%	22,6	52,2			
Slovenië	0,001332%	1	1	0,002368%	0,030484%	0,000%	3,20%	3,20%	1	19000	14,4	1,531%	21,1	50,4			
Slovenië	0,001841%	1	1	0,003111%	0,036955%	0,000%	3,20%	3,20%	1	19500	13,6	1,534%	21,2	50,4			
Slovenië	0,002613%	1	1	0,004401%	0,042639%	0,000%	3,20%	3,20%	1	20100	14,0	1,569%	23,1	48,0			
Slovenië	0,003371%	1	1	0,004588%	0,047865%	0,000%	3,20%	3,20%	1	20500	14,2	1,600%	21,4	48,1			
Slovenië	0,007360%	1	1	0,004206%	0,043240%	0,000%	3,20%	3,20%	1	21300	13,2	1,617%	21,2	52,8			
Finland	0,121676%	1	1	0,000%	0,300189%	0,066491%	0,00%	0,00%	0	31600	6,4	3,070%	22,7	55,8			
Finland	0,121196%	1	1	0,000%	0,351601%	0,075181%	0,00%	0,00%	0	28800	8,3	3,449%	21,7	55,5			
Finland	0,129129%	1	1	0,000%	0,399572%	0,077445%	0,00%	0,00%	0	29600	8,4	3,435%	18,9	53,7			
Finland	0,127242%	1	1	0,000%	0,343833%	0,081475%	0,00%	0,00%	0	30700	7,8	3,314%	22,6	51,7			
Finland	0,127382%	1	1	0,000%	0,308519%	0,084241%	0,00%	0,00%	0	30700	7,7	3,384%	18,6	56,3			
Finland	0,144784%	1	1	0,000%	0,291338%	0,093883%	0,00%	0,00%	0	30300	8,2	3,406%	18,6	57,8			
Finland	0,137049%	1	1	0,000%	0,294636%	0,097287%	0,00%	0,00%	0	30600	8,7	3,352%	20,1	55,2			
Zweden	0,250598%	1	1	0,007153%	0,147538%	0,000085%	0,00%	0,00%	0	33100	6,2	4,047%	27,0	57,8			
Zweden	0,251486%	1	1	0,014176%	0,155645%	0,000032%	0,00%	0,00%	0	30200	8,3	4,194%	29,8	52,8			
Zweden	0,246751%	1	1	0,017747%	0,146040%	0,000665%	0,00%	0,00%	0	31800	8,6	3,809%	22,7	60,1			
Zweden	0,259912%	1	1	0,022324%	0,140389%	0,000%	0,00%	0,00%	0	33000	7,8	3,633%	24,5	58,7			
Zweden	0,270326%	1	1	0,026622%	0,140313%	0,000%	0,00%	0,00%	0	33800	8,0	3,603%	22,1	61,4			
Zweden	0,275501%	1	1	0,032220%	0,142053%	0,000%	0,00%	0,00%	0	33500	8,0	3,587%	18,2	64,0			
Zweden	0,273336%	1	1	0,036261%	0,131040%	0,000%	0,00%	0,00%	0	34300	7,9	3,464%	25,9	56,6			
Verenigd Koninkrijk	0,000%	0	0	0,005165%	0,011034%	0,015658%	0,00%	0,00%	0	28600	5,6	1,835%	34,0	47,3			
Verenigd Koninkrijk	0,000%	0	0	0,006407%	0,008102%	0,014366%	0,00%	0,00%	0	26500	7,5	1,969%	35,2	44,3			
Verenigd Koninkrijk	0,000%	0	0	0,006733%	0,006804%	0,015491%	0,00%	0,00%	0	27400	7,8	1,944%	37,6	41,9			

Bijlage 29: Bivariate toets - Tewerkstellingsgraad van personen met een handicap

Tabel 9 geeft de resultaten weer voor de onafhankelijke variabelen en de controlevariabelen elk afzonderlijk getest met *tewerkstellingsgraad van personen met een handicap* als afhankelijke variabele.

Tabel 9 Bivariate toets - Tewerkstellingsgraad van personen met een handicap⁶

Variabele	β -coëfficiënt	Significantie
Uitgave loonsubsidie	32,07529***	0,008
Loonsubsidie publiek (dummy = 0)	-0,71444	0,672
Loonsubsidie privaat (dummy = 0)	0,06532	0,970
Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer	184,35050	0,208
Beschutte werkplaatsen	15,40596	0,202
Arbeidsbemiddeling en -begeleiding	-3,00198	0,899
Quota publiek	-0,81030**	0,048
Quota privaat	-0,57727	0,383
Sanctie (dummy = 0)	4,74368	0,138
Bbp per capita	0,00043***	0,000
Werkloosheidsgraad	-0,064920***	0,000
Sociale uitkeringen invaliditeit	6,11953***	0,000

⁶ *, **, *** geeft een significantie weer op respectievelijk 10%, 5% en 1% significantieniveau.

Bijlage 30: Bivariate toets - Disability employment gaps

Tabel 10 geeft de resultaten weer voor de onafhankelijke variabelen en de controlevariabelen elk afzonderlijk getest met *disability employment gaps* als afhankelijke variabele.

Tabel 10 Bivariate toets - Disability employment gaps⁷

Variabele	β -coëfficiënt	Significantie
Uitgave loonsubsidie	-18,68756**	0,040
Loonsubsidie publiek (dummy = 0)	1,63685	0,178
Loonsubsidie privaat (dummy = 0)	2,06650	0,096
Tegemoetkoming redelijke aanpassing en specifieke kosten werknemer	91,00254	0,478
Beschutte werkplaatsen	-16,12795	0,062
Arbeidsbemiddeling en -begeleiding	-21,08649	0,151
Quota publiek	-0,02228	0,944
Quota privaat	-0,38395	0,374
Sanctie (dummy = 0)	0,99036	0,636
Bbp per capita	-0,00014	0,083
Werkloosheidsgraad	-0,23130***	0,002
Sociale uitkeringen invaliditeit	-4,50136***	0,000

⁷ *, **, *** geeft een significantie weer op respectievelijk 10%, 5% en 1% significantieniveau.

Auteursrechtelijke overeenkomst

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

Beleid rond tewerkstelling van personen met een handicap: een internationaal vergelijkend perspectief

Richting: **master in de toegepaste economische wetenschappen-beleidsmanagement**

Jaar: **2018**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Voor akkoord,

Bruggeman, Eveline

Datum: **21/08/2018**