

C85 – C-STAS

VLAAMS PARLEMENT



Zitting 1997-1998

5 mei 1998

HANDELINGEN

COMMISSIEVERGADERING

COMMISSIE VOOR STAATSHERVORMING EN ALGEMENE ZAKEN

Interpellatie van mevrouw Riet Van Cleuvenbergen tot de heer Luc Van den Bossche, minister vice-president van de Vlaamse regering, Vlaams minister van Onderwijs en Ambtenarenzaken, over arbeidsherverdeling bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de Vlaamse openbare instellingen

Commissie voor Staatshervorming en Algemene Zaken

Dinsdag 5 mei 1998

VOORZITTER : De heer Johan Sauwens

– *De interpellatie wordt gehouden om 14.36 uur.*

Interpellatie van mevrouw Riet Van Cleuvenbergen tot de heer Luc Van den Bossche, minister vice-president van de Vlaamse regering, Vlaams minister van Onderwijs en Ambtenarenzaken, over arbeidsherverdeling bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de Vlaamse openbare instellingen

De voorzitter : Aan de orde is de interpellatie van mevrouw Van Cleuvenbergen tot de heer Van den Bossche, minister vice-president van de Vlaamse regering, Vlaams minister van Onderwijs en Ambtenarenzaken, over arbeidsherverdeling bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de Vlaamse openbare instellingen.

Mevrouw Van Cleuvenbergen heeft het woord.

Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen : Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, ik houd deze interpellatie ter opvolging van een jaarlijkse reeks schriftelijke vragen over arbeidsherverdeling. Ik wil vandaag een aantal problemen naar voren brengen. Het thema van mijn interpellatie is de arbeidsverdeling bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de VOI's. Dat thema kwam zowel aan bod in de Septembeerklaring van de minister-president als in de beleidsbrieven van de verschillende ministers. Mijnheer de minister, hoe kan men vermijden dat de parlementsleden genoodzaakt zijn zich met de opvolging van dit probleem bezig te houden ?

De Vlaamse overheid streeft met de promotie van arbeidsherverdeling vier doelstellingen na : tewerkstellingskansen scheppen, een geïntegreerd gelijkheidskansenbeleid voeren, de combinatie arbeid-gezin mogelijk maken en een voorbeeldfunctie vervullen ten aanzien van het bedrijfsleven. Voor de Vlaamse

overheid is arbeidsherverdeling dus een instrument om bepaalde doelstellingen te bereiken. Die doelstellingen hebben echter niets te maken met arbeidsverdeling op zich. Bijgevolg moeten de resultaten van de arbeidsherverdeling worden geëvalueerd. Ik zal de verschillende doelstellingen om beurt bespreken.

Er bestaan enorm veel cijfers over tewerkstellingskansen, maar men kan er pas met twee jaar vertraging over beschikken. In 1995 kozen 81 mannen en 165 vrouwen voor loopbaanonderbreking. Voor het onderwijs moeten we daar nog eens 14 mannen en 491 vrouwen aan toevoegen. In 1996 is dat aantal gestegen tot 1.500 vrouwen en 100 mannen. Een aantal maatregelen van de Vlaamse overheid om arbeidsherverdeling financieel te stimuleren, hebben daartoe bijgedragen. De verhouding tussen mannen en vrouwen die van loopbaanonderbreking gebruikmaken, wordt wel met de jaren schever.

Hetzelfde geldt voor personen die verlof nemen voor verminderde prestaties. Bij de Vlaamse overheid kan men kiezen of men 50, 80 of 90 percent werkt. De overgrote meerderheid die van die regeling gebruikmaakt, zijn vrouwen : 1.017 vrouwen tegenover 146 mannen.

Voor verlof voorafgaand aan pensionering is de verhouding omgekeerd. Dat kan worden verklaard doordat op die leeftijd meer mannen werken. Bij de VOI's en het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap deden in 1994 en 1996 184 mannen en 41 vrouwen een beroep op deze mogelijkheid.

Op zich zijn deze cijfers niet zo belangrijk. Ze verduidelijken wel een aantal achtergrondverschijnselen. In Vlaanderen is de vrouwenwerkloosheid bijvoorbeeld nog altijd veel hoger dan de mannenwerkloosheid. Bovendien komt arbeidsherverdeling vooral voor bij laaggekwalificeerde jobs, en wordt de extra werkgelegenheid vooral ingevuld

Van Cleuvenbergen

door mannen. Vrouwen die een deel van hun job opgeven om aan arbeidsherverdeling te doen, creëren dus bijkomende jobs voor mannen.

Arbeidsherverdeling moet een vrije keuze blijven. Die keuze wordt echter vaak op heel korte termijn gemaakt, zonder dat men de gevolgen op lange termijn kan inschatten.

Mijnheer de minister, hoe evalueert de Vlaamse regering de arbeidsherverdeling? Op 11 juni 1997 heb ik hierover een schriftelijke vraag gesteld (Bulletin van Vragen en Antwoorden 1997-1998, Nr. 2, p. 361-380). Men antwoordde me dat er geen systematische evaluatie plaatsvindt. Men heeft wel een aantal vaststellingen geëvalueerd naar aanleiding van de voorbereiding van de nieuwe tewerkstellingsakkoorden.

Door het besluit van 21 januari 1997 werd het toepassingsgebied van de regeling uitgebreid en zijn de instapmotieven toegenomen. Men krijgt nu ook een loopbaanonderbrekingspremie om als zelfstandige een zaak te starten, en om vrijwilligers- of sociaal-cultureel werk te doen. Het systeem biedt nu ook meer keuzemogelijkheden: men kan een derde, een vierde of een vijfde van het aantal arbeidsuren invullen. Er werd wel geen wijziging vastgesteld in de verhouding van het aantal mannen en vrouwen die van arbeidsherverdeling gebruikmaken.

Bij het lezen van artikels over tewerkstelling en economie ontmoet men tegenwoordig in de context van personeelsbeleid regelmatig het begrip diversiteit. Vooral internationale bedrijven scherpen ermee. Het begrip houdt een bewuste keuze in voor een betere afspiegeling van de maatschappij in het personeelsbeleid van een bedrijf. Diversiteit is een enorm rijk begrip: het slaat zowel op jongeren als op ouderen, op mensen uit verschillende sociale klassen en met een verschillende etnische afkomst, op mannen en vrouwen. Het bedrijfsleven heeft dit begrip ontdekt, en is het vervolgens gaan promoten. Men heeft ervaren dat veel vlotter kan worden ingespeeld op maatschappelijke behoeften en dat alles veel beter kan worden verkocht aan de bevolking, indien het bedrijf wordt gedragen door vertegenwoordigers van alle bevolkingslagen. Diversiteit is goed voor het imago van een bedrijf. Alleen al omwille van de economische reden is het belangrijk om diversiteit voor ogen te houden bij het personeelsbeleid.

Een tweede aspect dat ik in het bedrijfsleven heb opgemerkt, is de groeiende belangstelling voor de zogenaamde vrouwelijke waarden. Deze morgen publiceerde een krant een deel van de vragenlijst die ambtenaren zullen moeten invullen om een hogere verantwoordelijke te evalueren. Een van de grote aandachtspunten daarbij zijn de interpersoonlijke competenties. Dat is net iets waar vrouwen sterk in zijn. De lijst behandelt groepswork, het geven van vertrouwen, het positief benaderen van mensen, bereidheid tot communicatie, empathisch vermogen, het durven tonen van onzekerheid en aandacht voor menselijke relaties. Al deze punten scoren momenteel zeer goed bij managers.

Mijnheer de minister, u vraagt zich misschien af waarom ik hier zo diep op inga. Ik heb echter vastgesteld dat de Vlaamse overheid het vaak heeft over beleidsverantwoordelijke functies, maar dat we op dat vlak te kampen hebben met een groot probleem: we missen diversiteit. Het zou waarschijnlijk een omweg zijn om bepaalde zaken aan te leren via allerhande cursussen, omdat sommige mensen die spontaan onder de knie zouden krijgen.

Wat is het verband tussen deze interpellatie over arbeidsherverdeling en de hogere functies bij ambtenaren? Ik betreur dat bepaalde ambtenaren niet in aanmerking komen voor arbeidsherverdeling. In de evaluatie die het ministerie van Ambtenarenzaken deed in het kader van het Pekingdecreet, staat dat positieve acties worden ondernomen, dat gestreefd wordt naar een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen, dat analytische rapporten zullen worden gemaakt over de positieve actie door het jaarlijks opmaken van cijfermatige analyses, en dat het genderperspectief in het personeelsbeleid zal worden opgenomen. In januari 1998 verscheen echter een ministerieel besluit in het Belgisch Staatsblad, waardoor bepaalde ambtenaren geen recht op arbeidsherverdeling hebben.

In studies van de dienst voor Emancipatiezaken van uw ministerie, lees ik al drie jaar lang goede voorstellen, maar van de uitvoering ervan is nog niet veel terecht gekomen. In het rapport 'Positief actieplan 1997' lees ik het volgende over deeltijds werk: 'De invoering van een viervijfde werkweek als een recht voor hoger niveau vanaf A2, kan op deze context een ander licht werpen: het personeel blijft beter beschikbaar voor de organisatie, eventueel loonverlies wordt beperkt, carrièremogelijkheden blijven bestaan. Voorbeelden uit het buitenland tonen aan dat de motivatie van het personeel door deze maatregel verhoogt en een positieve

Van Cleuvenbergen

invloed heeft op het rendement. Derhalve wordt gepleit om dat arbeidsregime als een recht te beschouwen voor alle personeelsleden van alle niveaus, ook voor het niveau A2 en hoger'.

Artikel 4 van het ministerieel besluit, gepubliceerd in het Staatsblad van 29 januari 1998, bepaalt echter het volgende over ambtenaren met een verantwoordelijke functie: 'De ambtenaar die de leidinggevende functie van afdelingshoofd, leidend ambtenaar of secretaris-generaal uitoefent, en de ambtenaar van rang A1 in een buitendienst die een diensthoofdentoelage krijgt, zijn uitgesloten van het voordeel van loopbaanonderbreking. Voor de niet-leidinggevendenden is het verlof voor loopbaanonderbreking een gunst, afhankelijk van de goede werking van de dienst.' Dit laatste begrijp ik heel goed, maar ik vraag me af waarom loopbaanonderbreking geen gunst kan zijn voor hogere ambtenaren.

Mijnheer de minister, ik heb drie vragen. Ten eerste: is het mogelijk dat maatregelen ter arbeidsherverdeling een recht of een gunst voor alle ambtenaren zouden worden? Is het verantwoord dat voor de hogere ambtenaren een verbod op deze maatregelen rust? Dit verbod wordt immers doorbroken door de Europese richtlijnen over ouderschapsverlof en door de federale wetgeving over palliatief verlof. Is het niet mogelijk om ook de andere Vlaamse maatregelen als een gunst te beschouwen?

Ten tweede: kunnen de vervangingen beter worden opgevolgd? Het ministerie van Ambtenarenzaken moet immers een voorbeeldfunctie uitoefenen. Vervangingen moeten worden ingevuld en de vele hindernissen die worden aangegeven, moeten worden bestudeerd. In een schriftelijke vraag heb ik reeds vermeld dat de VOI's de vele problemen hebben gesignaleerd waarmee ze te kampen hebben. De hindernissen moeten worden bestudeerd en zo mogelijk uit de weg geruimd.

Ten derde: kunnen de resultaten worden geëvalueerd en opgevolgd? Ook op dit vlak moet rekening worden gehouden met het reeds gedane studiewerk door de VOI's. Kan, naar analogie met wat de overheid heeft beslist over de privé-sector, een vaste opvolgingscommissie in het leven worden geroepen? In deze commissie zouden zowel vertegenwoordigers van de Vlaamse regering als sociale partners zitten.

Ik vat mijn vragen nog eens kort samen. Ten eerste: zou het niet logisch zijn dat alle ambtenaren de gunst kan worden verleend om in bepaalde omstandigheden, afhankelijk van de noden van hun dienst, van de voordelen van loopbaanonderbreking of deeltijdse arbeid te genieten?

Ten tweede: kan de vervanging beter worden opgevolgd? Het gaat immers om een tewerkstellingsmaatregel.

Ten derde: kan een evaluatie van de resultaten worden gemaakt? Die evaluatie moet vertrekken vanuit de bestaande knelpunten met het oog op het wegwerken ervan.

De voorzitter: Minister Van den Bossche heeft het woord.

Minister Luc Van den Bossche: Het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap zal wel een bedrijf zijn als een ander. Ik heb dus niet per se het gevoel een voorbeeldfunctie te vervullen. Ik wens een functionerend geheel te bekomen dat vergelijkbaar is met een ander groot bedrijf. Ik wens op dezelfde manier te worden beoordeeld. Ik ga mezelf geen bijkomende handicaps opleggen met het oog op die zogenaamde voorbeeldfunctie. Anders komt er achteraf weer een studie waaruit blijkt dat de overheid minder rendabel is dan de privé-sector. Aan dat verhaaltje weiger ik mee te werken. Meer nog, ik wil het ook geen kans geven. Ik voel me niet geroepen om haantje de voorste spelen. Als tussen de openbare en de privé-sector een akkoord wordt gesloten, ben ik de eerste om het uit te voeren. Zo is over de eerstewerkervaringscontracten een algemeen akkoord totstandgekomen, dat zowel in het ministerie als in de VOI's uitermate keurig is uitgevoerd.

Is het mogelijk om iedereen gelijk te behandelen? Natuurlijk wel, maar we doen het bewust niet. Het niveau van de leidinggevendenden is immers geen duivenkot. Ik kan leidinggevendenden niet zomaar vervangen omdat ze gedurende een bepaalde periode loopbaanonderbreking willen nemen. Op dat niveau geven we deze gunst niet. Ik denk dat dit logisch is. Ik heb het korps van de leidinggevendenden ingekrompen. Er zijn er slechts 35 op het niveau DG-SG en 133 op het niveau van afdelingshoofd. Destijds vervulden op het niveau vanaf directeur-generaal tot en met directeur ongeveer 450 mensen een leidinggevende functie. Door de afslanking van dat aantal zijn die plaatsen ook belangrijker geworden. Deze ambtenaren worden trouwens op een andere manier bezoldigd. Voor sommigen betekende de weddewijziging een opslag van 20 procent.

Van den Bossche

Naast de wedde werd ook de inhoud van de functie gewijzigd. Dit is eigen aan het leidinggevende karakter van dergelijke functies. Het staat iedereen vrij om een leidinggevende functie of een mandaat te ambiëren. Ik sluit natuurlijk niet uit dat dit in de toekomst nog kan evolueren. Maar momenteel is het geen gunstige situatie om op dat niveau loopbaanonderbreking toe te laten. Bovendien vraag ik me af hoeveel kandidaten daarvoor te vinden zouden zijn. Ik vermoed een uiterst minimaal aantal. Leidinggevendenden hebben natuurlijk wel recht op palliatief verlof of ouderschapsverlof. Dat is de logica zelve. Deze verloven zijn immers eigen aan de persoon. De functie speelt daarin geen rol.

Ik kom tot de opvolging van de vervangingen. Voorzover ik weet, worden alle loopbaanonderbrekingen stipt vervangen. Dit wordt trouwens extern gecontroleerd. Ik geef grif toe dat er hier of daar wel een probleem kan zijn wanneer, behalve in het geval van loopbaanonderbreking, verminderde prestaties worden gevraagd. Iemand die halftijds verminderde prestaties levert, moet in principe door een andere halftijdse kracht worden vervangen. Maar in vele gevallen functioneert de betrokken dienst gewoon verder. Bij de Vlaamse Gemeenschap worden vaak negentiende of achttiende prestaties geleverd. Niet elke dienst zal die personen vervangen. Het voorzien in een vervanging voor één of twee tienden lijkt me trouwens contraproductief. Komt men in het algemeen tot één voltijdse activiteit die moet worden vervangen, dan zal die vervanging op het niveau van het departement waarschijnlijk wel worden doorgevoerd. Er bestaat dus wel enige speling. Dit is niet het geval bij loopbaanonderbreking.

Momenteel voeren we geen bijzondere evaluatie uit omdat dit niet onze belangrijkste bekommernis is. Er zijn dringender zaken. Het is belangrijker om het veranderingsproces volledig onder controle te houden en zo vlot mogelijk te laten verlopen. Dat moet voorrang krijgen op het inzetten van bijkomende krachten, die een strikte evaluatie en eventuele bijsturing mogelijk moeten maken. Voorzover we reeds signalen hebben ontvangen, zijn we daar steeds op ingegaan. In sommige continudiensten bestonden specifieke problemen waarop we een specifiek antwoord hebben geformuleerd. Om een einde te maken aan de verdringing inzake loopbaanonderbreking, hebben we moeten afwijken van de algemene regel, namelijk dat iemand niet kan worden toegelaten tot een job onder het niveau van zijn hoogste diploma. Zo niet was het

quasi onmogelijk om de vervanging mogelijk te maken.

U stelt eveneens een vraag over de oprichting van een vaste opvolgingscommissie. Ik zal geen oorlog beginnen wanneer deze wordt opgelegd maar ga zeker niet op kruistocht voor de oprichting ervan. De vakbonden moeten het management niet via allerlei commissies overnemen van de Vlaamse Gemeenschap. Ik vind zo een commissie eigenlijk overbodig. Maar wanneer men ze tot elke prijs wil oprichten, zal ik me daar niet tegen verzetten. Ik denk alleen dat zo een commissie weinig voordeel biedt. Ten slotte wil ik opmerken dat indien de vakbonden vragen hebben, ik de gewoonte heb die te beantwoorden.

De voorzitter : Mevrouw Van Cleuvenbergen heeft het woord.

Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen : Mijnheer de minister, ik heb deze vraag vooral principieel gesteld. Ik vind het discriminerend dat bepaalde mensen niet eens het recht hebben op een bepaalde gunst. Tegenwoordig werkt u met mandaten voor deze functionarissen. Er kunnen altijd privé-omstandigheden zijn waarbij men recht heeft op een dergelijke gunst. Daarom betreur ik dat u zo categorisch neen zegt. Het vormt ook een belemmering in de loop van een carrière.

Minister Luc Van den Bossche : Als dat het geval is en als mevrouw Van Roost me dat kan aantonen, zal ik daar onmiddellijk gevolg aan geven. Ik geloof echter niet dat dit op dit moment een handicap is in het carrièreverloop wat de verhouding mannen en vrouwen betreft. Ik stel vast dat er bij de laatste lichting al veel meer vrouwen kandidaat waren. Dit is een natuurlijk proces. In het departement Onderwijs zijn er 12 vrouwen op 21 afdelingshoofden.

Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen : Dat is zo omdat de selecties van buitenaf zijn gebeurd.

Minister Luc Van den Bossche : We hebben consequent de vijf beste genomen en toevallig waren dat allemaal vrouwen.

Ik wil ook geen maatregelen waarbij iemand afdelingshoofd wordt omdat ze vrouw is. Ik wil ook niet dat er barrières zijn waardoor vrouwen nadelen ondervinden.

Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen : Dat vind ik alvast positief.

Van Cleuvenbergen

Ik heb vandaag in de krant gelezen dat minister Peeters zo een systeem wil invoeren voor de lokale overheden. Hij zegt dat topambtenaren vaak geen recht hebben op loopbaanonderbreking, ook al hebben ze grote nood aan bijscholing en herbronning. Hij stelt voor om tijdens hun carrière een tijds krediet op te bouwen voor zo een herbronningsperiode. In die periode krijgen ze hun wedde en vergoeding.

Minister Luc Van den Bossche : Dat gebeurt bij ons op een andere manier. We hanteren twee systemen.

Ik wil toch eerst opmerken dat ik hoop dat minister Peeters zich niet te veel meer moeit met de inhoudelijke werking van de gemeenten. Het wordt tijd dat Vlaanderen wat afstandelijker bestuurt ten opzichte van gemeenten. Ik begin stilaan beschaamd te worden als ik in een gemeente kom. We doen niets anders dan vragen of ze 20 ambtenaren meer aanwerven om 97 conventies met ons te maken. Het zou niet slecht zijn om ons wat meer toe te spitsen op de grote principes en wat minder de taak van de burgemeester over te nemen.

De voorzitter : Wilt u dit in het verslag laten opnemen, mijnheer de minister ?

Minister Luc Van den Bossche : Ik heb daar geen enkel probleem mee. We zullen die discussie trouwens binnenkort ernstig moeten voeren, want anders krijgen we een opstand van de colleges. Ik zou hen dan voor een keer nog begrijpen ook.

We hebben, zoals ik al zei, twee systemen. Ten eerste is er het vormingscircuit. Daarbij krijgen leidinggevenden persoonlijke vorming op kosten van de overheid. Ten tweede is er een sabbatical. We zullen daar deze maand over discussiëren met de interparlementaire stuurgroep verandering. Het gaat om een sabbatjaar in functie van de bedrijfsnoden.

De voorzitter : Het incident is gesloten.

[...]

– *De vergadering wordt gesloten om 15.30 uur.*
