

Zitting 2000-2001

29 maart 2001

# HANDELINGEN

COMMISSIEVERGADERING

## COMMISSIE VOOR INSTITUTIONELE EN BESTUURLIJKE HERVORMING EN AMBTENARENZAKEN

Interpellatie van mevrouw Riet Van Cleuvenbergen tot de heer Johan Sauwens, Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Ambtenarenzaken en Sport, over de tewerkstelling van migranten/allochtonen bij de Vlaamse overheidsdiensten

Met redenen omklede moties

Vraag om uitleg van de heer Johan De Roo aan de heer Johan Sauwens, Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Ambtenarenzaken en Sport, over werkgelegenheidsmaatregelen ten aanzien van 50-plussers bij de Vlaamse overheid



## Commissie voor Institutionele en Bestuurlijke Hervorming en Ambtenarenzaken

Donderdag 29 maart 2001

### **VOORZITTER : De heer Norbert De Batselier**

– *De interpellatie wordt gehouden om 10.12 uur.*

#### **Interpellatie van mevrouw Riet Van Cleuvenbergen tot de heer Johan Sauwens, Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Ambtenarenzaken en Sport, over de tewerkstelling van migranten/allochtonen bij de Vlaamse overheidsdiensten**

**De voorzitter :** Aan de orde is de interpellatie van mevrouw Van Cleuvenbergen tot de heer Sauwens, Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Ambtenarenzaken en Sport, over de tewerkstelling van migranten/allochtonen bij de Vlaamse overheidsdiensten.

Mevrouw Van Cleuvenbergen heeft het woord.

**Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen :** Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, collega's, in januari werden alarmerende berichten de wereld ingestuurd over een toename van het aantal werkzoekende migranten.

Mijnheer de minister, als minister van Ambtenarenzaken bent u bevoegd voor meer dan 20.000 werknemers. Migrant en allochtonen zijn en blijven langer werkzoekend, ondanks de hoogconjunctuur en een algemene verbetering van hun opleidingsniveau en kennis van het Nederlands. Zowel in de openbare als in de privé-sector krijgen ze minder kansen op de arbeidsmarkt. Hetzelfde geldt voor de opleidings- en tewerkstellingsprogramma's. Daarenboven worden ze nog steeds gediscrimineerd omwille van hun etnische afkomst, of ze nu Belg zijn of niet. Uit studies blijkt dat dit vooral in Vlaanderen het geval is, ook bij de overheidsdiensten.

Momenteel nemen de werkgevers uit de privé-sector het voortouw in deze aangelegenheid, in het kader van de Vesoc-akkoorden. Een aantal perso-

nen met groot maatschappelijk aanzien steunen publiekelijk een diversificatiebeleid en plannen om meer migranten, allochtonen en anderen die tot een in het arbeidsleven ondervertegenwoordigde bevolkingsgroep behoren, aan te werven.

De Vlaamse overheid schiet evenwel te kort in haar ambtenarenbeleid. Het is heel moeilijk om cijfers over het aantal allochtonen en migranten in overheidsdienst te bemachtigen. De informatie waarover ik beschik, heb ik in het voorjaar van 1999 verkregen door middel van een aantal schriftelijke vragen. Op 33.582 Vlaamse ambtenaren – in de breedste zin van het woord – waren er 141 personen van vreemde origine. In de zes Vlaamse ministeries werkten toen 9 allochtone ambtenaren. Ondertussen zou er wel het een en ander zijn veranderd, maar niet genoeg. Zolang men de allochtonen in overheidsdienst op twee handen kan tellen, blijft de toestand onaanvaardbaar.

Deze cijfers bewijzen de benadeling van migranten en allochtonen, en worden bevestigd door gegevens van de VDAB en studies van het HIVA en verschillende universiteiten. De oorzaken zijn bekend : een gebrekkige taalkennis, vooral bij oudere allochtonen en nieuwkomers, voor wie het aanbod aan Nederlandse taalcursussen ontoereikend is ; een gebrek aan contact met Belgische netwerken ; een lager opleidingsniveau ; een soms zeer eenzijdige opleiding ; de tewerkstelling in heel specifieke sectoren ; minder participatie in VDAB-initiatieven ; onvoldoende werkaanbod in sommige regio's ; discriminatie en racisme. Wat de overheid betreft zijn er te weinig stimuli om te solliciteren voor overheidsvacatures.

Nochtans staat een aantal hulpmiddelen ter beschikking van de allochtonen en migranten op de arbeidsmarkt. Vooreerst is er de antiracismewet, die momenteel nog wordt verstrengd. De Vlaamse overheid zou meer initiatieven moeten nemen om deze wet toe te passen.

## Van Cleuvenbergen

Daarnaast zijn er de Vesoc-akkoorden. De plannen in het kader van deze akkoorden worden jaarlijks geactualiseerd. In 1988 koos men ervoor om migranten en allochtonen meer kansen te geven op tewerkstelling. De Vesoc-akkoorden worden afgesloten door de sociale partners en de regering. Ze bevatten ook een onderdeel waarin de Vlaamse overheid verbintenissen aanging inzake haar eigen diensten. Daarvoor zou jaarlijks een actieprogramma met meetbare objectieven moeten worden opgesteld. Die acties horen gebaseerd te zijn op een langetermijnvisie. Positieve actie is toegelaten op voorwaarde dat ze geen verlaging van de kwalificatievereisten inhoudt.

In samenwerking met de vakbonden van het overheidspersoneel zouden de Vlaamse openbare instellingen en de administratie dit programma toepassen. Er zouden positieve-actieplannen komen met streefcijfers en een controlesysteem. Er werd ook gevraagd om bij de opstelling van de sociale clausules in overheidsaanbestedingen aandacht te schenken aan de bewuste doelgroep, en om mee te werken aan de uitbouw van positieve-actieprojecten bij lokale besturen. De regering nam zich ook voor het aanbod aan cursussen Nederlands als tweede taal en Nederlands op de werkvloer te vergroten.

De regering nam een heleboel initiatieven. In 1997 stuurde ze een omzendbrief naar de openbare besturen die de nationaliteitsvoorwaarden omschreef voor ambtenaren en contractuelen. Migrantten werden expliciet opgenomen in het doelgroepenbeleid van de VDAB. Ze kregen extra opleidingskansen. In de regio's werd in de STC's en STD's aandacht besteed aan een actieprogramma voor migranten en allochtonen. Er werden verschillende modelprojecten georganiseerd. Het Vlaams Parlement nam een resolutie aan tegen racisme en een andere voor meer tewerkstelling van migranten bij de overheid en in de privé-sector. Toch volstonden deze initiatieven blijkbaar niet.

Wat zijn de resultaten van al die maatregelen? Het Vesoc-akkoord van 1999 bepaalde dat er bij 75 bedrijven en diensten, al dan niet van de overheid, initiatieven moesten worden genomen ten bate van migranten en allochtonen. De provincie Limburg, de stad Antwerpen, de stad Genk en de gemeente Houthalen-Helchteren ondernamen inderdaad actie. De gemeenten Mechelen, Willebroek, Lier, Turnhout, Gent, Sint-Niklaas en Lokeren waren bezig met voorbereidingen. Bij sommige gemeen-

ten bleven die beperkt tot een intentieverklaring, andere ondernamen concrete stappen.

Het actieplan 2000 van de Vlaamse overheid voorzag in startbanen. In totaal ging het om 387 vacatures. Eind oktober waren er 111 ingevuld. Slechts 14 daarvan gingen naar allochtonen. De Vesoc-akkoorden bepaalden nochtans duidelijk dat de maatregelen niet eenmalig mochten zijn, maar deel moesten uitmaken van een groter geheel. De startbanen waren daar een slecht voorbeeld van.

Mijnheer de minister, u kondigde in uw beleidsbrief voor 2001 aan dat er aandacht zou worden besteed aan het migrantenbeleid van de lokale besturen. Hetzelfde kregen we te horen bij de bespreking van de begroting. In de herfst van 2000 of in het begin van 2001 zou er een studiedag komen. Ik weet niet of die inderdaad is doorgegaan.

Een tweede initiatief was de vrijwillige registratiemogelijkheid van nieuwe personeelsleden bij de overheidsdiensten, met als doel hun etnische afkomst na te gaan. Verder is er sprake van een aantal maatregelen voor de VDAB, maar daar ga ik nu niet op in.

Er rijzen vragen. Bevestigt u dit alles, of deed de regering meer dan dat? Verder wil ik weten of de regering werk maakt van voorstellen die voortvloeien uit een studie van het probleem in zijn geheel. Men moet dringend werk maken van deze voorstellen, want de Vlaamse overheid heeft een voorbeeldfunctie te vervullen. Vooreerst hebben we nood aan juiste cijfers, en die cijfers moet men aan de samenleving meedelen. Toen mevrouw Rita Mulier emancipatieambtenaar was, werd jaarlijks een rapport gepubliceerd. In dat rapport werd verslag uitgebracht over de toestand in verband met de man-vrouwverhoudingen, maar ook over gehandicapten en migranten. Nadien zijn de opdrachten van de emancipatieambtenaar bediscussieerd. Gedurende een tijdje heeft de emancipatieambtenaar zich enkel beziggehouden met de opvolging van de man-vrouwverhoudingen. Pas eind 1998, tijdens de vorige zittingsperiode, heeft de regering bevestigd dat de emancipatieambtenaar ook de andere doelgroepen moet opvolgen. Er bestaat in dat verband geen traditie, en daarom is het zo belangrijk over juiste cijfers te beschikken.

Verder is het erg belangrijk dat dit gebeurt in dialoog met vertegenwoordigers van migrantengemeenschappen in Vlaanderen. Dat is niet altijd eenvoudig, maar er bestaan instrumenten om dat te doen. De verbintenissen moeten in meerjarenplannen worden verankerd. Op basis van die meerja-

## Van Cleuvenbergen

renplannen moeten er jaarlijks actieplannen worden opgemaakt. Aan de basis van die jaarlijkse plannen moet een middellangetermijnperspectief liggen. Continuïteit in het beleid is belangrijk : voor de doelgroep, maar ook voor de begeleidende ambtenaren.

Het cijfermateriaal zou hier jaarlijks moeten worden besproken. Vacatures bij de overheid moeten nog beter worden bekendgemaakt, eventueel via de organisaties van de doelgroep zelf. Ik heb het dan niet alleen over de Vlaamse Gemeenschap, de VOI's en de daarmee samenhangende diensten. Er bestaan op gemeentelijk vlak informele netwerken die ervoor zorgen dat de doelgroep uit de boot valt als er vacatures zijn. Dat is zeker voor contractuele betrekkingen het geval. Om daaraan te remediëren, moet er een concreet actieplan worden uitgewerkt.

Het is ook zinvol om binnen de Vlaamse overheid gedragscodes over discriminatie en racisme af te spreken. Het personeel moet worden geschoold opdat de doelgroep bij selectie en aanwerving van personeel kansen krijgt. De Vlaamse overheid kan met goede voorbeelden uitpakken. Ik denk dan aan de toestand bij Kind en Gezin en de VDAB, die een tweede adem heeft gevonden. Deze voorbeelden kunnen andere instellingen inspireren en constructieve discussies op gang brengen.

De Vlaamse overheid moet een opleiding Nederlands als tweede taal op de werkvloer aanbieden. Als we de privé-sector dat willen opleggen, dan moeten we dat ook zelf doen. In het kader van de opleidingen, permanente vorming en loopbaanontwikkeling moeten we met positieve acties deze doelgroep kansen geven. Dat zijn mijn ideeën. Ik ben vooral benieuwd te horen welke concrete resultaten deze regering kan voorleggen. Hopelijk komt er duidelijkheid over de ministeriële bevoegdheden. Minister Landuyt treedt op als het gaat over openbare besturen en discriminatie. Het is goed dat hij zich daarmee moeit. Maar als iedereen dat doet, bestaat het gevaar dat niemand nog verantwoordelijk is of zich verantwoordelijk acht. Op 13 maart, de dag van het antiracisme, verklaarde minister Vogels dat ze er werk van maakt. Ze zei ook dat bij de Vlaamse administratie meer allochtonen aan het werk zijn. Maar tenslotte is het minister Sauwens die de verantwoordelijkheid draagt, en daarom leg ik mijn vragen aan hem voor.

**De heer Sven Gatz** : Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, geachte collega's, ik sluit me

graag aan bij deze interpellatie. Ik wil eerst mijn verwondering uitdrukken over het feit dat we nog niet verder staan, hoewel we al sinds het begin van de jaren negentig weten dat contractuelen die niet de Belgische nationaliteit hebben toch aan de slag kunnen bij de openbare besturen.

Wat het principiële standpunt betreft, ben ik van oordeel dat afspiegelingsadministraties en -colleges de beste middelen zijn om de democratie goed te laten functioneren. Mevrouw Van Cleuvenbergen heeft een hele reeks maatregelen opgesomd die nog niet in de praktijk zijn gebracht. We stellen vast dat wat er al wel is ondernomen nog niet veel heeft opgeleverd. Gisteren zei de heer Hubeau dat qua algemene dienstverlening de Vlaamse administratie in de subtop zit. We kunnen niet hetzelfde zeggen over de vertegenwoordiging van allochtonen in de openbare besturen. Ik ben dus benieuwd naar uw antwoord. Ik hoop niet alleen te mogen horen dat er inspanningen gebeuren, maar ook waarom die inspanningen niet tot resultaten leiden.

**De voorzitter** : De heer Van Goethem heeft het woord.

**De heer Roland Van Goethem** : Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, geachte collega's, ik heb aandachtig naar de uiteenzetting van mevrouw Van Cleuvenbergen geluisterd. Ik heb daar vragen bij. Ik ben bang dat positieve discriminatie van allochtonen zal leiden tot hun stigmatisering. Ze zullen het etiket krijgen dat ze hun job hebben gekregen omdat ze allochtonen zijn. Ik denk dat we dat absoluut moeten vermijden.

**De heer Johan De Roo** : Het omgekeerde is waar. Ze krijgen geen job omdat ze allochtonen zijn.

**De heer Roland Van Goethem** : Dat moet nog worden bewezen. Er zijn misschien uitzonderlijke gevallen die dat bevestigen, maar ik kan u ook gevallen opnoemen waaruit duidelijk blijkt dat er geen sprake is van discriminatie. Volgens mij wordt er in Vlaanderen veel minder gediscrimineerd dan men in de pers wil laten uitschijnen. De allochtonen die ik persoonlijk ken, zijn allemaal aan het werk en hebben een goede opleiding gekregen.

Mevrouw Van Cleuvenbergen zegt in haar interpellatieverzoek dat de achterstelling van allochtonen niet te maken heeft met de slechte kennis van het Nederlands en de lage scholingsgraad, want die tijd zou voorbij zijn. Nochtans is hier het omgekeerde gezegd. De deelname aan de beroepsopleiding van de VDAB is hier vermeld. Ik denk niet dat de VDAB discrimineert. Cijfers van een onverdachte

**Van Goethem**

bron – het kabinet van minister Landuyt – leren ons dat de deelname van allochtonen aan VDAB-projecten laag is. Maghrebijnen en Turken, al dan niet met Belgische nationaliteit, maken 7 percent uit van het totale deelnemersveld. Voor training en opleiding geldt ongeveer hetzelfde cijfer.

Het gaat dus niet zozeer om discriminatie bij aanwerving, maar wel om een gebrek aan opleiding en motivatie. Ik durf niet te bevestigen dat allochtonen sneller gedemotiveerd raken. Turken en Maghrebijnen vormen 66 percent van het totale aantal niet-Europese werklozen. Daartegenover staat hun relatief kleine deelname aan VDAB-projecten om mensen aan werk te helpen. Deze cijfers stemmen tot nadenken.

**De voorzitter** : De heer Mahassine heeft het woord.

**De heer Chokri Mahassine** : Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, geachte collega's, laten we deze onzin voor wat hij is, en de zaak ernstig bespreken. Of de media het nu aantonen of niet, het is duidelijk dat op de arbeidsmarkt doelgroepen worden gediscrimineerd. Een van de belangrijkste doelgroepen zijn de allochtonen. De cijfers en de evolutie van de afgelopen jaren tonen aan dat het aandeel van de allochtonen in het totale werklozenbestand groeit. Dat betekent niet dat het totale aantal werkloze allochtonen niet zou dalen. Er is overduidelijk aangetoond dat allochtonen worden gediscrimineerd bij aanwerving, en ook – maar dat is moeilijker aan te tonen – bij de interne doorstroming. Dit is iets voor de commissie voor Werkgelegenheid, en daarom wil ik het over iets anders hebben.

De overheid moet het voorbeeld geven. Ze moet kansen geven aan doelgroepen die met grote werkloosheid kampen. Dat zijn de allochtonen, maar ook de vrouwen en de gehandicapten. Enkele weken geleden heeft men het in de krant nog gehad over iemand met een hazenlip die moeilijk een job vindt. De tewerkstelling bij de overheid moet op een of andere wijze een afspiegeling zijn van de samenleving. Ik sluit me dus aan bij wat mevrouw Van Cleuvenbergen en de heer Gatz hier hebben gezegd. Er is meer cijfermateriaal nodig, en ook goede informatie over het resultaat van de al ondernomen acties. Verder wil ik de Vlaamse overheid oproepen om zelf echt werk te maken van deze zaak, te beginnen in de administratie en de VOI's.

**De voorzitter** : Minister Sauwens heeft het woord.

**Minister Johan Sauwens** : Mijnheer de voorzitter, geachte collega's, gevraagd wordt welke inspanningen er zijn geleverd en wat de resultaten zijn op het vlak van de tewerkstelling van migranten bij de overheidsdiensten. Ik zal het eerst hebben over de eigen diensten en overheidsbedrijven, en daarna over de provincies en gemeenten.

Anders dan hier is gezegd, voert de Vlaamse regering wel degelijk een actief doelgroepenbeleid. Het personeelsbeleid van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, de Vlaamse wetenschappelijke instellingen en de VOI's is erop gericht om meer diversiteit te bewerkstelligen.

Als ik het over diversiteit heb, dan bedoel ik niet enkel het genderbeleid, maar ook het beleid ten aanzien van allochtonen en personen met een handicap. De Vlaamse regering heeft op 12 maart 1999 beslist de dienst Emancipatiezaken een rol te geven in het doelgroepenbeleid. In juni 1999 werd ik bevoegd voor deze materie. Ik heb toen zeer snel contact genomen met de emancipatieambtenaar, mevrouw Van Roost. Dat heeft geleid tot een aantal initiatieven. In november 1999 is door de toenmalige opdrachthouder voor emancipatiezaken een positief actieplan voor allochtonen en een positief actieplan voor personen met een handicap voorgelegd.

Het positief actieplan voor allochtonen bevat voorstellen over het basisinstrumentarium, zoals de aanwerving van een medewerker en de uitbouw van relevante ondersteuningsnetwerken. Verder zijn er voorstellen over loopbaanontwikkeling en maatregelen over een intercultureel personeelsbeleid, de in- en doorstroom en de vorming. Inzake arbeidsomstandigheden zijn er maatregelen voor de organisatie van de arbeidstijd, sensibilisatie over racisme, klachtenbehandeling, enzovoort. Ik zal dat actieplan ter beschikking stellen van de commissie.

In oktober 1999 werd een personeelslid aangeworven dat specifiek werd belast met de opvolging van het doelgroepenbeleid voor allochtonen en personen met een handicap. Onder impuls van de nieuwe opdrachthouder, mevrouw IJckmans, is gestart met de uitvoering van het positief actieplan. In september 2000 heb ik mijn principiële goedkeuring gegeven aan de invoering van een systeem van vrijwillige registratie van allochtone personeelsleden en personen met een handicap. Dit is belangrijk om het effect van bepaalde acties te kunnen vaststellen. Ten gevolge van de invoering van de snel-Belg-wet en dergelijke is het immers moeilijk om de

## Sauwens

doelgroep goed te definiëren. Op dit ogenblik werken wetenschappelijke onderzoekers voorstellen uit om ervoor te zorgen dat deze registratie correct en eenvormig kan gebeuren. De dienst Emancipatiezaken werkt daarvoor samen met de bevoegde werkgroep van het Vesoc-overleg.

Op 7 april 2000 besliste de Vlaamse regering het federaal opgelegde engagement van het Rosetta-plan vorm te geven in 394 startbanen. Minister Landuyt en ikzelf bepaalden dat binnen de departementen, de twee wetenschappelijke instellingen en de VOI's prioritair aandacht moet worden besteed aan de groepen die het laagst scoren op de werkzaamheidsgraad. Het betreft de laaggeschoolden – met een diploma lager dan hoger secundair onderwijs, de allochtonen en de gehandicapten. Dit project zal interessante informatie opleveren voor de verdere vormgeving van het doelgroepenbeleid.

Een eerste overzicht van de resultaten van het startbanenplan is in december 2000 aan de Vlaamse regering voorgelegd. Een uitgebreider rapport zal nog voor het zomerreces worden voorgelegd. Op dit ogenblik zijn er al 235 mensen met een startbaanovereenkomst aangeworven. Daarvan beschouwen 23 personen zichzelf als allochtonen. De juiste cijfers kunt u krijgen van de dienst Emancipatiezaken, de startbanencoördinator of mezelf. De betrokkenen zijn ingedeeld volgens nationaliteit, volgens land van geboorte en volgens land van geboorte van de vader en de moeder.

Een volledige uitvoering in 2000 van het positief actieplan was evenwel niet mogelijk, enerzijds wegens de krappe personeelsbezetting van de dienst Emancipatiezaken – hieraan is inmiddels verholpen – en anderzijds wegens de omvang van de voorziene actiepunten. De opdrachthouder voor emancipatiezaken heeft voor 2001 opnieuw een geactualiseerd positief actieplan opgemaakt teneinde de instroom te verhogen voor allochtonen en gehandicapten. Dit plan is momenteel voor advies aan de SERV voorgelegd. Hopelijk zal het binnenkort ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Vlaamse regering. Het plan bevat zeven actiepunten : de opvolging en verfijning van de invoering van een registratiesysteem, het verhogen van de instroom, de opvolging van het startbanenproject, de uitbouw van een netwerk met organisaties van allochtonen, een voorstel voor een meldpunt van grensoverschrijdend gedrag zodat ook klachten inzake racisme en discriminatie kunnen worden behandeld, een betere communicatie en een betere inbedding van het doelgroepenbeleid in de organi-

satie. De acties zijn ten dele overgenomen uit het positief actieplan voor 2000, maar de implementatie is realistischer opgevat.

Ik behandel nu het tweede luik. Naast het actieplan en de dienst Emancipatiezaken bestaat er het doelgroepenbeleid, dat ruimer is dan het genderbeleid. Elk jaar voer ik evaluatiegesprekken met 27 top-ambtenaren : secretarissen-generaal, directeurs-generaal en leidend ambtenaren van VOI's. Alle leidend ambtenaren van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, de VOI's en de Vlaamse wetenschappelijke instellingen hebben in 2001 de doelstellingen van het doelgroepenbeleid in de persoonlijke jaardoelstellingen opgenomen. Hun voorstellen worden thans ingewacht. We zullen ze beoordelen in samenspraak met de dienst HRM en de dienst Emancipatiezaken.

De leidend ambtenaren kunnen voor het opmaken en realiseren van deze doelstellingen een beroep doen op de afdeling Personeelsontwikkeling en de dienst Emancipatiezaken van het ministerie zelf. Leidinggevenden die personen uit de doelgroepen in dienst nemen, kunnen ook begeleid en ondersteund worden door externe coaches. Zo willen we eventuele ongemakken zo vroeg mogelijk opvangen en een vervroegde uitstroom van personen uit de doelgroepen voorkomen.

Uit de reeds ingediende voorstellen kan ik het als voorbeeld hebben over de Algemene Administratieve Dienst van het departement LIN, waar 6.000 ambtenaren werken. Daar zal men zich in 2001 concentreren op de instroom van allochtonen. Uit zo'n initiatief kan interessante informatie worden geput voor de gehele organisatie. De VDAB meldt dat hij een uitgebreid actieplan 'beste praktijk' heeft uitgewerkt in het kader van het Vesoc-actieplan voor migranten. De VDAB voert acties ter bevordering van de sensibilisatie, de in- en doorstroom en de experimenteeruimte voor nieuwe methodieken. Als dit kan worden uitgebreid tot alle VOI's, zijn 34.000 mensen betrokken partij.

Er is gezegd dat er laat is gereageerd. Dat kunnen we samen vaststellen. Laten we daaraan echter toevoegen dat de nieuwe regering en ik, als verantwoordelijke minister, onmiddellijk dit actieplan hebben laten uitwerken. In de loop van de volgende maanden, en zeker begin 2002, zullen we een veel duidelijker beeld hebben van het doelgroepenbeleid in onze administratie zelf.

Een ander luik is de deelname van lokale besturen aan de Vesoc-actie. Over de stand van zaken voor het werkjaar 1999-2000 deelde de administratie

## Sauwens

Werkgelegenheid, het STC-coördinatieteam en de cel Begeleiding Werkgelegenheid Migranten mij het volgende mee. In de provincie Antwerpen hebben de steden Antwerpen en Mechelen een actieplan opgestart. De stad Willebroek heeft een intentieverklaring onderschreven. In Limburg hebben de stad Genk en het provinciebestuur een actieplan lopen. In Oost-Vlaanderen beginnen de steden Gent en Sint-Niklaas met de uitvoering van een actieplan, de stad Lokeren bereidt een intentieverklaring voor. Verder werd een aantal convenants afgesloten tussen de Vlaamse regering en een aantal steden en gemeenten die over een integratiedienst beschikken. Daarin komt het luik tewerkstelling uitdrukkelijk aan bod. Dit proces is nog in volle gang. Het betreft dan ook slechts een eerste lijstje.

Met de volgende gemeenten werd zo'n convenant afgesloten : Halle, Hasselt, Lommel, Mol, Maaseik, Leopoldsburg, Heusden-Zolder en Dilsen-Stokkem. Dit proces is echter nog in uitvoering, en deze lijst is dan ook slechts voorlopig. Daarnaast stelden de gemeente Houthalen-Helchteren, het OCMW Houthalen-Helchteren en de stad Lier actieplannen op voor de periode 2000-2001. Verder namen de subregionale tewerkstellingscomités dit jaar tal van initiatieven ten aanzien van de lokale besturen. De meeste acties hebben te maken met de sensibilisering van lokale besturen voor de problematiek van allochtonen en andere groepen. Het is echter nog te vroeg om hier al resultaten van te kunnen zien.

Ook los van de acties van de subregionale tewerkstellingscomités hebben een aantal gemeenten ervaring met het werken met migranten. Zo zijn er onder de Gesco's zeker migranten. Ik beschik evenwel niet over precieze cijfers.

Het wettelijk kader dat de toegang voor niet-Belgen tot de betrekkingen bij de lokale overheden regelt, werd reeds herhaaldelijk vermeld. De omzendbrief van 27 mei 1997 van de toenmalige ministers Martens en Peeters maakte de juridische situatie heel duidelijk. Heel wat lokale overheden negeren de onderrichtingen van bovengenoemde omzendbrief of overtreden ze zelfs.

Mevrouw Van Cleuvenbergen, u ondervraagt mij natuurlijk ook in mijn hoedanigheid van minister van Binnenlandse Aangelegenheden. Ik heb geen directe impact op wat de plaatselijke overheid doet. Ik kan enkel optreden op basis van mijn algemene opdracht om toezicht uit te oefenen op de lo-

kale besturen. Wellicht is minister Vogels beter geplaatst om op te treden, omdat de lokale besturen een belangrijke partner zijn voor de Vlaamse Gemeenschap bij het emancipatiebeleid.

Vanzelfsprekend steun ik de Vesoc-acties volledig. Mijns inziens zijn een mentaliteitswijziging bij de gemeenten en voldoende ondersteuning daarvoor prioritair.

Kleine gemeenten hebben vaak te weinig ervaring met een doelgroepenbeleid.

Op basis van anderhalf jaar ervaring als personeelsverantwoordelijke van de Vlaamse Gemeenschap, weet ik dat de leidende ambtenaren gretig gebruik maken van professionele dienstverlening op dit terrein. Zij zijn op vele gebieden goed onderlegd, maar hebben hier niet zoveel ervaring mee. Kortom, een doelgroepenbeleid moet niet berusten op een confrontatiestrategie, maar op het aanbieden van professionele dienstverlening. We moeten die voorzieningen ook verder uitbouwen. Dat behoort evenwel tot de bevoegdheid van minister Vogels. Ik onthoud mij daarom van commentaar. Het zou het beste zijn geweest als zij hetzelfde had gedaan, en het stigma van de Vlaamse overheid die nooit optreedt niet had versterkt door aan te kondigen dat ze hier werk van zou maken. De afgelopen weken hebben we elkaar regelmatig gezien, maar ze heeft mij hier niets meer over gezegd.

**De voorzitter** : Mevrouw Van Cleuvenbergen heeft het woord.

**Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen** : Mijnheer de minister, ik dank u voor uw antwoord. Ik vermoed dat de diensten van de minister net zoals ik de informatie bij elkaar hebben moeten sprokkelen. Het is belangrijk dat er een verantwoordelijke komt, bijvoorbeeld de emancipatieambtenaar, die het doelgroepenbeleid controleert. We mogen niet alle doelgroepen op een hoop gooien. Elke doelgroep heeft nood aan een specifiek beleid.

Bij een werkgelegenheidsbeleid voor migranten/allochtonen moeten we zowel op de instroom als op de doorstroming letten. De instroomcircuits moeten beter worden onderzocht. Als men alleen in kleine kring bekendmaakt dat er een vacature is voor contractuelen, wordt het voor buitenstaanders heel moeilijk om aan een baan te geraken.

**Minister Johan Sauwens** : Mevrouw Van Cleuvenbergen, sommige van uw suggesties lijken mij zeer waardevol. Het zou wellicht nuttig zijn als u ons die schriftelijk zou bezorgen. Misschien kan de com-



## Sauwens

missie over dit onderwerp eens een gesprek voeren met de emancipatieambtenaar. Zij weet vanzelfsprekend zeer goed op welke gebieden er nog grote problemen zijn. Hoe het is afgelopen met de studiedag voor de lokale besturen zal ik u volgende week schriftelijk meedelen.

**Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen** : Mijnheer de minister, ik heb nog enkele bijkomende opmerkingen.

In de eerste plaats benadruk ik dat positieve actie niet hetzelfde is als positieve discriminatie. Blijkbaar zijn nog steeds niet alle parlementsleden op de hoogte van het verschil. Positieve actie betekent dat men een bepaalde bevolkingsgroep zeer goed informeert over een bepaalde aangelegenheid. In dit geval houdt positieve actie dus in dat migranten en allochtonen heel goed worden ingelicht over vacatures bij de overheid. Positieve actie houdt verder in dat men bij gelijkwaardige kandidaten voorrang geeft aan achtergestelde bevolkingsgroepen.

Verder heb ik inderdaad gezegd dat de huidige generatie migranten en allochtonen veel beter Nederlands kent dan vorige generaties, maar ik heb daarbij opgemerkt dat oudere migranten nog altijd met veel taalproblemen kampen. Voor hen zijn meer opleidingen op de werkvloer essentieel. Ik vermeldde ook dat er niet genoeg cursussen Nederlands als tweede taal zijn voor de nieuwkomers. Als we willen dat deze mensen terecht kunnen op de arbeidsmarkt, moeten we net zoals de privé-bedrijven voorzien in meer lessen Nederlands.

Ten slotte lijkt het mij belangrijk om de doelgroep beter te betrekken bij de bestaande initiatieven. De Vlaamse overheid heeft een voorbeeldfunctie, niet in het minst ten aanzien van de gemeenten. Er is inderdaad een mentaliteitswijziging nodig. Het is evenwel in het belang van de democratie om te pleiten voor meer respect voor anderen en voor diversificatie. Ik zal over dit onderwerp dan ook een motie indienen.

**De voorzitter** : De heer Van Goethem heeft het woord.

**De heer Roland Van Goethem** : Mijnheer de minister, het aandeel van de allochtonen in de startbaan-aanwervingen bedroeg ongeveer 10 procent. Dat stemt overeen met hun aandeel in de Vlaamse bevolking. Op dat vlak zitten we dus goed, zou ik zo zeggen.

Ten tweede hebt u meermaals gehandicapten en allochtonen door elkaar vermeld als u het had over doelgroepen. Net zoals mevrouw Van Cleuvenbergen waarschuw ik ervoor dat we die groepen niet door elkaar mogen klutsen. Een allochtoon valt niet met een gehandicapte te vergelijken.

**Minister Johan Sauwens** : Laat ons duidelijk zijn : het is natuurlijk niet zo dat één dienst zich met alle doelgroepen bezighoudt. Als we spreken over een doelgroepenbeleid, gaat het vanzelfsprekend om specifieke maatregelen ten aanzien van één doelgroep. Dat zal ook blijken uit een eventueel gesprek met de emancipatieambtenaar.

**De voorzitter** : De heer Mahassine heeft het woord.

**De heer Chokri Mahassine** : Mijnheer de voorzitter, ik sluit mij aan bij de opmerking van mevrouw Van Cleuvenbergen over de communicatie ten aanzien van de allochtonen. Enige tijd geleden heb ik hierover een voorstel ingediend. Ik pleit ervoor de woordvoerders en de organisaties van de allochtonen zoveel mogelijk te betrekken bij al de werkgelegenheidsinitiatieven. Hun stem moet worden gehoord.

## Met redenen omklede moties

**De voorzitter** : Door mevrouw Van Cleuvenbergen en door mevrouw De Lobel en de heer Van Goethem werden tot besluit van deze interpellatie met redenen omklede moties aangekondigd. Ze moeten zijn ingediend uiterlijk om 17 uur op de tweede werkdag volgend op de sluiting van de vergadering.

Het parlement zal zich daarover tijdens een volgende plenaire vergadering moeten uitspreken.

Het incident is gesloten.

---

**Vraag om uitleg van de heer Johan De Roo aan de heer Johan Sauwens, Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Ambtenarenzaken en Sport, over werkgelegenheidsmaatregelen ten aanzien van 50-plussers bij de Vlaamse overheid**

**De voorzitter** : Aan de orde is de vraag om uitleg van de heer De Roo aan de heer Sauwens, Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Ambtenarenzaken en Sport, over werkgelegen-

**Voorzitter**

heidsmaatregelen ten aanzien van 50-plussers bij de Vlaamse overheid.

De heer De Roo heeft het woord.

**De heer Johan De Roo** : Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, collega's, mijn betoog sluit enigszins aan bij de interpellatie van mevrouw Van Cleuvenbergen. Ook de oudere werknemers worden immers gediscrimineerd.

Hoewel de economie floreert en de welvaart alsmat toeneemt, zijn verschillende grote bedrijven, al dan niet verbonden met de overheid, bezig met herstructureringen. Belgacom plant 4000 afvloeiingen, Sabena 700, De Post 9000, Electrabel 1700, Janssens Pharmaceutica 245 enzovoort. Allemaal banen weg en mensen aan de deur. Al deze bedrijven stellen dat er geen enkel probleem is : het gaat om natuurlijke afvloeiingen, er zullen geen mensen worden ontslagen. Zo'n natuurlijke afvloeiing schakelt men dan gelijk met een opstapregeling, brugpensioenen en andere maatregelen die misschien sociaal lijken, maar waarvan een al te kwistig gebruik onvermijdelijk tot problemen zal leiden op lange termijn.

De harde concurrentie die voortvloeit uit de liberalisering, die in de catechismus van Europa staat, eist inderdaad haar tol. Slanke bedrijven zijn wendbaar, maken winst en zijn aantrekkelijk voor de aandeelhouders. Het adagium van de manager luidt dan ook : het mes erin, zachte heelmesters maken stinkende wonden. Hun argumentatie is dat ze hun bedrijf klaarmaken voor de slag om de consument, die schrijft, spoort, vliegt, belt, verwarmt en licht aansteekt. De bedrijven worden gemoderniseerd en voorbereid op de toekomst.

Ondanks een uitzonderlijke conjunctuur slagen we er niet in om onze arbeidsmarkt beter te organiseren, zo stelde de gouverneur van de Nationale Bank onlangs. Nochtans hebben de Vlaamse en de federale regeringen een prioriteit gemaakt van de actieve welvaartsstaat. Wat opvalt in alle dossiers is de groep werknemers die men hierbij op het oog heeft. Het zijn meestal de 50-plussers die in het vizier komen, en die men uit de arbeidsmarkt wil laten verdwijnen. Het lijkt wel alsof ze jobs in beslag nemen terwijl ze eigenlijk overtoellig, onnuttig of uit de tijd zijn. Onder meer daardoor dreigt de activiteitsgraad van de 50-plussers in ons land één van de laagste van Europa te worden. De eerste minister keerde terug van de Europese top met een belangrijke opdracht : hij zou zorgen voor een

sterke stijging van de activiteitsgraad van de oudere werknemers.

De overheid zou in het kader van de actieve welvaartsstaat moeten optreden tegen de zachte verwijdering van oudere werknemers. Het begrip 'actieve welvaartsstaat' houdt toch in dat iedereen zo actief mogelijk meewerkt aan onze samenleving. De overheid betaalt echter graag deze prijs als ze daarmee sociale onrust kan vermijden. Bovendien maakt ze zelf gretig gebruik van dit systeem om haar eigen ambtenarenapparaat op een nieuwe leest te schoeien. De heer Cortebeek, voorzitter van het ACV, maakte gisteren bekend dat van de 1,6 miljoen mensen tussen 50 en 64 jaar, 37 procent aan het werk is. Onder de niet-werkenden is er een grote groep gepensioneerd uit overheidsdienst, namelijk 20 procent. De heer Cortebeek stelde dat de overheid beter eerst in eigen boezem zou kijken als ze het heeft over de verhoging van de werkgelegenheidsgraad bij ouderen. De 20 procent gepensioneerd uit overheidsdienst konden genieten van bijzondere regelingen en beëindigden hun carrière tussen 50 en 55 jaar. (*Opmerking van minister Sauwens*)

Men aanvaardt vaak brugpensioenregelingen waar een herstructurering aan voorafging. De privé-sector gaat sinds 1976 vaak op die manier tewerk.

Mijnheer de minister, zal de Vlaamse regering in het kader van de hervorming van het Vlaamse ambtenarenapparaat 50-plussers op brugpensioen sturen ? Zo nee, kunt u dan de toekomstige werkgelegenheidsmaatregelen inzake de herstructurering van de Vlaamse Gemeenschap verduidelijken ? Welke maatregelen zult u met de Vlaamse regering nemen om 50-plussers te herscholen zodat zij actief kunnen blijven binnen de overheid en binnen bedrijven ?

**De voorzitter** : Minister Sauwens heeft het woord.

**Minister Johan Sauwens** : Mijnheer De Roo, ik zou bijzonder kort kunnen antwoorden op uw vraag. Ingevolge artikel 21 van het APKB van 22 december 2000 kan niemand zijn hoedanigheid van ambtenaar verliezen voor de normale leeftijd van inruststelling, behalve in de gevallen bepaald door de pensioenwetgeving of het APKB. Noch de pensioenwetgeving, noch het APKB voorzien in de mogelijkheid om ambtenaren verplicht met brugpensioen te sturen. De herstructurering van de Vlaamse administratie kan er dan ook niet toe leiden dat 50-plussers verplicht met brugpensioen worden gestuurd. De voorbeelden die u aanhaalde,

## Sauwens

betreffen vooral bedrijven die met de federale overheid zijn verbonden.

Uit de personeelsplannen die reeds werden of nog worden opgesteld zal blijken of er in bepaalde entiteiten al dan niet teveel personeel is. Indien dit het geval is, zal een beroep worden gedaan op de Loopbaancel voor de Vlaamse overheid, die aan de personeelsleden die hun functie verliezen de mogelijkheid biedt zich te heroriënteren naar functies en omgevingen waarin zij het best tot ontplooiing kunnen komen. In dit geval spreekt men doorgaans van inplacement-begeleiding.

Op 5 oktober 1999 keurde de Vlaamse regering een besluit goed betreffende de toekenning van een verlof dat voorafgaat aan de pensionering voor bepaalde categorieën van ambtenaren van de diensten van de Vlaamse regering. Deze zogenaamde uitstapregeling is evenwel gekoppeld aan de personeelsplannen en staat dus los van de geplande herstructurering van de Vlaamse administratie.

Voor sommige VOI's werd op 7 juli 2000 een gelijkaardige regeling uitgewerkt. Door deze uitstapregelingen wordt aan de ambtenaren die tussen 56 en 59 jaar oud zijn de mogelijkheid geboden uit te stappen in het jaar dat volgt op de datum van definitieve goedkeuring van het personeelsplan voor de entiteit waar deze ambtenaren werken. Als er op 1 januari 2003 geen goedgekeurd personeelsplan is, gaat de termijn van één jaar op die dag in. Deze uitstapregelingen leiden echter niet tot een gedwongen vroegtijdige pensionering, aangezien de ambtenaren zelf kiezen of zij er al dan niet gebruik van wensen te maken.

Om de uitstapregeling in goede banen te leiden wordt een begeleidingsplan opgesteld. Dit plan bepaalt onder meer voor welke personeelscategorieën het een recht of een gunst is, welke personeelsleden om functionele redenen worden uitgesloten, of voor welke personeelscategorieën beperkende maatregelen nodig zijn.

Ten gronde is de problematiek van de tewerkstelling van de oudere werknemers niet verschillend van deze van andere leeftijdsgroepen. We moeten er in het algemeen voor zorgen dat werken voor iedereen een aantrekkelijke keuze blijft, ook als het materieel niet meer nodig is. Iedereen moet op elk ogenblik in staat zijn om reële toegevoegde waarde te leveren in een arbeidsproces. Dat geldt zeker

ook voor oudere werknemers. Mijns inziens is het heel belangrijk dat we de ervaring van oudere werknemers verzilveren. Ze kunnen bijvoorbeeld een heel waardevolle bijdrage leveren aan de inwerking van nieuwe collega's. Ik zal erop toezien dat zij ook daadwerkelijk bij dergelijke initiatieven worden betrokken.

Momenteel hebben we te maken met een aantal maatregelen die deels op vraag van onder meer het ACV werden uitgewerkt om de overheid een voorttrekkersrol te laten spelen in de strijd tegen de werkloosheid. Men heeft een zeer actief werkgelegenheidsbeleid gevoerd met behulp van de middelen die ter beschikking stonden, namelijk de overheidstewerkstelling.

Door loopbaanonderbreking en -halvering, vervroegde uittreding, enzovoort, bood men personeelsleden de kans hun baan vroeger dan gedacht vaarwel te zeggen, en zo ruimte vrij te maken voor nieuwe werknemers.

De krapte op de arbeidsmarkt werd al jaren geleden voorspeld. Dat neemt echter niet weg dat bovengenoemde maatregelen, waartoe 3 à 4 jaar geleden de aanzet werd gegeven, nu van kracht worden. Ze komen jammer genoeg op een ongelegen moment. Het nieuwe adagium luidt net dat de werkgelegenheidsgraad moet worden verhoogd. Het klopt dat Vlaanderen op dat vlak slecht scoort. We zullen in ieder geval geen nieuwe maatregelen om uitstappen te bevorderen, inschrijven in onze sectorale akkoorden. Hopelijk zijn de sociale partners het daarmee eens. Ik weet niet of we de bestaande regelingen zullen kunnen afbouwen, maar volgens mij moeten we dat in ieder geval durven bespreken. Alleen op die manier kunnen we vermijden dat waardevolle mensen te vroeg hun werkring verlaten en daar zelfs toe worden aangezet.

Ook in de privé-sector is dat het geval. De opbouw van de weddebarema's werkt soms de uitstoot van mensen uit het arbeidsproces in de hand. Verder wordt er over het algemeen geklaagd over het feit dat de instroom niet altijd het kwaliteitsverlies ten gevolge van de uitstroom opvangt. Dit is een belangrijk probleem. De overheid zal veel proactiever moeten optreden op de arbeidsmarkt om dat soort van zaken, met inbegrip van de problematiek van de knelpuntberoepen, aan te pakken. Een bijkomend probleem is dat beslissingen inzake personeelsbeleid pas na drie of vier jaar hun effect doen gevoelen. We proberen nu om te rationaliseren in

**Sauwens**

het aantal overlegmomenten, om sneller te kunnen inspelen op de situaties op de arbeidsmarkt.

**De voorzitter :** Het incident is gesloten.

*– Het incident wordt gesloten om 11.13 uur.*

---