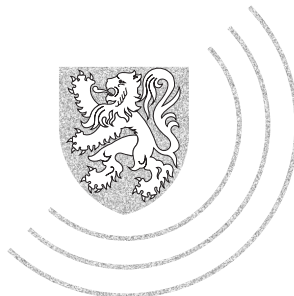


V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2002-2003

26 juni 2003

VOORSTEL VAN DECREET

**– van mevrouw Ann De Martelaer, de heren Jan Van Duppen, Koen Helsen en Jan Roegiers
en mevrouw Riet Van Cleuvenbergen –**

**houdende wijziging van het decreet van 27 juni 1990 houdende oprichting
van een Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap,
wat de invoering van een inschakelingspremie voor publiekrechtelijke werkgevers betreft**

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De Europese Unie heeft 2003 uitgeroepen tot het Europese Jaar van Personen met een Handicap. Een dergelijk themajaar moet een extra duwtje geven aan de integratie van mensen met een handicap in de samenleving. Het recht op arbeid is daartoe één van de wegen, zij het niet de enige. De overheidssector heeft hier een voorbeeldrol te vervullen. Binnen de overheidssector in het algemeen en bij de lokale besturen in het bijzonder werden een aantal maatregelen getroffen om tewerkstelling van mensen met een handicap mogelijk te maken en te stimuleren. Die maatregelen nemen veelal de vorm van quota aan en ze zijn dan ook een voorbeeld van regulerende sturing. Quota zijn belangrijk, omdat ze mensen bewust maken van het probleem en een aanzet geven tot tewerkstelling van de doelgroep. In de praktijk is de naleving door het gebrek aan voortgangsbewaking en afdwingbaarheid echter meestal relatief klein.

Naar aanleiding van de parlementaire vraag nr. 95 van 3 mei 2002 van Ann De Martelaer liet Paul Van Grembergen, Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Ambtenarenzaken en Buitenlands Beleid een enquête bij de Vlaamse gemeenten en OCMW's uitvoeren over :

- de naleving van het koninklijk besluit van 23 december 1977 tot vaststelling van het aantal minder-validen die door de provincies, de gemeenten, de verenigingen van gemeenten en de agglomeraties van gemeenten moeten worden tewerkgesteld ;
- de naleving van het koninklijk besluit van 6 maart 1978 tot vaststelling van het aantal minder-validen die door de openbare centra voor maatschappelijk welzijn moeten worden tewerkgesteld ;
- de naleving van het sectoraal akkoord 1997-1998.

Het KB van 23 december 1977 en het KB van 6 maart 1978 bepalen dat provincies, gemeenten, verenigingen van gemeenten, agglomeraties van gemeenten en openbare centra voor maatschappelijk welzijn per 55 betrekkingen met volledige arbeidsprestaties, opgenomen in de personeelsformatie, 1 voltijdse plaats voor een persoon met een handicap moeten hebben. Het sectoraal akkoord 1997-1998

beveelt een quotum van 2,5% berekend op de vaste personeelsformatie aan.

Uit de cijfergegevens van de enquête blijkt dat de meeste gemeenten en OCMW's de normen niet halen. De redenen die daarvoor worden aangehaald zijn, onder andere, een te klein personeelsbestand (minder dan 55 personeelsleden), het ontbreken van geschikte functies of van in aanmerking komende mensen met een handicap om die in te vullen, het ontbreken van aangepaste accommodatie (althoewel een beroep op aanpassing van de werkplek mogelijk is), de moeilijkheid inzake realisatie voor verplegenden en verzorgenden (vrijstelling in het KB) en budgettaire redenen.

Ter aanvulling vermelden we nog twee Vlaamse ondersteuningsmaatregelen inzake evenredige arbeidsdeelname, die van toepassing zijn op lokale besturen :

- het besluit van de Vlaamse regering van 19 juli 2002 tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regelen volgens welke subsidies worden verleend met betrekking tot het VESOC-actieplan 2002 'evenredige arbeidsdeelname en diversiteit' voorziet provincies, gemeenten en OCMW's van ondersteuning en subsidiëring voor diversiteitsplannen (de subsidie wordt in dit geval enkel toegekend aan organisaties, zoals rusthuizen of ziekenhuizen, die met de lokale besturen verbonden zijn), beste praktijken en diversiteitsprojecten. Telkens is de doelstelling om de kansen te verhogen van groepen die ondervertegenwoordigd zijn in de beroepsbevolking, waaronder personen met een handicap ;
- op 8 mei 2002 werd het decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt (BS 26 juli 2002) goedgekeurd. Dat decreet geeft een juridische basis om de evenredige participatie en gelijke behandeling op te leggen van alle groepen in de bevolking die niet op een evenredige wijze vertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt. Het decreet legt, naast de verplichting een actieplan op te stellen, ook een jaarlijkse rapporteringsverplichting op, zodat men kan nagaan in welke mate de vooropgestelde doelstellingen worden bereikt.

De koninklijke besluiten van 23 december 1977 en van 6 maart 1978 en het sectoraal akkoord 1997-1998 rekenen voornamelijk op de goede wil van de openbare besturen om de invulling van deze quota na te streven. In tegenstelling tot de privé-sector kan de overheidssector, als publiekrechtelijke

werkgever, geen beroep doen op een financiële vergoeding voor rendementsverlies op basis van de federale CAO-26. Evenmin geldt de dekking van specifieke kosten door de Vlaamse inschakelingspremie voor de overheidssector. De CAO-26 blijft hier verder buiten beschouwing, omdat die onder de bevoegdheid van de federale overheid valt.

De decretale basis voor de inschakelingspremie is artikel 62 van het decreet van 27 juni 1990 houdende oprichting van een Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap. De regeling is vastgelegd in het besluit van de Vlaamse regering van 18 december 1998 tot vaststelling van de voorwaarden en modaliteiten volgens dewelke het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap een inschakelingspremie toekent aan de werkgevers die personen met een handicap tewerkstellen onder gewone arbeidsvoorwaarden. De inschakelingspremie stimuleert het aanwervingsbeleid ten aanzien van personen met een handicap door de kosten te dekken die de werkgever moet dragen voor de aanpassing van de gehandicapte werknemer aan het werk in het gewone economische circuit, van zijn integratie in het arbeidsproces, van zijn supplementaire professionele begeleiding en van zijn eventuele rendementsverlies.

Dit voorstel wijzigt het decreet van 27 juni 1990. De wijziging houdt in dat ook publiekrechtelijke werkgevers de inschakelingspremie kunnen ontvangen voor elke extra aangeworven gehandicapte werknemer, op voorwaarde dat zij daartoe een convenant afsluiten met het Fonds. Aangezien de overheidsbesturen bij integratie van een gehandicapte werknemer in hun dienst met dezelfde extrakosten af te rekenen hebben als de private werkgevers, ligt het voor de hand dat ze ook een compensatie krijgen. In maart 1997 heeft het Vlaams Parlement een resolutie aangenomen die deze stelling bekrachtigt; de resolutie vermeldt enkel het parallelle systeem van de CAO-26, aangezien de inschakelingspremie toen nog niet van kracht was, maar dat komt, in dit opzicht, op hetzelfde neer.

Dit voorstel kent deze inschakelingspremie in een eerste fase enkel aan de lokale besturen – gemeenten en OCMW's – toe. Een uitbreiding tot andere nominatief bepaalde publiekrechtelijke werkgevers kan in de toekomst enkel gebeuren mits een voorafgaande inschatting van de budgettaire impact van deze uitbreiding.

Het toekennen van de inschakelingspremie aan de overheidssector ontslaat de lokale besturen van-

zelfsprekend niet van de wettelijk opgelegde taak, opgenomen in het KB van 23 december 1977 en in het KB van 6 maart 1978.

Om een optimaal werkgelegenheidseffect te creëren, geldt de voorwaarde dat de inschakelingspremie wordt toegekend aan de publiekrechtelijke werkgevers op voorwaarde dat er een convenant over de supplementaire werkgelegenheid van personen met een handicap is afgesloten tussen de werkgever en het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap. Elk lokaal bestuur kan een convenant afsluiten, ongeacht of de wettelijke quota bereikt zijn of niet. Dat convenant omvat een actieplan met de doelstellingen inzake werkgelegenheid en het tijdschema dat het bestuur hanteert om die doelstellingen te realiseren. Bij het bepalen van de doelstellingen in het convenant wordt rekening gehouden met de geleverde inspanning betreffende de aanwerving van gehandicapte werknemers, het aandeel van de nieuwe aanwervingen dat gaat naar gehandicapte werknemers en het tijdsverloop ervan, en de graad van handicap van de aangeworven en nieuw aan te werven personen met een handicap. Het convenant omvat ook de regels op grond waarvan de hoogte van de inschakelingspremie kan variëren naargelang de doelstellingen binnen het vooropgestelde tijdschema bereikt worden. De Vlaamse regering bepaalt de voorwaarden en nadere regelen voor de convenants en de toekenning van de inschakelingspremie aan de overheidssector die daarvan afhangt. Door de convenants kan een stimuleringsbeleid worden gevoerd over meerdere jaren, op maat van elk openbaar bestuur. Zo kunnen de talrijke besturen die, om allerlei redenen, het wettelijke quotum niet ingevuld hebben, toch opgenomen worden in het stimuleringsbeleid. Besturen die in het verleden al een groot aandeel gehandicapte werknemers aangeworven hebben, kunnen beloond worden, doordat minder zware voorwaarden voor de toekenning van de toelage worden opgelegd.

Commentaar bij de artikelen

Artikel 1

Dit artikel behoeft geen commentaar.

Artikel 2

Dit artikel past het artikel 62, van het decreet van 27 juni 1990 houdende oprichting van een Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap aan, door expliciet te bepalen dat in de toekomst, naast privaatrechtelijke ook publiekrechtelijke, werkgevers die bij het Fonds ingeschreven personen met een handicap werk verschaffen, een toelage kunnen krijgen, op voorwaarde dat zij daartoe een convenant afsluiten met het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap. Het artikel bepaalt dat het convenant een actieplan omvat met de doelstellingen en het tijdsschema van de aanwerving van personen met een handicap. Dat actieplan bepaalt ook hoe de toeleiding naar de betrokken vacatures wordt georganiseerd vanuit de trajectbegeleidingsdiensten erkend door de VDAB of het Fonds. De doelstellingen worden vastgelegd op basis van de factoren, bepaald in het artikel. Het artikel legt ook het mechanisme vast waardoor de premie kan worden vermeerderd of verminderd, naarmate de doelstellingen bereikt worden. De uitvoeringsregels zijn het domein van de regering.

Artikel 3

Dit artikel bepaalt de inwerkingtreding van dit decreet.

Ann DE MARTELAER

Jan VAN DUPPEN

Koen HELSEN

Jan ROEGIERS

Riet VAN CLEUVENBERGEN

VOORSTEL VAN DECREET

kenning van de toelage aan de bepaalde publiekrechtelijke werkgevers."

Artikel 1

Dit decreet regelt een gemeenschapsaangelegenheid.

Artikel 3

Dit decreet treedt in werking op 1 januari 2004.

Artikel 2

Aan artikel 62 van het decreet van 27 juni 1990 houdende oprichting van een Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap wordt een § 3 toegevoegd, die luidt als volgt :

"§ 3. Indien deze werkgever één van volgende publiekrechtelijke werkgevers is, wordt deze toelage verleend op basis van een convenant die de publiekrechtelijke werkgever met het Fonds afsluit :

- gemeente ;
- OCMW.

Het convenant omvat een actieplan met de doelstellingen en het tijdsschema voor de aanwervingen van bij het Fonds ingeschreven personen met een handicap.

De doelstellingen voor de aanwervingen door de publiekrechtelijke werkgever worden bepaald op basis van de volgende factoren :

- 1° de reeds geleverde inspanning betreffende de aanwerving van gehandicapte werknemers ;
- 2° het aandeel en het tijdsverloop van de nieuwe aanwervingen ;
- 3° de graad van handicap van de aangeworven en nieuw aan te werven personen met een handicap.

Het convenant omvat de regels op grond waarvan de hoogte van de toelage kan variëren naarmate de doelstellingen binnen het vooropgestelde tijdsschema gerealiseerd worden.

De Vlaamse regering bepaalt de nadere voorwaarden en regels voor het convenant en voor de toe-

Ann DE MARTELAER

Jan VAN DUPPEN

Koen HELSEN

Jan ROEGIERS

Riet VAN CLEUVENBERGEN
