

VLAAMSE RAAD

ZITTING 1990-1991

26 NOVEMBER 1990

ONTWERP VAN DECREET

bestuurlijk beleid

AMENDEMENTEN

voorgesteld na indiening van het verslag

I. AMENDEMENTEN

voorgesteld door de heren J. Cuyvers en J. Geysels

Titel I — Herstructurering van
Openbare Instellingen

Hoofdstuk 9 — Vlaamse Milieumaatschappij

Artikel 58

**Aan de voorgestelde tekst van artikel 32septies, § 1 een
derde lid toevoegen dat luidt als volgt :**

Zie :

395 (1989-1990)

- Nr. 1 : Ontwerp van decreet
- Nr. 2 : Advies van de Raad van State
- Nr. 3 : Amendementen
- Nr. 4 : Advies van het Rekenhof
- Nr. 5 : Amendementen
- Nr. 6 : Advies van de Raad van State
- Nrs. 7 en 8 : Amendementen
- Nr. 9 : Verslag
- Nr. 10 : Amendementen

„Kabinetsmedewerkers van leden van de Vlaamse Executieve kunnen geen deel uitmaken van de in het eerste lid genoemde vennootschap gedurende ten minste 5 jaar na de oprichting van deze vennootschap."

VERANTWOORDING

Voorgesteld amendement tracht een stap te zetten in een proces van depolitisering.

Titel III — Bestuurlijke maatregelen
betreffende de structurering van de diensten
van de Vlaamse Executieve

Hoofdstuk I — Organisatiestructuur en werking

Artikel 84bis (nieuw)

Een nieuw artikel 84bis invoegen dat luidt als volgt:

„Artikel 84bis

De dag na de inwerkingtreding van dit decreet wordt het aantal medewerkers in elk kabinet van de tot de Vlaamse Executieve behorende Gemeenschapsministers verminderd met 10 ten honderd."

VERANTWOORDING

Voorgesteld amendement wil een bescheiden stap zetten in de afslanking van de kabinetten.

J. CUYVERS

J. GEYSELS

II. AMENDEMENTEN

voorgesteld door de heer A. Denys

Titel I— Herstructurering van Openbare Instellingen

Hoofdstuk 5— Gemeenschapsinstellingen voor
bijzondere jeugdbijstand

A. In hoofdorde :

Hoofdstuk 5 met artikelen 31 tot 33 weglaten.

VERANTWOORDING

Het volledige luik inzake de Gemeenschapsinstellingen voor bijzondere jeugdbijstand dient uit het ontwerp van decreet gelicht te worden, in afwachting dat de gevolgen van de vernieuwde wetgevingen inzake bijzondere jeugdbijstand beter kunnen worden ingeschat.

B. In bijkomende orde :

Artikel 31

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING

De in dit artikel beoogde fusie van de 4 instellingen kan om de volgende redenen worden betwist :

— door de bevoegde Gemeenschapsminister Lenssens wordt vaak gepleit voor kleinschaligheid ;

— het behoud van de 4 instellingen laat een verregaande specialisatie toe ;

— het besparingseffect kan worden betwist, gelet op de ligging van de te fusioneren instellingen.

Artikel 32

Op de tweede regel het woord „maximumcapaciteit” vervangen door het woord „minimumcapaciteit”.

VERANTWOORDING

Het woord „maximumcapaciteit” is in tegenspraak met de opnamplicht van de Gemeenschapsinstellingen en met het oprichten van nieuwe afdelingen.

Artikel 33

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING

De taken van de in dit artikel gecreëerde pedagogische commissie kunnen evenzeer worden waargenomen door de provinciale coördinatiecel.

Hoofdstuk 6 — Vlaams Commissariaat-generaal
voor de Bevordering van de Lichamelijke Ontwikkeling,
de Sport en de Openluchtrecreatie

Artikel 48

Dit artikel vervangen door de volgende bepaling :

„Artikel 48

De Raad van Bestuur benoemt en bevordert de personeelsleden.”

VERANTWOORDING

De benoeming en de bevordering dienen tot de exclusieve bevoegdheid van de Raad van Bestuur te blijven.

Hoofdstuk 8 — Openbare Afvalstoffenmaatschappij
voor het Vlaamse Gewest

Hoofdstuk 8 met artikelen 53 tot 56 weglaten.

Hoofdstuk 9 — Vlaamse Milieumaatschappij

A. In hoofdde :

Hoofdstuk 9 met artikelen 57 en 58 weglaten.

VERANTWOORDING

De in Hoofdstukken 8 en 9 beoogde hervorming in de milieusector wil de bestaande taken van OVAM en VMZ herverdelen tussen de administratie, OVAM, VMM en een door de GIMV of een dochtermaatschappij opgerichte NV.

Door deze reorganisatie wordt echter iedere band tussen de verantwoordelijke en het te behalen resultaat teniet gedaan. Op die manier zal bij een eventueel falen van het beleid nooit de precieze verantwoordelijke kunnen worden gesanctioneerd.

Daarenboven worden door de bevoegde Gemeenschapsminister nog andere initiatieven aangekondigd om de NV waarvan sprake ook te betrekken in het watervoorzieningsbeleid. Hierover biedt dit ontwerp van decreet echter geen uitsluitsel.

Ten slotte is de hervorming die hier wordt voorgesteld allerminst een privatisering zoals vaak ten onrechte voorgesteld. Het garanderen aan de overheid van ten minste de helft plus één van de aandelen in de NV is een type-voorbeeld van een „schijnprivatisering” die tot mislukken gedoemd is.

Het zij derhalve aangewezen dit volledige luik uit het ontwerp te lichten en de milieutaken op een andere manier te herverdelen tussen de administratie, de parastatale instellingen en de privé-sector. Op basis van lastenboeken zouden privé-maatschappijen moeten worden belast met de bouw en de exploitatie van nieuwe rioolwaterzuiveringsinstallaties. De bestaande RWZI's kunnen naderhand eveneens aan de privé-sector worden overgedragen. Dit moet gebeuren op een dusdanige manier dat aan deze privé-maatschappijen ook de volledige verantwoordelijkheid wordt gegeven inzake het te behalen resultaat.

B. In bijkomende orde :

Artikel 58

Aan de voorgestelde tekst van artikel 32septies een nieuwe paragraaf 3 toevoegen die luidt als volgt :

„§ 3. De controle op de uitvoering van de opdrachten van de in § 1 bedoelde vennootschap wordt georganiseerd door het Rekenhof.”

Hoofdstuk 10 — Vlaamse Landmaatschappij

Hoofdstuk 10 met artikel 59 weglaten.

Hoofdstuk 11 — Vlaamse Huisvestingsmaatschappij

Hoofdstuk 11 met artikel 60 weglaten.

VERANTWOORDING

Artikelen 59 en 60 zijn gelijklopend en betreffen de Vlaamse Landmaatschappij en de Vlaamse Huisvestingsmaatschappij.

Het eerste punt van beide artikelen wil de Executieve toelaten gespecialiseerd personeel aan te werven voor een periode van 6 maanden na de vaststelling van de personeelsformaties. Het tweede punt betreft de benoeming door de Executieve van een directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal voor beide maatschappijen.

Wat betreft het eerste punt is het duidelijk dat dit een variëteit is op de primo-benoemingen waarvan men met veel omhaal had aangekondigd dat ze volledig zouden worden geschrapt. De vaagheid waarin dit eerste punt van artikelen 59 en 60 is gesteld, was trouwens ook voor de Raad van State een reden om te stellen dat op zijn minst een aantal benoembaarheidsvereisten moesten worden opgenomen in het decreet.

Het tweede punt heeft het over een adjunct-directeur-generaal voor beide maatschappijen. Nochtans is in beide huidige personeelsformaties in deze functie niet voorzien. Men heeft dus de bedoeling met dit punt de top van de beide instellingen onnodig te verzwaren.

Bijgevolg is het beter deze beide artikelen weg te laten.

Titel III — Bestuurlijke maatregelen
betreffende de structurering van de diensten
van de Vlaamse Executieve

Hoofdstuk 1 — Organisatiestructuur en werking

Artikel 78

**In het tweede lid op de tweede regel het woord „zes”
vervangen door het woord „zeven”.**

VERANTWOORDING

Een opdeling van het Ministerie in 7 departementen laat toe de bevoegdheidspakketten van de leden van de Vlaamse Executieve, bij een vermindering van hun aantal tot 7, volledig te laten overeenstemmen met deze administratieve indeling. In die optiek zien wij volgende 7 departementen :

1. Financiën, Begroting, Algemene Zaken en Coördinatie ;
2. Economie, Tewerkstelling, Landbouw en Middenstand ;
3. Leefmilieu, Ruimtelijke Ordening en Infrastructuur ;
4. Volksgezondheid, Welzijn en Gezin ;
5. Onderwijs en Wetenschapsbeleid ;
6. Cultuur ;
7. Binnenlandse Aangelegenheden en Openbaar Ambt.

Deze stelling wordt trouwens ook gedeeld door de Bijzondere Commissaris, de heer De Ryck. In de privé-sector zou deze overeenstemming trouwens de evidentie zelf zijn.

Het komt ons derhalve voor dat de indeling in 6 departementen enkel en alleen is ingegeven vanuit politieke overwegingen en geen enkele bestuursmatige motivering heeft.

Artikel 78bis (nieuw)

Een nieuw artikel 78bis invoegen dat luidt als volgt :

„Artikel 78bis

Aan het hoofd van elk van de in artikel 78 genoemde departementen staat de secretaris-generaal.

Aan het hoofd van een administratie staat een directeur-generaal.

De secretarissen-generaal en de directeurs-generaal worden door de Vlaamse Executieve tijdelijk aangesteld.”

VERANTWOORDING

Met dit systeem van een „verschuifbare topambtenarij” wordt een oplossing geboden voor het probleem van de vertroebelde samenwerking tussen de ministeriële kabinetten en de administraties.

In de huidige bestuursorganisatie fungeren de ministeriële kabinetten vaak als parallelle administraties, met alle nefaste gevolgen van dien. De uitbouw van deze kabinetten is vaak ingegeven door een wantrouwen in hoofde van de bevoegde Gemeenschapsminister tegenover hun administratie. Dit wantrouwen is soms, maar zeker niet altijd terecht.

Om het wantrouwen weg te nemen, moet de Gemeenschapsminister een grotere verantwoordelijkheid krijgen in de leiding van de administratie. Het systeem van de „verschuifbare topambtenarij” biedt hiervoor de oplossing. Door de top van elk departement te laten aanstellen door de Gemeenschapsminister zelf, voor de duur van zijn ambtstermijn, is deze laatste verzekerd van een loyale samenwerking met het betrokken departement.

Uiteindelijk moet dit systeem resulteren in het drastisch afbouwen van de ministeriële kabinetten, aangezien zij hun voornaamste bestaansreden verloren hebben. Een totaal van 30 kabinetsmedewerkers moet daarbij als absoluut maximum gelden.

Artikel 84

Een tweede lid toevoegen dat luidt als volgt :

„ Van zodra het systeem van opdrachthouders in werking is getreden, wordt het maximaantal kabinetsmedewerkers van ieder lid van de Vlaamse Executieve vastgesteld op 30."

VERANTWOORDING

Het systeem van de opdrachthouders heeft als bedoeling, zoals uit de commentaar bij de artikelen blijkt, vooral beleidsondersteunend te werken.

In die optiek kunnen dus de ministeriële kabinetten, die vooral om die reden dermate waren uitgebouwd, drastisch worden beperkt tot maximaal 30 medewerkers.

Hoofdstuk 2 — Operationalisering

Artikel 85

Dit artikel vervangen door de volgende bepaling :*„Artikel 85*

§ 1. Teneinde het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap optimaal te laten functioneren dient de Vlaamse Executieve in een soepel systeem van werving te voorzien en in een nieuw bevorderingssysteem.

§ 2. In het wervingsbeleid moet een samenwerking worden tot stand gebracht tussen het betrokken departement, het Vast Wervingssecretariaat en externe selectiebureaus.

Het departement dat een aanwerving wenst te organiseren, staat in voor een objectieve functie- en profielbeschrijving.

Het Vast Wervingssecretariaat ziet erop toe dat de objectiviteit van de procedures in alle stadia van de werving en de selectie gewaarborgd blijft.

Externe selectiebureaus worden belast met de selectie van de meest geschikte kandidaat op basis van de door het departement gegeven functie- en profielbeschrijving.

§ 3. Het bevorderingssysteem moet rekening houden met de bekwaamheid en de inzet van de betrokkenen.

De bevorderingen naar de rangen 13, 14 en 15 gebeuren na een vergelijkende evaluatie van de kandidierenden."

VERANTWOORDING

Van primordiaal belang voor een goede werking van de Vlaamse administratie zijn een volledig vernieuwd wervings- en bevorderingsbeleid.

De huidige wervingsprocedure is er vaak de oorzaak van dat niet altijd „the right man/woman on the right place" zit. Een procedure waarbij het departement, dat de initiatiefnemer is, een duidelijke functie- en profielbeschrijving geeft op basis waarvan externe selectiebureaus de meest geschikte kandidaat uitzoeken, geeft deze garantie in veel grotere mate. Om te beletten dat via deze externe selectiebureaus de politisering ongebreideld binnensluipt, moet het Vast Wervingssecretariaat blijven toezien op de wettelijkheid van de gevolgde procedure.

Het huidige bevorderingssysteem is de hoofdoorzaak voor het feit dat onze ambtenarij te weinig gemotiveerd is. Voor de bevorderingen speelt nu al te zeer de factor van de anciënniteit. In plaats van deze factor moeten de bekwaamheid en de inzet van de betrokkene de doorslag geven voor het al of niet krijgen van een bevordering. In het niveau 1 moet de bevordering in de rangen 13 tot 15 het resultaat zijn van een vergelijkende evaluatie tussen de kandidierenden. In die evaluatie wordt gepeild naar onder andere de leidinggevende capaciteiten en het organisatorisch talent van de betrokkene, kwaliteiten die voor de functies in deze rangen vereist zijn.

A. DENYS
