

Vraag nr. 231
van 19 september 2003
van mevrouw INGRID VAN KESSEL

Vlaamse administratie – Gehandicapten

In het kader van het actieplan van de Vlaamse regering "Beter Bestuurlijk Beleid" werkt de regering thans aan een nieuw raamstatuut voor haar eigen personeel.

Dit raamstatuut moet een instrument worden om ook mensen uit de zogenaamde kansengroepen, waaronder personen met een handicap, aan het werk te krijgen.

Hierbij zou worden afgestapt van het zogenaamde quotasysteem waarbij per bepaalde schijf van medewerkers één medewerker uit de kansengroep moet komen. Nadeel van dit systeem was dat het slechts gold voor niveau D en dat, eens het quotum bereikt was, er geen nieuwe aanwervingen meer plaatsvonden.

Bovendien wijst de praktijk uit dat leidinggevende ambtenaren moeilijker te overtuigen zijn van tewerkstelling van personen met een handicap. Het gelijkekansenbeleid inzake tewerkstelling bleef voornamelijk steken rond het genderspect.

Ik verneem dat in het nieuwe systeem streefcijfers voor tewerkstelling van diverse doelgroepen per afdeling, per niveau en per doelgroep vastgesteld zullen worden.

1. Hoe worden deze streefcijfers vastgesteld voor personen met een handicap ?
2. Op welke manier wordt deze verplichte tewerkstelling afgedwongen ? Wat is de sanctie indien deze streefcijfers niet worden gehaald ?
3. Op welke manier worden de leidinggevende ambtenaren bewust gemaakt van het belang van de diversiteitsdoelstelling bij de tewerkstelling in de Vlaamse overheidsadministratie ?
4. Is het de bedoeling deze regeling te veralgemenen naar regionale en lokale besturen ?

Antwoord

1 en 2. Het decreet van 8 mei 2002 houdende een evenredige participatie op de arbeidsmarkt, kent aan de Vlaamse overheidsadministratie een voorbeeldfunctie toe. In het nieuwe perso-

neelsstatuut worden de quota opgenomen in het vroegere personeelsstatuut voor de werving van 2 % personen met een handicap op niveau D afgeschaft.

In de toelichting van het raamstatuut wordt gesteld dat men in de toekomst zal werken met streefcijfers op alle niveaus, om binnen de Vlaamse overheidsadministratie te komen tot een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen, allochtonen en personen met een handicap op alle niveaus. Het raamstatuut (dat principieel is goedgekeurd door de Vlaamse regering op 5 juli 2003) stelt ook dat de Vlaamse minister bevoegd voor Bestuurszaken kan opteren voor een gerichte werving, indien de door de Vlaamse regering bepaalde streefcijfers niet gehaald worden.

Het systeem van streefcijfers is een instrument waardoor doelstellingen kunnen worden gekwantificeerd en opgevolgd. Er worden geen sancties genomen wanneer de streefcijfers niet worden gehaald. Op dit ogenblik wordt binnen de administratie gewerkt aan een uitvoeringsbesluit om het werken met streefcijfers uitvoerbaar te maken.

3. Jaarlijks, en dit sinds 2001, krijgt elke leidend ambtenaar een diversiteitsdoelstelling mee. Deze diversiteitsdoelstelling moet ervoor zorgen dat de engagementen inzake gelijke kansen en diversiteit worden omgevormd tot concrete en evalueerbare initiatieven.

Voor 2003 werd er bijzondere aandacht gevraagd voor de doelgroep allochtonen. De leidend ambtenaren worden jaarlijks op de realisatie van hun doelstellingen geëvalueerd.

4. De regeling die geldt voor het personeel van de Vlaamse overheid kan niet automatisch veralgemeend worden naar de lokale en regionale besturen.

De lokale en de regionale besturen vallen immers niet onder het toepassingsgebied van het raamstatuut. Zij beschikken over de autonomie om het administratief en geldelijk statuut voor hun personeel vast te stellen, rekening houdende met wat bepaald is in de afgesloten sectorale akkoorden. In de regel bevatten die verplichte en facultatieve onderdelen.

Er bestaat een specifieke regelgeving inzake de tewerkstelling van personen met arbeidshandicap bij de gemeenten, OCMW's en provincies.

Het koninklijk besluit (KB) van 23 december 1977 tot vaststelling van het aantal mindervaliden die door de provincies, de gemeenten, de verenigingen van gemeenten en agglomeraties van gemeenten moeten worden tewerkgesteld, bepaalt dat voor elke groep van 55 betrekkingen met volledige arbeidsprestaties 1 voltijdse mindervalide in de personeelsformatie moet worden opgenomen.

In het sectoraal akkoord 1997-1998 werd het initiatief genomen om personen met een handicap optimaal in te schakelen in het arbeidsproces. De tekst terzake luidt als volgt :

"Op 19 maart 1997 heeft het Vlaams parlement een resolutie betreffende het optimaal inschakelen van personen met een handicap in het arbeidsproces aangenomen. In deze resolutie wordt de Vlaamse regering verzocht "werk te maken van een volwaardige inschakeling van personen met een handicap in het arbeidsproces en meer speciaal door de provinciebesturen, gemeentebesturen en OCMW's op te leggen een quotum van minimum 2,5% gehandicapten in dienst te nemen, berekend op hun vaste personeelsformatie". Ter uitvoering van deze resolutie wordt aan de lokale en regionale besturen aanbevolen te streven naar de aanwerving van personen met een handicap ten belope van een quotum van 2,5%, berekend op de vaste personeelsformatie."

Deze aanbeveling werkt versterkend ten opzichte van het genoemde KB van 23 december 1977, temeer omdat de Bijzondere Wet van 13 juli 2001 houdende overdracht van diverse bevoegdheden aan de gewesten en de gemeenschappen, de bevoegdheid over de samenstelling, organisatie, bevoegdheid en werking van provinciale en gemeentelijke instellingen overgedragen heeft aan de gewesten.