Vlaams Parlement

vergadering **C122**
zittingsjaar 2019-2020

Woordelijk Verslag

Commissievergadering

Commissie voor Binnenlands Bestuur, Gelijke Kansen en Inburgering

van 11 februari 2020

INHOUD

VRAAG OM UITLEG van Tom Ongena aan Bart Somers, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen, over het in aanmerking nemen van beroepskwalificaties bij vacatures van de Vlaamse overheid
– 1262 (2019-2020) 3

VRAAG OM UITLEG van Imade Annouri aan Bart Somers, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen, over collectief ontslag bij lokale besturen
– 1356 (2019-2020) 8

VRAAG OM UITLEG van Jeremie Vaneeckhout aan Bart Somers, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen, over diversiteit in het ambtenarenkorps
– 1325 (2019-2020) 16

VRAAG OM UITLEG van Tom Ongena aan Bart Somers, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen, over het in aanmerking nemen van beroepskwalificaties bij vacatures van de Vlaamse overheid
– 1262 (2019-2020)

Voorzitter: de heer Kris Van Dijck

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord.

Tom Ongena (Open Vld): Minister, wij hebben onlangs via de media mogen vernemen dat de Vlaamse Regering op uw voorstel beslist heeft dat wie in de toekomst wil gaan werken bij de Vlaamse overheid daarvoor niet altijd meer per se en automatisch een diploma moet kunnen voorleggen, maar dat ook de Vlaamse overheid zou gaan werken met het systeem van de beroepskwalificaties. Daar zijn we natuurlijk heel blij mee omdat daarmee de overheid meegaat in een evolutie die ook op de private arbeidsmarkten gestart is. Daarbij gaat men minder kijken naar het diploma en welke studies mensen gevolgd hebben, maar geeft men ook de kans aan mensen die door jarenlange ervaring en door in een bepaalde sector te werken, kunnen aantonen dat zij voldoende kwalificaties hebben om een bepaalde job uit te oefenen.

Ik denk dat dat ook voor VDAB perspectieven biedt. We hebben immers het voorbeeld gezien van VDAB, die op de private arbeidsmarkt mensen die niet het juiste diploma hebben naar een job probeert te leiden, maar zelf geen gebruik kan maken van het systeem om bijvoorbeeld de vacatures in te vullen die bij VDAB zelf openstaan. Wij hopen dus dat we met die genomen principebeslissing daar een einde aan kunnen maken.

Ik had enkele vragen rond die principiële beslissing die de Vlaamse Regering heeft genomen.

Hoe zal de uitrol van dat nieuwe systeem gebeuren bij de Vlaamse overheid?

Zal dat gefaseerd zijn binnen bepaalde departementen, externe verzelfstandigde agentschappen (EVA's) of interne verzelfstandigde agentschappen (IVA's), of voor bepaalde functies?

Kan er met de openstelling van vacatures op basis van beroepskwalificaties volgens u ook een groter bereik gehaald worden bij kansengroepen? We denken onder andere aan neet-jongeren (not in education, employment or training), kortgeschoolden of mensen met een migratieachtergrond.

Denkt u met deze maatregel ook niet-actieven of anders-actieven, zoals we ze tegenwoordig ook noemen, te kunnen aanboren?

De voorzitter: Minister Somers heeft het woord.

Minister Bart Somers: Dank u wel voor uw interessante vraag, collega Ongena.

Wat de Vlaamse Regering gaat proberen te doen, namelijk elders verworven competenties ook aanvaarden als een weg om actief te worden binnen de Vlaamse administratie, is toch wel een zeer fundamentele en heel belangrijke beslissing, denk ik. Ik wil even schetsen hoe we dat juist doen en wat de structuur is. Eigenlijk begint het verhaal bij het decreet van 26 april 2019. De vorige regering heeft daar een decreet gemaakt dat in totaal 461 verschillende beroepskwalificaties identificeert. De Vlaamse Regering moet nu voor elk van die beroepskwalificaties de standaarden van de elders verworven competenties vastleggen. Per beroepskwalificatie gaat men

bepalen welke vaardigheden die men elders verworven heeft, dus niet op basis van diploma, men nodig heeft om in aanmerking te komen om te voldoen aan deze beroepskwalificatie. Zo heeft de Vlaamse Regering er al 10 vastgelegd, vorige vrijdag zijn er opnieuw 27 ter sprake gekomen, nu vrijdag gaan er nog eens 50 ter sprake komen, en zo gaan die stelselmatig ingevuld worden. Elk van die elders verworven kwalificatiestandaarden worden gelinkt aan de Vlaamse kwalificatiestructuur.

Het is namelijk technisch, maar ik probeer het toch duidelijk te maken. Die structuur is een ladder van 0 tot 8. Elk van die 461 beroepskwalificaties worden daar ingeschoven, naargelang het niveau. Die ladder is op haar beurt gekoppeld aan het Vlaams personeelsstatuut dat u kent: A, B, C, D. Heel concreet: je bent kinderverzorgster – een van die 461 beroepskwalificaties – als je een bepaald diploma hebt, maar je kan het ook zijn op basis van elders verworven kwalificaties. Die worden gedefinieerd door de Vlaamse Regering. Indien men daaraan voldoet, komt men ook in aanmerking om kinderverzorgster te worden. Die kinderverzorgster wordt dus ingeschaald op de schaal van 0 tot 8. Als men ingeschaald is op niveau C – dat staat gelijk met 7 –, dan kan men op dat niveau solliciteren voor elke functie bij de Vlaamse administratie die ook van niveau C is of lager. Dat is de methodologie om, naast de diploma's, een ander systeem te introduceren waar mensen op basis van elders verworven kwalificaties in aanmerking kunnen komen voor een job.

Is dat vrijblijvend? Neen. De Vlaamse Regering doet dit op voorstel van een commissie die bestaat uit de Vlaamse Sociale Inspectie en de mensen uit de onderwijswereld die heel duidelijk definiëren. De Onderwijsinspectie doet dit voor de niveaus 1 tot 4 en de experten, aangeduid door de Vlaamse Universiteiten en Hogescholen Raad (VLUHR), voor de hogere functies of functies gelijkwaardig aan een universitaire graad.

Dit nieuwe systeem wordt nu langzaam maar zeker in stelling gebracht. Wat hebben wij principieel gedaan in de schoot van de Vlaamse Regering? We hebben op 31 januari beslist dat wij het Vlaams personeelsstatuut zullen wijzigen. Door die wijziging kunnen de elders verworven competenties, de standaarden, de beroepskwalificaties in aanmerking komen om te werken bij de Vlaamse administratie.

Deze beslissing moet nu met de vakbonden worden onderhandeld. Daarna gaat ze naar de Raad van State en dan kan ze definitief in werking treden.

Betekent het dat we ze geleidelijk uitrollen? Neen, omdat we via het Vlaams personeelsstatuut werken, geldt het ineens horizontaal voor de hele organisatie, voor elke beroepskwalificatie waarvan de standaarden van de elders verworven competenties definitief zijn vastgelegd en waarvoor de Vlaamse kwalificatiestructuur ook is ingevuld door te bepalen op welk niveau ze zijn ingeschaald, om het in die termen te zeggen.

Wij denken dat hierdoor een aantal groepen die vandaag, vaak ten onrechte, niet of onvoldoende kansen hebben op de arbeidsmarkt, worden ingeschakeld. Het gaat vaak om kortgeschoolden, de zogenaamde neet-jongeren (not in education, employment or training), die op basis van competenties die ze wel hebben verworven of willen verwerven, een kans kunnen maken om bij de Vlaamse administratie terecht te kunnen. Het zal hopelijk ook een hefboom zijn – daar zijn we alleszins van overtuigd – om mensen die vandaag niet aan de slag zijn of niet actief op zoek zijn naar een job, aan te moedigen om actief te worden en onze activiteitsgraad op te tillen tot de 80 procent die Vlaanderen beoogt.

Dit zijn volgens mij de belangrijkste elementen, tamelijk technisch, in het antwoord.

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord.

Tom Ongena (Open Vld): Minister, ik dank u voor uw toelichting. Het is een zeer belangrijke doorbraak. De arbeidsmarkt in Vlaanderen kampt met een grote krapte. Er zijn heel wat vacatures die moeilijk ingevuld geraken. Het zal voor de overheid natuurlijk ook een uitdaging worden om goede arbeidskrachten te vinden, onder strikte voorwaarden – dat moeten we voldoende benadrukken. Het is niet omdat je zegt dat je een ervaring of kwalificatie hebt, dat je meteen wordt aanvaard. Er zijn voldoende duidelijke eisen om de beroepskwalificatie aan te tonen en dat moet worden benadrukt, maar het is wel belangrijk dat men die opening maakt en dat men afstapt van soms te stringente diplomavereisten.

Minister, ik heb begrepen dat het samenhangt met beslissingen die – ik vermoed – onder impuls van minister Crevits naar de Vlaamse Regering gaan. Er is nu een eerste lijst van tien beroepen. Het gaat over een heftruckchauffeur, een fitnessbegeleider. Ik weet niet of dat meteen jobs zijn die binnen de Vlaamse overheid in beeld komen. Ik vermoed dat een fitnessbegeleider binnen de overheid hier en daar ook nuttig kan zijn, maar het gaat niet meteen over een grote massa jobs.

Die lijst zal de komende weken en maanden langer worden, want u zegt dat er 27 en nog eens 50 bij gaan komen. Zult u er dan mee over waken dat daar echte beroepen en functies in komen die voor de overheid belangrijk kunnen zijn en die effectief voor een doorbraak kunnen zorgen binnen de vele jobs en vacatures bij de Vlaamse overheid, ook bij de EVA's en de IVA's en dus ook bij VDAB zelf? Zult u er mee over waken dat er dan ook snel voldoende van die overheidsfuncties goedgekeurd worden?

De voorzitter: De heer Vandeput heeft het woord.

Steven Vandeput (N-VA): Ik dank de minister voor zijn antwoord. De keuze die gemaakt wordt om voorrang te geven aan wat iemand kan of kan bijdragen, boven op het stuk papier dat men kan voorleggen op basis van wat men vroeger ooit bewezen heeft, is in elk geval een goede zaak. Het is ook een goede zaak dat daardoor meer mensen kunnen worden ingeschakeld.

Ik heb een aantal bijkomende vragen, minister. Tot nu hebt u vooral gefocust op de Vlaamse overheid zelf als werkgever. U bent ook voogdijminister van de gemeenten. In dat kader is 'the proof of the pudding' natuurlijk altijd 'in the eating'. Ook daar zijn de noden hoog, maar staat men vaak met de rug tegen de muur, vanwege de mogelijkheden die men heeft om op lokaal niveau dat soort dingen uit te zoeken en dergelijke meer. Kunt u aangeven in welke richting zo'n erkenning zal gaan? Is dat iets wat voor elke functie opnieuw apart zal moeten worden beschreven en meegedeeld aan mensen? Of is het zo dat iemand zijn ervaring en de kwalificatie die hij daarmee verwerft, geattesteerd zal zien en als dusdanig toegang zal krijgen tot een aantal beroepskwalificaties?

Zult u aan de lokale besturen de mogelijkheid geven om wat op Vlaams niveau wordt afgesproken, redelijk eenvoudig over te nemen in de lokale rechtspositieregeling, zodat dat kan worden toegepast? In dat geval zal het noodzakelijk zijn dat er op de een of andere manier extern een beroepskwalificatiecertificaat of iets in die aard zal komen, dat ook voor de gemeenten bruikbaar is, want ik zie niet in hoe lokale besturen zelf die vergelijkingen gaan kunnen maken.

De voorzitter: De heer Van Rooy heeft het woord.

Sam Van Rooy (Vlaams Belang): Mijnheer Somers, u hebt het vrij technisch uitgelegd, maar ik heb nogal gemengde gevoelens bij het principe. Enerzijds vind ik het goed, omdat ik zelf heel wat mensen ken en ook hoor van bedrijfsleiders dat er heel wat mensen zijn die geen diploma hebben of een diploma van niet zo'n hoge aard, maar die toch bekwaam genoeg zijn of zelfs bekwamer zijn dan mensen

mét een bepaald diploma. Dat is een realiteit en deze maatregel kan daaraan tegemoet komen.

Anderzijds maak ik me wel zorgen over een eventueel verlies aan kwaliteit. Ik denk dat dat een van de belangrijkste zaken is waar wij en u over moeten waken, dat er zeker geen verlies is van kwaliteit bij de mensen die op die basis worden aangeworven.

De voorzitter: De heer Warnez heeft het woord.

Brecht Warnez (CD&V): Ik sluit aan bij de collega's van de meerderheid, die aangaven dat het een goed initiatief is. Het is belangrijk dat we als overheid als voorbeeld kunnen zeggen dat andere competenties belangrijker zijn dan diploma's.

Volgens het Vlaams personeelsstatuut (VPS) kunnen we eigenlijk al, zij het in beperktere versie, mensen veeleer gaan aanwerven op basis van hun kunnen en kennen dan op basis van het juiste papiertje. Volgens artikel III 3, § 2, van het Vlaams personeelsstatuut kan een lijnmanager al beslissen om personeelsleden aan te werven en in het selectiereglement opnemen dat het niet nodig is dat ze een diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs kunnen voorleggen.

Minister, weet u of die procedure dikwijls wordt gebruikt in het geval er geen diploma, studie of getuigschrift is vereist? Wordt daar regelmatig gebruik van gemaakt?

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Minister, ik ben vooral blij dat de Vlaamse Regering heeft beslist om eerder verworven competenties volwaardig mee te laten tellen bij aanwervingen. Daar wordt al heel lang over gesproken. Eerder verworven competenties zijn minstens even belangrijk, zonder afbreuk te doen aan diploma's. Wat mensen kunnen, moet centraal staan. Ik ben blij dat na jarenlange discussie de beslissing wordt genomen dat ook de Vlaamse overheid op die manier gaat rekruteren.

Minister, ik wil u wel twee belangrijke bijkomende zaken meegeven. Als u dat gaat uitrollen, is het belangrijk dat de mensen mee zijn. Er zijn dan twee zaken waarop u moet letten. Enerzijds moet u ervoor zorgen dat de mensen die zelf niet over diploma's beschikken, via de kanalen die hen bereiken, te weten komen dat ze kunnen solliciteren voor die jobs, dat ze weten dat ze daarvoor in aanmerking komen en die stap kunnen zetten. Zorg er dus voor dat die mensen ook weten dat ze kunnen solliciteren voor die jobs, ook al hebben ze geen diploma's.

Anderzijds moet u ervoor zorgen dat de mensen die de rekrutering doen, zich niet gaan blindstaren op die diploma's. Dat is een valstrik die we heel vaak zien. Organisaties proberen zich goedbedoeld te focussen op eerder verworven competenties, maar er blijft toch nog altijd een soort van diplomafetisj, waardoor niet altijd wordt gekeken naar wat iemand kan in plaats van wat hij op een papier heeft staan.

Minister, doe zo verder, maar let vooral op die valstrikken en zorg ervoor dat we geen valse start nemen.

De voorzitter: Minister Somers heeft het woord.

Minister Bart Somers: Ik dank iedereen voor deze over het algemeen constructieve en positieve evaluatie van het uitbreiden van het systeem. De bezorgdheid die sommigen hebben geuit over de kwaliteitsbewaking, is ook de zorg van de regering. Dat spreekt vanzelf. Het is dus niet zo – soms wordt daar een karikatuur van gemaakt – dat iemand 'ik kan dat' zegt en dat dat voldoende is om in aanmerking te komen.

Het is het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen (AHOVOKS), los van onderwijskwalificaties en studietoelagen,

dat verantwoordelijk is om de elders verworven competenties te definiëren per beroepskwalificatie. Ze gaan dat op een onderbouwde manier doen. Ze zullen zeggen: 'Als je kinderhelper wil zijn, dan zul je die en die vaardigheden moeten hebben, als je niet het diploma hebt.'

Het is ook niet genoeg om te zeggen: 'Ik heb die vaardigheden.' Die vaardigheden worden getest of nagekeken, hetzij bij VDAB, hetzij bij opleidingscentra, hetzij bij andere centra die de Vlaamse Regering in de toekomst mogelijks nog erkent. Dat zijn professionele organisaties, die daar op een ordentelijke manier mee omgaan. Zij zullen bepalen of persoon X, Y of Z al dan niet de elders verworven competenties, die gedefinieerd zijn op een wetenschappelijk onderbouwde wijze, ook daadwerkelijk heeft. Dat is de logica van het systeem.

Ik heb begrepen dat hier en daar wordt gedacht dat iedereen nu zomaar aan de bak komt. Neen, het is een goed uitgebouwd systeem dat ook zou kunnen worden gebruikt door de lokale besturen. Als VDAB of een opleidingscentrum van persoon A, B of C vaststelt dat hij in het bezit is van die kwalificaties, dan is het voor een lokaal bestuur natuurlijk ook interessant, wanneer ze een vacature plaatst, om zich open te stellen voor de elders verworven competenties en zich inschakelt in het Vlaamse systeem.

Vandaag kunnen lokale besturen dat al. In de rechtspositieregeling van de Vlaamse besturen, die al een tiental jaar bestaat, staat vandaag al de mogelijkheid ingeschreven om zelf te bepalen wat men onder die elders verworven competenties verstaat. Natuurlijk zal elke gemeente of elke stad dat voor een stuk op eigen kracht doen. Er zijn gemeenten en steden die daar vandaag al tamelijk ver in gaan. Hier krijgen we een gestructureerd en goed onderbouwd systeem om op verstandige wijze met veel kwaliteitscontrole en -bewaking om te springen met hoe we met die elders verworven competenties zullen omgaan.

Mijnheer Ongena, u verwijst naar de eerste tien, maar een uitbeender zal de Vlaamse administratie niet zo snel nodig hebben. Alhoewel, de voorzitter kijkt bedenkelijk; hij ziet misschien wel mogelijkheden. *(Gelach)*

Wij gaan er veel meer hebben dan de eerste 10. In de vorige regering hebben we de volgende 27 besproken. Komende vrijdag gaan we er opnieuw 50 bespreken. Die worden 1 voor 1 aangeleverd door het agentschap of de commissies die daarvoor verantwoordelijk zijn. Zij maken de profielen op en leggen die ter goedkeuring voor aan de Vlaamse Regering.

Het gaat in een hoog tempo en ik hoop dat het zo blijft verdergaan. Ik ben ervan overtuigd dat, eenmaal men er 100 of 150 heeft, er heel veel in aanmerking komen om bij de Vlaamse administratie te beginnen. Men mag niet vergeten dat mensen worden ingeschaald, en die inschaling kan men wat vergelijken met een diploma. Als men wordt ingeschaald op niveau C, dan kan men solliciteren voor alle functies bij de Vlaamse overheid op niveau C, tenzij er heel specifieke andere voorwaarden worden gesteld. Men heeft dus ook een generalistische toegang verworven – ook niet onbelangrijk – om zijn mogelijkheden om binnen de Vlaamse administratie te werken, te vergroten.

De vraag van collega Annouri is volgens mij een algemene vraag. Het is inderdaad zo dat een nieuw systeem een stuk uitleg en bekendmaking vraagt, zowel bij de overheden zelf als bij de potentiële cliënten. We moeten het absoluut doen. Ik zou er nog even mee willen wachten om dat op poten te zetten, natuurlijk samen met minister van Werk Crevits, omdat dit een instrument is dat ook voor de private sector heel veel mogelijkheden en potentieel in zich draagt.

We moeten een goed evenwicht vinden bij het afstappen van het diplomafetisjisme zonder de fout te maken om een nivellering naar beneden te organiseren. We krijgen vandaag te veel signalen vanuit het bedrijfsleven en de administratie. Men mag vandaag ook al afwijken van de lijst van knelpuntberoepen en die lijst wordt steeds langer.

Ook voor die beroepen mag men vandaag al van de diplomavereisten afwijken. Als men er dan toch van afwijkt, laat ons dan goed definiëren wat een elders verworven competentie echt is die gelijkwaardig is aan een diploma. Die lat ligt – voor wat ik gezien heb – absoluut niet laag. Men blijft een niveau bewaken, en dat blijft ook belangrijk in de toekomst.

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord.

Tom Ongena (Open Vld): Ik ben blij om vast te stellen dat er een kamerbrede steun is voor het feit dat we ook bij de overheid willen afstappen van het diplomafetisjisme, natuurlijk met goed te bewaken dat de kwaliteit overeind blijft en dat niet iedereen die zegt dat hij dit of dat kan, ook meteen wordt aangenomen.

Ik ben ook blij om vast te stellen dat de lijst wordt uitgebreid, want daar staat of valt het hele systeem mee. We moeten opletten dat het geen dooie mus is. Het is goed dat die lijst snel wordt uitgebreid en dat u dat mee opvolgt, zodat de overheden en ook de lokale besturen – een belangrijke opmerking van collega Vandeput – er snel gebruik van kunnen maken om de juiste mensen te vinden voor hun vele vacatures.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Imade Annouri aan Bart Somers, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen, over collectief ontslag bij lokale besturen
– 1356 (2019-2020)

Voorzitter: de heer Kris Van Dijck

De voorzitter: Mijnheer Annouri, ik heb de vraag ontvankelijk verklaard, maar ik hoop dat we ons niet gaan focussen op één gemeente van de driehonderd die Vlaanderen telt. Vanuit dat oogpunt heb ik de vraag ook aanvaard.

De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Voorzitter, ik ga het gebruiken als casus. De vraag is heel algemeen gesteld voor alle lokale besturen.

Na de lokale verkiezingen van 2018 zijn er heel wat nieuwe besturen verkozen. Die lokale besturen hebben afgelopen jaar hun beleidsplannen en bijhorende begrotingen gemaakt en goedgekeurd. Opvallend daarbij is het verhaal van de gemeente Edegem, dat ik gebruik als casus.

Het strategisch meerjarenplan van die gemeente voorziet een afbouw van personeel. Tegen 2024 zou de gemeente 93 personeelsleden minder tellen of 44 procent van het personeel. Het gaat om een aantal afvloeiingen, maar het grote deel gaat om uitbestedingen van hele diensten, waardoor er geen personeelsleden meer nodig zijn.

Als we over zulke aantallen spreken, is er in de privésector sprake van een collectieve ontslagprocedure. Daar horen bepaalde procedures bij zoals informeren, alternatieven onderzoeken, vakbondsbetrokkenheid enzovoort. Daar is hier, volgens onze informatie, geen rekening mee gehouden. Ook rond vergoedingen zijn er dan wettelijke bepalingen, maar ook daar blijft het in Edegem voorlopig stil.

Er is veel onrust, niet het minst bij het personeel. Er zijn stakingen geweest van het gemeentepersoneel en wat de toekomst zal brengen, blijft nog onzeker. Van een overheid – en dat is de invalshoek, voorzitter –, of het nu bovenlokaal of lokaal is, mag men verwachten dat het een goede en correcte werkgever is.

Minister, wat is uw mening/visie over lokale besturen die overgaan tot collectieve ontslagprocedures? Moeten zij zich ook aan bepaalde regels houden, net zoals in de privésector? Bestaat daarover een regelgeving en is er een code waaraan ze zich moeten houden of niet?

Als dat niet het geval is, is het dan aangewezen om werk te maken van die regelgeving, om ervoor te zorgen dat het personeel van lokale besturen beter beschermd is tegen dit soort ontslagen, net zoals we dat vragen in de privésector? En op welke manieren moeten lokale besturen die overgaan tot collectieve ontslagen, werk maken van heroriënteringstrajecten voor hun ontslagen werknemers, wat ook een vereiste is in de privésector? Hoe moet men daar bij de lokale besturen mee omgaan? Is daar al regelgeving voor? En zo niet, wat kunnen we daar in de toekomst rond doen?

De voorzitter: Minister Somers heeft het woord.

Minister Bart Somers: Collega Annouri, de voorzitter heeft daarnet terecht gezegd dat we hier moeilijk het debat over de gemeenteraad van Edegem kunnen voeren. De keuzes die men lokaal maakt, zijn voorwerp van een lokaal democratisch debat in de gemeenteraad. Ikzelf ben een minister die ongelooflijk veel belang hecht aan lokale autonomie. Meer nog, ik vind dat die lokale autonomie niet ver genoeg gaat. Ik wil die op alle mogelijke en onmogelijke manieren versterken, omdat ik geloof dat het lokale bestuur het dichtst bij de burger staat en vaak het best bekwaam is om goede beslissingen te nemen. Dat is de lijn die ik volg.

Als men dus op basis van een casus probeert naar een algemene vraagstelling te gaan, die in wezen toch sterk terugvalt op die casus, dan ben ik heel terughoudend. Ik vind dat ik als minister mijn gemeenten zo weinig mogelijk de les moet proberen te spellen en vooral moet luisteren naar gemeenten, want ik kan als minister veel leren van gemeentebesturen.

Ten tweede is er het feit dat een gemeentebestuur of een overheidsorgaan streeft naar de afbouw van het aantal personeelsleden. Ik stel maar vast, mijnheer Annouri, dat wij al jaren, eigenlijk al zolang als ik in de politiek zit, horen dat wij een veel te log overheidsapparaat hebben, dat wij in verhouding tot andere landen veel te veel ambtenaren hebben en dat wij moeten proberen om naar een slankere en meer efficiënte overheid te gaan. Als er nu een lokaal bestuur is dat aankondigt inspanningen te willen doen op dat vlak, wie ben ik dan, nog los van het feit dat ik daar principieel geen standpunt over wil innemen, omdat ik vind dat een lokaal autonomie haar volle vrijheid moet hebben? Ik kan alleen maar vaststellen dat dat ook iets is dat wij met de Vlaamse overheid nastreven, namelijk proberen om door efficiënt te werken ervoor te zorgen dat wij op termijn – het liefst zonder naakte ontslagen, maar door pensioneringen en door natuurlijk verloop van de organisatie – een slankere en meer efficiënte overheid krijgen.

De Vlaamse overheid en de Vlaamse Regering gaan de volgende jaren ter zake belangrijke inspanningen doen, samen met de ambtenaren. Dat is niet altijd een gemakkelijke taak. Dat is op geen enkele manier een waardeoordeel over ambtenaren, want ambtenaren, zo is alleszins mijn ervaring, zijn vaak zeer gedreven mensen, die zich dag in, dag uit inspannen voor hun werkgever en voor de mensen voor wie ze werken, namelijk de burgers. Niettemin zitten we vandaag in een systeem waar we toch naar een slankere overheid kunnen gaan.

Er zijn heel veel manieren – en nu spreek ik uit mijn eigen ervaring – waarmee een lokaal bestuur, wanneer het de keuze maakt om naar een slankere overheid te gaan, om dat te doen zonder dat er sprake is van welk sociaal bloedbad of collectief ontslag dan ook. Er zijn de natuurlijke afvloeiingen. Er zijn de contractuelen die op het einde van hun contract geen contractverlenging krijgen. Dat is geen ontslag, dat is het einde van een contractueel engagement. Er zijn de mensen die me pensioen gaan. Er zijn de mogelijkheden om in intercommunaal verband

samen te werken en personeelsleden naar dat intercommunaal verband te detacheren. Er zijn modellen waarbij men zelfs bepaalde zaken aan de private sector toevertrouwt en met die private sector dwingende afspraken maakt voor het overnemen van personeel.

Ik heb zelf de eer gehad, toen ik net burgemeester was, om onze schoonmaakdienst te privatiseren. Dat waren in totaal 120 schoonmaaksters. En die zijn alle 120 overgenomen door de private sector, met het engagement om die mensen minstens 1 of 2 jaar – dat wil ik even in het midden laten – bij hen te houden. En dan waren ze vrij om daarmee verder te gaan. Dat is op een pijnloze manier verlopen. Wij hebben heel het stedelijk onderwijs overgedragen. Wij hadden het derde grootste stedelijk onderwijsnet van Vlaanderen. We hebben dat integraal aan de Vlaamse Gemeenschap overgedragen. Dat ging over honderden mensen. Die werken vandaag allemaal in een school. Onze huisvuilophalingsdienst hebben wij naar de intercommunale overgeheveld. Al die mensen zijn gedetacheerd. Dat heeft een immense impact gehad op het personeel: het is gedaald en is meer op kerntaken gericht. Maar dat heeft op geen enkele manier te maken gehad met naakte ontslagen.

Ik denk dat het te kort door de bocht is om te zeggen dat, wanneer een gemeentebestuur op een bepaald moment voor zichzelf een beslissing neemt – en die beslissing kan aangevochten worden, dat is de taak van de Edegemmenaren en de Edegemse gemeenteraad om daarover te oordelen –, die beslissing en die discussie gelijkgesteld worden aan collectief ontslag.

Vandaag de dag hebben onze ambtenaren op lokaal niveau een heel duidelijk kader dat van toepassing is en dat men lokaal moet respecteren. Alleszins moet men de wet respecteren. Dat betekent dat regels van ontslag voor contractuele en statutaire ambtenaren altijd gerespecteerd moeten blijven. Er zijn verplichte onderhandelingen, overlegmomenten met de respectieve vakbonden inzake de opmaak, invulling en wijziging van elke vorm van personeelsplan. De eigenlijke vaststelling van de personeelsformatie of van een ander instrument dat personeelsbezetting weergeeft, is onderhandelingsmaterie. Dat is overeengekomen op basis van artikel 11 van de wet van 19 december 1974. Er zijn ook verplichte onderhandelingen bij de regeling inzake overplaatsing, mobiliteit of enige andere vorm van wedertewerkstelling van personeelsleden in andere overheidsdiensten dan die waartoe zij behoren, alsook de regeling van toepassing op personeelsleden die met een opdracht worden belast. Dus ook voor elke vorm van overdracht van personeel moet voorafgaandelijk aan de beslissing onderhandeld worden. Er zijn de beginselen van behoorlijk bestuur die men moet respecteren. Er is de huidige en de toekomstige regelgeving in verband met de overdracht en mobiliteit van personeelsleden. Er zijn de regels en bepaling met betrekking tot het afstoten van dienstverlenende activiteiten. We hebben dus een heel sterk uitgebouwd decretaal kader dat terecht onze ambtenaren, de statutaire en de contractuele, beschermt, hun rechten gunt, maar tegelijkertijd de overheid ook de vrijheid laat om op basis van democratisch genomen beslissingen wijzigingen aan te brengen aan het personeelsbeleid.

Deze Vlaamse Regering wil er net voor zorgen dat lokale besturen meer vrijheid hebben ten aanzien van hun personeelsbeleid, dat men meer autonomie heeft, dat men zich slagvaardiger kan aanpassen aan een veranderende realiteit. Ik kan u getuigen, mijnheer Annouri, dat dat absoluut noodzakelijk is, omdat we in een snel wijzigende samenleving zitten waar taken en opdrachten zowel naar inhoud als gewicht permanent veranderen, dat er nieuwe oplossingen tot stand komen die misschien een ander soort personeel nodig hebben en dat je daarop heel snel moet kunnen inspelen. Elke rigiditeit die die aanpassing aan een nieuwe realiteit verhindert, moeten we proberen op een sociaal verantwoorde manier weg te werken. Als u mij dus vraagt of er daarbovenop nood is aan een regeling voor collectief ontslag, denk ik dat dat absoluut niet nodig is op lokaal vlak. Ik heb ten

eerste tot nu toe geen weet van een situatie die beantwoordt aan collectief ontslag, aan de wettelijke bepaling, ik ken die niet – dat heeft een bepaald percentage – en heb ze tot nu toe nog niet gezien. Misschien was de stad Mechelen de eerste en de enige die er echt voor in aanmerking gekomen is, maar dan spreek ik over twintig of achttien jaar geleden. Ten tweede denk ik dat vandaag de garanties voor het personeel sterk genoeg zijn, en ten derde dat we vooral moeten werken aan meer flexibiliteit en meer wendbaarheid van onze lokale besturen, eerder dan meer rigiditeit in te bouwen in ons systeem. Ik wil daar echt heel terughoudend in zijn, met het grootst mogelijke respect voor de lokale autonomie – dat geldt dan zowel voor de meerderheid als de oppositie van Edegem, want het geldt voor alle gemeenteraadsleden, zowel zij die dit goede beslissingen zouden vinden als zij die dit zouden contesteren.

Er is ook nog een regeling van outplacement. Die is natuurlijk ook van toepassing voor bepaalde personeelsleden, ook voor bepaalde personeelsleden die werken bij een lokale overheid.

Ik denk dat we eigenlijk wel een voldoende duidelijk beschermingskader hebben dat voldoende garandeert dat zij, wanneer een overheid zou beslissen om de samenwerking te stoppen, in welk verband ook, collectief of individueel, hun rechten hebben en dat die rechten ook in de wet gegarandeerd zijn.

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Dank u wel voor uw antwoord, minister. Ten eerste is dit hier niet de gemeenteraad van Edegem, daar ben ik het volledig mee eens. Ik denk dat de meerderheid in Edegem legitiem en democratisch verkozen is en dat de debatten over de daar genomen beslissingen in de gemeenteraad van Edegem gevoerd moeten worden. Ten tweede zijn wij uiteraard voor lokale autonomie, lokale besturen moeten zelf kunnen beslissen wat ze doen, en weten zelf het best wat er leeft vanuit lokaal vlak en staan het dichtst bij de mensen.

Er zijn regels om werknemers te beschermen. Het is aan ons om, zowel vanuit de insteek van Werk als vanuit de lokale besturen, met u als bevoegd minister, erover te waken dat de rechten van die mensen niet worden geschonden.

Ik haal de cijfers voor een collectieve ontslagronde erbij: 10 procent van de werknemers van ondernemingen waar tijdens het kalenderjaar gemiddeld honderd en minder dan driehonderd werknemers zijn tewerkgesteld, dat zou in de privésector een collectief ontslag zijn.

Er zijn bepaalde regels die ingevoerd zijn door de wet en door de politiek, niet omdat wij vinden dat we alle werknemers en alle privébedrijven moeten betuttelen, niet omdat wij vinden dat wij beter weten wat er leeft op de arbeidsvloer, maar wel omdat we denken en weten dat die werknemers moeten worden beschermd als er wordt overgegaan tot zo'n drastische beslissing. We zeggen zelfs niet dat ze dat niet mogen doen, maar wel dat het aan bepaalde voorwaarden moet voldoen, want dat verdienen de mensen die daar werken.

U zegt dat u geen weet hebt van collectieve ontslagrondes. 'I dare to differ.'

Minister Bart Somers: Bij lokale besturen? Geef me een voorbeeld.

Imade Annouri (Groen): Sommigen zouden kunnen zeggen dat dit ervoor in aanmerking komt, maar laat ons dit debat nu niet voeren. *(Opmerkingen van minister Bart Somers)*

U mag dat zo dadelijk zeggen, u mag alles zeggen wat u wilt.

Minister, dit legt nog maar eens de nadruk op het belang van goede regels zodat we alles op een goede en ordentelijke manier kunnen laten verlopen. *(Opmerkingen. Gelach)*

Er staat vandaag een interessant stuk over het liberalisme in de krant. Ik zal het u doorsturen.

Het belang voor mij en de reden waarom ik deze vraag stel – en ik volg ook de commissie Werk –, is dat ik vertrek vanuit de redenering van een werknemer bij het lokale bestuur. Als het tot zo'n ontslagronde komt, die perfect legitiem kan zijn, moet er een zekere bescherming zijn. U zegt dat alles er is en alles al in steen gebeiteld is om ervoor te zorgen dat die lokale werknemer beschermd wordt. Er zijn verplichtingen rond overleg, er zijn verplichtingen rond outplacement, er zijn verplichtingen enzovoort. Goed, ik stel me dan de vraag – en ik zal ze nog een keer stellen om heel duidelijk te zijn –: moest er morgen – hypothetisch – een gemeente overgaan tot collectief ontslag, zijn de regels dan van dien aard om daarmee om te gaan of moeten er extra stappen worden gezet om ervoor te zorgen dat lokale werknemers beter worden beschermd? Ja of neen, naar uw bescheiden mening? Dat is een concrete vraag die ik heel duidelijk wil stellen. Ik ben benieuwd naar uw antwoord.

De voorzitter: De heer Vandeput heeft het woord.

Steven Vandeput (N-VA): Minister, ik dank u voor uw antwoorden. Er is één ding dat ik mis in uw antwoord. Laat me duidelijk zijn: er is geen regeling van collectief ontslag voor lokale overheden. Punt. Dat is er gewoonweg niet.

De heer Annouri zegt dat hij niet de gemeenteraad van Edegem over wil over doen, maar hij spreekt natuurlijk wel voor een partij die niet meer in de meerderheid is geraakt na de verkiezingen van 2018 en die voor een deel het proces hier in het Vlaams Parlement wil voeren. *(Gelach)*

In dat kader is het goed om af en toe aan Excelfiles en aantallen voorbij te gaan, maar te kijken naar wat er in die gemeente aan de hand is. Het gaat over lokale autonomie die de minister ook hoog in het vaandel draagt.

Dit plan is goedgekeurd door 18 op de 27 gemeenteraadsleden, wat een democratische meerderheid is. Dat heeft de heer Annouri zelf ook al aangehaald. Over welke functies in de gemeente eventueel worden afgestoten en over hoe men het personeel kan inzetten, lopen volgens mijn informatie vandaag onderhandelingen met de vakbonden. Er zijn wettelijke verplichtingen die de minister al heeft aangehaald, zoals het vakbondsoverleg en verplichte outplacementbijdragen, ook al maakt men er geen gebruik van. Budgettair wordt outplacement in de gemeentelijke begroting voorzien.

De rechten van de werknemer of van diegenen die zouden overgaan naar een intercommunale zijn grotendeels, en zelfs meer dan grotendeels, gewaarborgd.

De heer Annouri maakt de link naar de commissie Werk, maar hij moet misschien even duidelijkheid verschaffen. Als het goed uitkomt, wil men de regels van de privésector toepassen, met name die van het collectief ontslag. Misschien moeten we dan het statuut van de lokale ambtenaar en de ambtenarij in haar geheel eens onderzoeken, in die zin dat we ook voor al die andere dingen dan toepassen wat in de privésector toepasselijk is. Daar kunnen we dan ook de regels volgen. Je kunt niet zeggen dat, als het goed uitkomt, je ambtenaar bent en behoort bij het ambtenarenstatuut onder de rechtspositieregeling, maar als het misschien daar een beetje minder goed uitkomt in onze perceptie – quod non volgens mij –, je de regels van een andere beroepscategorie gaat gebruiken.

Ik ben voor duidelijkheid. Ik ben voor één beroepscategorie voor iedereen. Er zijn in het huis hiertegenover, intussen al zes jaar geleden, grote debatten gevoerd over

de gelijkschakeling van alle werknemers en van de rechten en plichten van alle werknemers. Ik ben daar voor. Als de heer Annouri hier even duidelijk maakt dat het voor hen ook zo kan zijn, dan denk ik dat we ferm op weg zijn. *(Opmerkingen)*

De voorzitter: We zijn hier al bijna een federale regering aan het vormen. *(Gelach. Opmerkingen)*

Koen Van den Heuvel (CD&V): Ik onderschrijf natuurlijk de grote lijnen van het antwoord van de minister. Natuurlijk is het aan het lokale bestuur om te bepalen met hoeveel personeelsleden welke taken worden gedaan. Dat spreekt voor zich. Het Vlaams Parlement of het Vlaamse niveau heeft zich daar niet mee te moeien. Het is ook goed dat er in het nieuwe regeerakkoord wordt nagedacht over hoe sommige rigide regeltjes kunnen worden aangepast, om lokale besturen zo nog meer autonomie te geven om dat personeelsbeleid op een efficiënte en daadkrachtige manier aan te pakken. Alle burgemeesters en schepenen in deze commissie kunnen wel wat voorbeelden geven van hoe ze soms met de kop tegen de muur lopen door te rigide personeelsregels of te weinig flexibiliteit, waardoor minder gezellige toestanden soms blijven bestaan.

Er zijn nu volop mogelijkheden. De minister heeft een aantal voorbeelden gegeven van zijn eigen stad. Ook in mijn gemeente hebben we heel wat zaken geprivatiseerd, zoals dienstenchequebedrijven. Het gemeentelijk onderwijs hebben wij ook overgeheveld. Ik weet trouwens niet of Mechelen Puurs gevolgd heeft of Puurs Mechelen. Dat laat ik nu in het midden. In ieder geval vind ik het absoluut een goed principe om lokale besturen zoveel mogelijk autonomie te laten in hun personeelsbeleid. We kijken uit naar initiatieven om dat in de toekomst te verbeteren.

Maar nu doen alsof de situatie in Edegem iets is wat in elke Vlaamse gemeente elke maand gebeurt ... Ik zie de heer Windey daar zitten. Hij is nog jong in het vak, als administrateur-generaal van het Agentschap Binnenlands Bestuur, maar ik denk niet dat hij al tientallen voorbeelden kan geven van Vlaamse gemeenten die de helft van hun personeel in één beweging ontslaan. Dus om nu te doen alsof dit past in het dagelijkse flexibele bestuur van een gemeente ... Ook al zijn er grote. Een dienstenchequebedrijf in Puurs, dat waren ook zestig mensen. Dat ging ook niet over vijf of tien mensen. Maar ik denk dat elke goede burgervader of -moeder dat op een behoorlijke, menselijke manier doet. Ik kan mij niet van de indruk ontdoen dat wat de voorbije weken in Edegem voorviel, gekenmerkt wordt door een zekere brutaliteit ten aanzien van het personeelsbeleid. Je hebt de regels die er zijn en die zijn in veel gevallen te rigide, maar als je bijna 50 procent van je personeel in één beweging van de hand wilt doen, in het meerjarenplan, dat de toezichthoudende overheid trouwens heeft vernietigd ...

Steven Vandeput (N-VA): Correctie: het is geschorst. Schorsen is iets anders dan vernietigen.

Koen Van den Heuvel (CD&V): Minister, hoeveel meerjarenplannen van Vlaamse gemeenten zijn er geschorst? *(Opmerkingen)*

De voorzitter: Mag ik vragen dat we ons bij het onderwerp houden, collega's?

Koen Van den Heuvel (CD&V): Ik mag mijn redenering afmaken?

Ik stel gewoon een aantal vragen die veel mensen zich stellen, denk ik. Met de principes ga ik allemaal akkoord. Ik heb ze trouwens zelf toegepast in mijn eigen gemeente.

Maar nu doen alsof dit een doorsneezaak is, dat is niet zo.

Minister, de bestaande regelgeving is in vele gevallen te rigide. Daar ga ik absoluut mee akkoord. Dit geval waar bijna de helft van het personeel in één beweging

wordt ontslagen, daarover moeten wij echter vanuit het Vlaams Parlement het signaal geven dat dit op een menselijke en behoorlijke manier moet gebeuren.

Als het schepencollege van Edegem dat beslist, oké, dat is lokale autonomie. Net zoals wij dat aan bedrijven vragen als ze een grote herstructurering doen, moeten wij ook aan gemeentebesturen vragen om dat op een behoorlijke en menselijke manier te doen, zoals burgemeester Somers op een menselijke en behoorlijke manier zijn stedelijk onderwijs en zijn dienstencheque- en schoonmaakbedrijf heeft overgeheveld. Dat is de plicht van elke burgemeester in Vlaanderen.

De voorzitter: Ook mijn ervaring als lokaal bestuurder zegt dat alles wat met personeel te maken heeft, sowieso onderwerp is van lokaal syndicaal overleg.

De heer De Loor heeft het woord.

Kurt De Loor (sp·a): Vanzelfsprekend onderschrijf ik ook het principe en het uitgangspunt van de lokale autonomie. Ik heb collega Annouri daarover niet het tegendeel horen beweren.

Minister, u houdt een pleidooi voor een slankere overheid en administratie, maar dat vind ik een valse discussie. Dat kan geen doel op zich zijn. Ik verwijs naar het rapport van het Rekenhof dat we hier enkele jaren geleden hebben behandeld over de gevolgen van besparingen, zowel voor het welzijn op het werk van de werknemers, als voor de kwaliteit van de openbare dienstverlening in Vlaanderen.

Ik ben van oordeel dat het uitgangspunt moet zijn: niet een zo slank mogelijke overheid of administratie, maar wel een zo sterk mogelijke overheid en openbare diensten, die efficiënt en effectief zijn. Dat zijn zaken waar de Vlamingen van wakker liggen en die ze verwachten van openbare dienstverlening, of dat nu op lokaal, Vlaams of federaal niveau is.

Ik deel de bekommernissen van collega Annouri. Als ik het voorbeeld van Edegem onder ogen neem, dan maak ik me ook zorgen. Het zijn gevaarlijke evoluties van openbare diensten, zowel voor werknemers als voor kwalitatieve dienstverlening, zowel op middellange als op lange termijn.

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord.

Tom Ongena (Open Vld): Het is inderdaad niet de bedoeling dat we de gemeenteraad van Edegem overdoen. De beslissingen die daar werden genomen, zijn genomen. Ook ik stel me daar vragen bij, maar uiteindelijk doet dat er niet veel toe. Dat is lokale autonomie. De oppositie is daar sterk genoeg om het nodige werk te doen.

Ik sluit me wel aan bij collega Vandeput. Als het de bedoeling is om op basis van deze casus te pleiten voor extra regels en om regels inzake collectief ontslag in te voeren in de publieke sector, dan vrees ik dat dat 'cherry picking' is. Je probeert dan de voordelen van een ander systeem te incorporeren, zonder te kijken naar het feit dat er in dat systeem misschien al vele andere voordelen en regels zijn.

De voorzitter: De heer Warnez heeft het woord.

Brecht Warnez (CD&V): Het meerjarenplan is wel degelijk vernietigd. De schorsingsmaatregel is geschrapt.

De voorzitter: Minister Somers heeft het woord.

Minister Bart Somers: Mijnheer Warnez, u hebt gelijk. De schorsing bestaat niet, het is vernietiging of niks. De beslissing is vernietigd, maar dat heeft niet zozeer te maken met deze discussie.

Ik wil nog eens heel duidelijk mijn positie als minister aangeven. Er gaan de komende jaren gemeentebesturen zijn waar mijn partij de eer heeft deel van uit te maken en er gaan gemeentebesturen zijn waar mijn partij de eer heeft om in de oppositie te zitten. Ongeacht of mijn partij nu in de meerderheid of in de oppositie zit, is mijn lijn, die ik vijf jaar lang ga proberen vol te houden – dat is een van dingen die ik mij voorgenomen heb, toen ik de eer had om minister te mogen worden –, dat ik altijd voor de lokale autonomie zal staan. In Edegem zitten wij in de oppositie, maar ik wil heel duidelijk zijn dat het de autonomie van Edegem is om in alle onafhankelijkheid de beslissingen te nemen die zij moeten nemen, vanzelfsprekend binnen het kader van de wettelijkheid.

In deze kwestie heeft er geen enkel collectief ontslag plaatsgevonden, geen enkel. De vraag of het hier over een collectief ontslag gaat, heeft dus geen voorwerp. De heer Annouri vraagt aan mij wat ik zou doen, maar dat is een 'wat als?'-vraag. Normaal gezien antwoord ik daar niet op, maar ik ga dat hier wel doen. Ik ben absoluut geen voorstander van het invoeren van een regeling voor collectief ontslag bij lokale besturen, omdat het personeelsstatuut van lokale besturen, van ambtenaren, anders georganiseerd en geregeld is en een andere realiteit is. Wij gaan het statuut van die lokale ambtenaren veel dichter brengen bij de situatie in de private sector. We gaan proberen die daar zo veel mogelijk op te accorderen. Vanzelfsprekend blijven er echter eigen specificiteiten en ook na vijf jaar zullen hier nog altijd eigen specificiteiten zijn. We gaan dat toch doen, we gaan dat proberen te moderniseren. Maar er is absoluut geen nood aan een extra beschermingslaag. Ten eerste doet de situatie zich niet voor, en ten tweede is er een voldoende beschermend kader voor onze personeelsleden. We hebben in het Vlaams regeerakkoord duidelijk afgesproken dat we dat lokaal statuut flexibeler gaan maken om korter op de bal te spelen en om gemakkelijker in te kunnen gaan op nieuwe evoluties die absoluut nodig zijn. Ik denk dat dat voor mij heel helder is. Vandaag bestaat er geen regeling voor collectief ontslag en er is geen nood aan nog een extra beschermingslaag, want de bescherming is voldoende duidelijk vandaag.

Dat zijn de belangrijkste elementen. Voor de rest heb ik weinig nieuwe elementen gehoord. Ik heb vooral goede inbreng gehoord, soms wat ingegeven door de positie die de lokale partij ter zake inneemt, bij de ene wat meer uitgesproken dan bij de andere. Ik heb daar ook begrip voor. Wij zouden allemaal graag lid zijn van de gemeenteraad van Edegem, ieder in zijn positie, maar we zijn dat niet; we zitten hier in het Vlaams Parlement en we moeten de casus Edegem dus aan de Edegemmenaren laten.

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Dit is een beetje een vreemd schouwspel. Eerst en vooral is mij gevraagd om er niet de gemeenteraad van Edegem van te maken, waarna het de gemeenteraad van Mechelen plus werd en die van Edegem. Dat is interessant om te zien. Ten tweede slaat u zich op de borst, minister, en zegt u dat dit een lokale en autonome beslissing is van Edegem en u er niet in gaat tussenkomen. Niemand vraagt dat. Niemand hier heeft dat gevraagd. Het is goed dat u dat antwoordt, maar uw antwoord zit naast de kwestie. *(Opmerkingen van minister Bart Somers)*

Met dat stuk antwoordt u naast de kwestie. Er is werkelijk niemand die zegt dat die beslissing niet democratisch genomen is. U zegt dat lokale autonomie belangrijk is. Dat is prima, maar bescherming van een werknemer is ook belangrijk. Dat waren de twee poten waarop ik mijn vraag gebaseerd heb. En op dat laatste zegt u dat u daar uw handen van af houdt. U zegt dat lokale besturen de autonomie moeten krijgen en de beslissingen nemen. Ik noteer dus: als een lokaal bestuur overgaat tot ontslag van 44 procent van de werknemers, oftewel 93 mensen , wat

in de privé eigenlijk een collectieve ontslagronde is, zegt u: 'Prima, lokale autonomie, de besturen beslissen dat en ik, als minister van Binnenlands Beleid en bevoegd voor de lokale besturen, vind dat allemaal oké en prima en doe er niets aan.' Ik vind dat een heel bedenkelijke positie, niet vanuit de gemeenteraad van Edegem, maar wel als Vlaams volksvertegenwoordiger die vindt dat we zo sterk mogelijke autonome lokale besturen moeten hebben die de beslissingen nemen die ze moeten nemen. Als ze echter overgaan tot collectieve en drastische ontslagrondes, lijkt het mij niet meer dan logisch dat daar op een bepaalde manier naar gekeken wordt. U vindt van niet. Laten we hopen dat dit geen precedent kan zijn, maar als het zo zou zijn, is dat voor u helemaal prima, waarvan akte.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Jeremie Vaneeckhout aan Bart Somers, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen, over diversiteit in het ambtenarenkorps
– 1325 (2019-2020)

Voorzitter: de heer Kris Van Dijck

De voorzitter: De heer Vaneeckhout heeft het woord.

Jeremie Vaneeckhout (Groen): Minister, ik heb een vraag over ambtenaren waar u wel iets over te zeggen hebt.

Uit uw antwoord op een schriftelijke vraag van collega Vande Reyde blijkt dat de Vlaamse overheid het zichzelf opgelegde streefcijfer voor tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte niet zal halen. Dat is de afgelopen weken ook duidelijk geworden met de beslissing van de Vlaamse Regering rond het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2020. In die zin is mijn vraag een beetje achterhaald, omdat er al een aantal beslissingen genomen zijn, maar ik denk dat ze toch niet minder relevant is. Voor alle duidelijkheid, we gaan u dit falen niet in de schoenen schuiven, want u bent nog niet lang genoeg op uw post om er de oorzaak van te kunnen zijn, maar het is wel iets waar we lessen uit kunnen trekken.

Ik heb het eens berekend: als we op deze manier verder evolueren, zoals tussen 2008 en nu, dan halen we in 2035 de doelstelling om van 0,8 procent naar 10 procent te gaan. Om maar te zeggen dat de ambitie niet heel hoog is en dat ze niet echt representatief is voor de Vlaamse samenleving. Als we blijven voortdoen zoals vandaag, halen we in 2035 het huidige streefdoel van 3 procent. Naar aanleiding van het diversiteitsplan van afgelopen vrijdag, werd gepleit om de ambitie naar 3,5 procent te brengen.

In uw antwoord haalde u een aantal mogelijke oorzaken aan. Een belangrijke daarbij is ongetwijfeld het inkrimpen van het ambtenarenkorps. Een beperkte instroom van nieuwe mensen betekent automatisch ook een eventuele beperkte instroom van mensen met een handicap of chronische ziekte.

Een deel van de stijging die er toch is, is niet het gevolg van een bewuste aanwervingspolitiek, maar een gevolg van detectie van handicaps en ziektes bij het bestaande korps. En op zich is dat uiteraard een goede zaak, omdat we op die manier een zicht krijgen op de huidige situatie en omdat aangepaste werkomstandigheden leiden tot een verhoogd welzijn op het werk.

Anderzijds is dit ook wel een methodiek die we niet kunnen toepassen wanneer we andere scheeftrekkingen binnen de Vlaamse ambtenarij willen bijsturen, zoals de ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen de kaderfuncties of het optrekken van het aandeel ambtenaren met een migratieachtergrond tot hun aandeel in de

maatschappij. Minister, is het niet halen van het streefcijfer van 3 procent ambtenaren met een handicap of chronische ziekte voor u een reden om af te stappen van streefcijfers of net een signaal om nog harder in te zetten op het streven naar een divers ambtenarenkorps?

Geldt dit ook voor andere groepen die ondervertegenwoordigd zijn bij onze ambtenaren? Welke zijn voor u de grootste werven? We weten een aantal dingen uit de beslissing van vorige vrijdag, maar in welke mate is het ook een vooruitblik op de volledige legislatuur? Hoe kijkt u naar de scheeftrekkingen tussen de verschillende niveaus binnen de diensten?

Hoe evalueert u het personeelsbeleid van de voorbije legislaturen om te komen tot een meer divers ambtenarenkorps? Welke maatregelen bleken succesvol, welke pistes faalden en welke alternatieve plannen zijn nog onontgonnen?

Hoe valt de ambitie om te komen tot een korps dat een afspiegeling is van de maatschappij, te rijmen met een politiek van natuurlijke afvloeiingen en niet-vervanging?

Hoe ver reiken de mogelijkheden, logistiek en financieel, om tegemoet te komen aan de wensen van ambtenaren die omwille van een handicap of chronische ziekte gebaat zijn met bijkomende ondersteuning op of een aanpassing van de werkplek? Beschikt de Vlaamse overheid bijvoorbeeld over dienstvoertuigen die specifiek aangepast zijn aan de noden van medewerkers met een handicap? Zijn alle werkplekken rolstoeltoegankelijk of rolstoeltoegankelijk te maken?

Moet er soms noodgedwongen worden vastgesteld dat bepaalde aanpassingen onmogelijk of onbetaalbaar zijn en dat kandidaten met een bepaalde handicap voor bepaalde vacatures uit de boot vallen? Wie trekt daar dan de grens? Zijn er cijfers over?

De voorzitter: Minister Somers heeft het woord.

Minister Bart Somers: Mijnheer Vaneeckhout, ik dank u voor uw vragen.

Zoals jullie weten, heb ik in mijn beleidsnota HR-beleid duidelijk gesteld dat ik via het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2021-2025 sterk wil inzetten op een inclusief diversiteitsbeleid om zo te komen, of nog meer te komen, tot een Vlaamse overheid die haar voorbeeldfunctie nog beter waarmaakt. Ik ga uit van een Vlaamse overheid als werkplek waar verschillen erkend, toegestaan en gerespecteerd worden en waar alle personeelsleden in hun eigen verscheidenheid kunnen werken.

Op dit moment zijn we in het laatste jaar van het strategisch plan 2016-2020. Afgelopen vrijdag heeft de Vlaamse Regering het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2020 goedgekeurd, het laatste jaar van dat strategisch plan. In navolging daarvan zal ik binnenkort, in maart of april 2020, naar goede gewoonte samen met de Vlaamse diversiteitsambtenaar een gedachtewisseling houden in deze commissie. Dat is een traditie. Dat is iets dat we jaarlijks doen, op basis van dat rapport, samen met de Vlaamse diversiteitsambtenaar.

We zitten nu dus op een scharnierpunt, het laatste jaar van het vorige strategische plan, dat we niet hebben willen aanpassen, om de continuïteit te respecteren. Dat is ook de logica van die strategische plannen, die over een jaar van een volgende legislatuur gaan, om een minister en een nieuwe regering de tijd te geven om het nieuwe plan voor te bereiden en tegelijkertijd toch verder te kunnen bouwen met wat er al bestond. In het nieuwe plan zullen alle elementen uit het regeerakkoord opgenomen worden. Daarnaast zal ik ook putten uit de adviezen van de commissie Diversiteit van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) en de ideeën

die leven bij de administratie en het middenveld, om zo tot een ambitieus gelijkekansen- en diversiteitsplan te komen.

Specifiek voor wat betreft de kansengroep van personen met een handicap of chronische ziekte, geef ik nog het volgende mee. In de vorige regeerperiode had de Vlaamse Regering voor de lopende besparingsronde beslist om de nieuwe instroom van personen met een arbeidshandicap of chronische ziekte vanaf 17 maart 2017 uit te sluiten van de verdere opvolging van de lopende personeelsbesparingen, indien zij waren aangeworven in een voorbehouden betrekking. Zo werd voorkomen dat de besparingsoperatie te sterk ten nadele van die kwetsbare groep zou worden gerealiseerd. Die beslissing van de Vlaamse Regering wordt bij de nieuwe besparingsronde verder uitgevoerd en wordt zelfs uitgebreid naar een uitsluiting van alle instroom van personen met een arbeidshandicap of chronische ziekte bij de entiteiten van de besparingsdoelgroep.

U hebt veel vragen gesteld. Ik stel voor dat we daar uitgebreid en dieper op ingaan bij de gedachtewisseling in de commissie, waar dan ook de diversiteitsambtenaar bij aanwezig is en waarbij het plan zelf op tafel ligt. Anders denk ik dat we het goede verloop van onze commissiewerkzaamheden doorkruisen, want dan gaan we hier een heel grote voorafname doen op die gedachtewisseling. Ik ben bereid om op al die vragen te antwoorden, maar dan denk ik dat de diversiteitsambtenaar niet meer moet komen of dat de gedachtewisseling eigenlijk uitgehold wordt. Ik doe dus een beroep op de hygiëne van onze werkzaamheden om daar nu niet verder in de diepte op in te gaan, maar dat voor te behouden voor het moment dat elk jaar plaatsvindt in deze commissie en waarop de gedachtewisseling wordt georganiseerd.

De voorzitter: De heer Vaneeckhout heeft het woord.

Jeremie Vaneeckhout (Groen): Bedankt voor uw antwoord, minister. U weet dat ik een constructieve persoon ben. Ik zal proberen om dat beeld op dit moment nog niet onderuit te halen.

Ik denk dat het een goede zaak is. Ik denk niet dat een toelichting nu het overbodig zou maken dat de diversiteitsambtenaar hier nog langskomt, omdat u als minister en de diversiteitsambtenaar niet dezelfde rol hebben. Een gedachtewisseling met die persoon is dus sowieso interessant.

Ik blijf wel met een bezorgdheid zitten. We zullen het er dan zeker verder over hebben. Een doelstelling die nu eigenlijk al als te laag geschetst wordt, namelijk 3 procent aandeel van personen met een handicap of een chronische ziekte in dienst van de Vlaamse overheid, hebben we in dertien jaar tijd niet gehaald. Integendeel, als we op die manier verder doen, halen we die doelstelling pas in 2035, terwijl er eigenlijk gevraagd wordt om de doelstelling te verhogen.

Bent u van plan om die doelstelling op te schalen? Bent u vatbaar voor de argumentatie dat die 3 procent eigenlijk nog niet voldoende is? Bent u het ermee eens dat het beleid van de voorbije vijftien jaar niet voldoende heeft opgeleverd? En wat betreft de beslissing van de Vlaamse Regering van afgelopen vrijdag: wat zijn voor u de grote bijsturingen die gebeurd zijn voor het jaar 2020 ten opzichte van de voorgaande jaren? Als er geen gebeurd zijn, hoor ik het uiteraard ook graag.

De voorzitter: De heer Vandeput heeft het woord.

Steven Vandeput (N-VA): Het is belangrijk, mijnheer Vaneeckhout, dat u ook noteert dat er effectief wel vooruitgang is, ook wat betreft personen met een handicap. Het streefcijfer is 3 procent. Er is vooruitgang gemaakt, maar is die voldoende? Neen. We moeten daar dus op blijven inzetten. Dat is absoluut noodzakelijk. De hoogte van het streefcijfer zal voor de ene nooit voldoende zijn en voor de andere wel.

Minister, in een vorig leven heb ik een soortgelijke verantwoordelijkheid gehad. Ik stelde vast dat wanneer er aanpassingen werden gedaan aan de werkplek voor mensen die eerst geklasseerd stonden als personen met een handicap, die personen verdwenen. Fysiek waren die mensen aanwezig, maar ze wilden niet op zo'n lijst staan. Ook dat is een stuk diversiteit en integratie waarmee we rekening moeten houden. Als we aanpassingen doen waaronder mensen zouden vallen voor wie aanpassingen noodzakelijk zijn, dan worden ze graag beschouwd als volwaardige werknemers. Dat is aanbevelenswaardig, maar het geeft in de cijfers soms een vertekend beeld.

Naast de aanpassingen die mogelijk en nuttig zijn qua werktijd en flexibiliteit enzovoort, geloof ik heel sterk in het aanbieden van al dan niet betaalde bedrijfsstages of werkstages, ook vanuit de individuele beroepsopleiding. De dienst diversiteitsbeleid zou daar actief aan werken, maar hoe gebeurt dat concreet? Die weg wordt misschien nog te weinig bewandeld, maar op korte termijn is daar wel vooruitgang te boeken. Mensen die we binnenlokken door ze een tijdelijke stage aan te bieden, kunnen we zo integreren in de organisatie.

De voorzitter: Mevrouw Partyka heeft het woord.

Katrien Partyka (CD&V): Minister, u zegt dat alle elementen uit het regeerakkoord zullen worden meegenomen. Dat klinkt voluntaristisch, maar het is niet helemaal echt. Dat is niet het meest ambitieuze deel uit het regeerakkoord, om het zacht uit te drukken.

Ik vind het een bijzonder goed idee om die gedachtewisseling te houden. Als u de punten meebrengt op het vlak van diversiteit van de SERV en van de administratie, dan kunnen we daarover een interessante gedachtewisseling hebben, ook vanuit het parlement.

2020 is inderdaad het aflopende verhaal. Daar moeten we blijven naar kijken, maar we moeten nu focussen op de toekomstige periode, want daar zijn nog mogelijkheden, tot u aangeeft dat we dat in die gedachtewisseling verder zullen kunnen bespreken.

De voorzitter: Minister Somers heeft het woord.

Minister Bart Somers: Mijnheer Vaneeckhout, dank u voor uw constructieve houding. Als dat zo is, dan zien we dat en erkennen we dat. U vraagt of we de doelstellingen moeten opschalen. Dat maakt nu net het voorwerp uit van het opmaken van het nieuwe strategisch plan. De vraag of we al dan niet opschalen, wordt bepaald door een aantal elementen.

Element één is een evaluatie van het actieplan. Dat is wat we in maart zouden kunnen doen, samen met de diversiteitsambtenaar. Ik wil me graag engageren om daar ook bij aanwezig te zijn. We kunnen daarover ook een debat voeren. Niet iedereen heeft gelijk. De diversiteitsambtenaar heeft een andere verantwoordelijkheid dan ik als minister, maar dan hoort u beiden. Dit kan aanleiding geven tot een zinvolle gedachtewisseling.

Element twee zijn de inzichten die we verwerven via de aanbevelingen van de SERV. We gaan ook nog met de sector van de mensen met een beperking praten om te horen wat hun inzicht is. Onze eigen administratie bouwt ter zake inzichten op. Het is op basis van al die elementen en het regeerakkoord – dat niet zo weinig ambitieus is als u zegt, mevrouw Partyka, maar de lat kan altijd hoger, het is de taak van het parlementslid om de lat omhoog te duwen –, dat het strategisch plan er zal komen. Dat zal ten laatste in oktober zijn, maar ik probeer om er vroeger mee klaar te zijn.

Een andere vraag is: vindt u dat er al dan niet genoeg vooruitgang is gemaakt? Dat is volgens mij het debat van maart. Mijnheer Vandeput heeft gelijk: er is vooruitgang geboekt. Maar de vraag is of dat genoeg is. Zijn alle doelstellingen bereikt? Sommige doelstellingen zijn gerealiseerd, denk aan mensen met een migratieachtergrond.

Misschien is de definitie daar erg ruim, dat kan voorwerp zijn van een evaluatie. Op gebied van gender is er vooruitgang geboekt, voor sommige dingen zijn we dicht bij de doelstelling 2020, voor andere zijn we daar nog wat van verwijderd gebleven.

Ten derde is er inzake mensen met een handicap een vooruitgang van 1,3 naar 1,8 procent, de doelstelling was 3 procent. Is dat genoeg of niet? Laat dat voorwerp zijn van de evaluatie. Maar er is in dit geval wel een onderschatting, want het is gebaseerd op vrijwillige registratie. Er werken bij de Vlaamse administratie mensen met een handicap die zich niet hebben laten registreren, die vinden dat ze niet geregistreerd moeten worden; dat is de vrijheid van iedereen. We kunnen in alle objectiviteit er toch van uitgaan dat er nog een aantal mensen bij zitten, alleen weet ik niet hoeveel het er zijn. Zijn het er twee of zijn het er honderd? Dat weten we niet, mijnheer Vaneeckhout, maar alleszins is die 1,8 procent een minimum dat gerealiseerd is, en ook daar ziet men een vooruitgang. Is dat voldoende of niet? Laat dat voorwerp zijn van het gesprek dat we gaan hebben samen met de diversiteitsambtenaar op basis van het laatste jaarplan dat we indienen. Dat is voor mij een beetje het kader. U hebt een aantal vragen gesteld die te maken hebben met een evaluatie van het huidige beleid, laten we dat in maart doen. U hebt een aantal vragen gesteld naar beleidsintenties, geef mij daar de kans om dat plan te maken, en wanneer u het plan hebt, gaat u kunnen zeggen dat het op niet veel lijkt of dat het goed is ,of waarschijnlijk, vanuit uw constructieve ingesteldheid, daar ergens tussenin, maar toch eerder positief dan negatief. Dan kunnen we ten gronde discussiëren.

De voorzitter: De heer Vaneeckhout heeft het woord.

Jeremie Vaneeckhout (Groen): Eerst en vooral denk ik dat het interessant is om dat op korte termijn in te plannen. We hebben straks de regeling van de werkzaamheden, misschien moeten we kijken op welke termijn we dat zien, afhankelijk van de agenda van de minister en de betrokken diversiteitsambtenaar, uiteraard.

Ten tweede stel ik deze vraag omdat wij ervan overtuigd zijn dat een weerspiegeling van de realiteit van de Vlaamse samenleving in ons ambtenarenkorps een goede zaak is, dat dat leidt tot betere besluitvorming, tot betere diensten, tot grotere betrokkenheid, en dat het onze taak is om alle structurele drempels daarvoor weg te werken.

Ik ga nog een kleine voorafname doen op de evaluatie. We kunnen kijken naar wat er goed gelopen is en wat niet, maar ik ben nu al zo vrij om te zeggen dat als de doelstelling 3 procent was, en we nu na vijf jaar werken aan een stijging zitten van een half procent, het voor mij relatief duidelijk is dat dat niet voldoende is. Als we dit niet het weinig ambitieuze gedeelte van het regeerakkoord willen laten zijn, zal ik samen met mijn fractie alvast de handschoen opnemen om de ambitie van de regering nog naar omhoog te duwen en te zorgen dat we voortgaan, zowel naar doelstellingen als naar het realiseren ervan. Het is heel duidelijk dat we onze ambitie voor het toegankelijk maken van de Vlaamse overheid voor werknemers met een handicap of chronische ziekte nog niet halen. Ik kijk uit naar de volgende gedachtewisselingen daarover, om samen constructief aan de slag te gaan.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.