

Vraag nr. 153
van 30 maart 2001
van de heer FILIP DEWINTER

Vlaamse administratie – Allochtonen

De minister stelt in de Gazet van Antwerpen van 14 maart 2001 en in de Financieel Economische Tijd (FET) eveneens van 14 maart 2001 dat er veel te weinig allochtonen werken binnen de Vlaamse overheid.

Zij wil een plan laten uitwerken om meer allochtonen te werk te stellen bij de Vlaamse administratie. Zij sluit niet uit dat daarbij met quota en andere afdwingbare maatregelen zal worden gewerkt.

1. Hoeveel vreemdelingen meent de Vlaamse administratie te moeten aanwerven ?
2. Is de kostprijs van heel deze operatie reeds bekend en zijn hiervoor al de nodige kredieten uitgetrokken ?
3. In hoeverre moeten de aan te werven allochtonen aan dezelfde criteria voldoen als de autochtone kandidaten ?

Antwoord

Waarover gaat het eigenlijk ?

In uitvoering van het regeerakkoord van 29 januari 1992 (!) besliste de Vlaamse regering op 3 februari 1993 om de evenredige participatie van vrouwen, migranten en gehandicapten in de Vlaamse administraties en Vlaamse openbare instellingen (VOI's) te realiseren volgens het Canadese model en onder de coördinerende zorg van de minister bevoegd voor Ambtenarenzaken, dit in uitvoering van een SERV-advies van 13 november 1991 (*SERV : Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen — red.*). Dit betekende de start van het emancipatiebeleid en de aanwerving van een emancipatieambtenaar enerzijds, en de start van het doelgroepenbeleid anderzijds.

Op 8 juni 1998 hebben de Vlaamse sociale partners – regering, vakbonden en sociale partners – zich in Vesoc geëngageerd om een actieplan "allochtonen" op te stellen en uit te voeren (*Vesoc : Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité – red.*). Dit actieplan is een tweesporenplan, met een werkgevers- en een werknemersluik :

- stimuleren van *werkgevers* om een diversiteitsbeleid te voeren. Het plan moet leiden tot het aanwerven van meer allochtonen en het wegwerken van elke vorm van discriminatie ;
- activeren van werkloze *allochtonen*. Dit door het versterken van de kwalificaties van allochtonen door beroepsopleiding en vormingsprojecten.

Het actieplan richt zich zowel naar de publieke als naar de private arbeidsmarkt. De uitvoering van het plan in de Vlaamse administratie – een onderdeel van de publieke sector – valt samen met de uitvoering van het doelgroepenbeleid zoals beslist in 1993, en krijgt vorm via het model van positieve actie gebaseerd op de Canadese Employment Equity Act. Een woordje uitleg.

Positieve-actiebeleid

Positieve-actiebeleid is een beleidsinstrument om de feitelijke ongelijkheden die de kansen op tewerkstelling nadelig beïnvloeden, ongedaan te maken. De actie wordt gevoerd door middel van "gelijkekansenplannen", met doelstellingen die binnen welbepaalde termijnen moeten worden gerealiseerd. Het toepassingsterrein voor positieve actie is de arbeidsorganisatie (werving, bevordering, opleiding, classificatie, lonen, arbeidsvoorwaarden e.d.).

Kernprincipe is de *evenredige deelname* : elke doelgroep moet op alle niveaus van de arbeidsmarkt kunnen deelnemen in verhouding tot het aandeel van deze groep in de beroepsbevolking.

Positieve actie is een hulpmiddel in het proces van gelijke behandeling van minderheids- en meerderheidsgroepen (mannen/vrouwen, valide/ mindervalide mensen, autochtonen/allochtonen, ...) om van een juridische naar een feitelijke gelijkheid te komen.

Positieve actie is de derde logische stap in het gelijkheidsbeginsel ten bate van gediscrimineerde personen :

- stap 1 : verbieden discriminatie,
- stap 2 : juridische gelijkheid garanderen,
- stap 3 : positieve actie.

In het kader van het beleid van positieve actie kunnen volgende maatregelen worden genomen :

- maatregelen gericht op het veranderen van de instroom (rekrutering en selectie) in de organisatie,
- maatregelen gericht op de veranderingen in de processen van doorstroom in de organisatie.

De maatregelen richten zich dus zowel naar de arbeidsorganisatie (vraagzijde) als naar de doelgroep zelf (aanbodzijde) om hun positie te versterken.

Een globaal plan om de tewerkstelling van allochtonen bij de Vlaamse overheid te bevorderen

Alle plannen en (beperkte) maatregelen ten spijt, blijft de tewerkstelling van allochtonen – zelfs in deze tijd van schaarste op de arbeidsmarkt – ondermaats. Er zijn blijkbaar extra stimulansen nodig om het evenredigheidsprincipe te realiseren. Vandaar het voorstel om een plan uit te werken. Dit plan zal alvast volgende elementen bevatten :

- 1) versterkt positieve-actiebeleid : samenbrengen van doelgroepenbeleid Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (MVG), Vesoc-acties en andere initiatieven in de openbare sector, en via ICEM (Interdepartementale Commissie Etnisch-Culturele Minderheden) een platform bieden om in samenspraak met de betrokkenen te bekijken waar de plannen kunnen worden verrijkt, versterkt om de instroom/doorstroom van allochtonen te bevorderen.

Dit luik van het plan zal in zeer nauwe samenwerking met de dienst Emancipatiezaken van het MVG gebeuren. Deze dienst heeft immers de opdracht om het doelgroepenbeleid van de Vlaamse overheid concreet vorm te geven ;

- 2) aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt : welke initiatieven kunnen genomen om allochtone jongeren beter gewapend te laten instromen in de arbeidsmarkt (deeltijds onderwijs, middenstandopleiding, deeltijdse vorming, tweede-kansonderwijs, specifieke voortrajecten voor reguliere opleidingen in het hoger onderwijs, ...).

Er bestaat heel wat, maar veelal los van elkaar. De verschillende instrumenten zullen worden geïnventariseerd en geëvalueerd en er zullen voorstellen worden uitgewerkt om de instrumenten beter/gerichter in te zetten ;

- 3) adequate instroom en doorstroom in het onderwijs vanaf het kleuteronderwijs : scholing is en blijft een noodzakelijke (zij het helaas niet altijd

voldoende) voorwaarde om degelijk werk te vinden en te houden.

Op dit terrein moet nog een hele weg worden afgelegd. In het kader van het herdenken van het onderwijsvoorrrangsbeleid en het vorm geven van een gelijkekansenonderwijs dient dit aspect van nabij te worden opgevolgd. Ook dit aspect zal mee worden opgenomen in het actieplan.

Tot zover deze inleidende beschouwingen. Hierna het antwoord op de concrete vragen.

1. Hierboven is reeds gesteld dat wordt gebruikgemaakt van het model van positieve actie om de tewerkstelling van allochtonen te bevorderen. Sleutelconcept in dit model is het principe van de evenredige vertegenwoordiging. Elke doelgroep moet op alle niveaus van de arbeidsmarkt kunnen deelnemen in verhouding tot het aandeel van deze groep in de beroepsbevolking. Het evenredigheidsprincipe is geen tendentiekansprincipe, maar een basisprincipe in een democratische rechtsstaat, waarin wordt gestreefd naar gelijke rechten en kansen voor alle burgers.

Het antwoord op de vraag is dan ook eenvoudig : het is uiteindelijk de bedoeling om allochtonen op alle niveaus van de arbeidsmarkt te laten deelnemen in verhouding tot hun aandeel in de beroepsbevolking. Dit geldt zowel voor de private als voor de publieke sector.

2. In een actieve welvaartstaat waar het de bedoeling is om de tewerkstelling niet uitsluitend te reserveren voor een groep van "hyperactieven", maar integendeel zo breed mogelijk open te trekken en zoveel mogelijk niet-actieven toe te leiden naar duurzaam en kwaliteitsvol werk, is het op zijn minst een eigenaardige benadering om tewerkstelling in termen van "kostprijs" uit te drukken.

In een democratische rechtstaat zou het bovendien ook van ongelijke behandeling en discriminatie getuigen om enkel de tewerkstellingskosten van allochtonen af te zonderen van de tewerkstellingskosten van alle andere mensen tewerkgesteld bij de Vlaamse overheid.

De Vlaamse overheid – MVG en VOI's – beschikt over welomschreven middelen voor haar personeelsbeleid. Deze middelen worden jaarlijks goedgekeurd door het Vlaams Parlement. Het voeren van een doelgroepenbeleid gebeurt

dan ook binnen de beschikbare middelen voor personeel.

3. In de inleidende beschouwingen is het model van positieve actie beknopt toegelicht. Er is aangegeven dat het gaat zowel om maatregelen gericht op de vraagzijde, als om maatregelen gericht op de aanbodzijde.

Er is ook verwezen naar de opdracht van het doelgroepenbeleid van het MVG en de opdracht van de dienst Emancipatiezaken terzake. In uitvoering van zijn opdracht terzake heeft de dienst Emancipatiezaken het "positieve-actieplan 2001 allochtonen en personen met een handicap" voor het jaar 2001 opgesteld.

Welke concrete maatregelen voorziet het "positieve-actieplan 2001 allochtonen en personen met een handicap" om de instroom te verhogen ?

- Aanpassingen van sollicitatieformulieren voorstellen en die bespreken met de bevoegde diensten.
- Overleg met Jobpunt over de werving van personen met een handicap en allochtonen, teneinde hun rekrutering alle kansen te geven.
- De valkuilen bij selectie-examens en tests bespreken met de bevoegde diensten.
- Doelgroepexpertise inbrengen in selectie-commissies.
- Checklists over wervingskanalen en functie-beschrijvingen uitwerken en verspreiden.
- Een onderzoek uitbesteden naar wat leidinggevendenden kan overtuigen om personen met een handicap in dienst te nemen.

Daarnaast voorziet het plan in opvolging van het project "Startbanen". De Vlaamse overheid wil startbaners aan werkervaring helpen. Dit project is immers een prima kans om allochtonen en mensen met een handicap aan te werven.

Men zal ook werk maken van de uitbouw van een contactennetwerk met organisaties van allochtonen. In 2000 werd een netwerk uitgebouwd met gehandicaptenorganisaties, die een belangrijke input leverden voor een realistisch beleid. In 2001 zal een vergelijkbaar netwerk worden uitgebouwd met organisaties van al-

lochtonen, met het oog op de bevordering van de instroom en de verbetering van de begeleiding van nieuwe allochtone medewerkers. Tevens kan zo'n netwerk helpen om nieuwe of aangepaste instrumenten te toetsen.

Het plan heeft ook oog voor een goede inbedding van het positieve-actiebeleid in de gehele administratie. Zo hebben alle leidinggevende ambtenaren in hun persoonlijke doelstellingen voor 2001 de nodige aandacht besteed aan het positieve-actieplan en werden een aantal proefprojecten binnen verschillende administraties opgestart die worden afgestemd met de werkzaamheden van de Trivisi-pioniersgroep "Diversiteit".

Dit plan is zeer positief onthaald door de SERV, een gezaghebbend orgaan op het vlak van werkgelegenheid. In zijn advies van 8 maart 2001 formuleert de SERV ook duidelijke aanbevelingen over de uitvoering van het plan. Gegeven het beleidskader van dit plan – beslissingen van de Vlaamse regering en de sociale partners – en het positief advies van de SERV, is er geen zinnige reden te bedenken om dit plan niet uit te voeren.

Uit dit plan afleiden dat men de tewerkstelling van allochtonen wil bevorderen door andere criteria voorop te stellen, zou van bijzonder slechte wil getuigen. Geen enkele allochtoon (en trouwens niemand die zichzelf respecteert) wil aangeworven worden enkel en alleen omdat hij/zij tot een kansengroep behoort, maar wel op basis van kwaliteiten, vaardigheden en competenties die hij/zij kan inbrengen in de arbeidsorganisatie.