

Liesbeth Homans  
Viceminister-president van de Vlaamse Regering  
Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en  
armoedebestrijding  
Koolstraat 35  
1000 Brussel

Brussel, 5-4-2016

**Betreft: Invoering uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen**

Mevrouw de Minister,

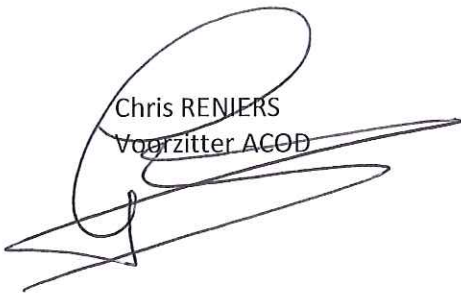
Naar aanleiding van uw brief d.d. 16.02.2016 waarin u het standpunt vraagt van ACOD over de conceptnota uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen hebben wij op 8 maart 2016 bij aangetekende zending ons standpunt aan u overgemaakt.

Deze aangetekende zending was geadresseerd naar het adres vermeld op uw brief van 16.02.2016, met name Koolstraat 35. Deze aangetekende zending werd echter nooit afgehaald door uw kabinet en is vandaag terug bij ons toegekomen. We maken bijgevolg nogmaals kopie van ons standpunt over en zullen zowel de brief richten naar het adres vermeld op uw brief, als naar het adres vermeld op uw website.

Ook al vermoeden wij dat er met ons standpunt niet veel rekening gehouden zal worden, toch willen we graag dat u er kennis van neemt en hiermee vooralsnog rekening houdt.

Met vriendelijke groeten,

Chris RENIERS  
Voorzitter ACOD



Liesbeth Homans  
Viceminister-president van de Vlaamse Regering  
Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en  
armoedebestrijding  
Arenbergstraat 7  
1000 Brussel

Brussel, 5-4-2016

**Betreft: Invoering uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen**

Mevrouw de Minister,

Naar aanleiding van uw brief d.d. 16.02.2016 waarin u het standpunt vraagt van ACOD over de conceptnota uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen hebben wij op 8 maart 2016 bij aangetekende zending ons standpunt aan u overgemaakt.

Deze aangetekende zending was geadresseerd naar het adres vermeld op uw brief van 16.02.2016, met name Koolstraat 35. Deze aangetekende zending werd echter nooit afgehaald door uw kabinet en is vandaag terug bij ons toegekomen. We maken bijgevolg nogmaals kopie van ons standpunt over en zullen zowel de brief richten naar het adres vermeld op uw brief, als naar het adres vermeld op uw website.

Ook al vermoeden wij dat er met ons standpunt niet veel rekening gehouden zal worden, toch willen we graag dat u er kennis van neemt en hiermee vooralsnog rekening houdt.

Met vriendelijke groeten,

Chris RENIERS  
Voorzitter ACOD



Liesbeth Homans  
Viceminister-president van de Vlaamse Regering  
Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en  
armoedebestrijding  
Koolstraat 35  
1000 Brussel

Brussel, 8-3-2016

**Betreft: Invoering uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen**

Mevrouw de Minister,

We hebben uw brief d.d. 16.02.2016 goed ontvangen waarin u het standpunt vraagt van ACOD over de conceptnota uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen.

1. In de eerste plaats wensen we uw aandacht er op te vestigen dat wij absoluut **geen voorstander zijn van de invoering van uitzendarbeid in de openbare diensten.**

In de openbare dienst is **de norm de statutaire tewerkstelling en aanwerving bij arbeidsovereenkomst de uitzondering** (uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften – vervanging van afwezige statutaire personeelsleden - aanvullende of specifieke opdrachten – uitvoering van taken die een bijzondere expertise vereisen).

Eén van de belangrijkste doelen van het statuut in de openbare diensten is de onafhankelijkheid van de ambtenaren te waarborgen en de gelijke behandeling van de burgers te verzekeren. **De stijgende flexibiliteit is in tegenspraak met deze noodzakelijke onafhankelijkheid.**

De overheden hebben – in de wetteksten - voldoende middelen om af te wijken van de statutaire tewerkstelling om het hoofd te bieden aan uitzonderlijke toestanden. Waarom dan een beroep willen doen op interimair werk, dat een niet-duurzame vorm van werken is voor de werknemer en voor de kwaliteit van de dienstverlening?

Bovendien heeft Jobpunt Vlaanderen in 2008 het HR-instrument Flexpunt opgestart om tijdelijke personeelsbehoeften binnen de Vlaamse overheid soepel en efficiënt te kunnen invullen. Gemotiveerde en flexibele personeelsleden kunnen via Flexpunt tijdelijke opdrachten bij andere entiteiten van de Vlaamse overheid opnemen. Indien er geen personeelsleden worden gevonden voor de tijdelijke opdracht, kan men beroep doen op een externe dienstverlener. Uit onderstaande cijfers blijkt dat de **dalende trend in het aantal aanvragen bij Flexpunt** in de periode 2008-2012 in 2013 stabiliseert. In 2013 ontving Flexpunt evenveel aanvragen als in 2011

namelijk 23. De betalende dienstverlening van Flexpunt kan een belangrijke reden zijn voor het globale gebrek aan succes.

Interimair werknemers zijn twee keer meer het slachtoffer van arbeidsongevallen. Vaak is er een gebrek aan opleiding of zijn de functies zo technisch dat arbeidsongevallen zich opstapelen omdat men niet de mogelijkheid heeft de nodige expertise en kennis op te bouwen bij eenzelfde werkgever. Door telkens van werkgever te moeten veranderen, gelden er telkens andere regels, andere procedures, andere veiligheidsvoorschriften. Het is onmogelijk deze onder de knie te krijgen door telkens via interim van werk te veranderen. **De bescherming en veiligheid van de interimaris kan dan ook onmogelijk gegarandeerd worden.**

De openbare diensten werden opgericht om tegemoet te komen aan essentieel geachte behoeften. **Het personeelsverloop doet afbreuk aan de kwaliteit van de verleende dienst.** Een uitzendkracht kan zich onmogelijk inwerken in de wetgeving en de procedures die nageleefd moeten worden bij de uitoefening van een functie. Bovendien voelt een werknemer, die op deze basis wordt aangenomen, zich weinig betrokken bij de kwaliteit van de verleende dienst en zal zich hier dan ook maar weinig om bekommeren.

Bovendien kan een werknemer, die op deze basis wordt aangenomen, zich minder gemakkelijk betrokken voelen bij het reilen en zeilen van de dienstverlening dan iemand die permanent tewerkgesteld is. Flexibele vormen van tewerkstelling ondermijnen het "esprit de corps" en de ethiek van publieke dienstbaarheid waardoor de kwaliteit van de dienstverlening erop achteruit dreigt te gaan.

**Het invoeren van interim in de overheidssector brengt de rechtszekerheid van burgers in gevaar.**

In openbare diensten wordt vaak met vertrouwelijke informatie gewerkt, met personeel dat selectieproeven heeft doorlopen en onafhankelijk is tegenover de politieke overheid die het departement bestuurt. De kwaliteit van dat personeel garandeert het democratisch functioneren van de overheid. Overheidspersoneel werkt volgens een strikte deontologische code en volgens een streng sanctierecht, uitzendkrachten vallen niet onder dit stelsel want zij zijn in dienst van een privébedrijf en niet van de overheid.

**De bescherming van de afnemers van diensten komt hierdoor in het gedrang daar de vertrouwelijkheid van verleende informatie niet meer gegarandeerd is.**

**Ook de openbare veiligheid komt in het gedrang.** Binnen de openbare dienst bestaan er immers zeer veel veiligheidsfuncties. Het is praktisch onmogelijk interimarbeiders in deze functies tewerk te stellen. Om veiligheidsredenen lenen de functies zich niet tot flexibele tewerkstelling en kan enkel gewerkt worden met tewerkstelling op lange termijn.

**Uitzendarbeid is tenslotte ook duurder dan contractuele tewerkstelling.** Bovenop de kost van het loon en de werkvoorwaarden moet bij interimarbeid natuurlijk nog een vergoeding betaald worden aan het interimkantoor. Het kost meer om te vervangen door middel van uitzendkrachten dan de taken in de schoot van de rest van het personeel te gooien. Het invoeren van interimarbeid in de overheidssector heeft dan ook niets te maken met beter personeelsbeheer, maar is **ingegeven door louter commerciële belangen**, nl. het uitbreiden van het marktaandeel van uitzendkantoren.

Ondanks de recente berichten over de stijging van het aantal interimjobs met 20 % sinds 2 jaar staat de sector nog veraf van haar hoogtepunt in 2008 toen 382.000 uitzendkrachten aan de slag waren. Bovendien krijgen uitzendkantoren moeilijker voet aan grond in het hogere segment van de arbeidsmarkt en in de tertiaire en quataire sectoren. **De dienstensector maakt traditioneel minder gebruik van uitzendkrachten** en het is ons onduidelijk waarom de overheidsdiensten en lokale besturen daarop een uitzondering zouden zijn. De uitzendsector vergist zich dan ook wanneer het meent de kloof met het historische hoogtepunt van 2008 te kunnen dichten door middel van uitzendarbeid in de overheidsdiensten en lokale besturen.

Om talloze redenen, hierboven geschetst, gelooft ACOD niet in de praktische haalbaarheid van uitzendarbeid in de overheidsdiensten en de lokale besturen. Ook om sociale en economische redenen kunnen wij hier ons niet in vinden. De **opmars van preciaire arbeid is zowel economisch als sociaal bijzonder kwalijk**. Het verhoogt de sociale ongelijkheid en dreigt het herstel van de economische vraag opnieuw af te remmen. Zonder perspectieven op loopbaanzekerheid – 2/3 van de uitzendkrachten krijgt geen contract van onbepaalde duur – zullen werknemers cruciale beslissingen maar ook aankopen en investeringen (neem nu huisvesting) blijven uitstellen.

De Vlaamse overheidsdiensten kunnen zoals vermeld reeds buigen op voldoende instrumenten van flexibiliteit. Tussen 2012 en 2014 was er een duidelijke toename van de instroom onder de vorm van tijdelijke contracten (+97, van 638 naar 735) en de tijdelijke functies (+ 115, van 23 naar 138). In 2014 waren de personeelsleden met tijdelijke tewerkstelling goed voor 40 % van de totale instroom. Het ging in hoofdzaak om mensen die aan de slag gingen met een contract van beperkte duur. **Preciaire tewerkstelling bestaat dus al binnen de Vlaamse overheidsdiensten**. Het kan niet de bedoeling zijn om het aandeel daarvan uit te breiden door ook nog eens te voorzien in de mogelijkheid om uitzendkrachten aan te werven.

U heeft het in uw nota ook over uitzendarbeid als een goed kanaal om diversiteit binnen het personeel te brengen. Met slechts 9,7 % (op 31/12/2014) is het aandeel van de jongeren tussen 18 en 29 jaar in het totale personeelsbestand inderdaad klein te noemen. Slechts 4 % van de personeelsleden hebben bovendien een migratieachtergrond. In de praktijk zien we dat vooral jongeren en mensen met een migratieachtergrond vast zitten in vormen van preciaire tewerkstelling zoals uitzendarbeid. De diversiteit van het personeelsbestand moet zeker en vast toenemen. Echter niet door jongeren en mensen met een migratieachtergrond aan te werven op preciaire basis. Zo ontstaat er binnen de Vlaamse overheid en de lokale besturen een **kwalijke en hardnekkige tweedeling die net ruikt naar discriminatie**.

Jongeren, al dan niet met een migratieachtergrond, hebben nood aan zekerheid zonder dewelke niemand een toekomst kan uitbouwen. Het is de grootste reden waarom wij niet geloven in de wenselijkheid van uitzendarbeid in de overheidsdiensten en de lokale besturen. **Wie perspectief wil bieden op vast werk, moet ook vast werk creëren**. De Vlaamse overheid en de lokale besturen kunnen hier een grote verantwoordelijkheid op zich nemen. Onze samenleving vaart alleen maar wel bij het aanwerven van jonge verplegers, leraars, sociale werkers en administratieve en ondersteunende profielen. Loopbanen moeten aantrekkelijk gemaakt worden voor jongeren willen wij de toekomst van de publieke sector in Vlaanderen garanderen.

2. Indien men toch interimarbeid zou invoeren in de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen, dan is het **wenselijk dat deze regelgeving zoveel mogelijk gelijklopend is met de**

regelgeving die geldt in de privésector, zowel wat betreft maximumduur als wat betreft procedure (voorafgaand akkoord vakbondsafvaardiging). Dit komt de transparantie ten goede. Uiteraard zal men qua procedure wel rekening moeten houden met de eigenheid van de openbare sector (zie punt 3).

**2.1. Indien men qua procedure een gelijkaardige regeling zou voorzien als in de privésector, in de zin dat er een voorafgaand akkoord nodig is van de vakbondsafvaardiging, dan kan men qua maximumduur zich spiegelen op wat geldt in de privésector.**

In de conceptnota is het voorstel om zowel voor tijdelijke vermeerdering van werk, tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst geëindigd is en uitzonderlijk werk een maximumtermijn te voorzien van 6 maanden die kan verlengd worden tot maximum 18 maanden.

***Echter gaat men met dit voorstel wel verder dan wat geldt in de privésector voor het motief einde overeenkomst om dringende reden of door ontslag met een opzegtermijn*** want in dat geval geldt er een maximumtermijn van 6 maanden, die slechts 1 maal verlengd kan worden met nog eens 6 maanden, maximum 12 maanden dus. ***Het beste zou dan ook zijn hetzelfde maximum over te nemen voor dit motief.***

Een maximum van 6 maanden, dat kan verlengd worden tot het absolute maximum van 18 maanden is een redelijk voorstel voor wat betreft de motieven tijdelijke vermeerdering van werk en ontslag anders dan met opzegtermijn of dringende reden.

***Wat betreft het motief uitzonderlijk werk*** is het zo dat er in de privésector een erg complexe regelgeving bestaat afhankelijk van de aard en de reden van het uitzonderlijk werk. In de openbare sector bestaat er nog geen definitie van uitzonderlijk werk. Op basis van het artikel 1, §4 van de UAW moet de definitie van het begrip "uitzonderlijk werk" bij KB worden vastgesteld in het geval dat de CAO-wet niet van toepassing is. Het KB in kwestie werd echter tot op heden niet uitgevaardigd. De Bijzondere Wet verleent aan de Gemeenschappen/Gewesten geen bevoegdheid om voor de onder hen ressorterende overheidssector het uitzonderlijk werk in de plaats van de Koning te definiëren.

***Zolang men niet weet wat er precies valt onder het begrip uitzonderlijk werk, is het ook onmogelijk nu reeds te bepalen wat de maximumduur dient te zijn voor dit motief*** daar dit kan variëren volgens de verschillende redenen van uitzonderlijk werk die onder de definitie zullen vallen.

Vermits op dit ogenblik interim op basis van dit motief niet kan gebruikt worden vermits er nog steeds geen KB is dat definieert wat dient verstaan te worden onder uitzonderlijk werk, is het ***ook weinig zinvol nu reeds het motief "uitzonderlijk werk" mee op te nemen in de lijst*** van vormen die voor de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen toegankelijk worden gesteld.

**2.2. Indien men qua procedure het voorstel zou houden zoals het nu in de conceptnota voorligt, met name een loutere kennisgeving aan de vakbonden van de gevraagde indienstellingen van de uitzendkrachten, dan zullen voor de openbare sector eigen maximumtermijnen wenselijk zijn en zullen deze uiterst beperkt moeten zijn.**

Er is dan immers geen controle en inspraak mogelijk van de vakorganisaties zoals dat geldt in de privésector, waar men steeds het voorafgaand akkoord moet hebben van de vakbondsafvaardiging voor de motieven tijdelijke vermeerdering van werk, tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst geëindigd is (behalve eerste 6 maanden bij ontslag anders dan om dringende reden of met opzegtermijn) en uitzonderlijk werk.

Uitzendarbeid dient in dat geval dan ook slechts beperkt en bij werkelijke uitzondering mogelijk te zijn. In dat geval is een absolute maximumtermijn van 3 maanden redelijk gelet op de mogelijkheid ook voor de overheid om aanwervingen te doen bij arbeidsovereenkomst in geval van uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften – vervanging van afwezige statutaire personeelsleden - aanvullende of specifieke opdrachten – uitvoering van taken die een bijzondere expertise vereisen. De termijn van maximum 3 maanden is dan redelijk om de dringende opvang te doen en 3 maanden is eveneens een redelijke termijn om aanwerving bij arbeidsovereenkomst te doen.

3. Wat betreft de procedure is de conceptnota op dit ogenblik uiterst beperkt geformuleerd. **Men voorziet enkel een loutere kennisgeving aan de vakbonden van de gevraagde indienstnemeningen van de uitzendkrachten.**

*De regelgeving in de privé gaat wat dat betreft veel verder en voorziet in het voorafgaand akkoord van de vakbondsafvaardiging voor de motieven tijdelijke vermeerdering van werk, tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst geëindigd is en uitzonderlijk werk.*

*Er moet voor de openbare sector een gelijkaardige procedure uitgewerkt worden, die dan wel rekening houdt met de eigenheid van de openbare sector.* In de openbare sector kent men immers wel vakbondsafgevaardigden maar dat is niet vergelijkbaar met het begrip vakbondsafgevaardigden in de zin van cao nr. 5 in de privésector. Er wordt immers op niveau van de onderneming of op het niveau van het paritair comité bepaald uit hoeveel leden de vakbondsafvaardiging maximum bestaat.

Daar in de privé het akkoord vereist is van de vakbondsafgevaardigden zou men voor de openbare sector bijvoorbeeld kunnen voorzien dat het akkoord nodig is van de representatieve werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het Basisoverlegcomité wat betreft de Vlaamse overheidsdiensten en van de representatieve werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het hoogoverlegcomité wat betreft de lokale besturen.

4. Tot slot stelt u in de conceptnota dat er slechts met de vakorganisaties dient overlegd te worden en niet onderhandeld.

U meent dat het overleg is omdat:

1. uitzendarbeid niet behoort tot de grondregelen van het administratief en geldelijk statuut van het overheidspersoneel en
2. de aspecten van de organisatie van het werk, die bij invoering bij verordeningsbepaling of decreet, overeenkomstig het syndicaal statuut van de overheid moeten worden onderhandeld, nog steeds niet bij KB zijn vastgesteld.

Wij kunnen ons echter niet aansluiten bij voormelde redenering en zijn van mening dat er in casu wel degelijk dient onderhandeld te worden.

Het is correct dat het vastleggen van de procedures, de voorwaarden en de regels voor de inschakeling van uitzendarbeid niet behoort tot de grondregelen van het administratief en geldelijk statuut van het overheidspersoneel, maar het gaat hier zoals u zelf stelt in uw nota om wervingsbeleid en organisatie van het werk van de overheid.

**Vóór de wet van 6 juli 1989** tot wijziging van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en van de wet van 1 september 1980 betreffende de toekenning en de uitbetaling van een vakbondspremie aan sommige personeelsleden van de overheidssector en aan de in die sector tewerkgestelde werklozen **luidde artikel 2, §1 van de wet van 19 december 1974 als volgt:**

**“§ 1. Behoudens in de door de Koning bepaalde spoedgevallen en in de andere door Hem bepaalde gevallen, kunnen de bevoegde administratieve overheden niet dan na onderhandeling met de representatieve vakorganisaties in de daartoe opgerichte comités vaststellen:**

1° grondregelingen ter zake van :

- a) het administratief statuut, met inbegrip van de vakantie- en verlofregeling;
- b) de bezoldigingsregeling;
- c) de pensioenregeling;
- d) de betrekkingen met de vakorganisaties;
- e) de organisatie van de sociale diensten.

De Koning wijst de grondregelingen aan, met opgaaf, hetzij van de daarin behandelde stof, hetzij van de daarin opgenomen bepalingen. Aan de daartoe vast te stellen besluiten gaan de in dit artikel voorgeschreven onderhandelingen vooraf.

**2° verordeningsbepalingen welke zij uitvaardigen, algemene maatregelen van inwendige orde en algemene richtlijnen, met het oog op de latere vaststelling van de personeelsinformatie of inzake arbeidsduur en organisatie van het werk.”**

**Met de wet van 6 juli 1989 werd §1,2° aangevuld met een 2e lid, luidend als volgt:**

**“De Koning bepaalt wat onder organisatie van het werk dient te worden verstaan in de zin van deze wet. Aan de daartoe vast te stellen besluiten gaan de in dit artikel voorgeschreven onderhandelingen vooraf.”**

Tevens werd met de wet van 6 juli 1989 een artikel 26 ingevoegd in de wet van 19 december 1974, luidende als volgt:

**“De wijzigingen in deze wet aangebracht door de wet van 6 juli 1989 hebben uitwerking met ingang van 1 januari 1989, met uitzondering van:**

1° de bepaling tot wijziging van artikel 11, § 1, en van artikel 12bis, die in werking treden de eerste dag van de maand volgend op die gedurende welke zij in het Belgisch Staatsblad zijn bekendgemaakt;

**2° de bepaling tot wijziging van artikel 2, § 1, die in werking treedt op de data bepaald door de koninklijke besluiten tot uitvoering van die bepaling.”**



Het is correct dat er tot op heden geen KB werd uitgevaardigd dat bepaalt wat dient verstaan te worden onder "organisatie van het werk" maar dat neemt niet weg dat er over deze materie wel dient onderhandeld te worden wanneer het gaat om regelingen inzake de organisatie van het werk die niet eigen zijn aan 1 bepaalde dienst.

**Het is immers enkel het 2e lid van artikel 2, §1, 2° van de wet van 19 december 1974 dat nog niet in werking is getreden omdat er nog geen KB desbetreffend is uitgevaardigd.** De wijziging aan artikel 2, §1 door de wet van 6 juli 1989 is enkel de toevoeging dat de koning moet bepalen wat dient verstaan te worden onder organisatie van het werk. **Reeds voor de wet van 6 juli 1989 was al voorzien in artikel 2, §1, 2° dat moest onderhandeld worden over algemene maatregelen en richtlijnen inzake de organisatie van het werk.** Het is louter de wijziging doorgevoerd in de wet van 6 juli 1989, zijnde de toevoeging van de bepaling dat bij KB dient bepaald te worden wat dient verstaan te worden onder de organisatie van het werk, welke pas in werking treedt als het uitvoeringsbesluit genomen is. **Maar dat neemt dus niet weg dat er wel moet onderhandeld worden over de organisatie van het werk wanneer het om algemene maatregelen desbetreffend gaat.**

Artikel 11, §1 van de wet van 19 december voorziet nog dat moet overlegd worden over de regelingen welke betrekking hebben op de organisatie van het werk, die eigen zijn aan bepaalde diensten (bv. een gemeente, een ocmw,...).

Het verschil tussen artikel 2 en 11 is dat bij overleg (artikel 11) het gaat om een regeling inzake organisatie van het werk eigen aan een bepaalde dienst (1 ocmw, 1 gemeente,...) en het bij artikel 2 gaat over een meer algemene regeling die geldt voor verscheidene diensten zoals in casu het geval is want is algemeen kader voor Vlaamse Gemeenschap en Gewest, alle gemeenten, ocmw's, intercommunales,...

**Daar de Vlaamse overheid zelf toegeeft dat het gaat om een regeling inzake organisatie van het werk dient er dan ook over onderhandeld te worden daar het niet een regeling is eigen aan 1 bepaalde dienst.**

**In geval van onderhandeling zal het ook het comité A zijn dat bevoegd is** (artikel 3, §1, 3° wet 19 december 1974) vermits het gaat om Vlaamse Gemeenschap en Gewest (sectorcomité) en meerdere bijzondere comités (1 bijzonder comité per lokaal bestuur).

In de hoop dat u rekening houdt met onze verschillende opmerkingen, verblijf ik.

Met vriendelijke groeten,



Chris RENIERS  
Voorzitter ACOD

202

# ABVV OPENBARE DIENSTEN

Fontainaspl  
1000 BRUSSEL

10/65  
9T.E3.16  
Retour le / Teruggenden op 29.03.16  
Bureau de Poste / Postkantoor  
BRUXELLES DE BROUCKERE  
Avis déposé le / Bericht gelaten op  
10.03.16

Rem-346

58

Sonner, noter  
l'heure de passage  
et attendre  
l'amblier,  
l'ambliedingsur  
noteren en  
wachten

BELGIQUE  
€05,87  
EOMM16F2H



NIET AFGEHAALD  
NON RECLAME

Code postale national  Code postale international

International ROE  International ROE

RP  AR  AR

AANGETEKENDE ZENDING | RECOMMANDÉ | EINSCHREIBESENDUNG

01054129850452621 220 125 542 769

# Vlaamse Regering

Liesbeth Homans  
Viceminister-president van de Vlaamse Regering  
Vlaams minister van Binnenlands Bestuur,  
Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en  
Armoedebestrijding  
Koolstraat 35  
1000 Brussel  
T 02 552 69 00  
F. 02 552 69 01

Aan mevrouw Chris Reniers  
Voorzitter ACOD  
Fontainasplein 9-11  
1000 Brussel

uw bericht van	uw kenmerk	ons kenmerk	bijlagen
		AgO-JK-U-2016- TS – 2016 - 16 KH-4197	
vragen naar/e-mail	telefoonnummer		datum
Tom Somers	02/552.69.72		<b>16 FEB. 2016</b>
tom.somers@vlaanderen.be			

Betreft: Invoering uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen

Mevrouw de Voorzitter,

De Vlaamse Regering keurde op 29 januari 2016 de conceptnota uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen goed, waarin de krijtlijnen worden bepaald om de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen toe te laten een beroep te doen op uitzendarbeid en machtigde mij als Vlaams minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie hierover het advies van de vakorganisaties in te winnen.

Bij deze brief vindt u de door de Vlaamse Regering goedgekeurde conceptnota.

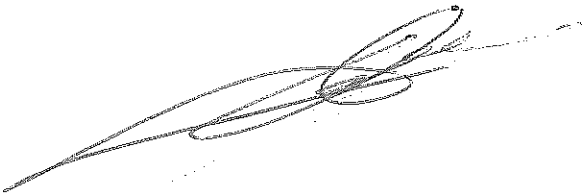
De Vlaamse Regering wenst inzonderheid het standpunt van de ACOD te kennen over de in de conceptnota opgenomen globale regeling inzake uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen.

Bijkomend wordt ook het advies gevraagd over het volgende voorstel, dat is opgenomen in de conceptnota:

- het voorstel om in de reglementering die op de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen van toepassing wordt gemaakt, de mogelijkheid tot inschakeling van uitzendkrachten tot een bepaalde duur te beperken.
- Voor de privésector beperkt de CAO nr. 108 van 16 juli 2013 de duur van de uitzendarbeid in functie van de oorzaak ervan. De termijnen situeren zich tussen 3 maanden en 6 maanden (al dan niet verlengbaar) voor de volgende vormen van uitzendarbeid: tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst geëindigd is, en uitzonderlijk werk. Voor tijdelijke vermeerdering van werk wordt de duur bepaald in overleg tussen de gebruiker en de vakbondsafvaardiging. Voor sommige vormen is uitzendarbeid mogelijk zolang de reden voor inschakeling blijft bestaan (vb. duur schorsing).
- Moet de Vlaamse Regering een eigen (afwijkende) regeling uitwerken, die afgestemd is op de publieke sector ? Zo ja, wat zijn dan de aangewezen termijnen ?

Ik zou het op prijs stellen mocht het advies binnen een termijn van één maand na ontvangst van de aanvraag worden verstrekt.

Met vriendelijke groeten,



Liesbeth HOMANS  
Viceminister-president van de Vlaamse Regering en  
Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering,  
Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding