

**Aan Mevr. L. HOMANS**

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

Koolstraat 35

**1000 Brussel**

Brussel, 30 maart 2016

Mevrouw de Minister,

**Betr.:** Globale regeling inzake uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen

U hebt ons om advies gevraagd omtrent de eventuele invoering van uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen en stelt daarbij een aantal vragen. We bezorgen u hierbij graag een aantal inzichten over deze kwestie.

1. Eerst en vooral zijn we **erg verwonderd** over de gevolgde procedure. De kwestie is een vrij complexe materie en laat zich niet vatten in een beperkt aantal punctuele vragen. We zijn de mening toegedaan dat over de kwestie voldoende overleg vooraf nodig is. We vinden het jammer dat u in uw brief daar geen uitzicht op geeft en dringen erop aan dat effectief de nodige ruimte hiervoor wordt voorzien.
2. ACV-Openbare Diensten is principieel niet gewonnen voor het invoeren van uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen.

Er zijn momenteel **voldoende mogelijkheden tot afwijking** van het principe van de statutaire tewerkstelling ingeschreven in betreffende rechtspositieregelingen om flexibel in te spelen op o.a. tijdelijke werkvermeerdering. Invoeren van een bijkomende preciaire tewerkstellingsvorm heeft in deze geen enkele meerwaarde en ondergraaft het principe van 'gelijke toegang tot het openbaar ambt'. De ongelimiteerde inzet-ontslag-vervanging van personeel dat in een overheidscontext vaak met vertrouwelijke informatie moet omgaan is onverantwoord en doet onmiskenbaar afbreuk aan de kwaliteit van de dienstverlening. Zoals ook verder zal blijken, verlaat Vlaanderen bijkomend hiermee de ambitie om als 'modeloverheid/werkgever' te fungeren.

In dit licht verwijzen we speciaal naar vroegere ervaringen binnen de Vlaamse overheid in verband met Flexpunt (in samenwerking met Jobpunt Vlaanderen).

In het kader van Flexpunt bleek er uiteindelijk een tijdelijke personeelsbehoefte te zijn eerst voor 75 vacatures op 6 maanden, nadien voor 4 vacatures op 4 maanden. Het ging telkens om profielen van kortgeschoolden.

Ook de zgn. vervangingspool leidde niet tot de verwachte resultaten.

Het lijkt ons onontbeerlijk dat via sociaal overleg een gedegen analyse wordt gemaakt van die ervaringen vooraleer nieuwe stappen te zetten omtrent de invoering van interim arbeid in de openbare sector in Vlaanderen.

3. Het invoeren van uitzendarbeid is **budgettair niet te verantwoorden**. Uitzendarbeid verdubbelt de loonkost (gemiddelde factor 1,7179 +21% btw) ten opzichte van reguliere tewerkstelling, dit integraal op kosten van de belastingbetaler. In tijden van besparingen op het overheidsbeslag en de mantra van 'meer met minder' zijn dit soort meeruitgaven niet te verantwoorden.

Tegelijk stelt zich het probleem van het zgn. '**koppenverhaal**'. Inderdaad, de Vlaamse regering heeft beslist over te gaan tot een arbitraire vermindering van het personeelsbestand met 1850 'koppen'. Vermits de invoering van interim arbeid erop neer zou komen dat personeelseffectieven worden ingezet ten laste van werkingskredieten, begrijpen we niet dat de Vlaamse regering een regeling zou uitwerken die neer komt op het omzeilen van de 'koppenbesparing' tegen zowat het dubbele van de kostprijs van een normaal personeelslid.

Waarom gaat de conceptnota niet in op deze nochtans reële problematiek?

Waarom ook tellen de duurdere uitzendkrachten niet mee in het 'koppenverhaal' ook al zijn zij effectief aan het werk bij de Vlaamse overheid, terwijl personeel in onbetaald verlof, loopbaanonderbreking, enz. en hun eventuele vervanger twee maal worden geteld in het koppenverhaal? Het komt ons voor dat de logica hier toch wel zoek is.

4. Het is algemeen bekend dat de **uitzendsector gekenmerkt wordt door tal van problemen, discriminaties en misbruiken**. Inderdaad:

- Het statuut is onzeker terwijl de meeste werknemers precies een zekere mate van werkzekerheid, een vast inkomen en een zekere toekomst willen.
- Die werkonzekerheid leidt tot een grotere kwetsbaarheid. Uitzendkrachten die opkomen voor hun rechten worden in de regel heel eenvoudig aan de zijlijn gezet worden.
- In de praktijk is uitzendarbeid ook gevaarlijker. Uitzendkrachten halen recordcijfers in de statistieken over arbeidsongevallen. Zowel in aantal als wat de ernst van de ongevallen betreft. De arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten zijn vaak slechter dan voor vaste werknemers. Het gebrek aan ervaring, het gebrek aan opleiding en weinig kennis van de risico's en gevaren zijn hiervan de oorzaak.
- Een Europese studie heeft aangetoond dat uitzendkrachten meer te lijden hebben onder een gebrekkige communicatie op de werkvloer en vaak het slachtoffer zijn van intimidaties.

Op het ogenblik dat de Vlaamse overheid overweegt van deze formule in te voeren in de diensten waarvoor ze rechtstreeks voor verantwoordelijk is, en mogelijk te maken in lokale besturen, zou men vanuit voornoemde wetenschap redelijkerwijs verwachten dat de Vlaamse regering het goede voorbeeld geeft door de tewerkstellingsvorm te omkaderen, door kwaliteitsstandaarden naar voren te schuiven en door aan te geven hoe deze algemeen gekende kwalijke problemen niet alleen zullen worden voorkomen maar ook zullen worden verholpen. Tot onze ontsteltenis en ontgoocheling hebben wij niets van dit alles gelezen in de conceptnota.

5. Naast voornoemde algemene problemen van discriminaties die algemeen bekend zijn, stellen zich binnen de overheidscontext een aantal specifieke risico's waarop de conceptnota geen antwoord biedt: er is het manifeste risico op (verdoken) politisering, zeker in lokale besturen; er is het probleem van de uitoefening van de specifieke overheidstaken; de jongste tijd is het voor iedereen ook duidelijk dat veel meer aandacht dient geschonken aan diverse veiligheidsrisico's. Het komt ons voor dat meer rekening dient gehouden met die eigenheid binnen de overheidssector.

6. Indien de Vlaamse regering de politieke keuze maakt om desondanks toch uitzendarbeid bij de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen in te voeren, dan zouden we nog kunnen begrijpen dat men in de eerste plaats oog heeft voor sommige situaties waar vandaag occasioneel reeds van de formule gebruik wordt gemaakt. Dit pleit voor **een meer gerichte aanpak**, eerder dan een 'alle teugels los' benadering.

Zo is op het niveau van de VRT met de vakorganisaties overeengekomen dat in bepaalde omstandigheden van tijdelijke vermeerdering van werk (bijvoorbeeld uitzonderlijke evenementen) of bij uitzonderlijk werk op uitzendkrachten een beroep kan worden gedaan. Is het dan de bedoeling van de regelgeving die de Vlaamse regering zich voorneemt om die bedrijfsafspraken zomaar te doorkruisen?

Zo is het ook bekend dat op basis van bedrijfsakkoorden in sommige zorginstellingen uitzonderlijk al eens gebruik wordt gemaakt van uitzendarbeid.

Maar waarom richt men zich dan niet op het uitwerken van een kader **waar de problemen zich effectief aandienen**? En waarom worden dit soort **bedrijfsakkoorden in de conceptnota niet gehonoreerd**?

7. Indien de Vlaamse regering de politieke keuze maakt om desondanks toch uitzendarbeid bij de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen in te voeren, dan houden wij de regering rigoreus aan de voorwaarden opgenomen in het Vlaams regeerakkoord 2014-2019; *"In overleg met de vakorganisaties maken we het mogelijk dat de diensten en instellingen van de Vlaamse overheid een beroep doen op uitzendarbeid, onder dezelfde voorwaarden als ondernemingen in de privésector."* Dit betekent dat er voor alle bepalingen van CAO 108 minimaal een equivalent moet gezocht worden, rekening houdend met de eigenheid van de openbare sector.

De eenvoudige lezing van het regeerakkoord houdt eigenlijk in dat uitzendarbeid mogelijk zou worden gemaakt in de **situaties waarover daar met de sociale partners een consensus is** (dit is overigens de praktijk in de privésector), en dat tegelijk een aantal **voorwaarden** (dwz. garanties en procedures) die gelden voor de privé sector in acht worden genomen.

We zijn dus van mening dat het overleg dat over de kwestie dient gevoerd (zie hoger punt 1), eerst moet aangeven welke die situaties zijn en vervolgens de voorwaarden klaarder moet omschrijven. Zou bijvoorbeeld kan er worden aan gedacht om een gerichte aanpak. Die gerichte aanpak kan zowel worden opgevat in functie van deelsectoren met effectieve noden, als in functie van situaties (bijvoorbeeld: de problematiek van de onvoorzienbare korte afwezigheden).

Wil de regering komen tot een weloverwogen aanpak dan zou ook moeten worden gedacht aan een 'sunset-aanpak' die na verloop van tijd (bijvoorbeeld 2 jaar) wordt geëvalueerd vooraleer ze wordt verder gezet. Er zou ook kunnen gedacht worden aan de mogelijkheid om de inschakeling van uitzendkrachten te beperken tot een bepaalde duur. Enzomeer.

8. We stellen vast dat de conceptnota, in weerwil van het regeerakkoord, de **voorwaarden die gangbaar zijn in ondernemingen van de privésector niet in acht neemt**. Immers, de conceptnota voorziet niet in garanties die, zelfs rekening houdend met de eigenheid van de openbare sector, een equivalent zijn van de bepalingen van CAO 108. Dit is vooral het geval op het punt van de voorafgaande instemming via het bedrijfsoverleg. Hetzelfde geldt voor de manier waarop de conceptnota de monitoring van het gebruik van uitzendarbeid omschrijft.

In de mate dat de voorstellen zelfs niet tegemoet komen aan die elementaire garanties zullen ze uiteraard op blijvend verzet stuiten.

Daarenboven is het zo dat naast CAO 108 er in de privésector ook bedrijfsakkoorden over de materie worden afgesloten. De conceptnota houdt hier helemaal geen rekening mee.

9. Naar aanleiding van de conceptnota worden ook **een aantal concrete vragen** gesteld.  
 We zijn het eens met de vaststelling dat uitzendarbeid in de openbare sector niet kan worden in gezet als wervingskanaal om wille van de specificiteit van de openbare sector.  
 Indien de Vlaamse regering de politieke keuze maakt om ondanks bovenstaande bezwaren toch uitzendarbeid bij de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen in te voeren, verkiest ACV-Openbare Diensten om de inschakeling van uitzendkrachten te beperken tot onvoorziene kortlopende afwezigheden en tot een bepaalde duur.  
 Wij zijn eveneens van oordeel dat het in de specifieke overheidscontext wenselijk is om te kiezen voor één uniforme maximale termijn naar gelang de situaties. Rekening houdend met bovenstaande bezwaren en de specifieke context is het wenselijk deze maximumtermijn hoe dan ook te beperken tot 3 maand.
10. In het licht van punt 4, stellen zich vragen rond het toezicht over de regeling. De conceptnota gaat hierop niet in. We ervaren dit als een tekortkoming, ter meer omdat het regeerakkoord verwijst naar de voorwaarden in de privésector.  
 We merken hierbij speciaal op dat de bestaande zgn. 'commissie van goede praktijken' werkzaam voor de privésector voor de overheidssector geen soelaas zal bieden. Immers, de betrokken partners zijn geen vertegenwoordigers van de openbare sector en ze zijn niet bekend met de overheidssector.  
 Zo ook moet worden uitgeklaard hoe garanties worden geboden op het vlak van arbeidsvoorwaarden.  
 De conceptnota zwijgt overigens over de sanctieregeling bij niet naleving van de reglementaire bepalingen. Zeker in het licht van de elementen vermeld onder punt 4 en 5 is dit onbegrijpelijk.

Het lijkt ons belangrijk dat vooraleer verdere stappen in deze kwestie worden gezet, het geheel van deze elementen vooraf grondig worden onderzocht en voorwerp uitmaken van voldoende en effectief sociaal overleg.

Met vriendelijke groeten,



Luc Hamelinck  
 Voorzitter

Kabinet minister Homans	
NR.	KH-4897
Datum IN	05 APR. 2016
Datum UIT	