

REF. FFC/HH/CW/2016-156

TE HERINNEREN IN ELKE  
BRIEFWISSELING

Aan mevrouw Liesbeth HOMANS  
Viceminister-president van de Vlaamse Regering  
Koolstraat 35  
1000 Brussel

Uw ref.: KH-4198 van 16.02.2016

BRUSSEL,

14.03.2016

Mevrouw de Viceminister-president,

De door de Vlaamse Regering goedgekeurde conceptnota over de invoering van de uitzendarbeid in de Vlaamse Overheidsdiensten en lokale besturen heeft onze volle aandacht weerhouden.

Hierna vindt u zoals gevraagd het advies van het VSOA.

Het VSOA is absoluut gekant tegen het inzetten van uitzendkrachten bij de overheid en wel om volgende redenen.

Deze conceptnota zal enkel worden "overlegd" met de vakorganisaties en niet onderhandeld. VSOA is van oordeel dat het gebrek aan een KB geen voldoende motivering is om te oordelen dat wat niet expliciet geregeld is, wel overlegmaterie zal zijn?

De overheid geeft heel duidelijk zelf aan waarom dit initiatief niet aanvaardbaar is: inderdaad,

- a. het is erg duur, veel duurder dan als de overheid de werving zelf organiseert. De overheid is perfect in staat om zelf in te staan voor de werving van zijn tijdelijk personeel, en geeft dat nu uit handen
- b. de mensen zelf – de interim krachten- beschikken niet over rechten: ze zijn snel inzetbaar en snel vervangbaar zonder ontslagvergoeding.
- c. De vakbonden worden buitenspel gezet en krijgen enkel nog de mededeling dat interims worden aangesteld, zonder overleg of onderhandeling. Dit is strijdig met CAO 108 die oplegt dat de instemming van de vakbonden voor de aanwerving van uitzendkrachten in de private sector moet worden verkregen.
- d. Het is totaal onaanvaardbaar dat ambtenaren worden vervangen door interim krachten! Dat is niet voor niets verboden door de federale regelgeving want strijdig met de regelgeving rond het ambtenarenstatuut
- e. De beslissing om interim krachten in te zetten, kan heel eenvoudig door één persoon binnen een overheidsagentschap of – instelling worden genomen, wat strijdig is met de regelgeving rond goed bestuur, en dat zonder enige inspraak van de sociale partners

De maximale duurtijd van 6, verlengbaar tot 18 maanden is langer dan in CAO 108. Bovendien is het tijdelijk karakter van de aanwerving van de uitzendkrachten bij de Vlaamse overheidsdiensten en Lokale Besturen niet gewaarborgd. In verschillende scenario's kan immers, zolang de reden voor inschakeling blijft bestaan - sine die dus - beroep worden gedaan op uitzendkrachten. Er is in dat geval met andere woorden geen maximum termijn. Dat sluit perfect aan met het recente voorstel van Minister van Werk Kris Peeters om uitzendarbeid van onbepaalde duur mogelijk te maken. De Minister wil dit voorstel mee opnemen in de werven voor "werk op maat" en een voorstel indienen bij de regering al in mei 2016, zodat dit nog voor de vakantie gestemd kan worden in het parlement.

Wordt met deze in de tijd onbegrensde vorm van uitzendarbeid niet het gelijkheidsbeginsel geschonden, wat precies de reden was voor de overheid om niet te kiezen voor het motief "instroom"? Het is niet ondenkbaar immers dat uitzendkrachten tot hun pensionering in dit nepstatuut vast komen te zitten, zonder dat zij rechten opbouwen en zonder enige syndicale vertegenwoordiging in de overleg- en onderhandelingsorganen van de plaats waar zij werken.

Dat de inzet van uitzendkrachten sowieso haaks staat op tewerkstelling bij de overheid, bewijst de door de overheid zelf aangehaalde schending van het gelijkheidsbeginsel bij de inzet van uitzendkrachten voor instroom.


Als bijlage gaan de adviezen ter zake van VSOA Groep LRB en VSOA Groep FGGA, Vlaamse Overheid.

Voor meer informatie kan u terecht bij het Secretariaat-generaal, bij dhr. Serge Meeuws (0475/879396) voorzitter van VSOA lokale regionale besturen en bij dhr. Francis Van Lindt (0472/54 96 38) voorzitter sector Vlaamse overheid binnen de groep VSOA FGGA.

Met de meeste hoogachting,

Namens het VSOA

  
Henk HERMAN  
Secretaris-generaal

  
François FERNANDEZ-CORRALES  
Algemeen Voorzitter

Kabinet minister Homans	
NR.	KK-4850
Datum IN	30 MAART 2016
Datum UIT	

## Standpunt VSOA Vlaamse Overheid

De Vlaamse regering (VR) wenst uitzendarbeid in te voeren in de Vlaamse overheidsdiensten en bij de Vlaamse Lokale Besturen.

Vervolgens wenst de VR hierover overleg (wegens, volgens de VR, geen onderhandelingsmaterie) te plegen binnen de 2 voorziene Hoog Overlegcomités van de Vlaamse overheid.

Principieel zijn wij gekant tegen uitzendarbeid binnen de Vlaamse overheid.

We stellen ons vragen bij de meerwaarde van dergelijk systeem.

De Leidend ambtenaren kunnen nu al, los van objectieve wervingssystemen, onder bepaalde voorwaarden relatief snel tijdelijk personeel in dienst nemen via contracten van bepaalde duur.

Het zou misschien nog sneller kunnen via een uitzendkantoor (= het enige mogelijke voordeel).

Minstens volgende nadelen staan hier tegenover :

- 1) Er bestaat geen enkele juridische en administratieve band meer met de aangeworven uitzendkrachten: zij vallen volledig onder de verlonings- en arbeidsvoorwaarden (bijv. verlof) van het uitzendkantoor;
- 2) Er bestaat geen garantie van een bepaalde periode van tewerkstelling van eenzelfde uitzendkracht (wat kan leiden tot telkens weer opnieuw opleiden van nieuwe uitzendkrachten);
- 3) De kostprijs van een uitzendkracht is ongeveer 2 maal duurder dan die van een (vergelijkbare) contractueel van bepaalde duur.

Francis Van Lindt  
Voorzitter  
VSOA-Vlaamse overheid

Boudewijnlaan 20-21  
1000 Brussel  
Tel. 0472/54.96.38

# **Standpunt i.v.m. uitzendarbeid**

## **1. Inleiding**

De materiële motiveringsplicht houdt in dat iedere administratieve rechtshandeling moet worden gedragen door motieven die in rechte en in feite aanvaardbaar zijn. Daarbij geldt het redelijkheidsbeginsel. Een onredelijke motivering is geen geldige motivering.

De Conceptnota van de Vlaamse Regering betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en Lokale Besturen, document VR 2016 2901 DOC.0063./1TER (verder 'conceptnota' genoemd) vermeldt vier beweegredenen. Hierna worden die beweegredenen gewogen op hun redelijkheid.

## **2. Een snellere indienstneming**

De conceptnota formuleert de eerste beweegreden voor de versoepeling van de uitzendarbeid bij de Vlaamse overheidsdiensten als volgt:

*uitzendarbeid maakt een snellere indienstneming mogelijk doordat de overheid zelf geen prospecties meer moet verrichten, maar gebruik kan maken van de reserves van het uitzendkantoor.*

(Overgenomen van de conceptnota, p. 5.)

### **2.1. Impliciete veronderstellingen**

Deze beweegreden gaat uit van een aantal veronderstellingen, nl.:

- ⑩ **De 'gewone aanwervingsprocedure' kan niet snel uitgevoerd worden.** Zou het niet efficiënter zijn de wetgevende inspanningen te focussen op het minder 'zwaar' en 'tijdsintensief' maken van de 'gewone aanwervingsprocedure', dan op het vergemakkelijken van het werken met uitzendkrachten<sup>1</sup>. Immers een 'geüpdate'

---

⑩ <sup>1</sup>De conceptnota stelt p. 7:

5.2.1.1. uitzendarbeid moet het antwoord bieden op tewerkstellingsbehoeften die een snelle, soepele oplossing vragen. Om flexibiliteitsredenen wordt het reglementair kader dat voor de inschakeling van uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen wordt vastgesteld, dan ook het best: zo minimaal mogelijk gehouden.

Als het mogelijk is een zo minimaal mogelijk reglementair kader vast te stellen voor

aanwervingsprocedure zou ervoor kunnen zorgen dat de selectie van een vervangend persoon even snel kan gebeuren met een 'gewone aanwervingsprocedure' als met een beroep op het uitzendkantoor. De kans bestaat dat door het invoeren van een snellere 'gewone aanwervingsprocedure' de nood aan (duurdere) uitzendkrachten met 80 % of meer afneemt. Bedenk dat het beginsel van de gelijke toegang tot het openbaar ambt, niet inhoudt dat voor elke contractuele aanwerving van een poetsvrouw een paginagrote advertentie in zowel De Standaard, als in De Morgen moet verschijnen.

⑩ **De overheid kan geen wervingsreserves aanleggen.** Er wordt immers beweert dat de overheid gebruik maakt van de reserves van het uitzendkantoor. Waarom zou de overheid zelf niet opgezette tijden wervingsreserves kunnen aanleggen voor functies waarvan geweten is dat er vaak een vervanging nodig is. Zou het niet efficiënter zijn – voor zover als nodig – de wetgevende inspanningen te focussen op het mogelijk maken van deze wervingsreserves, dan op het vergemakkelijken van het werken met uitzendkrachten.

⑩ **De procedure inzake overheidsopdrachten vormt geen spelbreker.** Immers de conceptnota poneert:

*De Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen zullen de wetgeving overheidsopdrachten moeten naleven bij de keuze van erkende uitzendbureaus.*

(Overgenomen van de conceptnota, p. 5)

Als de besturen die procedure moeten volgen, dan verliezen ze ook tijd. Het verschil tussen de tijd nodig om een 'gewone aanwervingsprocedure' te doorlopen en de tijd nodig om een uitzendkracht op een correcte manier het werk te laten aanvangen, wordt dus relatief.

## **2.2. Beoordelingscriterium**

Op grond van de eerste beweegreden kan een criterium bepaald worden op grond waarvan de conceptnota kan beoordeeld worden in het licht van de materiële motiveringsplicht. De werking met een uitzendkracht is alleen dan geoorloofd indien in een bepaalde situatie de nood aan een personeelslid ter uitvoering van een functie zo acuut is dat het onverantwoord zou zijn van de overheid te eisen dat zij de normale aanwervingsprocedure doorloopt vooraleer een persoon die functie opneemt.

Uitzendarbeid is volgens de conceptnota mogelijk in volgende situaties . Op

---

uitzendkrachten, waarom kan dat dan ook niet i.v.m. de aanwervingsprocedure?

grond van de eerste beweegreden zou dus in elk van die situaties moeten blijken dat het onverantwoord is van de aanstellende overheid te verwachten dat de 'gewone aanwervingsprocedure' gevolgd wordt.

### **2.2.1. Schorsing van de arbeidsovereenkomst**

Volgens de conceptnota mag een uitzendkracht instaan voor de tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst. Volgens die nota zou de uitzendkracht mogen werken bij het bestuur 'zolang de reden van die schorsing bestaat'.

De term 'geschorst' verwijst naar een zeer ruime groep voorvallen die oorzaak kunnen zijn van de schorsing. Derhalve kan een en ander er in de praktijk toe leiden dat de uitzendkracht 'voor onbepaalde duur' werkzaam is bij het bestuur. Immers hoe lang duurt de schorsing van een personeelslid dat het slachtoffer van kanker is of dat een burn-out heeft? Wat met de schorsing die een gevolg is van een zwangerschap, waarop de betrokken moeder ouderschapsverlof vraagt, om vervolgens in loopbaanvermindering te gaan. Zelfs indien voor elke periode (zwangerschapsperiode, periode ouderschapsverlof en periode loopbaanvermindering) een nieuwe onderhandeling met het uitzendbureau moet plaats vinden, dan nog ligt het voor de hand om steeds dezelfde uitzendkracht diezelfde vervanging toe te vertrouwen aangezien betrokkene ondertussen 'ingewerkt' is.

Een goed personeelsbeleid met aandacht/respect voor de personeelsleden kan ervoor zorgen dat het bestuur vooraf weet welke opeenvolgende afwezigheden iemand wenst aan te vragen of hoe ernstig de situatie van betrokkene is zodat een inschatting kan gemaakt worden van duur van die afwezigheden.

Hoe dan ook lijkt de aanwezigheid van de uitzendkracht niet meer nodig indien ondertussen een 'normale aanwervingsprocedure' kan worden afgewerkt. **De aanwezigheid van de uitzendkracht is op grond van de eerste beweegreden niet nodig zolang de schorsing duurt, maar slechts zolang als nodig is om een personeelslid aan te werven met een vervangingscontract.** M.a.w. op grond van de eerste beweegreden mag de aanwezigheid van de uitzendkracht niet voor gevolg hebben dat de overheid geen 'gewone aanwervingsprocedure' opstart om een vervanger aan te werven.

### **2.2.2. Einde van de arbeidsovereenkomst**

Volgens de conceptnota mag een uitzendkracht instaan voor de tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is geëindigd en dat gedurende zes maanden, verlengbaar tot 18 maanden.

In het licht van de eerste beweegreden lijken die 18 maanden overdreven lang. Inderdaad verantwoordt die eerste beweegreden dat voor de duur die nodig is om de 'gewone aanwervingsprocedure' te doorlopen een uitzendkracht de vacante functie op zich neemt. Maar die termijn van 18 maanden lokken – gezien de wet van Parkinson ("Werk breidt zich uit tot de beschikbare tijd.", of anders verwoordt: "Pas tegen de deadline wordt het werk verwezenlijkt.") – uit dat die 'gewone aanwervingsprocedure' ook pas tegen de 18<sup>o</sup> maand na het einde van de arbeidsovereenkomst wordt afgewerkt.

Ook in verband met deze situatie verplicht de eerste beweegreden dat de aanwezigheid van de uitzendkracht beperkt wordt tot de strikt noodzakelijke tijd om een volgende titularis voor die functie te vinden.

### **2.2.3. Deeltijdse loopbaanonderbreking van een contractueel personeelslid**

Volgens de conceptnota mag een uitzendkracht instaan voor de tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid met deeltijdse loopbaanonderbreking.

Zo'n deeltijdse loopbaanonderbreking kan meerdere jaren duren. Derhalve wordt hier de eerste beweegreden met voeten getreden. Immers **die beweegreden verantwoord enkel dat de uitzendkracht de functie van betrokkene deeltijds overneemt gedurende de tijd nodig voor het doorlopen van de 'gewone aanwervingsprocedure' voor de aanwerving van de vervanger van het betrokken contractuele personeelslid.**

### **2.2.4. Deeltijdse of voltijdse afwezigheid van de benoemde**

Volgens de conceptnota mag een uitzendkracht instaan voor de tijdelijke vervanging van een ambtenaar die zijn ambt niet of slechts deeltijds uitoefent.

Deze formulering is zo ruim dat daaronder alle verloven vallen die een (vast) benoemd personeelslid kan aanvragen en toegekend krijgen. Dus zowel de gewone loopbaanonderbreking, als het gecontingenteerd verlof, het politiek verlof, het verlof voor opdracht e.d.m. Kortom deze situatie omvat alle langdurige verloven en dat ongeacht of die verloven deeltijds, dan wel voltijds worden opgenomen.

De eerste beweegreden verantwoordt niet dat een uitzendkracht gedurende de ganse duur van deze langlopende verloven de titularis vervangt. **Die beweegreden verantwoordt enkel dat een uitzendkracht de periode overbrugt die nodig is om een vervanger aan te werven met een 'gewone aanwervingsprocedure'.**

### **2.2.5. Tijdelijke vermeerdering van werk**

Volgens de conceptnota mag een uitzendkracht instaan voor de tijdelijke vervanging van de tijdelijke vermeerdering van het werk en dat voor maximum 18 maanden.

Wederom dient opgemerkt dat de eerste beweegreden niet verantwoordt dat een uitzendkracht gedurende van die 18 maanden de vermeerdering van werk opvangt. **Die beweegreden verantwoordt enkel dat een uitzendkracht de periode overbrugt die nodig is om een contractueel personeelslid aan te werven met een 'gewone aanwervingsprocedure'.** Overigens zijn de opzegtermijnen voor een contractueel personeelslid, dat aangeworven wordt voor het opvangen van de tijdelijke vermeerdering van werk, niet van die aard dat men in het licht van die opzegtermijn kan verantwoorden dat gekozen wordt voor een uitzendkracht i.p.v. voor een overeenkomst voor onbepaalde duur met een gewone contractueel (zie titel '3. Grotere soepelheid').

### **2.2.6. Uitzonderlijk werk**

Volgens de conceptnota mag een uitzendkracht instaan voor het uitvoeren van uitzonderlijk werk. Volgens die nota zal de Vlaamse overheid met het oog op het vereiste koninklijk besluit bij de federale overheid een voorstel van definitie indienen, dat gebaseerd is op een bevraging van de verschillende betrokken overheidswerkgevers.



Volgens vaste rechtspraak van de Raad van State moet een term uit de wetgeving, die door die wetgeving niet wordt gedefinieerd, in zijn 'spraakgebruikelijke betekenis' worden begrepen. Uitzonderlijk werk is derhale werk dat een uitzondering vormt op het gewone werk, m.a.w. werk dat zelden voorkomt en dat zich tegen de gewoonte of regel in voordoet.

Ook hier weer geldt op grond van de eerste beweegreden dat een uitzendkracht dit werk maar mag uitvoeren voor zover bij zijn aanstelling er niet van kan worden uitgegaan dat dit uitzonderlijke werk zich over een langdurige periode zal uitstrekken. Indien bij de aanvang kan worden ingeschat dat de periode van het uitzonderlijk werk de tijd nodig voor een 'gewone aanwervingsprocedure' ver overtreft, dan verantwoordt de eerste beweegreden niet dat de uitzendkracht gans die periode de functie opneemt, want dan eist die beweegreden dat dat maar gebeurt zolang als nodig is om via de 'gewone aanwervingsprocedure' een contractueel personeelslid aan te werven (zeker nu de personeelsformatie opgeheven wordt!).

In geval van overmacht lijkt het inschakelen van een uitzendkracht noodzakelijk én geoorloofd.

Een tweede situatie waarin het beroep op een interimkantoor geoorloofd lijkt is de situatie waarin de 'gewone aanwervingsprocedure' langer zou uitvallen dan de tewerkstellingsduur.

### **2.2.7. Tewerkstellingstraject**

Volgens de conceptnota mag een uitzendkracht functioneren in een tewerkstellingstraject.

Voor zover de overheid optreedt als 'stageplaats' in het kader van een tewerkstellingstraject, bestaat er geen bezwaar tegen deze werkwijze. Immers hier treedt het uitzendkantoor op als werkgever en is het aangewezen dat betrokken persoon zich geen illusies maakt over zijn rechtspositie. Als betrokkene dan toch niet als een volwaardig personeelslid van het bestuur beschouwd wordt (cfr. de TWW-ers, de BTK-ers, de DACF-ers), dan kan hij dat maar best ook vanaf het begin duidelijk beseffen.

### **2.2.8. Artistieke prestaties**

Volgens de conceptnota mag een uitzendkracht instaan voor de tijdelijke

vervanging van artistieke prestaties.

Ook hier weer geldt op grond van de eerste beweegreden dat een uitzendkracht dit werk maar mag uitvoeren voor zover bij zijn aanstelling er niet van kan worden uitgegaan dat die artistieke prestaties zich over een langdurige periode zal uitstrekken, m.a.w. een periode die de tijd nodig voor een 'gewone aanwervingsprocedure' ver zal overtreffen.

### **3. Grotere soepelheid**

De conceptnota formuleert een tweede beweegreden voor de versoepeling van de uitzendarbeid bij de Vlaamse overheidsdiensten als volgt:

*Bovendien biedt uitzendarbeid een grotere soepelheid (bvb. uitzendkrachten die niet voldoen, kunnen zonder kosten voor de werkgever snel en efficiënt worden vervangen door een andere met een kwalitatieve taakuitoefening).*

(Overgenomen van de conceptnota, p. 5)

In wezen stelt deze tweede overweging twee zaken, nl.:

- ⓐ dat het bestuur géén opzegtermijn moet respecteren en ook geen verbrekingsvergoeding moet betalen;
- ⓐ dat het bestuur zonder 'gewone aanwervingsprocedure' te doorlopen de vervanger van de uitzendkracht aan het werk kan zetten.

Wat die tijdswinst betreft kan verwezen worden naar hetgeen gesteld werd onder de titel '1.1. Een snellere indienstneming'.

Het niet moeten naleven van de regels inzake opzeg, sluit aan met de derde beweegreden die de conceptnota (p. 5) vermeldt:

*De werkgever is bij uitzendarbeid ook geen ontslagvergoeding meer verschuldigd, doordat uitzendkrachten bij arbeidsovereenkomst verbonden zijn aan het uitzendbureau en niet aan de werkgever.*

(Overgenomen van de conceptnota, p. 5)

Het is zeer de vraag of dit een juiste voorstelling van zaken is. Immers een uitzendkantoor is een commerciële instantie, die alle kosten die het heeft zal (pogen te) verhalen op de 'gebruiker'. Derhalve zal het uitzendkantoor incalculeren in welke mate het 'afgewezen' uitzendkrachten nog elders kan plaatsen en in welke mate het kantoor zelf opdraait voor een opzegvergoeding. Het kantoor zal zijn kosten hoe dan ook pogen te verhalen op de gebruiker.

Trouwens de conceptnota stelt zelf (p. 5):

*Daarbij moet wel worden opgemerkt dat uitzendarbeid een hogere kostprijs heeft dan contractuele tewerkstelling: de kostprijs van een uitzendkracht-bediende bedraagt 1, 6850 keer de kostprijs van een contractuele bediende; de kostprijs van een uitzendkracht-arbeider bedraagt 1, 7508 keer de kostprijs van een contractuele arbeider. Bovendien moet rekening gehouden worden met 21 % BTW. Deze meerkost wordt echter **gemilderd** door 1° een kleinere wervingskost doordat de overheid geen eigen indienstnemingsprocedures moet opzetten of financieren, maar de rekruteringskanalen van het uitzendkantoor kan gebruiken, en 2° een kleinere kost aan personeelsadministratie aangezien het uitzendkantoor deze grotendeels op zich neemt.  
(Onze vette druk.)*

Op grond van deze cijfers kunnen we volgende vergelijking maken:

- ⑩ voor elke 100 euro die het bestuur voor een 'eigen' contractueel betaalt,
- ⑩ betaalt het bestuur voor de uitzendkracht:
  - ↘  $100 \times 1,6850 \times 1,21 = 203,885$  euro, als het een bediende is;
  - ↘  $100 \times 1,7508 \times 1,21 = 211,8468$  euro, als het een arbeider is.

Wat krijgt het bestuur daarvoor terug?

- ⑩ kleinere wervingskosten.
- ⑩ kleinere administratiekosten.

Ons inziens is de winst i.v.m. die administratiekosten te verwaarlozen. Immers:

- ⑩ die administratiekosten omvat geen personeelskosten, want dat zou impliceren dat de personeelsdienst met minder personeel gaat werken als er uitzendkrachten worden ingezet;
- ⑩ de personeelsadministratie gebeurt tegenwoordig vooral elektronisch, zodat die vermindering van administratiekosten even zo goed te verwezenlijken is door de personeelsleden van de personeelsdienst te leren geen bestanden meer uit te printen, maar enkel op scherm te lezen en de overige personeelsleden aan te moedigen om hun personeelsadministratie elektronisch op te volgen.

Die wervingskosten kunnen ook niet ontzettend groot zijn, aangezien men geen uitzendkrachten aanwerft voor functies waarvoor de aanwervingsvoorwaarden zware testbatterijen verplichten. Hoe dan ook zal de aanstellende overheid (en de toekomstige leidinggevenden van de

uitzendkracht) vooraf enige kandidaat-uitzendkrachten willen zien vooraleer zij een uitzendkracht opnemen in hun diensten.

De 'winst' die men maakt met het uitsparen van de 'gewone aanwervingsprocedure' (die men sowieso heeft in geval van vervanging van een contractueel wiens arbeidsverhouding beëindigd werd), moet dan ook bijzonder groot zijn opdat zij zou opwegen tegen de kost van één maandsalaris, dat extra moet betaald worden voor elke maand dat een uitzendkracht zijn prestaties levert bij het bestuur.

Daarnaast gelden sinds 2014 kortere opzegtermijnen. Dus weegt het tweede loon dat men moet betalen om de uitzendkracht zonder opzegtermijn terug te zenden naar het uitzendkantoor niet op tegen die opzegtermijn. Indien betrokkene minder dan 3 maanden in dienst zou zijn, zou zijn opzegtermijn veertien dagen bedragen. De uitzendkracht veertien dagen prestaties laten leveren, impliceert dat men zijn 'opzegtermijn' reeds betaald heeft. Hetzelfde geldt na vier weken indien de uitzendkracht meer dan drie maanden, maar minder dan zes maanden voor het bestuur prestaties levert. Enzovoorts. Behalve wanneer betrokken binnen de veertien dagen vervangen wordt, is het dus duurder de diensten van een uitzendkracht aan te wenden, dan een contractueel vervanger in dienst te nemen. Enkel de kosten van de 'gewone aanwervingsprocedure' zijn bij deze redenering nog niet in aanmerking genomen. Hoe dan ook lijkt het erop dat elke aanwending van interimarbeid gedurende meer dan vier weken een extra kost veroorzaakt die zou kunnen vermeden worden indien het bestuur beroep doet op een contractuele vervanger/personeelslid.

#### **4. Een kanaal voor diversiteit**

De conceptnota formuleert een vierde beweegreden voor de versoepeling van de uitzendarbeid bij de Vlaamse overheidsdiensten als volgt:

*Tenslotte is uitzendarbeid ook een goed kanaal om diversiteit binnen het personeel te brengen.*

(Overgenomen van de conceptnota, p. 5)

In België geldt de *wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie* (B.S. 30 mei 2007). Die wet verbiedt discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke

of genetische eigenschap, sociale afkomst.

Het ontgaat ons dus waarom een bestuur uitzendkrachten zou nodig hebben om diversiteit op de werkvloer te krijgen. Die diversiteit zal eerder tot stand gebracht worden door een aangepast personeelsbeleid, dan door het aantrekken van uitzendkrachten, die toch niet als 'volwaardige personeelsleden' zullen worden aanzien.

## **5. Besluit**

In deze tekst hebben we volgende woorden steeds tussen aanhalingstekens geplaatst: 'gewone aanwervingsprocedure'. Daartoe hebben we een goede reden. Aangezien de vier beweegredenen in redelijkheid geen langdurige aanwezigheid van de uitzendkracht op de werkvloer van het bestuur kunnen verantwoorden, wordt hier onder het mom van de redelijkheid een 'uitzonderlijke aanwervingsprocedure voor vervangers of aanvullende personeelsleden' in het leven geroepen.

VSOA Irb levert dan ook een ongunstig advies af, aangezien het redelijkheidsbeginsel met voeten getreden is.

Serge Meeuws

Algemeen Ondervoorzitter VSOA

Vice Président Général SLFP

Nationaal Voorzitter VSOA-Irb

President National SLFP-alr

VSOA

Lokale en Regionale Besturen

RES ALOHA

Vina Bovypark 3

9000 Gent

Tel : 09-221 64 15

[www.vsoalrb.be](http://www.vsoalrb.be)