

Aan minister Liesbeth Homans

Viceminister-president en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding  
Koolstraat 35  
1000 Brussel

**ons kenmerk** /  
**uw kenmerk** AGO-JK-U-2016-TS-2016-12 KH-4193  
**contact** Katleen Janssens en Marijke De Lange (02-211.55.35 en 02-211.55.34)  
**datum** 17 maart 2016  
**bijlage(n)** /  
**onderwerp** **Invoering uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen**

1/1

Mevrouw de minister,

Wij danken u voor uw vraag naar ons standpunt over uitzendarbeid bij lokale besturen.

Ten gronde kunnen wij u het volgende zeggen.

1. Globaal genomen vinden wij dit een goede nota; uitzendarbeid zou in veel ruimere mate dan vandaag toegelaten worden bij de lokale besturen.
2. Over de duurtijd van de inschakeling van uitzendkrachten (punt 5.2.1.4 van de conceptnota) verwijst u naar de private sector. In de cao nr. 108 van 16 juli 2013 lezen we dat er enkel in drie gevallen maximumtermijnen vastgelegd zijn:
  - a) voor uitzendarbeid voor de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd: maximum zes maanden, verlenging met een duur van zes maanden is mogelijk als de werknemer ontslagen werd met een opzegtermijn of om een dringende reden; verlengingen met een totale duur van zes maanden zijn mogelijk als de werknemer in andere omstandigheden ontslagen werd (art. 7 en 8 van de cao);
  - b) voor uitzendarbeid voor de tijdelijke vermeerdering van werk: termijn wordt vastgelegd in overleg met vakbondsafvaardiging. Als er geen vakbondsafvaardiging is, wordt de periode tot zes maanden beperkt, weliswaar verlengbaar met een duur van zes maanden; na twaalf maanden is nog eens een maximum verlenging van zes maanden mogelijk (art. 10).
  - c) voor uitzendarbeid voor uitzonderlijk werk: termijn van zes maanden, verlengbaar tot 12 maanden (art. 13).

(In de brief spreekt u over termijnen vanaf 3 maanden, maar dit slaat o.i. op hoofdstuk II van de genoemde cao. Als we vergelijken met de termijnen voor uitzendarbeid in de private sector geldt hoofdstuk III van de genoemde cao.)

De VVSQ kan ermee akkoord gaan dat dezelfde maximumtermijnen die in de private sector in de hoger genoemde gevallen gelden, ook en enkel voor de genoemde gevallen van toepassing zijn op de lokale overheden.

3. Wat de rol van de vakorganisaties bij het gebruik van uitzendkrachten betreft (punt 5.2.1.5 van de conceptnota) zijn we bekommerd dat de eventuele verplichtingen tot vertragingen leiden die het gebruik van uitzendarbeid zouden uithollen.

In het regeerakkoord wordt verwezen naar de regeling in de private sector.

Voorafgaandelijk benadrukken we (ook hier) dat de verplichtingen van werkgevers ten aanzien van de vakorganisaties in de private sector enkel opgelegd worden in de drie hierboven al opgesomde gevallen:

- a) voor de tijdelijke vervanging van een vaste werknemer die uit dienst gegaan is;
- b) voor de tijdelijke vermeerdering van werk;
- c) voor uitzonderlijk werk.

De eventuele verplichtingen ten aanzien van de vakorganisaties in de openbare sector mogen dan ook enkel betrekking hebben op de hierboven opgesomde situaties. Anders zou er sprake zijn van zwaardere verplichtingen in de publieke sector dan in de private sector.

In de private sector wordt een onderscheid gemaakt naargelang er bij een werkgever een syndicale afvaardiging is of niet. Als er geen syndicale afvaardiging is (maar wel een ondernemingsraad of een comité voor preventie en bescherming op het werk), moet de werkgever in de hierboven opgesomde gevallen enkel een communicatie achteraf doen aan het Fonds voor de uitzendkrachten (art. 8 §3, art. 10 §2 en art. 17 van de cao). Voor de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd om een andere reden dan met een opzegtermijn of om een dringende reden, is het bovendien enkel de verlenging van de uitzendarbeid die achteraf gecommuniceerd moet worden.

Als we deze lijn naar onze sector doortrekken zouden de lokale besturen bij gebrek aan syndicale afvaardiging (enkel) in de drie genoemde situaties achteraf een mededeling doen aan de vakorganisaties. De VVSG is van mening dat dit het meest werkbaar voorstel is: een rapportage achteraf is zinvoller dan een voorafgaandelijke kennisgeving.

Een eventuele communicatie aan de vakbonden, in de drie genoemde situaties, *voorafgaandelijk* aan het gebruik van uitzendkrachten is enkel verdedigbaar als deze informatieverplichting niet aan formaliteiten of modaliteiten gebonden is. Een al te zware informatieverplichting kan er immers toe leiden dat het gebruik van uitzendarbeid dode letter blijft. Bovendien geldt in de overheidssector – in tegenstelling tot de private sector - de wetgeving openbaarheid van bestuur, zodat vakorganisaties die meer of specifiekere informatie wensen, deze altijd kunnen opvragen (en verkrijgen).

Aangezien de Wetgeving Vakbondsstatuut niet van toepassing is bij de invoering van uitzendarbeid (uitzendkrachten zijn immers geen personeelsleden), kan het niet de bedoeling zijn dat lokale besturen die op algemene wijze van uitzendarbeid gebruik willen maken, hierover eerst lokaal moeten onderhandelen of overleggen met toepassing van de procedures voorzien in de Wetgeving Vakbondsstatuut. Dat zou een stap achteruit zijn tegenover vandaag en zou ook een verschil in behandeling met de private sector uitmaken.

3/3 We beklemtonen nog eens dat er in de private sector geen enkele kennisgeving aan de syndicale afvaardiging en evenmin aan het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten vereist is voor de hierboven niet-genoemde vormen van uitzendarbeid (tijdelijke vervangingen bij tijdelijke afwezigheden, tewerkstellingsprojecten, artistieke prestaties...).

Hoe dan ook zal het lokaal bestuur zelf een discussie moeten voeren over de krijtlijnen van de overheidsopdracht die ze uitschrijft om gebruik te maken van interimarbeid.

Aangezien nogal wat lokale besturen, zeker voor wat betreft de diensten waarin uitzendarbeid wenselijk is, in concurrentie met de private sector staan, is het belangrijk dat zij over dezelfde hefboomen voor uitzendarbeid beschikken als de private sector. Bijkomende verplichtingen moeten daarom ook zeer voorzichtig en beperkend bekeken worden.

4. In dezelfde lijn dringen we erop aan om de lokale besluitvorming (punt 5.2.1.6 van de conceptnota) zo kort mogelijk te houden. Een lokaal bestuur dat gebruik wil maken van uitzendarbeid zou slechts twee beslissingen moeten nemen:
- a) over de krijtlijnen van de overheidsopdracht, bij voorkeur via een raamcontract;
  - b) als de nood zich voordoet, een beslissing door het uitvoerend orgaan (of het hoofd van het personeel na delegatie) over de concrete indienstneming van een of meerdere uitzendkrachten.

In de mate dat er in punt 5.2.1.6 van de conceptnota *bijkomende* verplichtingen zouden gelden, zijn we het er niet mee eens. Concreet vragen we dat het woord 'toelaten' dat twee keer punt 5.2.1.6, eerste alinea van de conceptnota voorkomt, gelezen wordt als 'gebruiken'. In dezelfde zin vragen we dat 'het reglementair kader' waarvan sprake in de tweede alinea, gelezen wordt als 'de krijtlijnen van de overheidsopdracht'.

5. In de conceptnota lezen we (onder 5.1.5) dat de Vlaamse overheid aan de federale overheid een definitie zal voorstellen van uitzonderlijk werk, gebaseerd op een bevraging van de verschillende betrokken overheidswerkgevers.

Vanuit de lokale overheden doen we volgende suggestie van definitie: "Uitzonderlijk werk zijn werkzaamheden die niet behoren tot de gewone werkzaamheden van de werkgever."

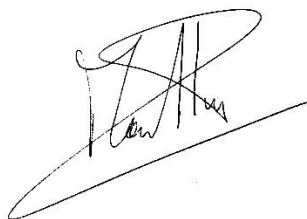
Bij wijze van voorbeeld verstaan we onder meer onder uitzonderlijk werk:

- 1° de werkzaamheden in verband met de voorbereiding de werking en de voltooiing van jaarbeurzen, salons, congressen, studiedagen, seminaries, openbare manifestaties, stoeten, tentoonstellingen, recepties, marktstudies, enquêtes, verkiezingen, speciale promoties, vertaling, verhuizingen;
- 2° werkzaamheden met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisten
- 3° arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
- 4° dringende arbeid aan machines of materieel voor zover de uitvoering ervan buiten de arbeidsuren onontbeerlijk is om een ernstige belemmering van de normale werking van de organisatie te voorkomen;

- 5° arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist;
- 6° de werken van inventarissen en balansen: de duur van de uitvoering van die werken is beperkt tot zeven dagen per kalenderjaar.
- 7° een dreigend tekort aan personeel om de minimale personeelsnormen te halen die door de subsidiërende overheden worden opgelegd;
- 8° arbeid die onvoorzien en nodig is om de continuïteit van de dienstverlening te garanderen.

In het algemeen vragen we, mevrouw de minister, om de principes van deregulering en decentralisatie ook toe te passen op het faciliteren van uitzendarbeid. Op dit moment is uitzendarbeid al mogelijk in een beperkt aantal gevallen (tijdelijke vervanging vaste werknemer die zelf tijdelijk afwezig is). Het kan en mag niet de bedoeling zijn om deze mogelijkheden in de toekomst te verstrengen. We zouden eerder moeten komen tot een versoepeling van de mogelijkheden tot uitzendarbeid.


Met alle achting.



Mark Suykens  
Algemeen directeur



Stijn Quaghebeur  
Voorzitter raad van bestuur



Luc Martens  
Voorzitter VVSG vzw