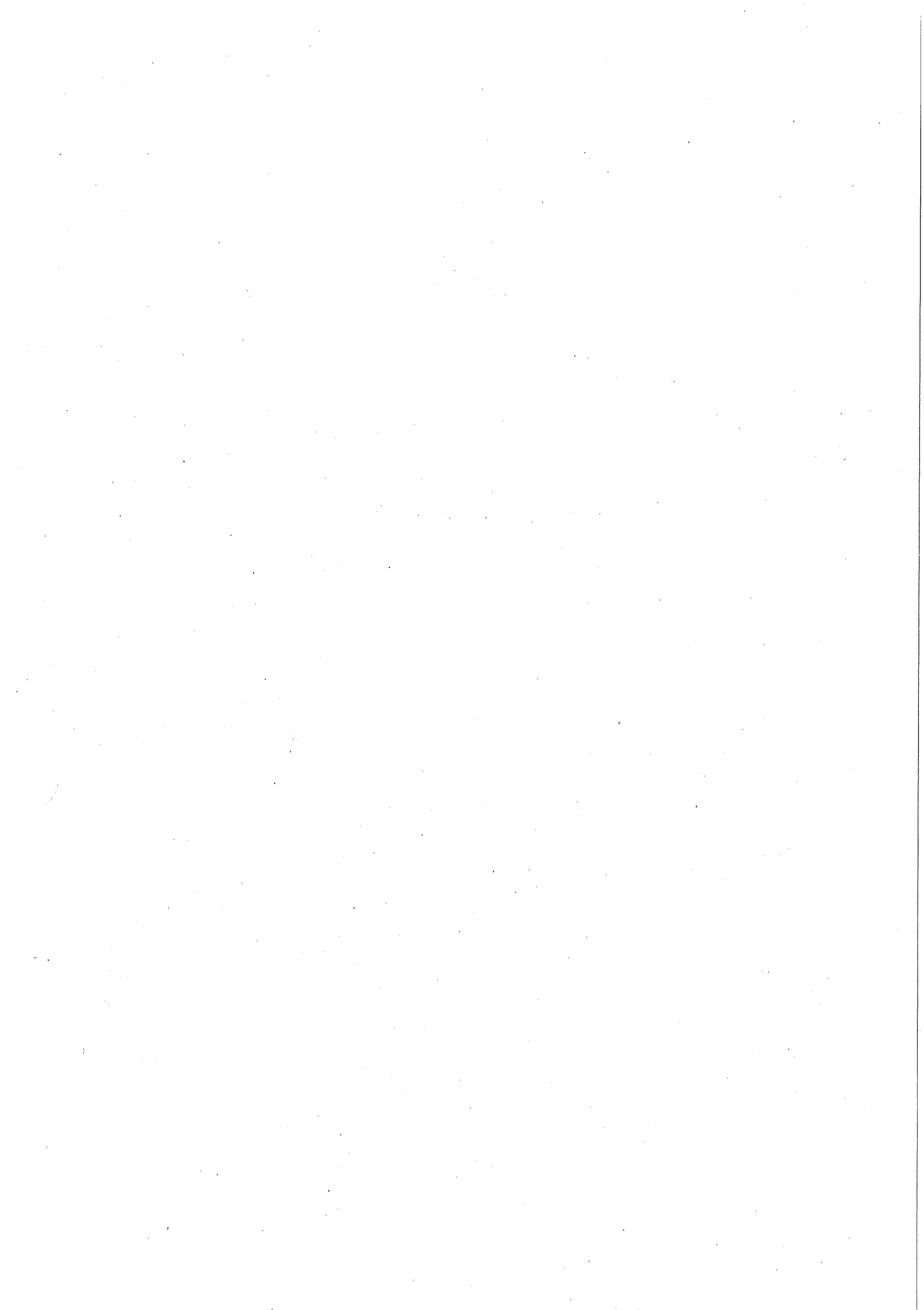


**Protocol nr. 2017/7**  
**houdende de conclusies van de onderhandelingen die**  
**op 11 oktober 2017 en 15 november 2017 werden gevoerd in de**  
**onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste afdeling van**  
**het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten**

**Over: voorontwerp van decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse  
overheidsdiensten en de lokale besturen.**

Genoemd voorontwerp van decreet wordt als bijlage aan dit protocol toegevoegd.



Door de afvaardiging van de overheid, samengesteld als volgt:

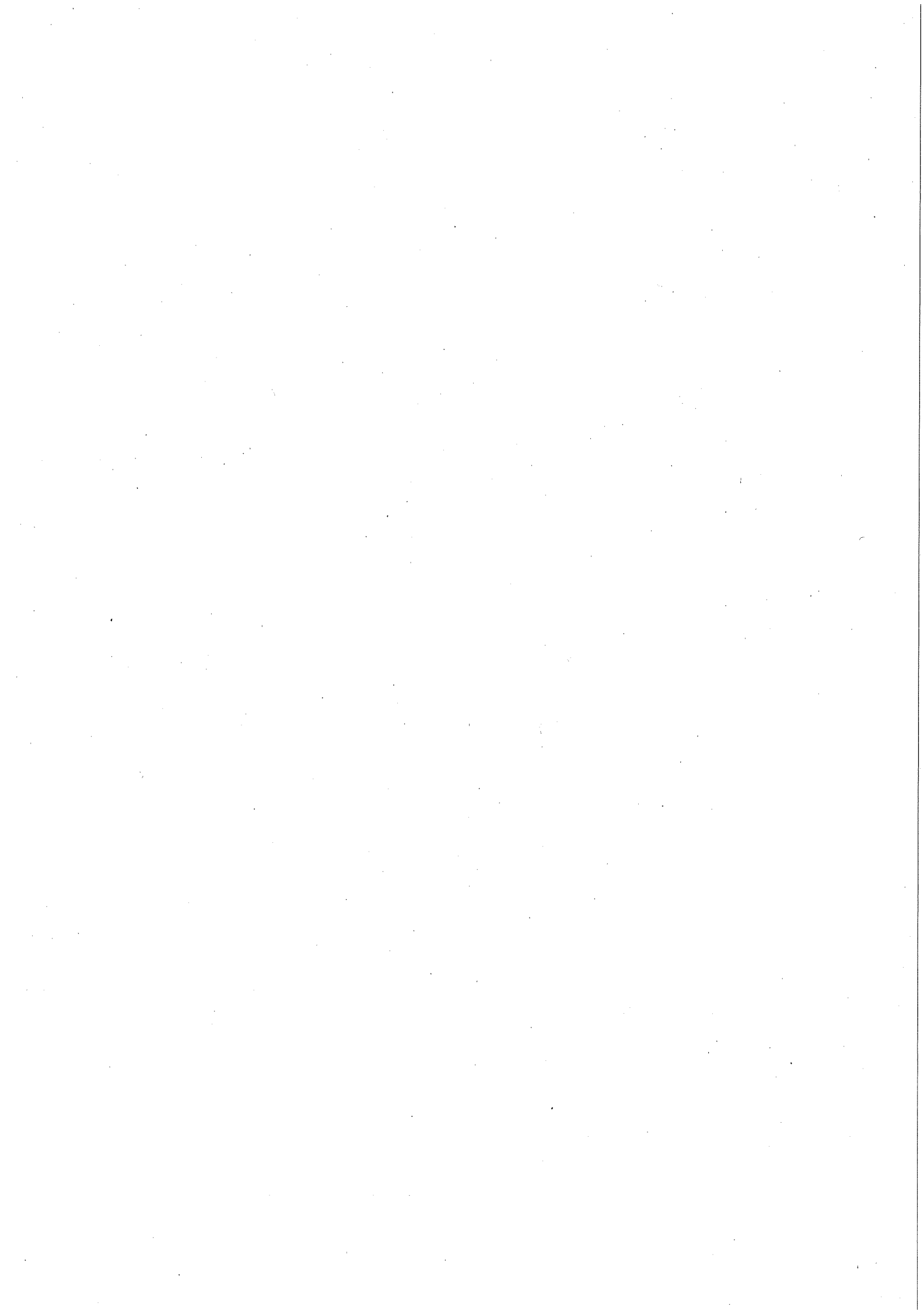
1. Mevrouw Liesbeth Homans, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding, Voorzitter,
2. de heer Jo Vandeurzen, Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, Ondervoorzitter,
3. De heer Geert Bourgeois, Vlaams minister-president van de Vlaamse Regering.

enerzijds,

en de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties, samengesteld als volgt:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten (ACOD),
- het Algemeen Christelijk Vakverbond Openbare Diensten (ACV Openbare Diensten),
- het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt (VSOA),

anderzijds,



**werd over : voorontwerp van decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen**

- **geen akkoord** bereikt met het **ACV OD**;
- **geen akkoord** bereikt met de **ACOD**;
- **geen akkoord** bereikt met het **VSOA**,

om onderstaande redenen:

Opmerkingen ACV OD

Zoals eerder voorspeld in ons 'Tussentijds standpunt voorontwerp van decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten' heeft de Raad van State geoordeeld dat er over dit ontwerp van decreet onderhandeld dient te worden in de zin van artikel 2 van de wet van 19 december 1974. Hiermee is het ultieme bewijs geleverd dat de Vlaamse regering dit dossier totaal verkeer ingeschat en aangepakt heeft..

In de lokale en regionale besturen werd interim arbeid waar nuttig en nodig gedoogd. Er was dan ook bereidheid om dit gedoogbeleid te regulariseren, voor zover minstens de geest van cao 108 gerespecteerd werd. Daarom waren wij bereid gevonden het tekstvoorstel (artikel 6) dat met de werkgevers uitgewerkt was in opvolging van de afspraken in Comité C1 van 22 februari 2017 aan te nemen. De compromistekst ging als volgt:

*"Voor de raad bepaalt welke vormen van uitzendarbeid mogelijk zijn en welke regels, vermeld in het tweede lid, daarvoor zullen worden vastgesteld, nodigt het lokaal bestuur de lokaal representatieve vakorganisaties uit voor een bespreking.*

*Als geen van de lokaal representatieve vakorganisaties opdaagt voor de bespreking, kan het bestuur uitzendarbeid invoeren zonder advies.*

*Als minstens één lokaal bestuur representatieve vakorganisatie opdaagt voor de bespreking, omvat het overleg een inhoudelijke discussie en resulteert de bespreking in een advies waarmee het bestuur op volgende wijze rekening houdt:*

*1° Als één of meerdere lokaal representatieve vakorganisaties negatief advies geven, kan het bestuur uitzendarbeid invoeren maar antwoordt ze op gemotiveerde wijze op het negatief advies.*

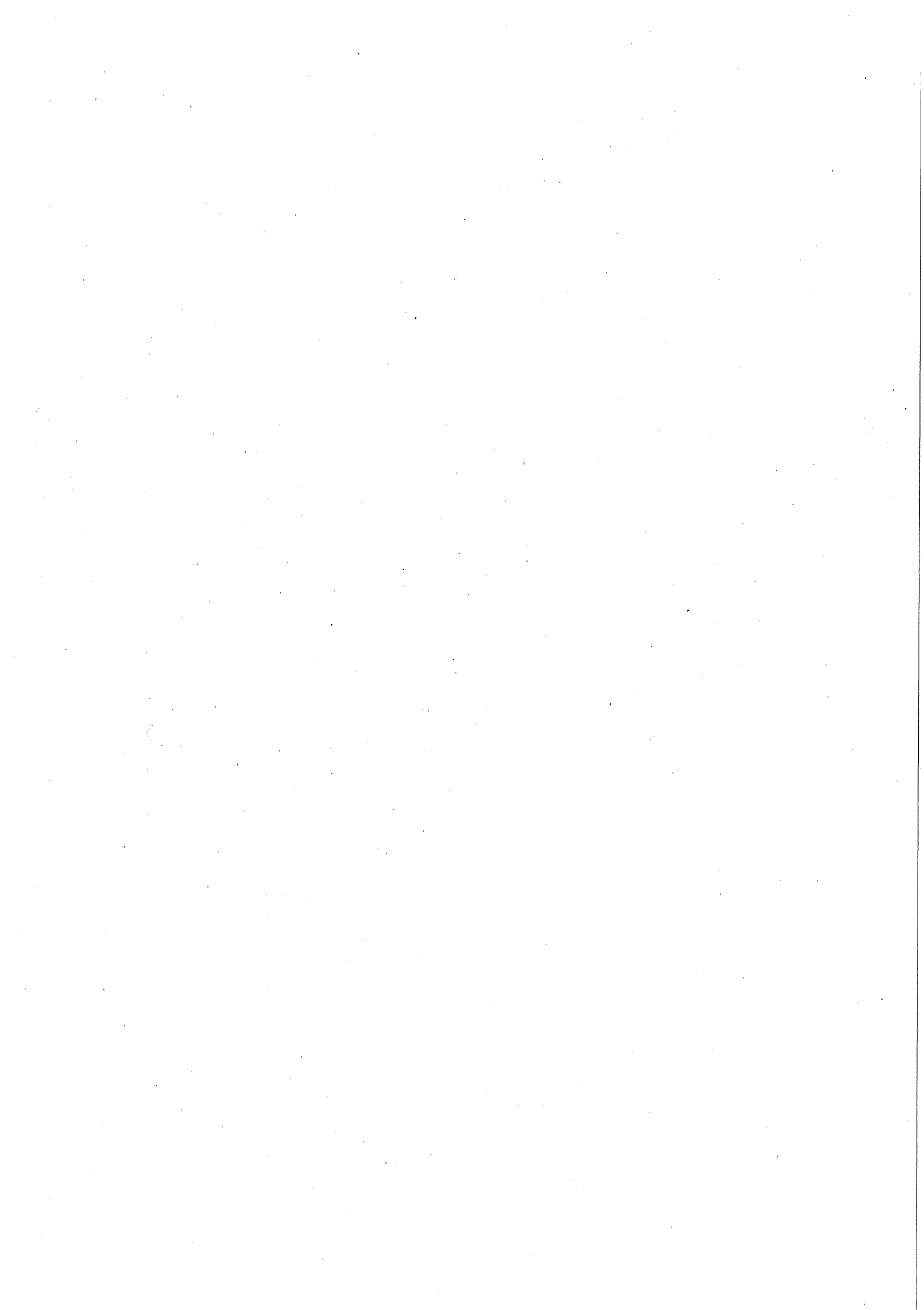
*2° Als minstens drie lokaal representatieve negatief advies geven, kan het bestuur geen uitzendarbeid invoeren."*

De Vlaamse regering vond het niet nodig om het gezamenlijk voorstel van de sociale partners te overwegen.

Aangezien het voorontwerp van decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten nu quasi ongewijzigd formeel ter onderhandeling voorgelegd wordt, kunnen we niet anders dan de eerder geformuleerde kritieken te herhalen:

Wij blijven bij ons standpunt dat de onderhandelaars van de Vlaamse regering het mandaat van de Vlaamse regering en het regeerakkoord (zie Conceptnota VR2016 2901 DOC.0063/1TER) te buiten zijn gegaan:

- "In overleg met de vakorganisaties." Er was in de feiten geen sprake van echt overleg (zie modaliteiten Omzendbrief BA 97/10); de bedoeling was het decreet zo snel mogelijk en ongewijzigd door te drukken. Nu heeft de Raad van State onze stelling



bevestigd dat er onderhandeld moet worden in de zin van artikel 2 van de wet van 19 december 1974.

- “Onder dezelfde voorwaarden als ondernemingen in de privésector.” Het enige referentiekader hiervoor is cao 108. Dit referentiekader wordt op verschillende fundamentele punten niet gerespecteerd:
  - Ontbreken van het noodzakelijk voorafgaandelijk akkoord van de vakorganisaties.
  - Ontbreken van controle-en sanctiemogelijkheden.
  - Afwijkende duurtijd.
  - Staking en lock-out: In de memorie van toelichting wordt de aandacht gevestigd op artikel 9, §1, 9° van het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling, dat expliciet bepaalt dat het uitzendbureau geen diensten mag uitoefenen voor zover die diensten verband houden met een staking. Dit gaat verder dan “Een uitzendbureau mag niet als stakingsbreker optreden.” wat zou kunnen geïnterpreteerd worden alsof enkel stakende personeelsleden niet mogen vervangen worden door interimarissen. Deze tussenzin is – zeker gezien de discussie hierover – misleidend. De afsluitende zin op zich is duidelijk genoeg: Een uitzendbureau mag geen uitzendkrachten bij een gebruiker tewerkstellen of aan het werk houden in geval van staking of lock-out (artikel 19 cao 108).

Ook de beweegredenen die door de Vlaamse regering aangehaald worden raken kant nog wal.

Er zijn momenteel voldoende en afdoende alternatieven voorhanden om in te spelen op tewerkstellingsbehoeften in de lokale en regionale besturen. Daarbij komt dat de kostprijs van interim arbeid gemiddeld bijna dubbel zo duur is als reguliere contractuele tewerkstelling. Door het installeren van uitzendarbeid worden de strenge selectiecriteria die gelden voor de openbare diensten omzeild. Dit zal onmiskenbaar de kwaliteit van de dienstverlening aan de burger negatief beïnvloeden. Ook komt op die manier mogelijks vertrouwelijk informatie binnen het bereik van een toevallige interimaris die niet geselecteerd noch gekend is door de overheid en die geen band, affiniteit noch loyaliteit met het bestuur hoeft te hebben. De overheid geeft de rol als modelwerkgever op door een preciaire tewerkstelling als uitzendarbeid te promoten. Cijfers tonen aan dat interim krachten in uitvoerende functies exponentieel meer arbeidsongevallen overkomen dan vaste krachten. Over het algemeen is de sociale bescherming van de interim werknemer minder goed geregeld. Bij gebrek aan ‘vast werk’ kan de interimaris vaak niet bij de bank terecht om een hypothecaire lening af te sluiten. Het kan niet de bedoeling zijn de Interimsector te sponsoren d.m.v. het institutionaliseren van preciaire tewerkstelling op kap van de sociaal zwakkere en de factuur (2 x hogere kostprijs dan contractuele tewerkstelling) door te schuiven naar de belastingbetaler?

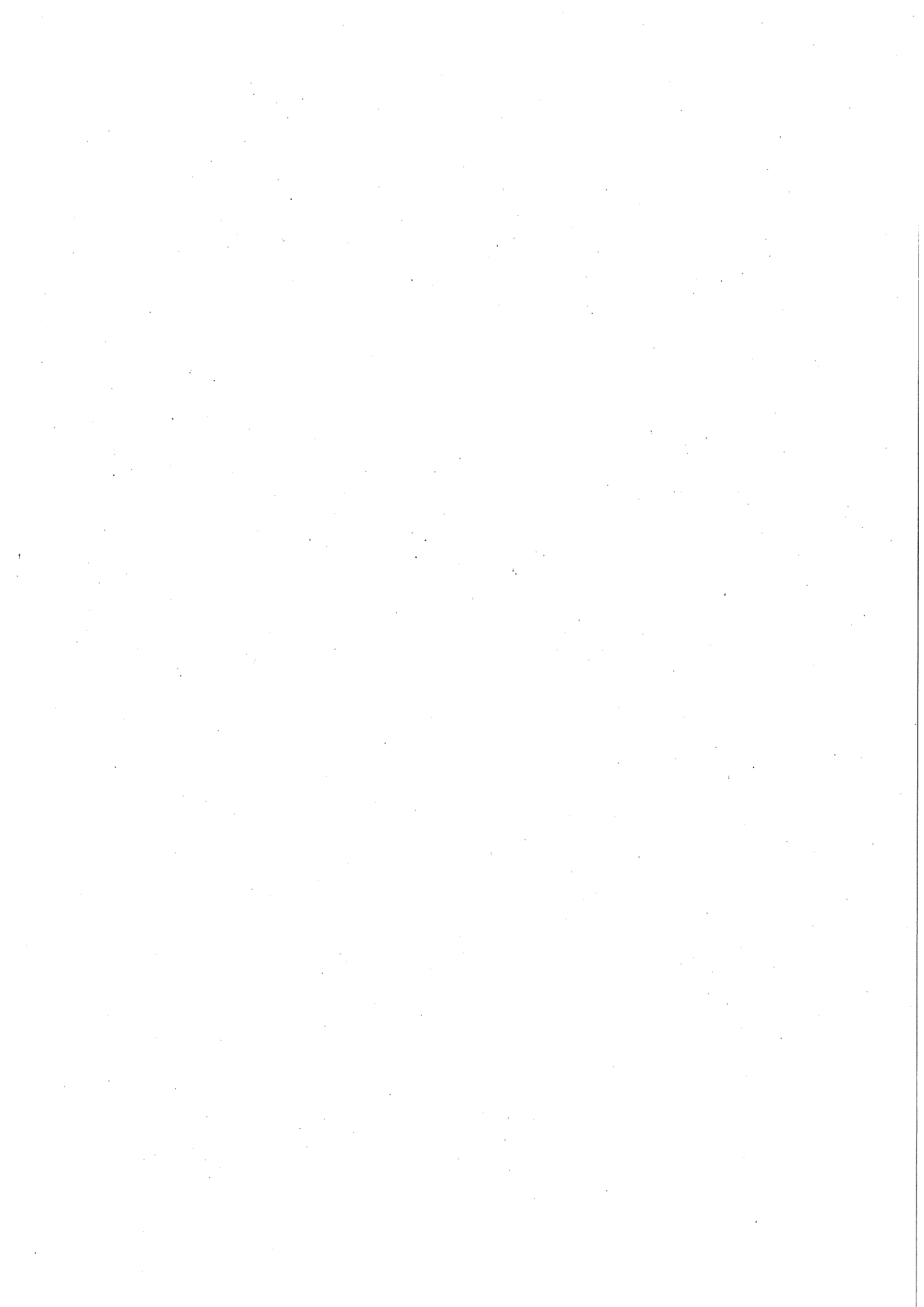
Conclusie:

Om al deze redenen kunnen we niet anders dan de onderhandelingen over het decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten af te sluiten met een protocol van niet-akkoord. We betreuren dat de Vlaamse regering haar eigen voorwaarden heeft verloochend en nooit bereid is gevonden om écht te onderhandelen om een voor de sector praktische en werkbare regeling uit te werken en zo uitzonderlijk – enkel daar waar nuttig en nodig – uitzendarbeid mogelijk te maken.

#### Opmerkingen ACOD

##### **Uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen.**

ACOD-LRB is absoluut geen voorstander van de invoering van uitzendarbeid in de openbare diensten. We hebben uiteraard principiële bezwaren, deze hadden we inderdaad al geuit ten aanzien van de conceptnota, en zullen herhaald worden waar nodig. Maar we hebben ook





sterke bedenkingen ten aanzien van de uitvoering van dit decreet. De voorwaarden en modaliteiten zijn niet voldoende strikt of duidelijk om misbruiken te voorkomen.

## 1. ALGEMENE PRINCIPES DIE AAN DE GRONDSLAG LIGGEN VAN DIT DECREET.

ACOD-LRB heeft zich niet akkoord verklaard met de argumentatie die aangehaald werd om uitzendarbeid mogelijk te maken in overheidsdiensten en lokale besturen. Dit hebben we reeds heel duidelijk gemaakt in onze reactie op de conceptnota en via ons protocol van niet-akkoord ten aanzien van de vorige voorontwerp van decreet. We herhalen graag ons standpunt dat we toen hebben ingenomen.

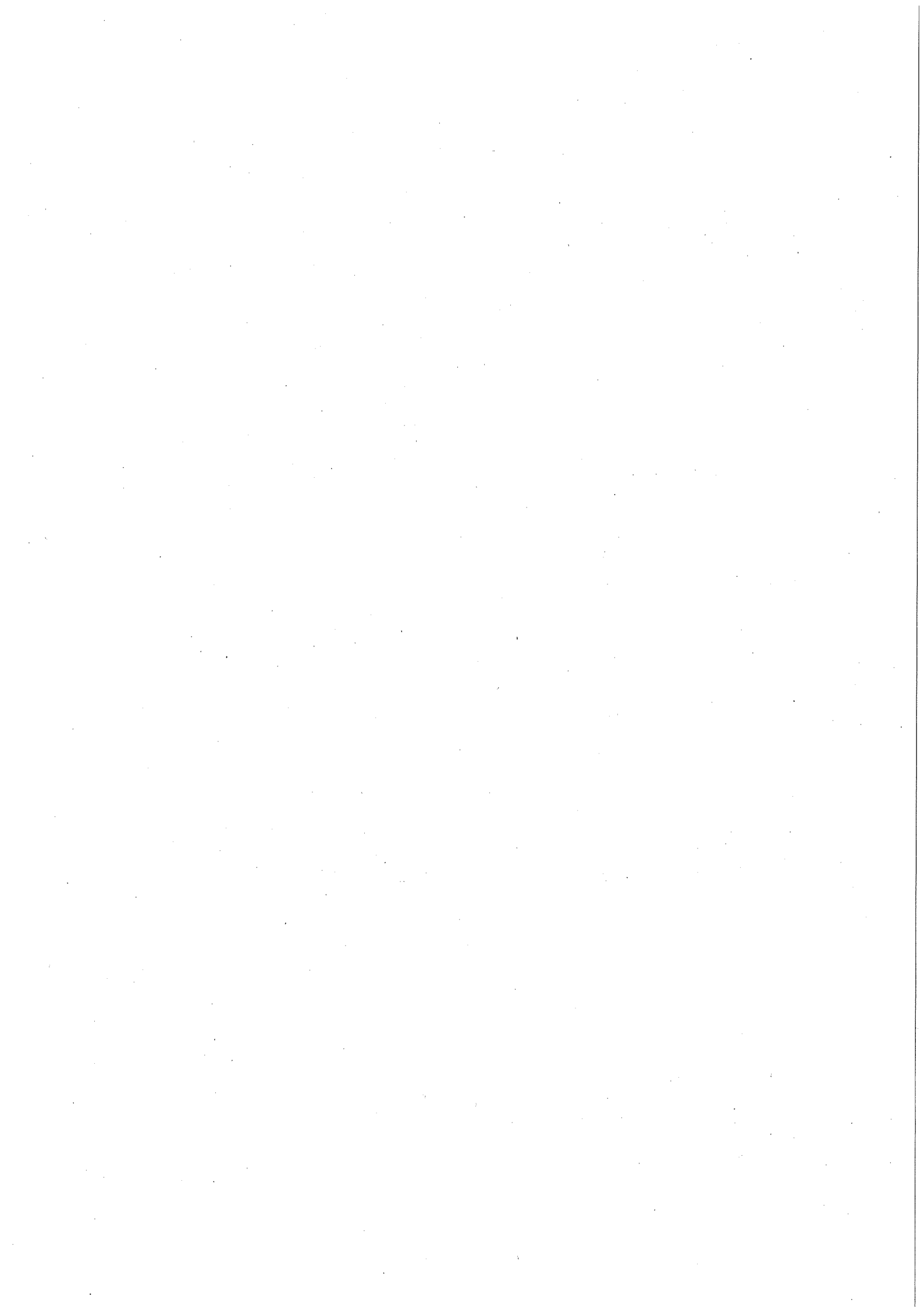
*"In de openbare dienst is **de norm de statutaire tewerkstelling en aanwerving bij arbeidsovereenkomst de uitzondering** (uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften – vervanging van afwezige statutaire personeelsleden - aanvullende of specifieke opdrachten – uitvoering van taken die een bijzondere expertise vereisen). ACOD LRB behoudt dit standpunt, alhoewel we beseffen dat de overheid deze piste al verlaten heeft. 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.

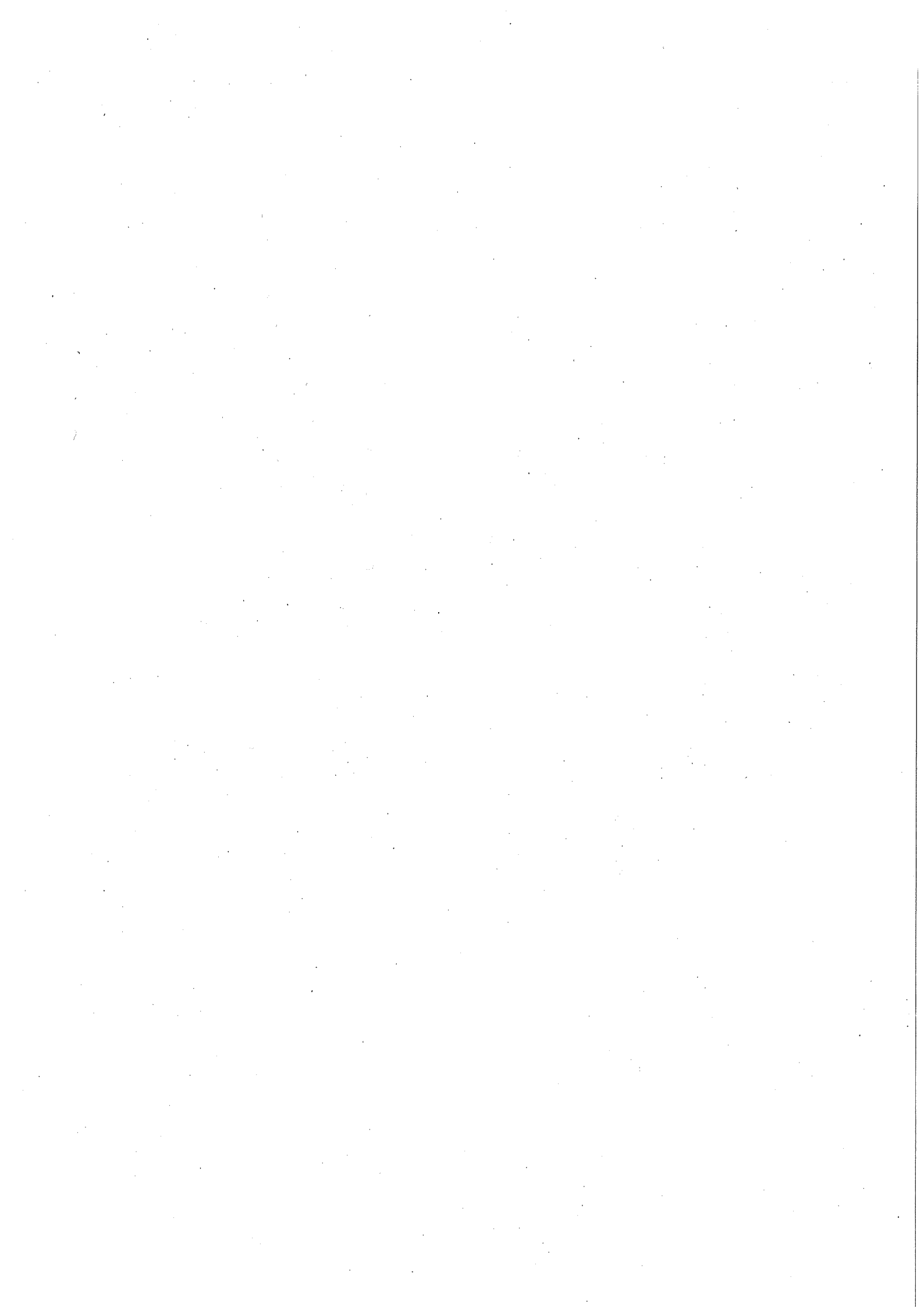
**Uitzendarbeid is tenslotte ook duurder dan contractuele tewerkstelling.** Bovenop de kost van het loon en de werkvoorwaarden moet bij interimarbeid natuurlijk nog een vergoeding betaald worden aan het interimkantoor. Het kost meer om te vervangen door middel van uitzendkrachten dan de taken in de schoot 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 quartaire 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 precaire 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. **Precaire 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



precaire 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 **kwelijke 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. OVERLEG/ONDERHANDELING.

Onze opmerkingen hierover werden bevestigd door het advies van de Raad van State van 3 juli 2017. De teksten werden in deze zin aangepast.

## 3. REGEERAKKOORD 2014-2019.

Het regeerakkoord was trouwens ook duidelijk in de intenties: De bedoeling was "om uitzendarbeid op een flexibele manier mogelijk te maken voor lokale besturen." In het hoofdstuk "Bestuurszaken" wordt dat verder verduidelijkt door te stellen dat het geldt "**onder dezelfde voorwaarden als ondernemingen in de privésector**".

Dit zou betekenen dat uitzendarbeid enkel mogelijk is onder gelijkaardige voorwaarden als bepaald in de CAO 108. Ook de conceptnota verwijst naar de CAO's uit de privé-sector die toepasselijk gemaakt moeten worden in de overheidssector. Dit wordt echter niet zo opgenomen in de voorliggende teksten. Indien u zich wenst te conformeren met het regeerakkoord, moeten dezelfde voorwaarden en modaliteiten ook als dusdanig worden opgenomen in het decreet voor de overheidsdiensten en de lokale besturen. Dit is op dit ogenblik niet het geval, en u wenst daar ook niet op in te gaan.

Ook op dit punt heeft de Raad van State stelling ingenomen. Voor de lokale besturen zal er worden onderhandeld in het BOC.

## 4. STAKING/LOCK-OUT.

Er wordt in de Memorie van Toelichting terecht verwezen naar artikel 9, §1, 9° van het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling: een uitzendkantoor mag geen uitzendkrachten bij een gebruiker tewerkstellen of aan het werk houden in geval van staking of lock-out.

De vraag blijft wie de uitzendkantoren op de hoogte zal stellen bij stakingen.

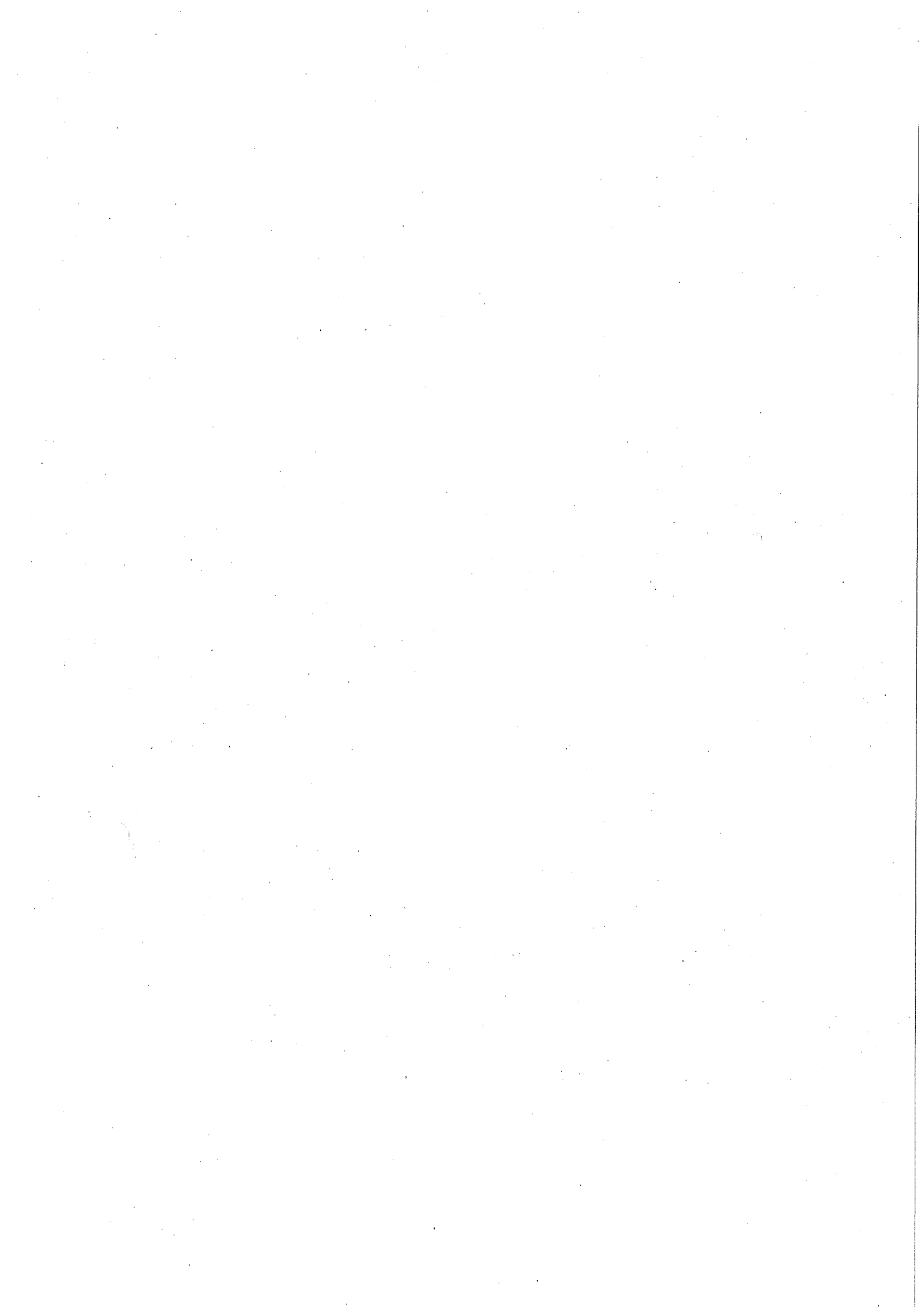
## 5. BIJKOMENDE ELEMENTEN.

Er zijn nog tal van belemmeringen op te sommen die aantonen dat er geen noodzaak bestaat om uitzendarbeid mogelijk te maken in overheidsdiensten en lokale besturen.

Bovendien gaat men voorbij aan allerlei bezwaren die we ook voorheen al hebben geuit.

- We willen benadrukken dat de vakbonden zich steeds constructief hebben opgesteld ten aanzien van het gebruik van uitzendkrachten als de nood zich voordeed. Nooit hebben we bedreigd met inspectie of hebben we een flexibele manier van werken geblokkeerd. Altijd hebben we voorrang gegeven aan de goede werking van de overheidsdiensten en de lokale besturen. We verwachten ook nu eenzelfde houding van de overheid, maar we merken weinig vertrouwen.

- Hoe je het ook draait of keert, interimarbeid blijft preciaire tewerkstelling en we beschouwen deze vorm van tewerkstelling zowel economisch als sociaal als bijzonder kwalijk. Zie hiervoor onder punt 1 van dit protocol.



## 6. CONTROLE.

Om een degelijke controle mogelijk te maken op het gebruik van uitzendarbeid in de overheidsdiensten en de lokale besturen, is het absoluut noodzakelijk dat het hoofdstuk over de informatieverstrekking en monitoring wordt uitgebreid. Het is immers niet voldoende om per motief het aantal uitzendkrachten en de uren die ze gepresteerd hebben te rapporteren, en de totale kostprijs van de uitzendkrachten. Het is ook noodzakelijk om de namen van diegenen die vervangen worden door uitzendkrachten te vermelden. Anders kan inderdaad niet nagegaan worden of men zich aan de termijn van één jaar houdt.

**PROTOCOL VAN NIET-AKKOORD: Om al deze redenen tekent ACOD-LRB een protocol van niet-akkoord ten aanzien van het voorontwerp van decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen.**

### Opmerkingen VSOA

VSOA-Irb levert een protocol van niet-akkoord af i.v.m. het voorontwerp van decreet betreffende de uitzendarbeid in de lokale besturen en dat op grond van volgende overwegingen.

#### Artikel 6, 4° lid, van het voorontwerp

Het vierde lid van artikel 6 van het ontwerpdecreet is in strijd met het artikel 58 van het gemeentedecreet. Immers de gemeentesecretaris mag volgens dat artikel van het gemeentedecreet de aanstellingsbevoegdheid toevertrouwen aan een ander personeelslid, terwijl dat niet mag volgens het genoemde artikel 6 van het ontwerpdecreet. VSOA-Irb neemt er nota van dat de Vlaamse Regering deze kwestie onbelangrijk vindt, maar zal er op toezien dat deze bijzondere regeling, die afwijkt van de algemene regeling, zal worden nageleefd. Immers in geval van delegatie aan een personeelslid van het lokale bestuur, andere dan de secretaris, begaat dat personeelslid een bevoegdheidsoverschrijding wat de genomen beslissing onwettig maakt.

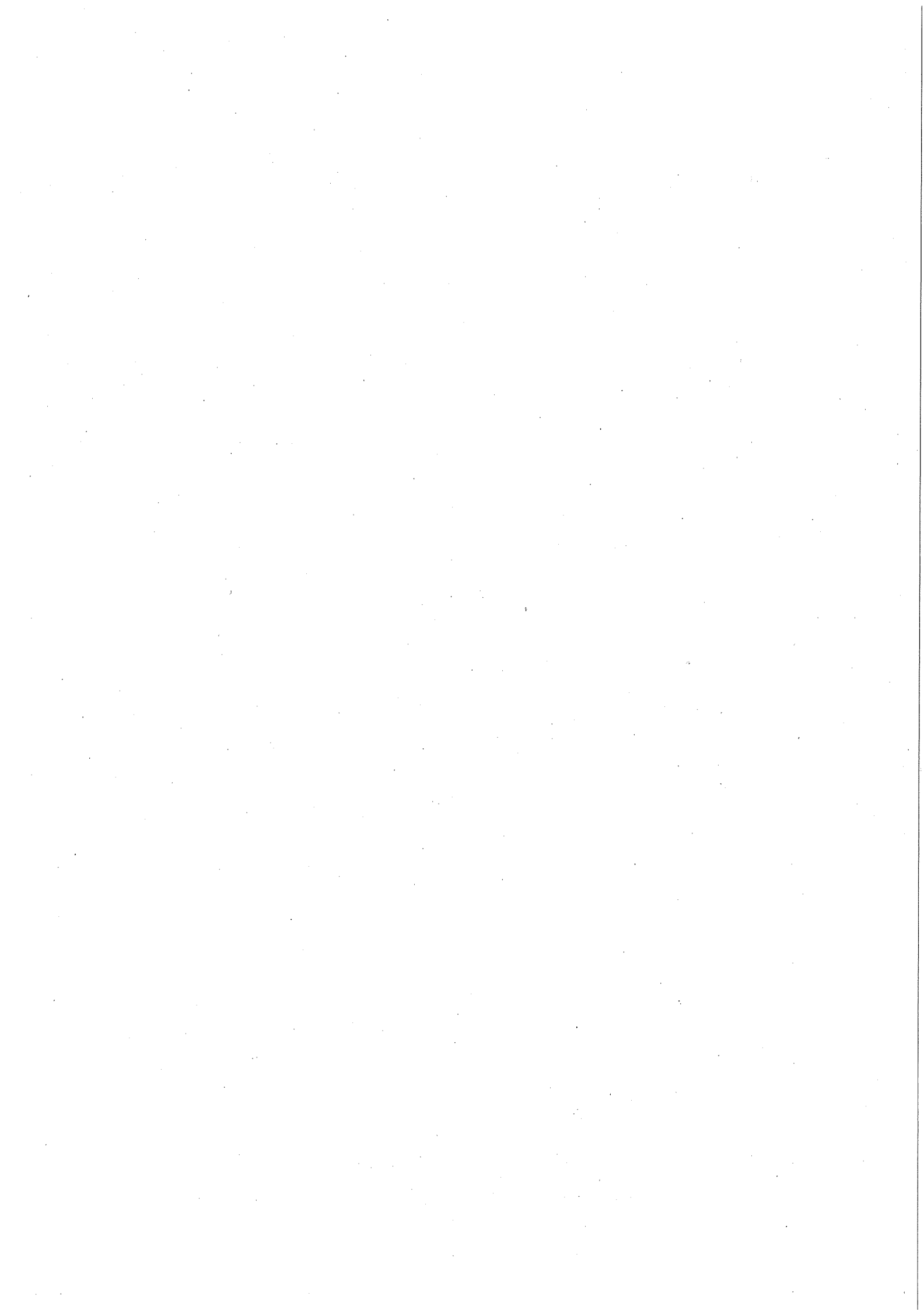
#### Artikel 6, 5° lid, van het voorontwerp

Het vijfde lid van artikel 6 van het voorontwerp luidt:

Het lokaal bestuur brengt de representatieve vakorganisaties vooraf op de hoogte van de gevraagde indienstneming van uitzendkrachten.

Hierbij dient opgemerkt dat:

1. er niet bepaald is of dit 'op de hoogte brengen' gebeurt in bijzonder onderhandelingscomité, dan wel in het hoog of basisoverlegcomité gebeurt;
2. het niet kan gaan om de indienstneming van de uitzendkracht als titularis van de functie die zonder titularis was, want dat zou in strijd zijn met het beginsel van de gelijke toegang tot het openbaar ambt. Immers elke uitzendkracht die een vaste benoeming of een aanstelling als contractueel ambieert dient te solliciteren voor een vacante betrekking. Derhalve moet het gaan om de aanstelling van de uitzendkracht als uitzendkracht;
3. het niet voldoende is dat de effectieve aanduiding van de uitzendkracht ter kennis gebracht wordt van de vakbonden. Overeenkomstig het advies van de Raad van State moet ook het principe dat voor die specifieke functie gebruik zal gemaakt worden van de wetgeving op de uitzendarbeid, voorgelegd worden aan het onderhandelingscomité, aangezien de aanstelling van een uitzendkracht (los van de vraag wie uiteindelijk die uitzendkracht is) te maken heeft met "algemene richtlijnen, met het oog op de ... organisatie van het werk", zodat de algemene richtlijnen i.v.m.





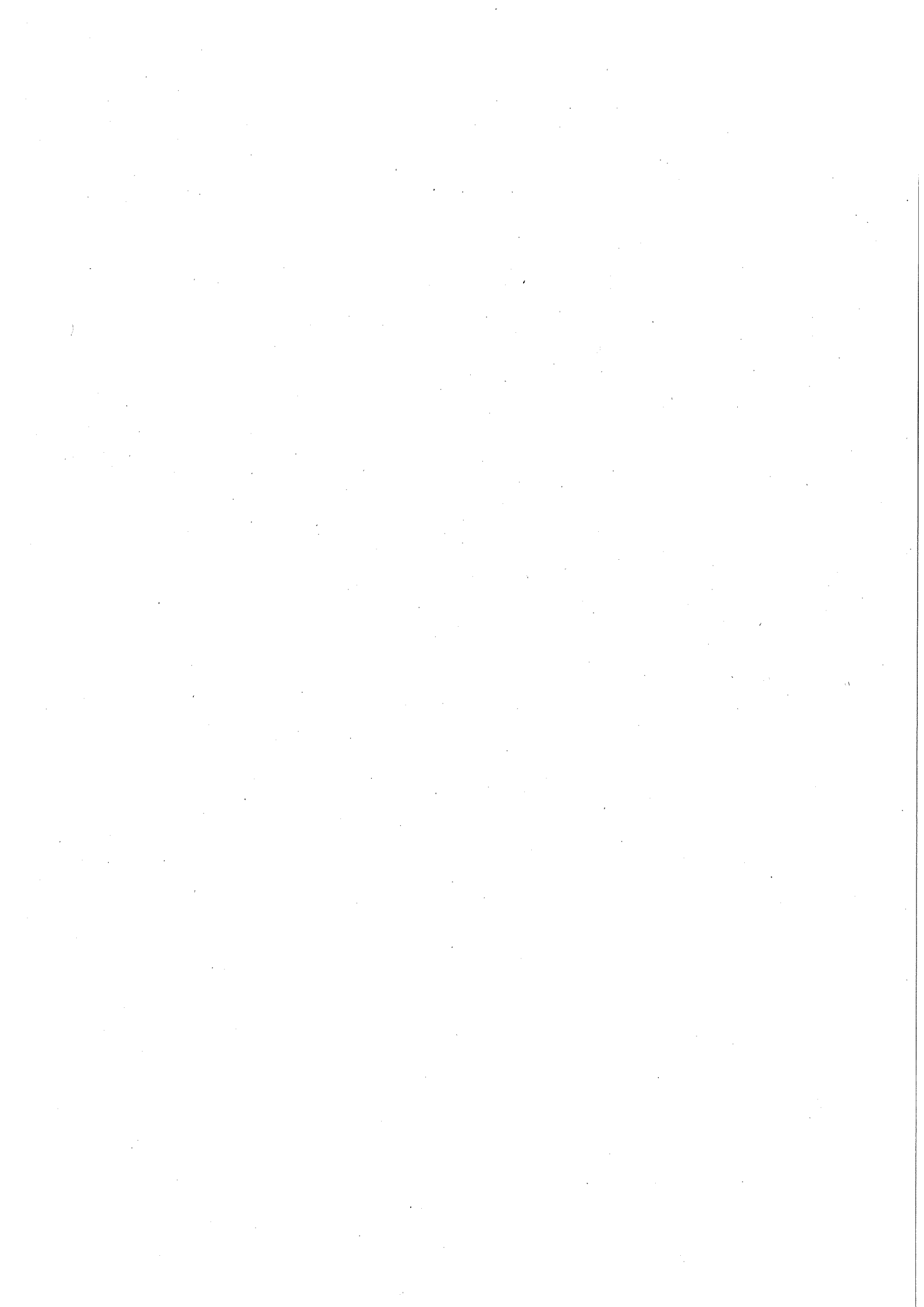
het inzetten van een (of meer) uitzendkracht(en) op grond van artikel 2, § 1, 2°, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (B.S. 24 december 1974) onderhandelingsmaterie is voor de betrokken besturen.

Aanhef van artikel 7 van het voorontwerp VSOA-Irb gaat niet akkoord met de aanhef van artikel 7. Immers door "elke vorm van uitzendarbeid" voor 12 maanden en de daaropvolgende verlengingen toe te staan, kan een contractueel die uit dienst gegaan is tot aan het pensioen van de uitzendkracht door die uitzendkracht vervangen worden. Bij de toepassing van uitzendarbeid na de uitdiensttreding van een contractueel moet de duur van de toegelaten tussentijdse oplossing beperkt worden, bv. zoals dat nu bepaald is voor de vervanging in geval de functie van secretaris of financieel beheerder vacant geworden is. Bovendien dient de toezichthoudende overheid hierop toezicht te houden én in dien nodig sanctionerend op te treden.

#### Algemene conclusie :

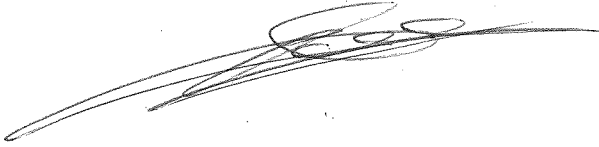
Uitzendarbeid hoort niet thuis in de lokale sector en dit omwille van volgende redenen :

- Interimarbeid betekent een uitholling van de vrije toegang tot het openbaar ambt, want de interimaris wordt ingezet zonder examen én neemt de plaats in van een potentieel personeelslid die kan worden aangeworven krachtens de normale procedures;
- Interimarbeid creëert de mogelijkheid om via willekeur aan politiek dienstbetoon te doen;
- Interim-werknemers hebben onvoldoende garanties ivm de controle op hun arbeidsvoorwaarden en hun welzijn op het werk;
- Interim contracten zijn onvolwaardige jobs;
- Interim-arbeid is bovendien een dure vorm van tewerkstelling.



Brussel, 5 december 2017

Voor de overheid,



**Liesbeth Homans,**  
Voorzitter,  
Vlaams minister van Bestuurszaken,  
Binnenlands Bestuur, Inburgering,  
Wonen, Gelijke Kansen en  
Armoedebestrijding



**Jo Vandeurzen,**  
Ondervoorzitter,  
Vlaams minister van Welzijn,  
Volksgezondheid en Gezin

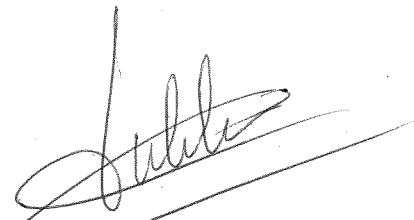


**Geert Bourgeois,**  
Minister-president van de Vlaamse  
Regering

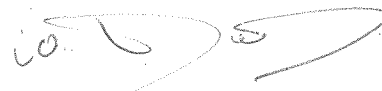
Voor de representatieve vakorganisaties,



**Willy Van Den Berge,**  
Federaal secretaris van de Algemene  
Centrale van de Openbare Diensten



**Christoph Vandenbulcke,**  
Nationaal secretaris van het ACV Openbare  
Diensten



**Christel Demerlier,**  
Voorzitter van het Vlaams Gewest VSOA-Irb

