



Vlaams
Parlement

ingediend op **676** (2015-2016) – Nr. 1
1 maart 2016 (2015-2016)

Verslag van de gedachtewisseling

namens de Commissie voor Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur,
Inburgering en Stedenbeleid
uitgebracht door Kurt De Loor en Sofie Joosen

over de conceptnota van de Vlaamse Regering
over uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten
en lokale besturen

Samenstelling van de Commissie voor Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering en Stedenbeleid:

Voorzitter: Mercedes Van Volcem.

Vaste leden:

Sofie Joosen, Bert Maertens, Marius Meremans, Willy Segers, Nadia Sminate, Peter Wouters;
Bart Dochy, Michel Doomst, Ward Kennes, Koen Van den Heuvel;
Marnic De Meulemeester, Mercedes Van Volcem;
Kurt De Loor, Els Robeyns;
Ingrid Pira.

Plaatsvervangers:

Björn Anseeuw, Andries Gryffroy, Jan Hofkens, Lies Jans, Kris Van Dijck, Karim Van Overmeire;
Caroline Bastiaens, Jan Durnez, Martine Fournier, Joris Poschet;
Lydia Peeters, Bart Somers;
Yasmine Kherbache, Bruno Tobback;
Bart Caron.

Toegevoegde leden:

Chris Janssens;
Christian Van Eyken.

INHOUD

1. Toelichting door Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding	4
1.1. Situering.....	4
1.2. Toepassingsgebied	5
1.3. Inhoudelijke voorstellen.....	5
1.4. Verder traject	6
2. Vragen en opmerkingen van de commissieleden	6
2.1. Tussenkoms van Kurt De Loor	6
2.2. Tussenkoms van Bart Dochy	7
2.3. Tussenkoms van Marnic De Meulemeester	7
2.4. Tussenkoms van Bert Maertens	9
2.5. Tussenkoms van Koen Van den Heuvel	10
2.6. Tussenkoms van Mercedes Van Volcem	10
3. Antwoorden van minister Liesbeth Homans	11
4. Repliek van Kurt De Loor	12
Gebruikte afkortingen	13
Bijlage: zie dossierpagina op www.vlaamsparlement.be	

De Commissie voor Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering en Stedenbeleid hield op 16 februari 2016 een gedachtewisseling met minister Liesbeth Homans over de conceptnota van de Vlaamse Regering over uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen.

De conceptnota is als bijlage terug te vinden op de [dossierpagina](#) van dit document op www.vlaamsparlement.be.

1. Toelichting door Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding

Minister *Liesbeth Homans* wijst erop dat het hier gaat om een conceptnota en niet om een ontwerp van decreet. Heel wat zaken moeten nog concreet worden ingevuld door de Vlaamse Regering. Ze zal dan ook niet ingaan op vragen over de concrete invulling van de in de conceptnota opgenomen krachtlijnen en principes.

1.1. Situering

Op basis van artikel 87, §4, BWHI, gewijzigd bij de bijzondere wet van 6 januari 2014 met betrekking tot de zesde staatshervorming, zijn de gemeenschappen en de gewesten bevoegd om de procedures, voorwaarden en regels vast te stellen voor de inschakeling van uitzendarbeid in de overheidssector waarvoor zij bevoegd zijn. Meer bepaald zijn zij bevoegd om uitwerking te geven aan artikel 48 van de Uitzendarbeidswet van 24 juli 1987. Dit betekent dat zij andere procedures, voorwaarden en regels kunnen bepalen dan deze die in artikel 1 en 32 van de Uitzendarbeidswet zijn bedoeld om uitzendarbeid mogelijk te maken in hun diensten en in de lokale besturen.

De minister vermeldt dat het Vlaamse regeerakkoord en de beleidsnota's Bestuurszaken en Binnenlands Bestuur het voornemen bevatten om uitzendarbeid bij de Vlaamse overheid en de lokale besturen mogelijk te maken. Met haar collega in de Vlaamse Regering bevoegd voor Werk, Economie, Innovatie en Sport, zal zij regels uitwerken aangaande uitzendarbeid en loopbaanonderbreking die ook van toepassing zullen zijn voor de lokale besturen.

De minister ziet verschillende redenen om uitzendarbeid mogelijk te maken. 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. Bovendien biedt uitzendarbeid een grotere soepelheid. Uitzendkrachten die niet voldoen, kunnen zonder kosten voor de werkgever snel en efficiënt worden vervangen, hetgeen van belang is in het kader van een kwalitatieve dienstverlening door de overheid.

De werkgever is bij uitzendarbeid ook geen ontslagvergoeding meer verschuldigd, doordat uitzendkrachten bij arbeidsovereenkomst verbonden zijn aan het uitzendbureau en niet aan de werkgever. Verder is uitzendarbeid een goed kanaal om diversiteit binnen het personeelsbestand te brengen. Mensen die ingeschreven zijn bij interimkantoren zijn dikwijls van vreemde herkomst. In de mate dat zij als uitzendkracht worden tewerkgesteld bij de Vlaamse of lokale overheid, verkrijgt men een grotere diversiteit binnen het personeelsbestand.

Uitzendarbeid heeft wel een hogere kostprijs dan contractuele tewerkstelling. De kostprijs van een uitzendkracht bedraagt ongeveer 1,7 keer deze van een eigen personeelslid. De meerkost wordt echter gemilderd door een kleinere wervingskost doordat de overheid geen eigen indienstnemingsprocedures moet opzetten

of financieren. Bovendien is er een kleinere kost aan personeelsadministratie aangezien het uitzendkantoor deze grotendeels op zich neemt.

1.2. Toepassingsgebied

Wat de Vlaamse overheidsdiensten betreft, gaat het om de departementen, de intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid, de intern verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid en de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen. Uitzondering vormt evenwel de Vlaamse Vervoersmaatschappij De Lijn. Die valt immers onder het collectief arbeidsrecht en kan dus reeds een beroep doen op uitzendarbeid overeenkomstig de regels die gelden in de privésector (cao nr. 108).

Verder gaat het om het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraden, het personeel van de met rechtspersoonlijkheid beklede patrimonía, het personeel van de Raad van het GO!, het Universitair Ziekenhuis Gent, de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, afgekort 'De Watergroep', de VRT, het Vlaams Fonds voor de Letteren en de Koninklijke Academie voor Nederlandse Taal- en Letterkunde.

Wat de lokale besturen betreft, gaat het om de provincies, de gemeenten, de OCMW's, de publiekrechtelijke agentschappen (autonome gemeentebedrijven en autonome provinciebedrijven) en verenigingen (OCMW-verenigingen) die ervan afhangen en de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden.

1.3. Inhoudelijke voorstellen

De minister vermeldt volgende vormen van uitzendarbeid waarop een beroep kan worden gedaan:

- de tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst;
- de tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is geëindigd;
- de tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid met deeltijdse loopbaanonderbreking;
- de tijdelijke vervanging van een ambtenaar die zijn ambt niet of slechts deeltijds uitoefent;
- de tijdelijke vermeerdering van het werk;
- het uitzonderlijke werk;
- tewerkstellingstrajecten;
- artistieke prestaties (bijvoorbeeld bij de VRT).

De minister geeft een voorbeeld van de 'tijdelijke vermeerdering van het werk'. Toen de renovatiepremie werd aangepast en men werkte met een overgangsperiode, kwamen er plots veel aanvragen om de premie nog onder de oude voorwaarden te krijgen. Dan kan het nuttig zijn om tijdelijk enkele personen aan te werven. Het gaat dus om werk van tijdelijke aard, dat uitzonderlijk is en niet elk jaar voorvalt en niet te voorspellen valt. Voor dit soort situaties kan uitzendarbeid ingezet worden.

Het is niet de bedoeling uitzendarbeid te voorzien op basis van het motief 'instroom'. Bij het motief 'instroom' is het de bedoeling om uitzendkrachten werkervaring te laten opdoen en hen te laten wennen aan een nieuwe werkomgeving. Als men daar als werkgever gebruik van maakt, is men ook verplicht een evaluatie te doen. Als die positief is, is men eigenlijk verplicht er een contract van onbepaalde duur aan te koppelen. Dat stemt echter niet overeen met wat men hier met uitzendarbeid wil bereiken.

De Vlaamse Regering moet nog bepalen hoelang men uitzendkrachten zal mogen inschakelen. De vraag wie zal kunnen beslissen over de inschakeling van uitzendkrachten, zal in de regelgeving worden opgenomen. Het kan bijvoorbeeld gebeuren door de lijnmanager of het uitvoerend orgaan (schepencollege) of het hoofd van het personeel (bijvoorbeeld de secretaris in geval van delegatie van deze bevoegdheid door het uitvoerend orgaan). In de lokale besturen kan de beslissing ook worden genomen door de gemeenteraad, de OCMW-raad, de provincieraad of de raad van bestuur.

Aan de vakorganisaties zal een voorafgaandelijke kennisgeving van de gevraagde indienstneming van uitzendkrachten worden voorzien.

Een specifieke toelatingsvoorwaarde zal betrekking hebben op de taalkennis. Uitzendkrachten zijn geen personeelsleden zodat de taalwetgeving op hen niet van toepassing is. Het niveau van de taalkennis van de uitzendkracht zal afhankelijk zijn van de aard van de functie. Taalkennis kan worden bewezen aan de hand van de vereiste diploma's en studiegetuigschriften. Het decreet zal aan het uitzendkantoor de voorwaarden opleggen om taalkennis te toetsen in het geval dat de taalkennis niet wordt bewezen aan de hand van de vereiste diploma's en getuigschriften.

1.4. Verder traject

Over de conceptnota wordt nu advies ingewonnen van de SERV, de VVSG, de VVP, het Voorzitterscollege en de vakorganisaties. Men verwacht de adviezen tegen einde april 2016.

Vervolgens zal een voorontwerp van decreet de procedure van administratieve en begrotingscontrole doorlopen. De principiële goedkeuring door de Vlaamse Regering wordt tegen het najaar 2016 verwacht. Er moet dan nog overlegd worden in het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest en in Comité C1 en er moet advies gevraagd worden aan de Raad van State. Na deze verschillende stappen kan een definitieve goedkeuring door de Vlaamse Regering volgen en een indiening bij het Vlaams Parlement.

2. Vragen en opmerkingen van de commissieleden

2.1. Tussenkoms van Kurt De Loor

Kurt De Loor vindt dat de overheid een voorbeeldfunctie moet vertolken. De overheid moet een betrouwbare werkgever zijn die werknemers een job biedt waarop ze een toekomst kunnen bouwen. Mensen zijn op zoek naar een kwalitatieve job die werkzekerheid biedt.

Het klopt dat uitzendarbeid een dure vorm van tewerkstelling is. Dergelijke arbeid is bijna dubbel zo duur als reguliere arbeid. Hoe valt dit te rijmen met de besparingen en de financiële krapte bij de overheden? De penibele financiële toestand van de gemeenten kwam hier al vaak aan bod.

Kurt De Loor wil uitzendarbeid benaderen vanuit het oogpunt van de werknemer. Mensen zoeken een job zodat ze een toekomst kunnen opbouwen. Met dergelijke tijdelijke contracten is het bijvoorbeeld onmogelijk om een woonkrediet te krijgen bij de bank. Met interimcontracten bouwt men ook geen anciënniteit op en is men minder beschermd in geval van ziekte of zwangerschap.

Het systeem van interim- en dagcontracten is de voorbije decennia compleet ontspoord. In vergelijking met tien jaar geleden is er een verdubbeling van het aantal dagcontracten. Zes op de tien interimcontracten zijn vandaag dagcontracten.

ten. Wat de uitzondering zou moeten zijn, is ondertussen de regel geworden. Dit werd eind vorig jaar nog aangekaart maar deze rechtse regering wil hier niks aan doen.

Kurt De Loor vreest dat de uitwassen van de interimarbeid via deze weg ook bij de overheid zullen binnensluipen. Worden de selectieprocedures binnen de overheid in vraag gesteld? Volgens de minister moet er bij interimarbeiders geen ontslagvergoeding worden betaald. Op die manier worden volgens Kurt De Loor de rechten van de werknemers omzeild.

De spreker heeft de indruk dat minister Homans inzake uitzendarbeid bij de overheid verder wil gaan dan wat momenteel gangbaar is in de privésector. Hij leidt dit af uit een aantal passages uit de conceptnota. Zo wil ze in bepaalde situaties geen maximumtermijn opleggen en worden de vakbonden enkel betrokken via een kennisgeving.

Uitzendarbeid zou een goed instrument zijn om diversiteit in het personeelsbestand te brengen. Hoe rijmt dit met de vaststelling dat uitzendarbeid vanuit het motief instroom niet wordt toegelaten? De uitzendkrachten zijn geen werknemers van de Vlaamse overheid of de lokale besturen. In feite mogen zij niet in aanmerking worden genomen om het streefcijfer te halen.

De spreker kijkt tot slot uit naar de adviezen van de SERV, de VVSG, het Voorzitterscollege en de syndicale organisaties om het debat over uitzendarbeid bij de overheid verder te voeren.

2.2. Tussenkoms t van Bart Doch y

Bart Doch y vraagt naar de interpretatie van “een tijdelijke vervanging van een ambtenaar die zijn ambt niet of slechts deeltijds uitoefent”. Worden hiermee ook de decreta le graden bedoeld? Hoe zit het met de ambtenaren met een specifieke opdracht zoals bijvoorbeeld de stedenbouwkundige ambtenaren?

2.3. Tussenkoms t van Marnic De Meulemeester

Marnic De Meulemeester zegt dat Open Vld steeds expliciet vragende partij is geweest om uitzendarbeid bij de (lokale) overheid toe te staan. Zoals in de private sector worden ook overheden vaak geconfronteerd met afwezigen die tijdelijk en snel vervangen moeten worden, of met een tijdelijk toenemende werkdruk waarvoor extra tijdelijke mankracht welkom is. Men kan hierbij denken aan het groenonderhoud tijdens het groeiseizoen, maar bijvoorbeeld ook aan het opvangen van de gevolgen van acute crisissen zoals het tijdelijk inzetten van extra personeel voor de behandeling van dossiers voor het Landbouwrampenfonds of voor het opvangen van de gevolgen van de vluchtelingencrisis.

Interimarbeid is nog steeds het belangrijkste instroomkanaal op de arbeidsmarkt. Dat was het al vooraleer het instroomobjectief wettelijk werd verankerd in de wet van 24 juli 1987 over de uitzendarbeid. Open Vld heeft interimarbeid steeds gezien als een extra kans voor mensen die moeilijk aan werk geraken, in het bijzonder laaggeschoolden en kansengroepen als allochtonen en ouderen. Door interimarbeid nu ook toe te staan bij de overheid zullen er dus extra kansen zijn voor deze mensen om aan de slag te gaan.

Interimarbeid bij de overheid is dus een win-winsituatie voor zowel de overheid (flexibele inzet van personeel) als voor de werknemers (extra kansen). Het feit dat de kosten niet zullen vallen onder de noemer personeelskosten maar wel onder werkingskredieten, is meteen ook een garantie voor de vakbonden dat er

geen sluipende besluitvorming zal komen waarbij steeds meer interims worden ingezet ten koste van vast personeel.

Open Vld ziet de inzet van interims niet als een alternatief, maar wel als complement voor het gewone overheidspersoneelsbestand en als een flexibiliseringsinstrument voor de arbeidsmarkt in de overheidssector. Het is de bedoeling dat deze mensen de taak van de anderen komen verlichten.

Volgens een Europese richtlijn kan een algemeen verbod op uitzendarbeid bij de overheid niet. België en Griekenland zijn de enige landen die nog zo een algemene verbodsbepaling hebben. In specifieke gevallen kan een verbodsbepaling nog wel, maar dan moet een overheid kunnen aantonen waarom dat beter is voor het algemeen belang.

Vandaag bestaat bij de diensten en agentschappen van de Vlaamse overheid en bij de lokale besturen nog geen mogelijkheid tot inschakeling van uitzendarbeid. Dit is het gevolg van verboden en beperkingen die destijds door de federale overheid werden ingesteld. De zesde staatshervorming verleent nu aan de gemeenschappen en gewesten de bevoegdheid om de procedures, voorwaarden en regels vast te stellen voor de inschakeling van uitzendarbeid in de onder hen ressorterende overheidssector.

Uitzendarbeid bij de overheid staat expliciet in het regeerakkoord vermeld. Het wordt gezien als een middel om steden en gemeenten extra mogelijkheden te geven voor het voeren van een flexibel personeelsbeleid. Daarnaast staat in het regeerakkoord ook expliciet vermeld dat uitzendarbeid zal worden gebruikt door de Vlaamse overheid zelf, dit in overleg met de vakbonden. Het is van belang dat de voorwaarden dezelfde zijn in de publieke als de private sector. Vooral de uitzendsector stuurt daarop aan om evidente praktische redenen. Dat maakt het stelsel werkbaar voor die sector.

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. Bovendien biedt uitzendarbeid een grotere soepelheid. Uitzendkrachten die niet voldoen, kunnen zonder kosten voor de werkgever snel en efficiënt worden vervangen.

Ten slotte is uitzendarbeid ook een goed kanaal om diversiteit binnen het personeel te brengen. Het is nu eenmaal een gegeven dat de uitzendsector werkt met een veel hoger percentage mensen van allochtone afkomst (bijna 15%) dan het gemiddelde privébedrijf (rond de 5%) en zeker meer dan de overheid, die haar 3%-doelstelling vaak niet haalt.

Marnic De Meulemeester vraagt naar de verdere timing. Wanneer zullen de lokale besturen effectief gebruik kunnen maken van uitzendarbeid?

In de conceptnota wordt gesproken van specifieke toelatingsvoorwaarden zoals taalkennis. Het is van belang dat mensen die bij de overheid komen werken het Nederlands voldoende machtig zijn. Die eis is dus gerechtvaardigd, maar welke concrete toelatingsvoorwaarden inzake taalkennis zullen worden gesteld? Zullen er nog andere toelatingsvoorwaarden worden gesteld? Hoe zal worden voorkomen dat dergelijke bepalingen worden misbruikt om de doelgroep de facto te verenigen?

Hoe zullen lokale besturen interimarbeiders in dienst kunnen nemen? Zullen zij via een privaat uitzendkantoor moeten werken of zijn er andere mogelijkheden, zoals Jobpunt Vlaanderen bijvoorbeeld?

In het decreet zal worden bepaald voor welke gevallen uitzendarbeid is toegelaten en binnen welk reglementair kader. De spreker hoopt dat het niet de bedoeling is om mogelijk te maken dat lokale besturen hiervan mogen afwijken door interim te verbieden of onmogelijk te maken. Uiteraard staat het lokale besturen vrij om al dan niet gebruik te maken van uitzendarbeid, maar niet om het principe van uitzendarbeid te verbieden. Het decretaal kader mag met andere woorden niet worden verengd. Zal dit in de memorie van toelichting van het toekomstige decretaal kader expliciet worden opgenomen?

In de nota is er sprake van dat de mogelijkheid tot inschakeling van uitzendkrachten tot een bepaalde duur wordt beperkt. Aan welke duur wordt concreet gedacht? Meest voor de hand liggend is een termijn van zes maanden die twee keer verlengbaar is tot maximaal achttien maanden. Zal de minister van deze leidraad uitgaan?

Hoewel volgens de Uitzendwet alleen een maximumduur voor de inschakeling van uitzendkrachten moet worden vastgesteld voor "tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is geëindigd" en "tijdelijke vermeerdering van het werk", werd in cao nr. 108 ook een maximumduur bepaald voor inschakeling van uitzendarbeid voor uitzonderlijk werk (in principe drie maand, in bepaalde gevallen zes maand, al dan niet verlengbaar met zes maand). De cao-regeling is hierdoor strenger. Hoe ziet de minister dit voor uitzendarbeid bij de overheid?

Tot slot wenst de spreker te weten of de minister na de stemming van het decreet snel gebruik zal maken van uitzendarbeid bij de Vlaamse overheid. Bij welke diensten en voor welke taken?

2.4. Tussenkomen van Bert Maertens

Bert Maertens zegt dat de voorliggende conceptnota een uitwerking is van een EU-richtlijn uit 2008 die stelt dat er geen beperkingen mogen zijn op het gebruik van uitzendarbeid, ook niet bij de overheid. Frankrijk heeft in 2009 de richtlijn omgezet als het op twee na laatste EU-land. Daardoor bevindt ons land zich nu met Griekenland in de weinig benijdenswaardige positie van landen die de EU-richtlijn nog niet hebben omgezet. De federale overheid heeft jaren nagelaten de richtlijn om te zetten. De zesde staatshervorming biedt nu de mogelijkheid aan de Vlaamse Regering om de uitzendarbeid bij de Vlaamse overheid en de lokale besturen in te voeren.

Het is evident dat uitzendarbeid eerder de uitzondering dan de regel zal zijn. Dat blijkt ook uit de conceptnota. Het moet wel kunnen bij een vervanging van iemand die tijdelijk afwezig is door bijvoorbeeld ziekte of door een bepaalde verlofregeling zoals ouderschapsverlof. Interimarbeid kan ook nuttig zijn als er een plotse acute nood is aan extra werkkrachten. Op federaal vlak had interimarbeid bijvoorbeeld naar aanleiding van de acute vluchtelingencrisis een oplossing kunnen bieden om zeer snel extra manschappen aan te werven.

Bert Maertens ziet drie grote voordelen voor interimarbeid bij de overheid. Het biedt de werkgever flexibiliteit om snel een oplossing te bieden bij een acute vervanging of bij plotse extra taken. Het feit dat interimarbeid duurder is dan reguliere tewerkstelling zal ertoe bijdragen dat dit een uitzondering zal blijven. Zowel de Vlaamse overheid als de lokale besturen zullen gebaat zijn bij uitzendarbeid. Stel bijvoorbeeld dat twee van de vier poetshulpen in het zwembad om welke redenen dan ook plots uitvallen. Als de gemeente dan niet snel tot vervanging kan overgaan, komt men in de problemen want een zwembad moet perfect onderhouden zijn. Ook wanneer medewerkers van het containerpark of van de gemeentelijke begraafplaats plots wegvallen, moet men snel

oplossingen kunnen bieden. Uit die voorbeelden blijkt dat het voor heel wat functies die een goede dienstverlening veronderstellen, nodig is om tot snelle vervangingen te kunnen overgaan.

Uitzendarbeid biedt ook voordelen voor de collega's van de werknemer die plots uitgevallen is. Als men die werknemer niet op korte termijn kan vervangen, verhoogt de werkdruk bij de collega-medewerkers. Uit de praktijk blijkt dat, wanneer de werkdruk plots stijgt, het absentisme toeneemt.

Een derde voordeel is dat mensen uit kansengroepen kansen kunnen worden geboden. Men geeft hun de mogelijkheid om ervaring op te doen, om hen te laten wennen aan de werking van een overheid. Dat biedt voordelen bij reguliere aanwervingsprocedures en kan zorgen voor meer diversiteit in het personeelsbestand.

Voor N-VA is uitzendarbeid dus absoluut een goede zaak. Het gaat om een correcte omzetting van een EU-richtlijn die bepaalt dat er geen beperkingen inzake uitzendarbeid mogen worden opgelegd, tenzij het algemeen belang in gevaar komt. Bovenal is het een uiting van de wil van de overheden om vandaag een moderne werkgever te zijn, om een moderne bedrijfsvoering te kunnen hanteren, weg van de prehistorie waarin ons land zich nu nog enkel met Griekenland bevindt.

Bert Maertens vraagt nog naar de verdere timing. Hoe zal een en ander praktisch werken? Zal elk bestuur een overheidsopdracht moeten uitschrijven om een uitzendkantoor aan te duiden? Lokale besturen zullen dit wellicht zelf kunnen doen. Zal de Vlaamse overheid dit als een geheel kunnen doen of kunnen de entiteiten de keuze maken?

2.5. Tussenkoms van Koen Van den Heuvel

Koen Van den Heuvel is grote voorstander van het mogelijk maken van uitzendarbeid bij de Vlaamse overheid en de lokale besturen. CD&V staat dan ook achter de voorliggende conceptnota. Een moderne en efficiënte overheid moet, weliswaar bij uitzondering, een beroep kunnen doen op uitzendarbeid. De hier aangehaalde tegenargumenten ademen een sfeer van achterhoedegevechten uit en proberen krampachtig vast te houden aan de status quo.

2.6. Tussenkoms van Mercedes Van Volcem

Mercedes Van Volcem stelt dat uitzendarbeid goed is voor de dienstverlening van de overheid en voor werknemers die plots te kampen hebben met een zieke collega. Uitzendarbeid kan ook nuttig zijn als de overheid bijvoorbeeld evenementen organiseert waarvoor men tijdelijk extra werkkrachten nodig heeft. Positief is bovendien het effect op de sociale mobiliteit. Interimkrachten kunnen ervaring opdoen en ondervinden hoe het is om bij een overheid te werken.

De door sp.a aangehaalde tegenargumenten vindt de spreker conservatief en tegen het belang van de mensen ingaan. In plaats van de sociale mobiliteit in tal van domeinen te bepleiten, gaat die partij integendeel voor de status quo. De meeste allochtonen zijn tewerkgesteld in de interimsector. Als men ziet dat precies deze groep slecht scoort en Vlaanderen daarover opmerkingen krijgt van de OESO, zou men van een partij als sp.a verwachten dat die er precies voor zou pleiten om die mensen een opstap naar een beter leven te bieden.

3. Antwoorden van minister Liesbeth Homans

Minister *Liesbeth Homans* stelt vast dat de conceptnota een heel groot draagvlak heeft, behalve bij Kurt De Loor. Zij betreurt dat hij het niet eens is met het principe en niet mee wil evolueren met de moderne tijden.

De minister zegt dat het niet de bedoeling is om via uitzendarbeid permanente tewerkstelling te creëren. Zij wijst er ook op dat een persoon zich uit vrije wil inschrijft bij een uitzendbureau. Dit wordt absoluut niet opgelegd.

Uitzendarbeid is inderdaad 1,7 keer duurder dan reguliere tewerkstelling. Er zijn echter ook meeropbrengsten voor de Vlaamse overheid aan verbonden. Die werden al in de inleidende toelichting vermeld. Zo moet de Vlaamse overheid bijvoorbeeld geen opzegvergoeding betalen. Dit heeft echter niets met benadeling van de werknemer te maken.

Het is belangrijk dat mensen via uitzendarbeid werkervaring kunnen opdoen bij de Vlaamse overheid. Als er dan een vacature komt bij de Vlaamse overheid hebben de mensen met ervaring al een streepje voor, al is het niet de bedoeling om een voorkeursbehandeling te geven aan wie ooit al eens bij de Vlaamse overheid tewerkgesteld is geweest. Het voordeel is wel dat men dan relevante werkervaring binnen die overheid kan voorleggen.

De minister stelt dat interimarbeid niet meetelt voor de streefcijfers inzake diversiteit.

Belangrijk is vooral dat uitzendarbeid bijdraagt aan de dienstverlening aan de burger. Vandaar is het voor de minister moeilijk om het standpunt van sp.a te begrijpen. Het is van belang om de dienstverlening niet alleen te handhaven, maar ook om die kwalitatief hoogstaand te houden. Bert Maertens heeft een voorbeeld gegeven dat zich effectief voordoet in de praktijk. Ofwel moet men het zwembad sluiten, ofwel doet men via interimcontracten snel een beroep op mensen zodat men de dienstverlening aan de burger kan blijven garanderen.

Op de vraag of interimarbeid ook betrekking kan hebben op de decretale graden, antwoordt de minister dat er momenteel geen beperkingen zijn. Die kunnen er in de loop van de onderhandelingen wel nog komen, maar op dit ogenblik worden er geen functies uitgesloten.

Wat de timing betreft, meent de minister dat men realistisch moet zijn. Gelet op de procedures die nog moeten worden doorlopen, kan men niet verwachten dat men voor medio 2017 al kan overgaan tot het aanwerven van uitzendkrachten in de lokale besturen.

De toelatingsvoorwaarden zijn vooralsnog beperkt tot de taalvoorwaarde. Het is echter mogelijk dat, bijvoorbeeld op basis van de gevraagde adviezen, er nog voorwaarden bijkomen. Men wil de adviesprocedure ernstig nemen. Als er daaruit waardevolle bijdragen of aanvullingen komen, dan zou het dom zijn om er geen rekening mee te houden.

Er zal gewerkt moeten worden op basis van de wetgeving op de overheidsopdrachten. Voor de Vlaamse overheid is het de bedoeling dat Het Facilitair Bedrijf het voortouw neemt voor alle entiteiten samen. De lokale besturen zullen elk afzonderlijk tewerk moeten gaan, al is het ook mogelijk dit intergemeentelijk aan te pakken.

Het is niet de bedoeling de lokale besturen tot uitzendarbeid te verplichten. Er wordt wel een kader gecreëerd waar zij gebruik van kunnen maken.

4. Repliek van Kurt De Loor

Naar aanleiding van de vergelijking met Griekenland stelt *Kurt De Loor* vast dat ons land ook een van de laatste landen was met een automatische indexkoppeling aan de levensduurte. Ook daar is de Federale Regering van afgestapt en ook dat kwam niet ten goede aan de mensen. Als men het conservatief wil noemen dat de spreker opkomt voor de rechten van de werknemers en dat hij pleit voor een betrouwbare overheid die mensen een degelijk contract geeft, dan heeft hij geen probleem met die kwalificatie.

Een moderne werkgever moet ook performant en efficiënt zijn. Om dat te bereiken, moet men als overheid op lange termijn vooruitkijken. Dan kan men anticiperen op zaken die op de overheid afkomen. Er zijn elk jaar wel evenementen, dus men kan daar op anticiperen. Sp.a is wel degelijk voorstander van een moderne, performante en flexibele overheid, maar ook van een overheid die denkt aan de belangen van de werknemer. Dit laatste is blijkbaar niet het geval bij de andere aanwezige fracties.

Hoe organiseert men een efficiëntere dienstverlening met duurder personeel dat niet is opgeleid voor de job? In tijden van besparing is het onbegrijpelijk dat deze dure vorm van tewerkstelling ingang vindt. In de private sector zijn zes van de tien interimcontracten dagcontracten. Is dat de situatie waar men naartoe wil? Volgens de spreker vallen de maskers af en is het duidelijk wie welke belangen verdedigt.

Mercedes VAN VOLCEM,
voorzitter

Kurt DE LOOR
Sofie JOOSEN,
verslaggevers

Gebruikte afkortingen

BWHI	bijzondere wet tot hervorming der instellingen
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
EU	Europese Unie
GO!	onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
VRT	Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie
VVP	Vereniging van de Vlaamse Provincies
VVSG	Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten