

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 22

van **MARINO KEULEN**

datum: 11 oktober 2023

aan **JAN JAMBON**

MINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BUITENLANDSE ZAKEN, CULTUUR, DIGITALISERING EN FACILITAIR MANAGEMENT

ICT-sector - Samenwerking met Public Sourcing

Naar aanleiding van mijn schriftelijke vraag nr. 422 van 7 september 2023 kreeg ik op 4 oktober 2023 een uitgebreid antwoord. Over een aantal zaken blijft er echter onduidelijkheid.

Om dat uit te klaren, heb ik dan ook nog de volgende vragen.

1. Het is begrijpelijk dat men de contactgegevens van de aangeboden werknemers wenst om zaken vlotter te laten lopen, maar primordiaal speelt nog altijd de werkgever-werknemer relatie die men niet mag doorbreken.

Waarom wordt het niet toegelaten door Public Sourcing dat de aanbieder enkel de contactgegevens doorgeeft van de contactpersoon en niet deze van de werknemer die aangeboden wordt? Nochtans kan er perfect een interview geregeld worden via de werkgever?

2. Het klinkt logisch dat men een interview wenst met de kandidaat zonder dat er invloed is van een (afgevaardigde) van de werkgever. Echter, er zijn mogelijkheden genoeg dat de (afgevaardigde) van de werkgever aanwezig kan zijn maar enkel observeert. Niettemin wordt dat niet toegestaan, dus wordt aan de werkgever ontzegd dat hij de prestaties van zijn werknemers kan beoordelen alsook de objectiviteit kan bepalen van het interview. Nochtans is het de werkgever die aanbiedt en uiteindelijk een contract aangaat met Public Sourcing.

Waarom verkiest men een methode waarbij de (vertegenwoordiger van de) werkgever niet aanwezig kan zijn?

3. In het antwoord op subvraag 2 wordt gesteld: "Public Sourcing moet zich volledig neutraal opstellen ("vendor neutral"), wat o.a. inhoudt dat Public Sourcing geen eigen personeel mag inzetten. De opdrachtdocumenten bepalen dan ook uitdrukkelijk dat het Public Sourcing niet toegestaan is om eigen personeelsleden of personeelsleden van verwante organisaties in te zetten. Als verwante organisaties worden in elk geval die rechtspersonen bedoeld als in artikelen 1:20 en 1:21 van het Belgisch Wetboek vennootschappen en verenigingen, alsook enige equivalente bepaling in vreemd vennootschapsrecht. Ook de rechtspersonen die opgericht zijn door of (mede-)eigendom zijn van de oprichters of mede-eigenaars van Public Sourcing worden vermoed verwante organisaties te zijn (punt 7.2 uitvoeringsovereenkomst - onderaannemers)."

Welke zijn die verwante organisaties (naam, adres, vennootschapsvorm)?

4. Hoe wordt er nagegaan of een verwante organisatie niet aanbiedt via een tussenpartij, of met andere woorden, wordt er nagegaan wie de effectieve werkgever is van een aangeboden consultant?

JAN JAMBON

MINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BUITENLANDSE ZAKEN,
CULTUUR, DIGITALISERING EN FACILITAIR MANAGEMENT

ANTWOORD

op vraag nr. 20 van 11 oktober 2023

van **MARINO KEULEN**

1. Public Sourcing beschikt, binnen de grenzen van de opdrachtdocumenten en in het bijzonder de Service Portfolio, over de vrijheid om de praktische werkwijze voor het bepalen van de meest geschikte kandidaat, nader te regelen. Deze regeling zit vervat in de Serviceorganisatie (punt 2.1.6. Uitvoeringsovereenkomst), eventueel aangevuld met nadere Service-afspraken al naar gelang de besteller.

Het is ook op te merken dat heel wat voorgestelde kandidaten zelfstandigen (freelancers) zijn, die hoe dan ook niet onder werkgeversgezag werken. In heel wat gevallen worden bovendien de voorgestelde kandidaten niet rechtstreeks aangeboden door henzelf resp. hun werkgever, maar door een onderneming die van de werkgever of zelfstandige het recht heeft gekregen die werkgever/zelfstandige te vertegenwoordigen bij het aanbieden van kandidaten. In deze laatste gevallen is er geen contact noch contract tussen Public Sourcing en de werkgever/zelfstandige.

Public Sourcing heeft, met het oog op de zoals hierboven omschreven zeer verscheiden manieren van (recht tot) vertegenwoordiging, een uniforme werkwijze vastgelegd die voorziet in een interview waarbij noch de voordragende onderneming, noch de eventuele werkgever van de voorgestelde kandidaat aanwezig is.

Het interview strekt ertoe te peilen naar de vaardigheden en expertise van de voorgestelde kandidaat, waardoor de aanwezigheid van deze persoon essentieel is en de aanwezigheid van de eventuele werkgever of diens vertegenwoordiger overbodig. Dit wil logischerwijs zeggen dat ook de identiteit van de voorgestelde kandidaat bekend moet zijn bij Public Sourcing én de besteller die het interview afneemt. Mijn diensten zien niet in waarom het afnemen van dergelijk interview de werkgever-werknemer relatie zou doorbreken. Het afnemen van een interview en het uitvoeren van een bestelling doet immers geen afbreuk aan het werkgeversgezag. De eventuele instructies die de besteller aan de MSP-Kracht kan geven zijn bovendien strikt gelimiteerd om te voorkomen dat het werkgeversgezag ondermijnd zou worden (punt 7.17.1. Uitvoeringsovereenkomst), en worden desgevallend pas gegeven bij het uitvoeren van de opdracht, en niet tijdens het interview dat wordt gehouden als optioneel onderdeel van het proces voor het selecteren van de meest geschikte kandidaat.

2. Voor het antwoord op deze vraag verwijs ik naar het antwoord op deelvraag 1.

Zoals aangehaald in het antwoord op deelvraag 4 van de voorgaande vraag (vraag nr. 422), wordt de bestelling uitgevoerd door één (MSP-Kracht) of meerdere (MSP-Team) welbepaalde natuurlijke personen. Het (optionele) interview strekt ertoe te peilen naar de vaardigheden en expertise van deze natuurlijke personen en niet naar de kwaliteiten van hun eventuele werkgever, waardoor diens aanwezigheid overbodig is.

Het interview is bovendien geen onderhandeling: het kan niet gebruikt worden om bijvoorbeeld te onderhandelen over de inhoud, beschrijving, duur of andere voorwaarden van de bestelling en de erin vervatte opdracht(en). Deze worden door de besteller eenzijdig of na bespreking met Public Sourcing vastgelegd in de

werkaanvraag en zijn niet voor bespreking of onderhandeling vatbaar. Ook de prijs, die vastgesteld wordt door de aanbieder (in sommige gevallen de werkgever) van de betrokken kandidaat, is niet voor onderhandeling met de besteller vatbaar. De aard van het interview als louter een gesprek om te peilen naar vaardigheden en expertises van een individu maakt dat de aanwezigheid van welke derde dan ook overbodig is.

3. De toetsing of een rechtspersoon al dan niet een verwante organisatie is, moet geval per geval worden gemaakt. Het aantal verwante organisaties is evolutief in de tijd en ook de beoordeling of een welbepaalde rechtspersoon een verwante organisatie is, kan evolutief zijn in de tijd (afhankelijk van o.m. het wijzigende aandeelhouderschap of de wijzigende controlemechanismen). De toetsing veronderstelt in veel gevallen bovendien een kwalitatieve en inhoudelijke beoordeling waarbij rekening gehouden moet worden met diverse feitelijke en contextuele elementen.

Om die redenen kan hier geen lijst van verwante organisaties worden verstrekt.

4. Zoals reeds toegelicht in het antwoord op deelvraag 6 van de vorige vraag (vraag nr. 422), moet de raamovereenkomst net zoals alle overeenkomsten ter goeder trouw en correct uitgevoerd worden.

Het is Public Sourcing contractueel verboden om MSP-Krachten te selecteren die rechtstreeks of via een tussenpartij worden aangeboden door een verwante organisatie. Het is dus in eerste instantie een contractuele verplichting van Public Sourcing om erover te waken dat er geen verwante organisaties aanbieden via een tussenpartij.

Rekening houdend met de omvang en het belang van het dossier, werden een aantal specifieke mechanismen, zoals de auditmodaliteit, ingebouwd om controles te kunnen uitoefenen (zie eveneens het antwoord op deelvraag 6 van de vorige vraag (vraag nr. 422)).