

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

1^{er} juillet 2005

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**visant à élargir les possibilités de travail
intérimaire dans le secteur public**

(déposée par
Mmes Annemie Turtelboom et
Hilde Vautmans)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

1 juli 2005

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**tot uitbreiding van de mogelijkheden voor
uitzendarbeid in de openbare sector**

(ingediend door de
dames Annemie Turtelboom en
Hilde Vautmans)

<i>cdH</i>	: Centre démocrate Humaniste
<i>CD&V</i>	: Christen-Democratisch en Vlaams
<i>ECOLO</i>	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
<i>FN</i>	: Front National
<i>MR</i>	: Mouvement Réformateur
<i>N-VA</i>	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
<i>PS</i>	: Parti socialiste
<i>sp.a - spirit</i>	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
<i>Vlaams Belang</i>	: Vlaams Belang
<i>VLD</i>	: Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 51 0000/000 : Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif

QRVA : Questions et Réponses écrites

CRIV : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)

CRABV : Compte Rendu Analytique (couverture bleue)

CRIV : Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)

PLEN : Séance plénière

COM : Réunion de commission

MOT : Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 51 0000/000 : Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer

QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden

CRIV : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)

CRABV : Beknopt Verslag (blauwe kaft)

CRIV : Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)

PLEN : Plenum

COM : Commissievergadering

MOT : Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes :
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen :
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be
e-mail : publicaties@deKamer.be

DÉVELOPPEMENTS

Malgré le vent nouveau qui souffle sur la fonction publique, le recours à des travailleurs intérimaires dans le secteur public reste limité. En principe, il ne peut être fait appel à des intérimaires que pour remplacer un agent contractuel.

Compte tenu de l'importance du secteur public en tant qu'employeur et en tant que prestataire de services, l'accord de gouvernement du 8 juillet 2003 a réitéré l'objectif d'améliorer la qualité de l'administration. Dans la pratique, nous constatons que certaines administrations s'interrogent quant au recours à des travailleurs intérimaires. Par ailleurs, un certain nombre de «bonnes pratiques», comme au sein de la Commission européenne et aux Pays-Bas, montrent que toutes les parties concernées ont à gagner du recours au travail intérimaire.

L'article 1^{er}, § 2, 1^o, de la loi du 24 juillet 1987 autorise le remplacement temporaire d'un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue. C'est sur la base de cette disposition que le remplacement de travailleurs contractuels est autorisé dans le secteur public. En fait, la loi du 24 juillet 1987 fixe les motifs et les procédures pour la mise à la disposition de personnel temporaire dans le secteur privé. Aux termes de l'article 48 de la dite loi, le Roi peut, pour les services publics, fixer d'autres procédures, conditions et modalités que celles prévues dans la loi. Cette disposition n'a jamais été utilisée à ce jour.

Le secteur public ayant des caractéristiques propres et fonctionnant selon un système spécifique, il serait intéressant d'examiner quelles conditions, modalités et procédures pourraient s'y appliquer dans le cadre du travail intérimaire. La situation des travailleurs dans le secteur public est statutaire: elle n'est donc pas réglée par un contrat de travail. Qui plus est, les régimes statutaires ne connaissent guère la notion de «suspension». Le remplacement temporaire de personnel statutaire requerrait dès lors une adaptation de la loi du 24 juillet 1987, qui a été réalisée par l'article 75 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales. Cet article prévoit un remplacement du personnel statutaire, mais uniquement en cas de suspension des prestations.

Eu égard à la spécificité du secteur public en matière de recrutement, la loi du 30 mars 1994 permet au Roi d'élaborer des procédures, conditions et modalités spécifiques pour le secteur public. Dix mois plus tard, l'article 75bis a toutefois différé l'entrée en vigueur de l'article 75 jusqu'à ce que le Roi ait fixé ces procédures,

TOELICHTING

Ondanks de nieuwe wind die waait door de overheids-administratie, blijft de inzet van uitzendkrachten in de openbare sector gelimiteerd. In principe kan enkel een beroep worden gedaan op uitzendkrachten voor de vervanging van een contractueel ambtenaar.

Gezien het belang van de publieke sector als werkgever en als dienstverlener, werd in het regeerakkoord van 8 juli 2003 de doelstelling om de kwaliteit van de administratie te verbeteren, opnieuw opgenomen. In de praktijk stellen wij vast dat er vanuit verschillende overheden vragen worden gesteld naar de inzet van uitzendkrachten en toont een aantal goede praktijken, zoals bij de Europese Commissie en in Nederland, aan dat alle betrokken partijen een win-win-situatie kunnen ervaren bij het inzetten van uitzendarbeid.

In artikel 1, § 2, 1^o, van de wet van 24 juli 1987 wordt de tijdelijke vervanging toegelaten van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst. Op basis hiervan wordt de vervanging toegelaten van contractuele werknemers in de openbare sector. Fundamenteel legt de wet van 24 juli 1987 de motieven en procedures vast voor de terbeschikkingstelling van tijdelijk personeel in de privé-sector. Volgens artikel 48 van deze wet, kan de Koning voor de openbare sector andere procedures, voorwaarden en regels voorzien dan deze bedoeld in de wet. Dit is nog niet gebeurd.

Aangezien de openbare sector eigen kenmerken heeft en volgens een eigen systeem functioneert, zou het interessant zijn na te gaan welke voorwaarden, nadere regels en procedures er van toepassing zouden kunnen zijn in het kader van uitzendarbeid. De situatie van de werknemers in de openbare sector is statutair: zij wordt dus niet geregeld door een arbeidsovereenkomst. Bovendien is het begrip 'schorsing' weinig bekend in statutaire regimes. De tijdelijke vervanging van statutair personeel maakt dus een aanpassing noodzakelijk van de wet van 24 juli 1987. Dit is gebeurd door artikel 75 van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen. Dit artikel bepaalt een vervanging van statutair personeel, maar enkel in geval van schorsing van de prestaties.

Door de eigenheid van de openbare sector met betrekking tot rekrutering, verleent de wet van 30 maart 1994 aan de Koning de mogelijkheid specifieke procedures, voorwaarden en nadere regels uit te werken voor de openbare sector. Tien maanden later werd de inwerkingtreding van artikel 75 echter uitgesteld door artikel

conditions et modalités. Aucun arrêté royal n'a encore été pris à ce jour et cet article n'est jamais entré en vigueur.

La présente proposition de résolution vise à exhorter le gouvernement à prendre des initiatives en vue de l'exécution de l'article 75 de la loi du 24 juillet 1987.

Pour appuyer notre propos, nous développons ci-après un certain nombre d'arguments fondés sur plusieurs expériences réalisées à l'étranger et sur des situations auxquelles l'autorité fédérale a été confrontée.

En 2000, le secteur non marchand **néerlandais** (c'est-à-dire les services publics au sens large, y compris les soins de santé et l'éducation) représentait environ 13% des activités du secteur de l'intérim néerlandais; le secteur public au sens strict (administration publique et enseignement) représentait quant à lui 8%¹ de ces activités. Le travail intérimaire semble occuper une place de plus en plus importante au sein du secteur public au sens strict, puisque l'activité intérimaire enregistrée en 1998 et 1999 dans ce secteur était respectivement de 6% et 7%.

Cela fait déjà une vingtaine d'années que la **Commission européenne** a recours au travail intérimaire. Il ressort d'un aperçu des effectifs de la Commission européenne qu'en 2003, 339 intérimaires étaient employés dans l'une des divisions de la Commission.

Tableau 1: Évolution du nombre de membres du personnel de la Commission

	2002	2003
Fonctionnaires	18 407	18 717
Agents temporaires	2 825	2 452
Agents auxiliaires	2 270	3 070
Agents locaux	1 934	1 944
Experts nationaux	960	1 080
Intérimaires	325	339
Collaborateurs internes	686	832
Total	27 407	28 434

Source: Commission européenne, DG IX

L'analyse des chiffres relatifs aux personnes employées à la Commission européenne (tableau 1) révèle une utilisation constante des instruments contractuels de flexibilité dans la gestion du personnel de cette institution.

¹ Abu (2001), «Instroomonderzoek uitzendkrachten 2000», qui traite du pourcentage d'intérimaires occupés dans le secteur public.

75bis tot het ogenblik waarop de Koning dergelijke procedures, voorwaarden en nadere regels heeft vastgelegd. Tot vandaag werd nog geen koninklijk besluit uitgevaardigd en is dit artikel nooit van kracht geworden.

Dit voorstel van resolutie heeft als doel de regering aan te manen om werk te maken van de uitvoering van artikel 75 van de wet van 24 juli 1987.

Ter staving van deze doelstelling brengen we een aantal argumenten naar voor op basis van experimenten in het buitenland en situaties die zich hebben voorgedaan bij de federale overheid.

In **Nederland** was de niet-commerciële sector (de overheidsdiensten in ruime zin, met inbegrip van gezondheidszorg, opvoeding) in 2000 goed voor ongeveer 13% van de activiteit van de Nederlandse uitzendsector; de openbare sector in strikte zin (openbare administratie en onderwijs) voor 8%¹. De aanwezigheid van uitzendarbeid in de openbare sector in strikte zin lijkt toe te nemen, vermits de uitzendactiviteit er in 1998 en 1999 respectievelijk 6% en 7% bedroeg.

De **Europese Commissie** doet reeds een twintigtal jaar een beroep op uitzendarbeid. Uit een overzicht van het personeelsbestand van de Europese Commissie, blijkt dat er in 2003, 339 uitzendkrachten aan het werk waren in één van de afdelingen van de Commissie.

Tabel 1: Evolutie van het aantal personeelsleden van de Commissie

	2002	2003
Ambtenaren	18.407	18.717
Tijdelijke agenten	2.825	2.452
Hulpfunctionarissen	2.270	3.070
Plaatselijke functionarissen	1.934	1.944
Nationale deskundigen	960	1.080
Uitzendkrachten	325	339
Medewerkers intra-muros	686	832
Totaal	27.407	28.434

Bron: Europese Commissie, DG IX

Op basis van de analyse van de tewerkstellingscijfers in tabel 1 bij de Europese Commissie, noteren we een gelijkblijvend gebruik van de contractuele flexibiliteitsinstrumenten in het personeelsbeheer van deze instelling.

¹ Abu (2001), «Instroomonderzoek uitzendkrachten 2000». Er wordt hier gepraat over het percentage uitzendkrachten dat in de openbare sector wordt geplaatst.

Mais **dans notre pays** également, se sont déjà présentées des situations dans lesquelles des intérimaires permettraient d'accélérer les choses.

– La problématique du retard accumulé par l'administration chargée de délivrer des cartes de parking aux personnes handicapées montre que les pouvoirs publics devraient pouvoir faire appel à des formes de flexibilité qui puissent garantir le recours rapide et temporaire à des travailleurs supplémentaires. Ils disposeraient ainsi d'un moyen de remédier, de façon rapide et efficace, à certains problèmes aigus en matière de service, ce qui accroîtrait la convivialité.

– Le recours au travail intérimaire peut également s'avérer salubre en cas de modifications soudaines du volume de travail à la suite de circonstances politiques ou de décisions administratives.

– Un certain nombre d'exemples récents permettent de mieux illustrer la problématique:

- le développement de nouveaux services à la population dans les communes, telle l'introduction de la carte d'identité électronique, entraînera un surcroît de travail temporaire;

- le service chargé du paiement des allocations aux personnes handicapées a accumulé du retard dans l'examen des 76 000 dossiers. Pour y remédier, 40 personnes supplémentaires (dont la moitié seront des temporaires) sont nécessaires;

- pour résorber l'arriéré judiciaire, il a été décidé de permettre à certains arrondissements d'élargir les possibilités d'embauche de juristes de parquet et de référendaires. Par leurs recherches et leurs travaux préparatoires, ils peuvent contribuer à la résorption de l'arriéré judiciaire. Le juge pourra ainsi se prononcer de manière efficiente;

- les problèmes informatiques rencontrés dans le cadre de la phase de lancement de la Banque-Carrefour des Entreprises ont retardé l'examen de multiples dossiers;

- les tâches administratives des services de police ont sensiblement augmenté depuis la réforme des polices. En déléguant ce travail administratif, la police pourrait renforcer sa présence sur le terrain;

- l'introduction de la déclaration multifonctionnelle de la sécurité sociale (DMFA) visant à limiter les obligations administratives des employeurs et des travailleurs

Maar ook in **eigen land** hebben zich reeds situaties voorgedaan waar uitzendkrachten de zaken vlotter zouden doen verlopen.

– De problematiek van de administratieve achterstand bij de toekenning van parkeerkaarten voor gehandicapten toont aan dat de overheid zich zou moeten kunnen bedienen van vormen van flexibiliteit die de snelle en tijdelijke inzet van bijkomende werknemers kunnen garanderen. Op die manier heeft de overheid een middel in handen om acute problemen inzake dienstverlening op een snelle en efficiënte manier te verhelpen met als resultaat een grotere klantvriendelijkheid.

– Het aantrekken van uitzendarbeiders kan tevens een oplossing zijn bij plotse veranderingen in het werkvolume als gevolg van politieke gebeurtenissen of administratieve beslissingen.

– Een aantal recente voorbeelden kan de problematiek beter schetsen:

- de uitbouw van nieuwe diensten aan de bevolking in de gemeenten, zoals de invoering van de elektronische identiteitskaart, zal tijdelijk meer werk met zich meebrengen;

- de dienst belast met de uitbetaling van de uitkeringen aan personen met een handicap heeft vertraging bij het onderzoeken van de 76.000 dossiers. Hiervoor zouden 40 bijkomende personen nodig zijn (waarvan de helft tijdelijk zullen zijn);

- om de gerechtelijke achterstand in te halen, werd beslist om bepaalde arrondissementen in staat te stellen de aanwervingsmogelijkheden uit te breiden voor parketjuristen en referendarissen. Door hun research en voorbereidende werkzaamheden kunnen zij bijdragen tot het wegwerken van de gerechtelijke achterstand. Zo kan de rechter op een efficiënte manier uitspraak doen;

- de informaticaproblemen bij de opstartfase van de kruispuntbank voor de bedrijven hebben de behandeling van talrijke dossiers vertraagd;

- de administratieve taken van de politiediensten zijn gevoelig toegenomen sedert de politiehervorming. Door dit administratief werk te delegeren zou de politie meer op het terrein aanwezig kunnen zijn;

- de invoering van de multifunctionele aangifte van de sociale zekerheid (DMFA), die als doel heeft de administratieve verplichtingen van werkgevers en werk-

a entraîné des retards à l'ONSS dans le traitement des déclarations introduites par les employeurs;

- le traitement des déclarations fiscales pourrait être accéléré si on engageait temporairement des travailleurs intérimaires;

- la Poste connaît des périodes de pointe variables liées au traitement et à la distribution de cartes de vœux en fin d'année. L'embauche de travailleurs intérimaires permet de faire face à ce surcroît de travail temporaire de manière rapide et efficiente, afin de soulager le personnel définitif;

Un atout incontestable du recours au travail intérimaire est la rapidité, et, en outre, il ne porte pas atteinte à la sécurité d'emploi ou au statut social des agents statutaires ou contractuels.

En réponse à notre question écrite (n° 2 du 30 juillet 2003, Q RVA (51), n° 1 du 15 septembre 2003, pp. 107-108), la ministre de l'époque énumère diverses raisons pour justifier la non-exécution, depuis près de dix ans, de l'article 75 de la loi du 30 mars 1994.

L'inconvénient du travail intérimaire par rapport aux contrats à durée indéterminée – et la ministre n'a pas manqué de le souligner dans sa réponse à la question écrite précitée –, c'est son coût. L'aménagement de la réglementation relative au seuil de 27,5 % remédie partiellement à ce problème.

Selon les données du ministère fédéral de la Fonction publique, le secteur public occupait 922 810 personnes au 1^{er} janvier 2001, soit $\pm 26,5$ % du nombre de travailleurs salariés². Ces 922 810 travailleurs se répartissent comme suit (tableau 2).

nemers te beperken, heeft bij de RSZ geleid tot vertraging in de behandeling van de aangiftes die werden ingediend door de werkgevers;

- de verwerking van de belastingaangiftes zou vlotter kunnen verlopen via de temporele inzet van uitzendkrachten;

- de Post kent variabele piekperiodes bij de verwerking en de bedeling van wenskaarten op het einde van het jaar. Via de inzet van uitzendkrachten kunnen deze piekperiodes snel en efficiënt worden opgevangen zodat het vast personeel het minder druk heeft;

Uitzendarbeid beschikt ontegensprekelijk over de troef van snelheid, zonder bovendien te knagen aan de werkzekerheid of het sociaal statuut van de statutaire of contractuele ambtenaren.

In antwoord op mijn schriftelijke vraag (nr. 2 van 30 juli 2003, Q RVA (51), nr. 1 van 15 september 2003, pp. 107-108) haalt de minister diverse redenen aan om te verantwoorden waarom na bijna tien jaar nog steeds geen uitvoering werd gegeven aan artikel 75 van de wet van 30 maart 1994.

Nadeel van uitzendarbeid in vergelijking met contracten van bepaalde duur – en de minister heeft in haar antwoord op bovengenoemde schriftelijke vraag niet nagelaten daar op te wijzen – is de kostprijs. Met de aanpassing van de reglementering rond de 27.5%-drempel wordt dit probleem deels verholpen.

Volgens de gegevens van het federaal ministerie van Openbaar Ambt, stelde de openbare sector op 1 januari 2001, 922.810 personen te werk, hetzij $\pm 26,5$ % van het aantal werknemers in loondienst². Deze 922.810 werknemers worden als volgt onderverdeeld (tabel 2)

Tableau 2: répartition des effectifs en personnel entre les diverses entités

	Effectifs en personnel	Personnel (en%) par rapport au total
Fonction publique fédérale excepté les entreprises publiques autonomes	85 978	9,32%
Entreprises publiques autonomes 3	107 434	11,64%
Pouvoirs législatifs	2 860	0,31%
Corps spéciaux	77 575	8,41%
Région et Communauté flamandes excepté enseignement	37 806	4,10%
Communauté française excepté enseignement	11 120	1,21%
Région wallonne	21 356	2,31%
Région de Bruxelles-Capitale	11 642	1,26%
Communauté germanophone excepté enseignement	260	0,03%
Enseignement en Communauté flamande	152 481	16,52%
Enseignement en Communauté française	125 011	13,55%

Tabel 2: verdeling van het aantal personeelsleden over de verschillende entiteiten

	Aantal personeelsleden	Personeel (in%) t.o.v. het totaal
Federaal openbaar ambt <u>behalve autonome overheidsbedrijven</u>	85 978	9,32%
Autonome overheidsbedrijven ³	107 434	11,64%
Wetgevende machten	2 860	0,31%
Bijzonder korpsen	77 575	8,41%
Vlaamse gemeenschap en gewest <u>behalve onderwijs</u>	37 806	4,10%
Franstalige gemeenschap <u>behalve onderwijs</u>	11 120	1,21%
Waals gewest	21 356	2,31%
Brussels Hoofdstedelijk gewest	11 642	1,26%
Duitstalige gemeenschap <u>behalve onderwijs</u>	260	0,03%
Onderwijs in de Vlaamse gemeenschap	152 481	16,52%
Onderwijs in de Franstalige gemeenschap	125 011	13,55%
Onderwijs in de Duitstalige gemeenschap	2 244	0,24%
Communautaire Commissies	1 200	0,13%
Provincies en gemeentes	285 843	30,98%

² Nombre de travailleurs au 30 juin 2001, ONSS.

³ Belgacom, Belgocontrol, Brussels International Airport Company, La Poste, La Société nationale des chemins de fer belge.

² Aantal werknemers op 30 juni 2001, RSZ

³ Belgacom, Belgocontrol, Brussels International Airport Company, De Post, Nationale Maatschappij voor de Belgische Spoorwegen

Ces personnes se répartissent en personnel statutaire et contractuel. En 2005, dans l'ensemble des services publics⁴, 60,3% du personnel était statutaire et 39,7% contractuel. La majorité du personnel est donc statutaire. La Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale n'ont pas suivi cette tendance en 2001. À la Région wallonne, 59,7% du personnel est contractuel et 40,3% est statutaire, à la Région de Bruxelles-Capitale, 74,2% du personnel est contractuel et 25,8% est statutaire. De 1991 à 2001, la part relative du personnel contractuel dans la fonction publique est passée de 29,7% à 39,7%.

Dans l'accord de gouvernement du 8 juillet 2003, l'amélioration de la qualité de l'administration figurait au rang des priorités pour la présente législature. Les services publics doivent être davantage orientés vers le client et plus efficaces, ce qui implique une gestion efficace des ressources humaines. Les pouvoirs publics doivent disposer d'instruments modernes permettant de faire preuve de flexibilité dans l'utilisation du personnel afin d'offrir un service optimal aux clients – citoyens, entreprises et institutions.

L'engagement de personnel intérimaire peut être réellement bénéfique pour le fonctionnement du secteur public:

– À l'instar des entreprises privées, les pouvoirs publics doivent pouvoir réagir aux variations constantes de la conjoncture, aux changements de volume de travail qui résultent de décisions politiques et/ou administratives. En outre, chaque organisation moderne doit être suffisamment proactive pour assurer à tout moment l'engagement d'effectifs qui garantissent le niveau optimal et la qualité de la production ou du service.

– L'instrument de flexibilité externe le plus important dont dispose le secteur public reste encore et toujours le contrat à durée déterminée. Les besoins en personnel contractuel doivent cependant être déterminés à l'avance, et le parcours administratif à franchir est assez long. Toutefois, lorsqu'il s'agit de besoins très volatiles, qui se manifestent rapidement et dont la durée et la fréquence sont de surcroît difficiles à estimer, il reste peu de marge de manœuvre, ce qui, dans certains services, peut avoir des conséquences sur la qualité du service fourni au client.

Deze personen zijn onderverdeeld in statutair en contractueel personeel. In het geheel van de overheidsdiensten⁴ was in 2001 60,3% van het personeel statutair en 39,7% contractueel. De meerderheid is dus statutair. Het Waalse en het Brusselse Hoofdstedelijke gewest volgden deze tendens in 2001 niet. In het Waalse gewest is 59,7% van het personeel contractueel en 40,3% statutair, in het Brusselse gewest is 74,2% van het personeel contractueel en 25,8% statutair. Het aandeel van het contractueel personeel in het openbaar ambt is tussen 1991 en 2001 gestegen van 29,7% tot 39,7%.

In het regeerakkoord van 8 juli 2003 stond dat een betere kwaliteit van de administratie een van de prioriteiten was voor deze legislatuur. De overheidsdiensten moeten klantgericht en doeltreffender worden. Dit gaat samen met een efficiënt *Human Resources Management*. De overheid moet beschikken over moderne instrumenten voor het flexibel inzetten van personeel om de cliënten - burgers, bedrijven en instellingen - een optimale dienstverlening aan te bieden.

De inzet van uitzendkrachten kan effectief voordelig zijn voor de werking van de publieke sector.

– Zoals privé-bedrijven moet de overheid kunnen inspelen op de steeds wijzigende conjunctuur, op veranderingen in het werkvolume als gevolg van politieke en/of administratieve beslissingen. Daarnaast moet elke moderne organisatie voldoende slagvaardig zijn om te allen tijde een personeelsinzet te waarborgen die de optimalisatie van het niveau en de kwaliteit garandeert van de productie of de dienstverlening.

– Het belangrijkste externe flexibiliteitsinstrument ter beschikking van de publieke sector blijft nog altijd het contract van bepaalde duur. De behoefte aan contractueel personeel moet echter op voorhand worden bepaald en er moet een vrij lange administratieve weg worden afgelegd. Wanneer het evenwel gaat om snel opduikende, zeer volatiele behoeften die bovendien moeilijk in te schatten zijn qua duur en frequentie, blijft er weinig bewegingsruimte en dit kan in bepaalde diensten gevolgen hebben op de kwaliteit van de dienstverlening aan de klant.

⁴ La fonction publique fédérale, excepté les entreprises publiques autonomes, la Communauté française, excepté l'enseignement, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Communauté germanophone excepté l'enseignement, la Communauté et Région flamande excepté l'enseignement.

⁴ Federaal openbaar ambt behalve autonome overheidsbedrijven, Vlaamse gemeenschap en gewest behalve onderwijs, Franstalige gemeenschap behalve onderwijs, Waals gewest, Brussels-Hoofdstedelijk gewest, Duitstalige gemeenschap behalve onderwijs.

– Satisfaire des besoins de flexibilité à l'aide d'instruments de flexibilité internes peut aboutir à une utilisation peu judicieuse et (trop) coûteuse des effectifs disponibles. Il n'est pas rare que des travailleurs d'un niveau (trop) élevé soient appelés à l'aide à un niveau opérationnel inférieur.

– Le travail intérimaire permet de combler rapidement les vides évoqués plus haut, de façon à ne pas compromettre la continuité et la qualité du service. Les contrats de travail intérimaire peuvent fluctuer en fonction du niveau d'activité requis pour assurer le service en continu. L'utilisation de travailleurs intérimaires est largement entravée dans le secteur public du fait que l'engagement de personnel est fortement déterminé par les budgets prévus (au niveau politique). L'inconvénient de ces budgets est qu'ils ne tiennent guère compte des imprévus. Une solution pourrait consister à fixer le budget et à ne pas en attribuer une partie afin de pouvoir faire face à ces imprévus.

– Les pouvoirs publics doivent être compétitifs et attractifs aux yeux des demandeurs d'emploi. Cela signifie tout d'abord qu'ils doivent pouvoir recourir à tous les canaux de recrutement possibles pour faire connaître leur offre sur un marché de l'emploi aussi large que possible. Le travail intérimaire est devenu l'un des canaux les plus récents et les plus modernes à cet égard. Il ressort d'une étude de l'HIVA que les entreprises accordent une importance croissante à la «manière de recruter du personnel». En 1997, 12,7% des entreprises considéraient ce motif comme la principale raison de recourir à des travailleurs intérimaires; en 1988, elles étaient 13,5% et en 2000 déjà 18,2%.⁵ L'étendue du réseau d'agences constitue une importante valeur ajoutée. L'implantation très locale assure une vaste base de recrutement et une proximité physique par rapport aux entreprises clientes.

– Dans une société où la complexité croît de façon exponentielle, il est important que les pouvoirs publics puissent réagir très vite en cas de changements afin d'être en mesure de garantir les services aux citoyens, aux entreprises... de façon permanente. Concrètement, cela signifie que les pouvoirs publics doivent pouvoir s'adresser avec rapidité et efficacité au marché de l'emploi pour y rechercher les compétences nécessaires. Des pouvoirs publics réactifs doivent également pouvoir se servir des techniques modernes de gestion. Chaque organisation doit pouvoir se focaliser au maxi-

– Het oplossen van flexibiliteitsbehoeften via interne flexibiliteitsinstrumenten kan leiden tot een ondoordachte en (te) dure inzet van de beschikbare mankracht. Niet zelden helpen werknemers met een (te) hoog niveau branden blussen op een lager operationeel niveau.

– Via uitzendarbeid kunnen de geschetste lacunes snel worden opgevangen, zodat de continuïteit en kwaliteit van de dienstverlening niet in het gedrang komen. Contracten voor uitzendarbeid kunnen fluctueren met het noodzakelijke activiteitsniveau om de dienstverlening continu te waarborgen. Een belangrijke hindernis voor het gebruik van uitzendarbeid in de openbare sector is dat de personeelsinzet sterk wordt bepaald door de (politiek) vastgelegde budgetten. Het nadeel van deze budgetten is dat ze weinig rekening houden met onverwachte gebeurtenissen. Een oplossing zou dan ook zijn het budget vast te leggen en een deel ervan niet toe te kennen om deze onverwachte gebeurtenissen te kunnen opvangen.

– De overheid moet competitief en attractief zijn bij werkzoekenden. In eerste instantie betekent dit dat de overheid een beroep moet kunnen doen op alle mogelijke rekruteringskanalen om haar aanbod kenbaar te maken aan een zo ruim mogelijke arbeidsmarkt. Uitzendarbeid is in dit verband uitgegroeid tot één van de nieuwste en meest moderne kanalen. Een HIVA-studie toont aan dat het motief «manier om personeel te werven» continu aan belang wint bij bedrijven. In 1997 was dit motief de hoofdreden voor het inhuren van uitzendkrachten voor 12,7% van de bedrijven, in 1998 voor 13,5% van de bedrijven en in 2000 reeds voor 18,2% van de bedrijven.⁵ Het uitgebreide netwerk van agentschappen zorgt voor een belangrijke meerwaarde. De zeer lokale inplanting waarborgt een brede rekruteringsbasis en een fysieke nabijheid bij de cliënten-bedrijven.

– In een samenleving waar de complexiteit exponentieel toeneemt is het belangrijk dat de overheid zeer snel kan inspelen op veranderingen teneinde de dienstverlening aan burgers, bedrijven,... blijvend te kunnen garanderen. Concreet betekent dit dat de overheid zich snel en doeltreffend moet kunnen bewegen op de arbeidsmarkt om de nodige competenties binnen te halen. Een slagvaardige overheid moet zich eveneens kunnen bedienen van moderne managementtechnieken. Elke organisatie moet maximale aandacht kunnen besteden aan de ontwikkeling van zijn/haar kern-

⁵ «Hoe werven bedrijven in België in 2000?», Hoger Instituut voor de Arbeid (K.U.Leuven), novembre 2001

⁵ «Hoe werven bedrijven in België in 2000?», Hoger Instituut voor de Arbeid (K.U.Leuven), november 2001

mum sur le développement de ses activités principales. À cet égard, il est d'usage pour les services périphériques, spécialisés, qui n'ont pas de rapport direct avec les activités principales, de s'adresser au marché extérieur, par le biais de l'externalisation. Cette pratique devient également de plus en plus courante pour les activités liées à la gestion des ressources humaines et les entreprises d'intérim sont à cet égard des partenaires solides.

activiteiten. Het is daarbij gebruikelijk om zich voor perifere, gespecialiseerde diensten die niet rechtstreeks verband houden met de kernactiviteiten, te richten op de externe markt via uitbesteding. Ook voor HRM-gereleerde activiteiten gebeurt dit steeds meer, en zijn uitzendbedrijven zonder meer sterke partners.

Annemie TURTELBOOM (VLD)
Hilde VAUTMANS (VLD)

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. vu l'article 75 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales;

B. vu l'intention, manifestée dans l'accord du gouvernement fédéral, d'œuvrer à l'amélioration qualitative de l'administration dans la perspective d'une organisation des services publics plus orientée vers le client et plus efficace;

C. considérant que des événements inattendus et des circonstances imprévues peuvent donner lieu à une augmentation soudaine et temporaire du travail dans certains services publics et que les pouvoirs publics doivent pouvoir y faire face rapidement;

D. considérant que, notamment en raison de la longue procédure administrative que nécessite la demande de personnel temporaire supplémentaire, les contrats à durée indéterminée ne constituent pas une solution pour faire face à toutes les situations dans lesquelles une augmentation du volume de travail se produit de manière imprévue;

E. vu les possibilités que peut offrir le travail intérimaire en tant qu'instrument moderne de gestion des ressources humaines aux pouvoirs publics en tant qu'employeur;

F. vu les possibilités offertes par le travail intérimaire en tant que solution aux besoins de flexibilité et en termes de positionnement plus compétitif et plus dynamique des pouvoirs publics sur le marché du travail;

G. considérant que les exemples étrangers, comme aux Pays-Bas et à la Commission européenne, montrent que l'utilisation du travail intérimaire n'entraîne pas, par définition, une précarisation de l'emploi;

H. considérant que le travail intérimaire suscite, également dans le secteur privé, un intérêt croissant en tant que voie d'accès au marché du travail pour les travailleurs et en tant que canal de recrutement pour les entreprises;

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. gegeven artikel 75 van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen;

B. overwegende de bepaling in het federale regeerakkoord te ijveren voor een betere kwaliteit van de administratie met het oog op het klantgericht en doeltreffender organiseren van de overheidsdiensten;

C. rekening houdend met onverwachte gebeurtenissen of onvoorziene omstandigheden die kunnen leiden tot een plotse, tijdelijke opstoot van werk in bepaalde overheidsdiensten, waarop de overheid snel moet kunnen inspelen;

D. gegeven het feit dat contracten van onbepaalde duur onder meer omwille van de omslachtige administratieve procedure voor de aanvraag van bijkomende tijdelijke krachten geen oplossing kunnen bieden aan alle omstandigheden waarin er zich onverwacht een toename voordoet van het werkvolume;

E. gegeven de mogelijkheden die uitzendarbeid kan bieden als modern Human Resource Management-instrument voor de overheid als werkgever;

F. rekening houdend met de mogelijkheden van uitzendarbeid als oplossing voor flexibiliteitsbehoeften en op het vlak van een competitievere en slagvaardigere positionering van de overheid op de arbeidsmarkt;

G. overwegende de buitenlandse voorbeelden, zoals in Nederland en bij de Europese Commissie, die aantonen dat het aanwenden van uitzendarbeid niet per definitie hoeft te leiden tot een precarisering van werkgelegenheid;

H. rekening houdend dat ook in de private sector uitzendarbeid aan belang wint als instroommechanisme voor werknemers en wervingskanaal voor bedrijven;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

1. de publier, dans les trois mois, un arrêté royal au Moniteur belge donnant exécution immédiate à l'article 75 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, afin d'envoyer des travailleurs intérimaires dans le secteur public en remplacement d'agents statutaires, pour faire face à un surcroît exceptionnel de travail ou dans des services qui sont confrontés à un arriéré de travail;

2. de simplifier, autant que faire se peut, les procédures, conditions et modalités spécifiques de l'arrêté royal susmentionné, et de limiter au maximum le nombre de dispositions restrictives;

3. de faire effectivement appel à des travailleurs intérimaires dans les services qui connaissent une augmentation brusque du volume de travail ou qui doivent résorber un arriéré considérable, s'il s'avère que ces travailleurs peuvent, à court terme, fournir une contribution substantielle pour permettre d'absorber le volume de travail;

4. de procéder, dans les deux ans, à une évaluation de ce recours aux intérimaires au sein des services publics, de transmettre le rapport à ce sujet à la Chambre des représentants et d'assouplir, au besoin, la réglementation sur la base de ces constats.

16 juin 2005

VRAAGT AAN DE FEDERALE REGERING

1. binnen de drie maanden een koninklijk besluit te publiceren in het Belgisch Staatsblad dat onmiddellijk uitvoering geeft aan artikel 75 van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen teneinde het inzetten van uitzendkrachten in de openbare sector mogelijk te maken ter vervanging van statutair personeel, alsook uitzendkrachten in te zetten bij buitengewone vermeerdering van werk of op diensten die worden geconfronteerd met een achterstand van werk;

2. de specifieke procedures, voorwaarden en nadere regels van bovengenoemd koninklijk besluit zo eenvoudig mogelijk te houden en het aantal restrictieve bepalingen tot een minimum te beperken;

3. daar waar zich een plotse stijging voordoet van werkvolume of op diensten met een aanzienlijke achterstand de inzet van uitzendkrachten effectief te realiseren indien blijkt dat zij op korte termijn een wezenlijke bijdrage kunnen leveren om het werkvolume te helpen opvangen;

4. binnen de twee jaar een evaluatie door te voeren van de inzet van uitzendkrachten in overheidsdiensten, het rapport daarover over te maken aan de Kamer van volksvertegenwoordigers en op basis van de bevindingen zonodig de reglementering te versoepelen.

16 juni 2005

Annemie TURTELBOOM (VLD)
Hilde VAUTMANS (VLD)