

# REKENHOF

## **Contractuele tewerkstelling in de provincie Oost-Vlaanderen**

*Verslag van het Rekenhof aan de provincieraad*

Brussel, april 2007

# REKENHOF

## **Contractuele tewerkstelling in de provincie Oost-Vlaanderen**

*Verslag van het Rekenhof aan de provincieraad*

Goedgekeurd in de  
Nederlandse kamer van het Rekenhof  
op 10 april 2007

## Inhoud

Bestuurlijke boodschap.....	5
Samenvatting.....	6
1 Inleiding.....	8
1.1 Onderzoeksvragen en -methode .....	8
1.2 Schets van de provincie.....	9
2 Interne beheersing van de personeelscyclus.....	10
2.1 Inleiding.....	10
2.2 Sterkte-zwakteanalyse.....	10
2.2.1 Competent, betrouwbaar personeel met duidelijk afgelijnde taken en verantwoordelijkheden .....	10
2.2.2 Functiescheiding .....	12
2.2.3 Sluitend systeem van goedkeuringen en volmachten met aanduiding van de bevoegdheidsbegrenzing.....	12
2.2.4 Geheel van procedures en documenten die een sluitende controle op de verrichtingen waarborgen .....	13
2.2.5 Fysieke beveiliging van activa en bestanden.....	13
2.3 Conclusie .....	13
3 Samenstelling van de personeelsdossiers.....	14
4 Aanwerving van contractuele personeelsleden .....	16
4.1 Keuze voor contractuele indienstneming .....	16
4.2 Bijzondere tewerkstellingsvormen .....	17
4.2.1 Uitzendkrachten .....	17
4.2.2 Tijdelijken .....	17
4.2.3 Ter beschikking gesteld personeel .....	18
4.3 Objectiviteit van het selectiesysteem .....	18
4.4 Overname van vzw-personeel .....	19
4.5 Medisch onderzoek.....	21
4.6 Indienstnemingsbesluiten .....	21
4.7 Geldelijke anciënniteit.....	21
4.7.1 Besluiten salarিসvaststelling .....	21
4.7.2 Aanstelling in niet-bestaande graden.....	21
4.7.3 Attesten van voorgaande diensten.....	22
4.7.4 Voorgaande diensten in vzw's .....	22
4.7.5 Voorgaande privédiensten .....	22
4.7.6 Voorgaande diensten als interim of tijdelijke in het onderwijs .....	22
4.8 Schaalanciënniteit.....	23
4.9 Administratieve standplaats .....	23
4.10 Conclusie .....	23
5 Arbeidsovereenkomsten .....	24
5.1 Verwijzing naar de statuten.....	24
5.2 Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur .....	24
5.3 Vervangingsovereenkomsten .....	24
5.4 Arbeidsovereenkomst tegen aantal uur per jaar .....	25
5.5 Proefperiode .....	25
5.6 Conclusie .....	25

6	Loopbaan van de contractuele personeelsleden .....	26
6.1	Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten .....	26
6.2	Bevordering met nieuwe arbeidsovereenkomst.....	26
6.3	Valorisatie van deeltijdse prestaties bij uitbreiding van dienstprestaties.....	26
6.3.1	In de geldelijke anciënniteit.....	26
6.3.2	In de schaalanciënniteit .....	27
6.4	Besluiten van inschakeling in de nieuwe loopbaanstructuur.....	27
6.5	Besluiten van salarisschaalverhoging in de functionele loopbaan .....	27
6.6	Salarissen .....	27
6.7	Toelagen, vergoedingen en andere voordelen .....	28
6.8	Secretariaatpersoneel van de gedeputeerden .....	28
6.9	Conclusie .....	28
7	Algemene conclusies .....	29
8	Aanbevelingen .....	30
9	Reactie van de deputatie .....	31
	Bijlage: Antwoord van de deputatie van 18 januari 2007.....	32

## **Bestuurlijke boodschap**

Het Rekenhof heeft een audit uitgevoerd van de contractuele tewerkstelling bij de provincie Oost-Vlaanderen. Het heeft daarbij het internebeheersingssysteem onderzocht in zoverre het tot doel heeft de toepasselijke personeelsreglementering na te leven.

Het Rekenhof heeft vastgesteld dat het internebeheersingssysteem van de personeelscyclus een groot aantal sterke punten heeft. Een aandachtspunt is echter het gebrek aan formele procedures.

In het algemeen concludeert het Rekenhof dat de provincie Oost-Vlaanderen de personeelsreglementering op belangrijke punten naleeft. Zo heeft het Rekenhof weinig opmerkingen over de vaststelling van de geldelijke anciënniteit bij aanwerving of over de loopbaan van de contractuele personeelsleden. Het Rekenhof wijst de provincie er wel op dat zij zich dient te houden aan de beperkende voorwaarden voor contractuele werving. Ook mag de provincie geen personeelsleden ter beschikking stellen aan andere autonome rechtspersonen. Zij dient het selectiesysteem voor alle aanwervingen te volgen, in haar arbeidsovereenkomsten correct te verwijzen naar de personeelsstatuten en voor overgenomen vzw-personeel dezelfde regels toe te passen als voor het provinciale personeel.

## Samenvatting

Het Rekenhof heeft een audit uitgevoerd over de contractuele tewerkstelling bij de provincie Oost-Vlaanderen.

### *Interne beheersing van de personeelscyclus*

Het Rekenhof onderzocht de interne beheersing van de personeelscyclus in zoverre het systeem het risico op inbreuken op de personeelsreglementering zo klein mogelijk maakt. Het maakte daartoe een sterkte-zwakteanalyse. Daaruit bleek dat de interne beheersing een groot aantal sterke punten heeft, zoals de vorming, de functiebeschrijvingen, de functiescheiding en het systeem van bevoegdheidsverdeling. Het belangrijkste zwakte punt is het gebrek aan formele procedures.

### *Samenstelling van de personeelsdossiers*

89,6% van de personeelsdossiers van de provincie Oost-Vlaanderen zijn volledig. Dat percentage is hoger dan het gemiddelde percentage van de vijf provincies, dat 72,7% bedraagt.

### *Aanwerving van contractuele personeelsleden*

41,6% van het provinciale personeelsbestand betreft contractuelen. 23% van de gecontroleerde personeelsdossiers bevatte echter geen verantwoording voor de contractuele aanwerving. De provincie stelt verschillende personeelsleden ter beschikking aan andere autonome rechtspersonen, hoewel dat bij wet is verboden. Voor drie personeelsleden vindt zij bovendien de loonkosten niet terug.

Aanwervingen dienen objectief te verlopen: steeds moet de geschiktste kandidaat voorrang krijgen. De provincie Oost-Vlaanderen beschikt over een objectief selectiesysteem, maar heeft soms contractueel personeel aangeworven zonder verschillende kandidaten met elkaar te vergelijken. Het komt voor dat bij aanwerving wel een geldige selectieproef plaatsvond, maar dat de aard van die proef niet volstaat als na één jaar de aanstelling wordt verlengd. Soms organiseert de provincie dan een proef die peilt naar de geschiktheid van de betrokkene voor de functie die hij al uitoefent. Die proef vindt vaak plaats (lang) nadat de periode van één jaar is overschreden.

De provincie Oost-Vlaanderen heeft in het verleden verschillende personeelsleden van vzw's overgenomen. Bepaalde personeelsleden kregen daarbij gunstiger arbeidsvoorwaarden dan het provinciaal personeel, wat discriminerend is. Ook nemen de overgenomen personeelsleden als contractueel ten onrechte een permanente taak waar.

Over de vaststelling van de geldelijke anciënniteit heeft het Rekenhof weinig opmerkingen. Wel blijkt uit de personeelsstatuten niet duidelijk welke salarisschalen aan welke graden zijn verbonden en hoe voorgaande deeltijdse diensten in het onderwijs gepresteerd als tijdelijke of interim gevaloriseerd moeten worden. De provincieraad keurt nieuwe

functies goed zonder te verwijzen naar de overeenstemmende graad. Ten slotte stelt het provinciebestuur niet systematisch de standplaats van het personeel vast.

#### *Arbeidsovereenkomsten*

De arbeidsovereenkomsten die de provincie Oost-Vlaanderen sluit, verwijzen niet correct naar de personeelsstatuten. Het provinciebestuur voert geen formele beoordeling uit van de contractuele proefperiode.

#### *Loopbaan van contractuele personeelsleden*

Het Rekenhof heeft weinig opmerkingen over de loopbaan van de contractuele personeelsleden. Wel beschikt de provincie (nog) niet voor alle personeelsleden over inschakelingsbesluiten. Zij past geen herberekening van de geldelijke anciënniteit toe bij uitbreiding van de dienstprestaties, maar de personeelsstatuten schrijven dat wel nog voor. De regeling dat de sociale dienst geldboetes onder bepaalde voorwaarden kan terugbetalen, is onrechtmatig.

# 1 Inleiding

## 1.1 Onderzoeksvragen en -methode

In de loop van 2004 en 2005 heeft het Rekenhof de contractuele tewerkstelling bij de vijf Vlaamse provinciebesturen onderzocht. Het zocht daarbij een antwoord op de volgende onderzoeksvragen:

1. Is er een degelijk internebeheersingssysteem met betrekking tot de personeelscyclus, waardoor het risico op fouten zo klein mogelijk is (systeemonderzoek)?
2. In welke mate leeft de provincie de regelgeving in personeelszaken na?

Het onderzoek beperkte zich tot de contractuele personeelsleden van de provincie, inclusief de contractuele personeelsleden die werken op de kabinetten van de gedeputeerden en bij de gewone provinciebedrijven. Het onderzoek behelsde niet het onderwijzend personeel, noch de contractuele personeelsleden die behoren tot paraprovinciale vzw's of autonome provinciebedrijven<sup>(1)</sup>.

Het onderzoek werd gevoerd aan de hand van allerhande algemene documenten<sup>(2)</sup> en interviews, door een steekproef van 80 dossiers van contractuele personeelsleden<sup>(3)</sup> en een controle van de uitbetaalde salarissen, vergoedingen en toelagen. Op basis van de antwoorden van de provinciale personeelsdienst op een gedetailleerde vragenlijst heeft het Rekenhof de personeelscyclus in kaart gebracht.

Normenkader was de toepasselijke regelgeving, met in de eerste plaats de personeelsstatuten van de provincie Oost-Vlaanderen en de *Ge-meenschappelijke krachtlijnen voor een samenhangend personeelsbeleid*<sup>(4)</sup>. De analyse van de interne beheersing sluit aan bij de internebeheersingscomponenten van het COSO-model<sup>(5)</sup> en in het bijzonder bij de vertaling ervan naar de publieke sector door de International Organization of Supreme Audit Institutions (Intosai).

---

<sup>1</sup> In paraprovinciale vzw's heeft de betrokken provincie een *overwegend belang*, wat kan blijken uit de oprichting of uit de leiding van de vzw of uit de financiering. Het Rekenhof heeft geen controlebevoegdheid voor dergelijke vzw's, noch voor autonome provinciebedrijven.

<sup>2</sup> Zoals notulen van de provincieraad en de deputatie, dienstorders, interne nota's in verband met personeelszaken, al uitgevoerde audits.

<sup>3</sup> Gesubsidieerde contractuelen (verder afgekort tot: gesco's), startbanen en dergelijke inbegrepen.

<sup>4</sup> Verder afgekort tot: krachtlijnen. Ook bekend als de *krachtlijnen Kelchtermans*.

<sup>5</sup> Het Committee of Sponsoring Organisations of the Treadway Commission (COSO), een groep van diverse accountingorganisaties, publiceerde in 1994 een belangrijke studie over interne beheersing.



Het Rekenhof bezorgde de provincie Oost-Vlaanderen zijn voorlopige onderzoeksresultaten in een voorontwerp van verslag op 24 mei 2006. De provincie reageerde op 23 juni 2006. Rekening houdend met deze reactie stuurde het Rekenhof op 19 december 2006 het ontwerpverslag naar de deputatie. Het antwoord van de deputatie van 18 januari 2007 is als bijlage bij dit verslag gevoegd.

Dit verslag bespreekt eerst de interne beheersing van de personeelscyclus (hoofdstuk 2). Daarna volgt een kort hoofdstuk over de samenstelling van de personeelsdossiers (hoofdstuk 3). Vervolgens begint het rechtmatigheidsluik, waarin achtereenvolgens de aanwerving van contractuele personeelsleden (hoofdstuk 4), de arbeidsovereenkomsten (hoofdstuk 5) en de loopbaan van contractuele personeelsleden (hoofdstuk 6) aan bod komen. Ten slotte formuleert het Rekenhof algemene conclusies en aanbevelingen (hoofdstukken 7 en 8) en vat het de reactie van de deputatie samen (hoofdstuk 9).

## **1.2 Schets van de provincie**

Op 1 januari 2005 telde het provinciebestuur van Oost-Vlaanderen 1.078 personeelsleden (zonder het onderwyzend personeel), waarvan 449 contractuelen (41,65%).

Sinds 1 januari 2002 zijn de gewesten bevoegd om de samenstelling, organisatie, bevoegdheden en werking van de provinciale instellingen en het administratief toezicht op de provincies te regelen. Het Vlaams Parlement heeft op 30 november 2005 het provinciedecreet goedgekeurd<sup>6</sup>). Ook dat bepaalt dat de provincies op grond van hun autonomie het statuut van hun personeel zelf kunnen regelen. Die bevoegdheid is echter relatief. De provinciale personeelsstatuten dienen immers de krachtlijnen te respecteren.

De personeelsstatuten van de provincie Oost-Vlaanderen zijn principieel in werking getreden op 1 januari 1999. De statuten bestaan uit vier teksten: het administratief statuut, het reglement contractuelen, het geldelijk statuut en de verlof- en afwezigheidsregeling.

---

<sup>6</sup> Provinciedecreet van 9 december 2005, verder afgekort tot: het provinciedecreet.

## 2 Interne beheersing van de personeelscyclus

### 2.1 Inleiding

Het internebeheersingssysteem kan worden omschreven als het geheel van acties die de algemene leiding en het personeel ondernemen om onder meer redelijke zekerheid te krijgen over de realisatie van de doelstellingen. Het Rekenhof heeft het internebeheersingssysteem onderzocht in zoverre het tot doel heeft de toepasselijke personeelsreglementering na te leven. Het verslag duidt mogelijke risico's aan op inbreuken op de personeelsreglementering.

Geen enkele provincie beschikt over een beschrijving van de personeelscyclus. Om de personeelscyclus in kaart te brengen, steunde het Rekenhof op gedetailleerde (schriftelijke) vragenlijsten, aangevuld met interviews. Zo heeft het aan de provincies gevraagd de belangrijkste processen (aanwerving, wijziging arbeidsregime, enz.) schematisch te beschrijven. Die beschrijving heeft het Rekenhof getoetst aan de realiteit door personeelsdossiers na te kijken en door gesprekken te voeren met personeelsleden en leidinggevenden van de personeelsdienst. Op basis daarvan maakte het een sterkte-zwakteanalyse van het internebeheersingssysteem.

### 2.2 Sterkte-zwakteanalyse

Het Rekenhof ging na in hoeverre het internebeheersingssysteem voldoet aan de volgende criteria:

- competent, betrouwbaar personeel met duidelijk afgelijnde taken en verantwoordelijkheden;
- functiescheiding;
- sluitend systeem van goedkeuringen en volmachten met aanduiding van de bevoegdheidsbegrenzing;
- geheel van procedures en documenten die een sluitende controle op de verrichtingen waarborgen;
- fysieke beveiliging van activa en bestanden.

#### 2.2.1 *Competent, betrouwbaar personeel met duidelijk afgelijnde taken en verantwoordelijkheden*

Het Rekenhof doet geen uitspraak over de kwaliteit van het personeel. Wel heeft het de factoren onderzocht die er een invloed op hebben, met name de aanwervingsprocedure, evaluatie, vorming, deontologische code en functiebeschrijvingen. De bevindingen zijn gericht op het personeel van de personeelsdienst, maar hebben soms betrekking op alle personeelsleden van de provincie.

Op de personeelsdienst van de provincie Oost-Vlaanderen werken 25 personeelsleden. Dit is 2,35% van het totaal aantal personeelsleden van de provincie. In alle provincies samen bedraagt dit aandeel gemiddeld 2,62%. Op de personeelsdienst werkt geen enkele jurist.

#### *Aanwervingsprocedure*

Een van de belangrijkste waarborgen voor een competente personeelsdienst is vanzelfsprekend de selectie of de sterkte van de aanwervingsprocedure.

Op de personeelsdienst werken achttien statutairen en zeven contractuelen. Uit de analyse van de statutaire en de contractuele aanwervingsprocedures blijkt dat beide sterke procedures zijn. Ze voorzien onder andere in een ruime bekendmaking van de vacature, in specifieke toelatingsvoorwaarden (waaronder het vereiste diploma) en in een selectie gebaseerd op de functiebeschrijving. Uit het onderzoek van de personeelsdossiers blijkt echter dat de provincie de procedure voor contractuele aanwerving niet altijd correct volgt. Zo heeft zij contractueel personeel aangeworven zonder dat enige vergelijking van titels en verdiensten van verschillende kandidaten heeft plaatsgevonden<sup>(7)</sup>.

#### *Evaluatie*

De prestaties van het personeel dienen te worden geëvalueerd en zo nodig te worden bijgestuurd. Het functioneringsgesprek, waarbij de nadruk ligt op de begeleiding van het personeelslid, is daarom een belangrijk onderdeel van de evaluatie.

Elk personeelslid wordt tweejaarlijks geëvalueerd. De evaluatieprocedure is een sterke procedure, die zowel voor statutairen als voor contractuelen gedetailleerd is vastgelegd in de statuten<sup>(8)</sup>. Er worden een aantal gevolgen verbonden aan de evaluatie.

Een zwak punt is echter het gebrek aan evaluatie op het einde van de proeftijd<sup>(9)</sup>. De inlassing van een proeftijd geeft de werkgever het voordeel de competenties van een pas aangeworven personeelslid beter te kunnen inschatten vóór een definitieve arbeidsovereenkomst tot stand komt. Dat voordeel verdwijnt uiteraard als geen evaluatie plaatsvindt.

#### *Vorming*

De competentie van het personeel stijgt als het zich permanent bijschoolt. De provincie Oost-Vlaanderen scoort sterk op het vlak van vorming. De leden van de personeelsdienst volgen op geregelde basis opleidingen die verband houden met hun functie.

---

<sup>7</sup> Zie 4.3.

<sup>8</sup> Artikelen 131 tot 160 van het administratief statuut en artikelen 65 tot 90 van het reglement contractuelen.

<sup>9</sup> Zie 5.5.

### *Deontologische code*

Een schriftelijke gedragscode (ethische norm) die duidelijk wordt gecommuniceerd aan alle personeelsleden, vormt een belangrijke factor om de kwaliteit van het personeel te verhogen. Alle medewerkers dienen te weten welke normen en waarden belangrijk zijn in de organisatie waar zij werken. Het provinciedecreet legt een dergelijke code overigens op.

Het reglement contractuelen en het administratief statuut bepalen in het algemeen de rechten en plichten van het personeel<sup>(10)</sup>. Het arbeidsreglement bevat een gedragscode voor het gebruik van het P-net, intranet en internet. Naast die klassieke ambtelijke rechten en plichten heeft de provincie geen deontologische code uitgewerkt. Volgens de deputatie werkt de provincie momenteel aan een ontwerptekst.

### *Functiebeschrijvingen*

In een organisatie moet iedereen weten wat zijn verantwoordelijkheden zijn en wat zijn takenpakket inhoudt. Een belangrijk instrument daarvoor zijn de functiebeschrijvingen.

De personeelsdienst beschikt voor elke functie over een recente functiebeschrijving, die de taakomschrijving, de functieanalyse, de diploma-vereisten, het examenprogramma en het salarisniveau omvat.

### **2.2.2 Functiescheiding**

Functiescheiding is een van de belangrijkste pijlers van het interne beheersingssysteem. Functies worden verdeeld over verschillende personeelsleden om het risico op al dan niet opzettelijke fouten te verminderen. De bedoeling is dat niet alle stappen van een transactie in handen zijn van één persoon.

De procedures op de Oost-Vlaamse personeelsdienst garanderen de nodige functiescheiding.

### **2.2.3 Sluitend systeem van goedkeuringen en volmachten met aanduiding van de bevoegdheidsbegrenzing**

Voor de processen in de personeelscyclus moet een systeem bestaan dat duidelijk de bevoegdheden afbakt en sluitend is voor alle processen. Bovendien moet iedereen op elk moment kunnen vaststellen dat de bevoegdheidsverdeling is gerespecteerd. Daarom is het belangrijk een spoor van controle na te laten.

---

<sup>10</sup> Artikelen 48 tot 61 van het administratief statuut en artikelen 29 tot 44 van het reglement contractuelen.

In de personeelsstatuten van de provincie Oost-Vlaanderen zijn de bevoegdheidstoewijzingen duidelijk omschreven. Uit de dossiercontrole blijkt dat de bevoegdheidsverdeling wordt nageleefd. De uitoefening van de bevoegdheden is zichtbaar in de vorm van handtekeningen en parafen.

#### **2.2.4 Geheel van procedures en documenten die een sluitende controle op de verrichtingen waarborgen**

Vastgelegde procedures moeten ervoor zorgen dat elke betrokkene de informatie krijgt die nodig is om te weten wat hij moet doen en hoe dat dient te gebeuren. Meestal liggen procesbeschrijvingen aan de basis van goede procedures.

De personeelsdienst beschikt niet over een algemeen procedurehandboek of volledig uitgeschreven procedures. Voor bepaalde processen op de personeelsdienst bestaan geschreven richtlijnen (bijvoorbeeld melding van arbeidsongeval of ziekte), die starten bij de aanvraag, maar stoppen bij de verwerking ervan op de personeelsdienst. De procedures zijn in de eerste plaats bedoeld om de communicatie binnen het provinciebestuur te verbeteren. In het algemeen werkt de personeelsdienst op basis van informele, mondelinge afspraken. Ook bij contractuele aanwervingen volgt de dienst bepaalde informele regels inzake bekendmaking en selectie die nergens zijn vastgelegd. Positief is het frequente gebruik van standaardformulieren, wat het risico op fouten vermindert. Volgens de deputatie is de opmaak van een procedurehandboek als prioriteit vooropgesteld in het kader van kwaliteitszorg en de internecontroleverplichting die voortvloeit uit het provinciedecreet.

#### **2.2.5 Fysieke beveiliging van activa en bestanden**

De beveiliging van de selectiedossiers en de individuele personeelsdossiers is voldoende. De toegang tot informatie op elektronische media is beveiligd door middel van geïndividualiseerde toegangscode's, die regelmatig moeten wijzigen. Er bestaan echter geen geschreven procedures voor de beveiliging van activa en bestanden.

### **2.3 Conclusie**

Het internebeheersingssysteem van de provincie Oost-Vlaanderen blijkt de naleving van de personeelsreglementering op verschillende vlakken te ondersteunen. Zo beschikt de provincie over een sterk vormingsbeleid, de nodige functiebeschrijvingen en functiescheiding, een sluitend systeem van bevoegdheidsverdeling en een bevredigende beveiliging van activa en bestanden. Toch stelde het Rekenhof ook zwakke punten vast. De provincie heeft niet voor alle processen formele procedures uitgewerkt en beschikt nog niet over een deontologische code. Ook vindt geen evaluatie plaats op het einde van de proeftijd.

### 3 Samenstelling van de personeelsdossiers

Noch de krachtlijnen, noch de provinciale personeelsstatuten bevatten een overzicht van de (bewijs)stukken die zich in het personeelsdossier moeten bevinden. Niettemin spreekt het voor zich dat het persoonlijk dossier twee soorten documenten moet bevatten:

1. alle (loopbaan)stukken die een individuele rechtshandeling inhouden en die een reële invloed uitoefenen op de rechtstoestand van het betrokken personeelslid;
2. alle stukken van persoonlijke aard die noodzakelijk waren voor een rechtsgeldige aanwerving.

De besluiten houdende de aanstelling, de inschakeling in de loopbaanstructuur en de salarisvaststelling komen verder in dit verslag aan bod.

Wat betreft de persoonlijke documenten waarover het provinciebestuur als overheid minimaal moet beschikken voor de aanwervingsbeslissing, heeft het Rekenhof onderzocht of de volgende documenten zich in het individuele dossier bevonden:

1. een getuigschrift van goed zedelijk gedrag, waaruit blijkt dat het gedrag van het personeelslid in overeenstemming is met de betrekking;
2. een attest van lichamelijke geschiktheid;
3. het diploma of studiegetuigschrift dat toegang verleent tot het betreffende niveau (met uitzondering van de niveaus D en E);
4. de laatste arbeidsovereenkomst, onontbeerlijk om de rechtsrelatie tussen het personeelslid en het bestuur te bepalen.

Van de 77 dossiers<sup>(1)</sup> die het Rekenhof heeft gecontroleerd in Oost-Vlaanderen, heeft het er 8 onvolledig bevonden (10,4%). In de vijf provincies ligt dat percentage tussen 3,8% en 92,4%. In de meeste gevallen ontbrak een attest van goed zedelijk gedrag of een lichamenlijk geschiktheidsattest. Daarentegen bevond zich in alle dossiers het noodzakelijke diploma of studiegetuigschrift, alsook de laatst afgesloten arbeidsovereenkomst.

---

<sup>11</sup> Van de 80 dossiers uit de steekproef werden de contractuele personeelsleden die inmiddels een vaste benoeming kregen, buiten beschouwing gelaten.

De onderstaande tabel vergelijkt de situatie in Oost-Vlaanderen met de overige provincies.

	<b>Aantal</b>	<b>% Oost-Vlaanderen</b>	<b>Gemiddeld % vijf provincies</b>	<b>Beste score</b>
Volledig	69	89,6%	72,7%	96,2%
Onvolledig	8	10,4%	27,3%	3,8%
waaronder				
goed zedelijk gedrag	5	6,5%	20,08%	1,3%
geneeskundig attest	5	6,5%	16,86%	3,8%
diploma	0	0%	1,06%	0%
laatste arbeidsovereenkomst	0	0%	1,04%	0%
<b>Totaal</b>	<b>77</b>	<b>100%</b>		

## 4 Aanwerving van contractuele personeelsleden

### 4.1 Keuze voor contractuele indienstneming

Zoals blijkt uit de onderstaande tabel, bedroeg in 2004 het aandeel contractuelen binnen het totale personeelsbestand van de provincie Oost-Vlaanderen 41,6%. Het aandeel contractuelen binnen het totale personeelsbestand van alle provinciebesturen lag in 2004 tussen 26% en 50%.

	<b>Totaal personeel</b>	<b>Aantal contract.</b>	<b>% contract.</b>	<b>% toename</b>	<b>% toename x jaar</b>
1999	916	351	38,3%		
2000	940	348	37,0%	-0,9%	
2001	987	375	38,0%	7,8%	
2002	1.013	380	37,5%	1,3%	
2003	1.056	425	40,2%	11,8%	
2004	1.078	449	41,6%	5,6%	27,9%

Uit de samenlezing van de krachtlijnen en het reglement contractuelen blijkt dat de provincie in principe geen contractuelen in dienst kan nemen voor permanente opdrachten, tenzij het gaat om een tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoefte, een wettelijke reden (gesco of startbaan) of een vervangingsovereenkomst.

Het Rekenhof heeft 74 personeelsdossiers gecontroleerd<sup>12</sup>). De onderstaande tabel biedt een overzicht van de bevindingen.

<b>Uitdrukkelijke verantwoording in dossier</b>	
Vervanging (identiteit bekend)	8
Vervanging (identiteit onbekend)	2
Projectwerking (tijdelijke projecten)	34
Wettelijke verplichting	11
<b>Subtotaal</b>	<b>55</b>
Tijdelijke en uitzonderlijke behoeften	2
<b>Geen verantwoording in dossier</b>	<b>17</b>
<b>Totaal</b>	<b>74</b>

<sup>12</sup> 6 dossiers van de steekproef van 80 betroffen secretariaatspersoneel toegewezen aan de deputatie, schoolstagiairs of personeel dat in de loop van 2003 of 2004 een vaste benoeming kreeg.



55 contractuele aanwervingen waren uitdrukkelijk verantwoord. Het ging om een vervangingsovereenkomst, een specifiek project of een andere wettelijke reden (gesco of startbaan). Bij de 10 vervangingsovereenkomsten zijn wel 2 gevallen betwistbaar, aangezien de identiteit van het afwezige personeelslid niet bekend is. Er kan dan ook geen sprake zijn van een echte *vervanging*<sup>13</sup>.

In de 19 resterende gevallen heeft het Rekenhof nagegaan of er geen sprake kon zijn van een indienstneming wegens een tijdelijke of uitzonderlijke personeelsbehoefte. In slechts 2 van de 19 gevallen lieten de tekst van de arbeidsovereenkomst of de dossierstukken toe vast te stellen dat er inderdaad een dringende personeelsbehoefte aanwezig was op het ogenblik van de aanwerving en dat die urgentie nog steeds voortduurde. In 17 gevallen of 23% van de gecontroleerde dossiers heeft het Rekenhof echter geen afdoende verantwoording voor niet-statutaire aanwerving gevonden. Bij alle Vlaamse provincies lag dat percentage tussen 22% en 40%.

Volgens het provinciebestuur bevat de personeelsformatie expliciet een aantal contractuele betrekkingen, bijvoorbeeld voor schoonmaakpersoneel. De personeelsformatie werd vastgesteld door de provincieraad op 9 december 1998 en goedgekeurd door de toezichthoudende overheid. Bovendien zouden de meeste openbare besturen schoonmaakpersoneel contractueel in dienst houden. Volgens de deputatie bieden het reglement contractueel personeel en de goedgekeurde personeelsformatie voldoende rechtsgrond voor de contractuele aanstelling van schoonmaakpersoneel. De provincie kan echter schoonmaakpersoneel alleen contractueel aanwerven als die mogelijkheid uitdrukkelijk is opgenomen in het reglement contractuelen, wat tot op heden niet het geval is. In andere besturen bepaalt bijvoorbeeld het Stambesluit VOI<sup>14</sup> dat contractuele aanwerving mogelijk is voor bijkomende en specifieke opdrachten, waarbij schoonmaak-, catering- en restaurantpersoneel uitdrukkelijk zo worden gekwalificeerd.

## **4.2 Bijzondere tewerkstellingsvormen**

### **4.2.1 Uitzendkrachten**

De provincie Oost-Vlaanderen stelt geen uitzendkrachten tewerk.

### **4.2.2 Tijdelijken**

De provincie Oost-Vlaanderen stelt geen tijdelijken (statutairen) tewerk.

---

<sup>13</sup> Zie 5.3.

<sup>14</sup> Besluit van de Vlaamse regering van 30 juni 2000 houdende de regeling van de rechtspositie van het personeel van sommige VOI's.

### **4.2.3 Ter beschikking gesteld personeel**

De wet van 24 juli 1987 heeft terbeschikkingstelling van personeel aan een derdewerkgever principieel verboden<sup>(15)</sup>. De overheid mag geen werknemers uitlenen aan een gebruiker als die gebruiker over hen enig gedeelte van het gezag uitoefent dat normaal aan de eigenlijke werkgever toebehoort. Als de provincie de bezoldiging van de ter beschikking gestelde personeelsleden niet terugvordert, gaat het bovendien om een onrechtstreekse vorm van subsidiëring, waarvoor een rechtsgrond is vereist. Bovendien moet elke subsidie correct worden weergegeven in de begroting en in de rekeningen.

De personeelsdienst van Oost-Vlaanderen heeft bevestigd dat de provincie 26 personeelsleden ter beschikking heeft gesteld aan andere autonome rechtspersonen. Voor 3 personen vindt geen terugvordering plaats.

### **4.3 Objectiviteit van het selectiesysteem**

Rekening houdend met het grondwettelijk beginsel van gelijke toegang tot het openbaar ambt, vermelden de krachtlijnen dat de aanwervingen objectief moeten verlopen. Dat impliceert dat de provincie in alle gevallen voorrang moet geven aan de geschiktste kandidaat. Die keuze veronderstelt een vergelijking van verschillende kandidaten in het licht van de selectiecriteria. Een oproep tot de kandidaten voor een vacante betrekking biedt de beste garantie op een effectieve mededinging.

Volgens de statutaire bepalingen van de provincie Oost-Vlaanderen moet de provincie voor contracten met een duur van meer dan 1 jaar een selectieproef organiseren die uit minimum twee delen bestaat: een schriftelijk, praktisch of fysiek gedeelte en een mondeling gedeelte of grondig sollicitatiegesprek. Voor contracten met een maximumduur van 1 jaar (niet verlengbaar) kan de selectieproef beperkt blijven tot een sollicitatiegesprek zonder externe deskundigen. Het reglement contractuelen van de provincie Oost-Vlaanderen bepaalt evenwel dat de contractuele indienstnemingen gebeuren op basis van en in de volgorde van de statutaire werfreserve voor dezelfde functie. De provincie hoeft dan geen selectieproef te organiseren. Als geen kandidaten uit werfreserves beschikbaar zijn, kan de deputatie aanwerven uit een bestand vrijwillige sollicitaties. Dat is echter volgens het reglement contractuelen alleen mogelijk voor startbaanovereenkomsten, gesco's, vervangingscontracten en arbeidscontracten voor de duur van een project. Voor alle andere contractuele aanwervingen is een oproep vereist. Het Rekenhof wijst er op dat de provincie in ieder geval voor elke contractuele aanwerving meerdere (of alle) in aanmerking komende kandidaten dient te beoordelen.

---

<sup>15</sup> Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Uit het onderzoek bleek dat het provinciebestuur contractueel personeel nieuw heeft aangeworven zonder enige vergelijking van titels en verdiensten van verschillende kandidaten<sup>(16)</sup>. Daarnaast komt het voor dat de provincie bij aanwerving een geldige selectieproef organiseert, maar dat de aard van die proef niet meer volstaat bij latere contractverlengingen. Zo zijn enkele personen in dienst getreden op basis van een sollicitatiegesprek, maar overschreed de uiteindelijke duur van hun aanstelling één jaar. Soms organiseert de provincie dan een proef die peilt naar de geschiktheid van de betrokkene voor de functie die hij al uitoefent. Vaak vindt die proef plaats (lang) nadat de periode van één jaar is overschreden, zodat de tijd tussen het einde van het eerste jaar en de geschiktheidsproef door geen enkele selectie is gedekt.

#### 4.4 Overname van vzw-personeel

De provinciebesturen hebben in het verleden meermaals opdrachten en contractuele personeelsleden van (al dan niet paraprovinciale) vzw's overgenomen omdat de betrokken verenigingen geacht werden taken van provinciaal belang waar te nemen. In sommige gevallen werd de integratie zelfs aanbevolen door de Vlaamse overheid<sup>(17)</sup>.

Op administratief-juridisch vlak is de overname van vzw-personeel echter aan een aantal regels gebonden. In eerste instantie speelt het grondwettelijk beginsel van gelijke toegang tot het openbaar ambt. Al wie daarvoor in aanmerking komt, moet minstens de kans krijgen voor een functie te kandideren. Bovendien moeten op grond van het gelijkheidsbeginsel alle personeelsleden die in dezelfde omstandigheden verkeren dezelfde arbeidsvoorwaarden krijgen. Principieel wordt hun rechtspositie geregeld door de personeelsstatuten en is het onmogelijk daar *ad hoc* en *intuitu personae* van af te wijken. Ten slotte blijft het principe gelden dat contractuelen geen permanente opdrachten mogen waarnemen. De herkomst van het personeel speelt daarin geen enkele rol.

Met het oog op regularisering kan de provincie beslissen bepaalde opdrachten die voorheen waren toevertrouwd aan een (paraprovinciale) vzw (weer) in eigen handen te nemen<sup>(18)</sup>. Dergelijke specifieke omstandigheden kunnen rechtvaardigen dat een andere invulling wordt gegeven aan de regelen inzake de toegang tot de functie, vooral als dat een oplossing biedt voor scheefgegroeide toestanden uit het verleden. Op grond van het gelijkheidsbeginsel mogen de arbeidsvoorwaarden van de

---

<sup>16</sup> De overname van vzw-personeel werd hier buiten beschouwing gelaten (zie 4.4). Evenmin werd het secretariaatspersoneel van de leden van de deputatie meegerekend. In de gevonden voorbeelden heeft de provincie wel een selectieproef georganiseerd, maar zonder oproep.

<sup>17</sup> Zie bijvoorbeeld het decreet van 5 april 1995 houdende erkenning en subsidiëring van de gemeentelijke sportdiensten, de provinciale sportdiensten en de sportdienst van de Vlaamse Gemeenschapscommissie.

<sup>18</sup> Zie omzendbrief BA-97/08 van 24 juni 1997.

overgenomen personen echter niet gunstiger zijn dan die van de provinciale personeelsleden in vergelijkbare omstandigheden. Ook mag volgens omzendbrief BA-97/08 van 24 juni 1997 het contract met het provinciebestuur niet voordeliger zijn dan het contract met de betrokken vzw. De arbeidsvoorwaarden bij paraprovinciale vzw's kunnen eigenlijk niet verschillen van die van de provincie. De omzendbrief BA-93/03 bepaalt immers dat voor het personeel van een paraprovinciale vzw dezelfde aanwervingsmodaliteiten en bezoldigingsregels gelden als voor het provinciepersoneel.

De statuten van de provincie Oost-Vlaanderen bevatten geen bijzondere bepalingen omtrent de overname van vzw-personeelsleden. In principe gelden daarvoor dus dezelfde regels als voor de andere personeelsleden wat betreft selectie, reden van contractuele indienstneming en arbeidsvoorwaarden. In de steekproef van het Rekenhof bevonden zich vijf dossiers van overgenomen personeelsleden. In twee van de vijf gevallen heeft het provinciebestuur een geheel nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten, zodat zich op het vlak van arbeidsvoorwaarden geen problemen stellen. In de drie andere gevallen heeft het Rekenhof opmerkingen bij de overgenomen contracten.

- Een personeelslid heeft de door de vzw toegekende salarisschaal (schaal 1.47) behouden. Had de persoon steeds voor de provincie gewerkt, dan had hij een lagere salarisschaal (C2) gekregen.
- Een andere persoon kreeg salarisschaal 1.80 toegekend, terwijl hij bij de vzw schaal 101 had.
- Aan een derde persoon werden salarisschalen van niveau A (1.87 en 1.89) gegarandeerd, terwijl hij daarvoor niet het vereiste diploma of getuigschrift heeft.

Het provinciebestuur van Oost-Vlaanderen beroept zich voor die afwijkende contracten op de omzendbrief BA-97/08 en op de brief van de toenmalige bevoegde Vlaamse minister van 28 april 1998. Daaruit blijkt uitdrukkelijk dat de provincies mogen afwijken van het reglement contractuelen en de overgenomen personeelsleden een contract kunnen aanbieden dat gelijk is aan dat met de vzw. Het Rekenhof wijst er op dat dit standpunt niet in overeenstemming is met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel en de nog steeds geldende omzendbrief BA 93/03, die bepaalt dat dezelfde wervingsmodaliteiten en bezoldigingsregeling voor een paraprovinciale vzw moeten gelden als voor het ander provinciepersoneel.

In alle vijf gevallen nemen de overgenomen personeelsleden als contractueel ten onrechte een permanente taak waar. Het provinciebestuur verwijst naar het standpunt van de toenmalige bevoegde minister die *ermee kan instemmen dat de contractuele toestand behouden blijft tot het betrokken personeelslid de organisatie verlaat*. Dat standpunt is echter in strijd met de krachtlijnen en met de personeelsstatuten van de provincie.

#### **4.5 Medisch onderzoek**

De provinciale personeelsstatuten bepalen dat contractuelen slechts kunnen worden aangeworven als de bevoegde arbeidsgeneeskundige dienst hen lichamelijk geschikt acht voor de betrekking. Het is wenselijk het aanwervingsonderzoek te organiseren vóór de ondertekening van de arbeidsovereenkomst. Dat vermijdt een eventuele contractbeëindiging als het personeelslid weigert gevolg te geven aan de oproeping voor het onderzoek of als het medisch onderzoek tot een ongunstige beslissing leidt. De arbeidsovereenkomstenwet<sup>(19)</sup> laat niet toe een werknemer die al is aangeworven zonder opzegging te ontslaan wegens zijn lichamelijke ongeschiktheid<sup>(20)</sup>. Artikel 27 van het reglement contractuelen stelt wel dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd als een personeelslid zich weigert te onderwerpen aan het medisch onderzoek, of als de arbeidsgeneeskundige dienst een ongunstige beslissing neemt.

Het Rekenhof stelt vast dat de geneeskundige onderzoeken gewoonlijk pas plaatsvinden ná de ondertekening van de arbeidsovereenkomst en ná de eigenlijke indiensttreding.

#### **4.6 Indienstnemingsbesluiten**

De provincie Oost-Vlaanderen stelt altijd indienstnemingsbesluiten op. De besluiten zijn materieel gemotiveerd.

#### **4.7 Geldelijke anciënniteit**

##### ***4.7.1 Besluiten salarisvaststelling***

De provincie Oost-Vlaanderen maakt systematisch salarisvaststellingsbesluiten op.

##### ***4.7.2 Aanstelling in niet-bestaande graden***

Een personeelsstatuut dient ondubbelzinnig de graden en arbeidsvoorwaarden van het personeel vast te leggen om rechtsgeldige aanwervingen mogelijk te maken. Uit de statuten van de provincie Oost-Vlaanderen blijkt echter niet duidelijk welke salarisschalen aan welke graden verbonden zijn. Het administratief statuut bevat een lijst van graadbenamingen, maar zonder vermelding van de overeenstemmende salarisschaal. De bijlage bij het administratief statuut verwijst voor elke

---

<sup>19</sup> Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

<sup>20</sup> De artikelen 31, §1, 58 en 78 van de arbeidsovereenkomstenwet voorzien alleen in een schorsing van de arbeidsovereenkomst en in een vereenvoudigd ontslag na een periode van zes maanden schorsing wegens ziekte.

graad alleen naar een salarisniveau (bijvoorbeeld A1 of C1), niet naar een reële salarisschaal.

Bovendien stelt de provincieraad van Oost-Vlaanderen, al dan niet naar aanleiding van projecten, nieuwe functiebenamingen vast, zonder te verwijzen naar een graad uit de personeelsstatuten. Zelfs al werden die provincieraadsbesluiten voorgelegd aan de vakorganisaties en de toezichhoudende overheid en stellen de besluiten de salarisschaal vast, dan nog is het wenselijk die nieuwe functies te koppelen aan een bestaande graad. Een personeelslid wordt immers aangesteld in een bepaalde graad en niet in een bepaalde functie.

De deputatie vindt het niet nodig nieuwe functies te koppelen aan een bestaande graad omdat het reglement contractuelen niet het begrip graad voorziet maar wel het begrip functie. Voor de inhoud van de functie en het daaraan verbonden salaris wordt verwezen naar de bijlage bij het administratief statuut. Hierdoor zou er geen betwisting kunnen ontstaan. Het Rekenhof benadrukt dat het regelen van nieuwe functies in aparte provincieraadsbesluiten leidt tot versnippering van het personeelsstatuut.

#### **4.7.3 Attesten van voorgaande diensten**

In de onderzochte dossiers was telkens een attest van voorgaande diensten aanwezig, als dat noodzakelijk bleek voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit.

#### **4.7.4 Voorgaande diensten in vzw's**

Het Rekenhof heeft geen opmerkingen over de valorisatie van voorgaande ervaring in een vzw.

#### **4.7.5 Voorgaande privédiensten**

Ook over de geldelijke valorisatie van privédiensten heeft het Rekenhof geen tekortkomingen vastgesteld.

#### **4.7.6 Voorgaande diensten als interim of tijdelijke in het onderwijs**

De provinciale personeelsstatuten bevatten een bijzondere bepaling over de valorisatie van voorgaande diensten in het onderwijs als interim of tijdelijke. De bepaling verwijst echter alleen naar volledige prestaties, niet naar deeltijdse. Om deeltijdse diensten gepresteerd als tijdelijke of als interimair in het onderwijs te laten meetellen, is het wenselijk dat het personeelsstatuut ook voor deeltijdse prestaties de berekening bepaalt.

#### **4.8 Schaalanciënniteit**

In de provincie Oost-Vlaanderen is de overname van de schaalanciënniteit in overeenstemming met de krachtlijnen. De provincie maakt altijd een besluit op.

#### **4.9 Administratieve standplaats**

De administratieve standplaats van een personeelslid is de plaats waar het personeelslid hoofdzakelijk zijn functies vervult. De administratieve standplaats beïnvloedt de berekening van de reis- en verblijfkosten. De verplaatsing van de woonplaats naar de standplaats moet immers worden vergoed als woon-werkverkeer en niet als reiskosten. Omwille van de rechtszekerheid is het raadzaam dat de benoemende overheid via een formeel besluit de standplaats vaststelt. De Vlaamse overheid bijvoorbeeld stelt de standplaats uitdrukkelijk vast als die om dienstredenen niet samenvalt met de gemeente waar de centrale administratie of de buitendienst is gevestigd.

Het provinciebestuur van Oost-Vlaanderen stelt de standplaats niet systematisch vast. Zo werd van twee personeelsleden tewerkgesteld in één bepaald project de standplaats expliciet bepaald, maar voor een derde projectlid werd niets vermeld. Voor nog een ander lid van datzelfde project heeft de provincie dan weer twee standplaatsen vastgelegd.

Het provinciebestuur van Oost-Vlaanderen gaat ervan uit dat de concrete dienstaanwijzing meteen ook de standplaats impliceert. Dat stelt inderdaad weinig problemen voor personeel dat op het Provinciaal Administratief Centrum Het Zuid of op een vaste buitendienst werkt. Voor een projectlid dat vaak rondreist of op verschillende locaties een werkplaats heeft, kan dat minder duidelijk zijn.

#### **4.10 Conclusie**

23% van de onderzochte personeelsdossiers van de provincie Oost-Vlaanderen bevat geen verantwoording voor contractuele aanwerving. De provincie stelt onterecht verschillende personeelsleden ter beschikking aan autonome rechtspersonen. Voor drie personeelsleden vordert zij bovendien de loonkosten niet terug. Contractuele aanwervingen steunen niet altijd op een vergelijking van verschillende kandidaten. Bij de overname van vzw-personeel kregen bepaalde personen gunstiger arbeidsvoorwaarden dan het provinciale personeel, wat in strijd is met het gelijkheidsbeginsel. De geneeskundige onderzoeken vinden gewoonlijk pas plaats ná de eigenlijke indiensttreding. Uit de personeelsstatuten blijkt niet duidelijk welke salarisschalen aan welke graden zijn verbonden. Bovendien keurt de provincieraad soms functiebenamingen goed, zonder te verwijzen naar een bestaande graad. De personeelsstatuten bepalen niet duidelijk hoe deeltijdse diensten in het onderwijs gepresteerd als tijdelijke of als interim worden meegeteld. Ten slotte stelt het provinciebestuur niet systematisch de standplaats van het personeel vast.

## 5 Arbeidsovereenkomsten

### 5.1 Verwijzing naar de statuten

Omwille van de rechtszekerheid is het wenselijk dat de arbeidsovereenkomsten verwijzen naar de personeelsstatuten en dat die uitdrukkelijk van toepassing worden gemaakt op de arbeidsrelatie. De personeelsstatuten fungeren dan als suppletief recht bij de arbeidsovereenkomst: alles wat niet in het contract is geregeld, wordt onbetwistbaar geregeld door de personeelsstatuten.

De arbeidsovereenkomsten die de provincie Oost-Vlaanderen sluit, verwijzen nergens rechtstreeks naar het reglement contractuelen. De arbeidsovereenkomsten verwijzen alleen naar de arbeidsovereenkomstenwet, de wet van 13 juli 1970<sup>(21)</sup> en de socialezekerheidsregels voor werknemers, behoudens kinderbijslag, jaarlijkse vakantie, officiële verlofdagen en omstandigheidsverlof. Voor laatstgenoemde onderwerpen verwijzen de overeenkomsten niet naar het reglement contractuelen, maar naar het administratief statuut. Voor de vaststelling van het salaris verwijzen de overeenkomsten alleen naar het geldelijk statuut.

### 5.2 Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur

Het Rekenhof heeft geen tekortkomingen vastgesteld in de bepalingen van de arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur.

### 5.3 Vervangingsovereenkomsten

Vervangingsovereenkomsten maken een soepel personeelsbeheer mogelijk: de titularis van een betrekking kan precies voor de duur van zijn afwezigheid worden vervangen. Als het vervangen personeelslid terugkeert, komt automatisch een einde aan het contract met de vervanger. De arbeidsovereenkomstenwet vereist dat bij een vervangingsovereenkomst de identiteit van de vervangen werknemer(s) schriftelijk vaststaat<sup>(22)</sup>. Zo niet is onzeker wiens terugkeer leidt tot de beëindiging van het contract.

Het provinciebestuur sluit echter arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur *ter vervanging van titularissen die het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek genieten*. De provincie gaat naar eigen zeggen jaarlijks

---

<sup>21</sup> Bedoeld wordt het koninklijk besluit van 13 juli 1970 betreffende de schadevergoeding ten gunste van sommige personeelsleden van provincies, gemeenten, verenigingen van gemeenten, commissies van openbare onderstand en openbare kassen van lening, intercommunale diensten en inrichtingen van openbare onderstand, voor arbeidsongevallen en voor ongevallen overkomen op de weg naar en van het werk.

<sup>22</sup> Uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.



na of voldoende personeelsleden gebruik maken van de vrijwillige vierdagenweek om de omvang van de vervangingspool te verantwoorden. Volgens de deputatie bieden arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur naast de voordelen van bredere inzetbaarheid en grotere personeelstevredenheid ook het voordeel van verregaande administratieve vereenvoudiging op.

#### **5.4 Arbeidsovereenkomst tegen aantal uur per jaar**

De provincie Oost-Vlaanderen houdt zich aan artikel 11bis van de arbeidsovereenkomstenwet. Volgens dat artikel moet de wekelijkse arbeidsduur gemiddeld gerespecteerd worden over een periode van maximum één trimester.

#### **5.5 Proefperiode**

Als het provinciebestuur in de arbeidsovereenkomsten een proefbeding inlast, dan geeft het daarmee uitdrukkelijk te kennen dat het contract slechts zal doorlopen na de proeftijd als het personeelslid een positieve evaluatie krijgt. Het is noodzakelijk tijdig te evalueren om de verkorte opzeggingstermijn te kunnen toepassen. Proefperiodes inlassen zonder daadwerkelijke beoordeling heeft weinig zin.

Het provinciebestuur van Oost-Vlaanderen voert geen formele beoordeling uit van de contractuele proefperiode. Dat betekent dat in principe de arbeidsovereenkomst zonder verdere formaliteiten haar definitieve vorm krijgt na de proefperiode. Volgens de deputatie werd het ontslag in de proefperiode wel al meerdere malen toegepast in het bestuur.

#### **5.6 Conclusie**

De arbeidsovereenkomsten verwijzen niet of niet correct naar de personeelsstatuten. Het provinciebestuur voert geen formele beoordeling uit van de contractuele proefperiode.

## **6 Loopbaan van de contractuele personeelsleden**

### **6.1 Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten**

Het Rekenhof heeft geen tekortkomingen vastgesteld wat betreft opeenvolgende arbeidsovereenkomsten.

### **6.2 Bevordering met nieuwe arbeidsovereenkomst**

De provincie Oost-Vlaanderen respecteert de bepalingen in de personeelsstatuten over de bevordering.

### **6.3 Valorisatie van deeltijdse prestaties bij uitbreiding van dienstprestaties**

#### **6.3.1 In de geldelijke anciënniteit**

De krachtlijnen bepalen dat de geldelijke anciënniteit wordt herberekend bij uitbreiding van de dienstprestaties. Dat betekent voor de betrokkene een terugval van geldelijke anciënniteit. De krachtlijnen lichten niet toe hoe de herberekening moet gebeuren en in welke situaties. Hoe de geldelijke anciënniteit wordt berekend, moeten de personeelsstatuten alleszins uitwerken. Hierbij moet rekening worden gehouden met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel. Een verschil in behandeling tussen bepaalde personeelscategorieën is alleen toegelaten voor zover dat verschil berust op een objectief criterium en redelijk verantwoord is. De vraag rijst of de herberekening van de geldelijke anciënniteit wel verenigbaar is met de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers. Die wet, ter uitvoering van een Europese richtlijn, bepaalt dat de arbeidsvoorwaarden van deeltijdse werknemers niet minder gunstig mogen zijn dan die van voltijdse werknemers in een vergelijkbare situatie, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is<sup>(23)</sup>.

Het geldelijk statuut van de provincie Oost-Vlaanderen voorziet in de herberekening van de geldelijke anciënniteit bij uitbreiding van de dienstprestaties. Zo moet de geldelijke anciënniteit van een personeelslid dat altijd 50% heeft gewerkt en op een bepaald moment voltijds gaat werken, tot de helft worden herleid. De mogelijke situaties van (voor- gaande) deeltijdse prestaties zijn redelijk goed afgedekt. Hier rijst dus de

---

<sup>23</sup> Wel stelt de wet dat hun rechten kunnen worden vastgesteld in verhouding tot hun arbeidsduur. Als dat om objectieve redenen gerechtvaardigd is, kan de toegang tot bepaalde arbeidsvoorwaarden afhankelijk worden gesteld van een bepaalde diensttijd, arbeidsduur of beloning.

vraag of de voorziene herberekening niet strijdig is met het gelijkheidsbeginsel.

In de praktijk past het provinciebestuur echter geen herberekening toe. De opgebouwde geldelijke anciënniteit loopt steeds aan 100% verder. Volgens de deputatie vindt geen herberekening plaats op grond van artikel 12ter van het geldelijk statuut. Dit artikel kan evenwel geen rechtsgrond bieden voor het behoud van geldelijke anciënniteit bij uitbreiding van prestatieregime. De provincie dient hiervoor zijn personeelsstatuten aan te passen.

### **6.3.2 In de schaalanciënniteit**

De personeelsstatuten voorzien niet in een terugval van schaalanciënniteit bij uitbreiding van de dienstprestaties. Conform de personeelsstatuten voert de provincie in de praktijk ook geen herberekening uit.

## **6.4 Besluiten van inschakeling in de nieuwe loopbaanstructuur**

Net als een indienstneming dient de inschakeling van een personeelslid in de nieuwe loopbaanstructuur in een schriftelijk besluit te worden opgenomen. Het gaat immers om een beslissing die een (terugkerende) uitgave impliceert op de begroting. Ook moet uit het besluit blijken dat het bevoegde orgaan erover besliste. Ten slotte gaat het om een individuele rechtshandeling die formeel gemotiveerd moet worden.

De provincie maakt geen inschakelingsbesluiten op. De personeelsdienst doet dat naar eigen zeggen retroactief als zich bij een bepaald personeelslid een nieuwe wending in de loopbaan voordoet. Het is nochtans wenselijk voor iedereen onmiddellijk een inschakelingsbesluit op te stellen, zodat met zekerheid vaststaat in welke nieuwe graad iemand werd ingeschakeld en welke schaalanciënniteit op dat ogenblik werd toegekend.

## **6.5 Besluiten van salarisschaalverhoging in de functionele loopbaan**

Het provinciebestuur van Oost-Vlaanderen stelt systematisch besluiten op als personeelsleden een hogere salarisschaal krijgen in het kader van de functionele loopbaan.

## **6.6 Salarissen**

Het Rekenhof heeft van elk personeelslid in de steekproef gecontroleerd of de provincie het salaris correct heeft vastgesteld op basis van de statuten en of ze het correct heeft berekend en uitbetaald. In het bijzonder ging het na of het salaris overeenkwam met de statutaire bepalingen inzake diplomavooraarden, graad, salarisschaal, anciënniteit, functionele loopbaan en de invloed van eventuele (deeltijdse) afwezigheden.

Onder voorbehoud van de bevindingen in de vorige hoofdstukken, stelde het Rekenhof in de provincie Oost-Vlaanderen geen fouten vast in de vaststelling en de berekening van de salarissen.

### **6.7 Toelagen, vergoedingen en andere voordelen**

Het Rekenhof heeft van elk personeelslid in de steekproef nagegaan of de eventueel toegekende toelagen en vergoedingen rechtsgrond vonden in de statuten, of het personeelslid aan alle toekenningsvoorwaarden voldeed en of de provincie het bedrag correct heeft berekend. Het Rekenhof heeft geen tekortkomingen vastgesteld, behoudens de terugbetaling van geldboetes.

Chauffeurs van de deputatieleden, van de provinciegriffier en van de voorzitter van de provincieraad kunnen van de sociale dienst verkeersboetes terugbetaald krijgen als zij in dienstverband met een dienstvoertuig een boete opliepen. Die terugbetaling gebeurt op uitdrukkelijk verzoek van het personeelslid, met het proces-verbaal als bewijs en met een plafond. Het provinciebestuur kan echter niet instaan voor geldboetes die een personeelslid moet betalen, ongeacht of het die boete opliep in dienstverband of niet. Geldboetes zijn als strafrechtelijke sanctie immers altijd persoonlijk. Daarenboven kan volgens de rechtspraak de werknemer noch op grond van artikel 1384, derde lid, van het Burgerlijk Wetboek, noch op grond van artikel 18 van de arbeidsovereenkomstenwet terugbetaling verkrijgen van de geldboetes wegens verkeersovertredingen begaan tijdens de uitvoering van de overeenkomst.

### **6.8 Secretariaatspersoneel van de gedeputeerden**

Het Rekenhof heeft geen opmerkingen over de arbeidsovereenkomsten tussen het provinciebestuur van Oost-Vlaanderen en het contractueel secretariaatspersoneel.

### **6.9 Conclusie**

De provincie Oost-Vlaanderen beschikt niet voor alle personeelsleden over inschakelingsbesluiten. De provincie past geen herberekening van de geldelijke anciënniteit toe bij uitbreiding van de dienstprestaties, maar de personeelsstatuten schrijven dat nog wel voor. De regeling dat geldboetes onder bepaalde voorwaarden kunnen worden terugbetaald, is onrechtmatig.

## 7 Algemene conclusies

Het internebeheersingssysteem van de personeelscyclus van de provincie Oost-Vlaanderen heeft een groot aantal sterke punten, maar is op andere punten voor verbetering vatbaar. Zo heeft de provincie niet voor alle processen formele procedures uitgewerkt.

Het Rekenhof heeft aan de hand van een dertigtal onderwerpen gecontroleerd of de provincie de regelgeving in personeelszaken naleeft. Bij iets meer dan de helft van de onderwerpen formuleerde het geen opmerkingen. Zo heeft het Rekenhof weinig opmerkingen over de vaststelling van de geldelijke anciënniteit bij aanwerving en over de loopbaan van de contractuele personeelsleden.

Het Rekenhof stelde wel vast dat de provincie Oost-Vlaanderen meermaals is overgegaan tot contractuele aanwerving zonder dat afdoende te verantwoorden. Zij heeft zich daarnaast niet gehouden aan het verbod op terbeschikkingstelling van personeelsleden aan andere autonome rechtspersonen.

Hoewel de provincie over een objectief selectiesysteem beschikt, bleek uit het onderzoek dat zij contractueel personeel heeft aangeworven zonder verschillende kandidaten te vergelijken. Overgenomen vzw-personeel kent zij gunstiger arbeidsvoorwaarden toe dan het provinciale personeel. De arbeidsovereenkomsten verwijzen niet of niet correct naar de personeelsstatuten.

## 8 Aanbevelingen

- In het algemeen moet de provincie Oost-Vlaanderen haar internebeheersingssysteem van de personeelscyclus evalueren en nagaan of het huidige internebeheersingssysteem de risico's die de doelstellingen van de personeelsprocessen bedreigen, voldoende afdekt. De resultaten van deze audit vormen daartoe een aanzet.
- De provincie moet zich houden aan de beperkende voorwaarden waaronder zij contractuele personeelsleden in dienst kan nemen.
- Zij moet zich ook houden aan het verbod op terbeschikkingstelling van personeelsleden aan andere autonome rechtspersonen.
- Het selectiesysteem voor contractuele personeelsleden dient voor alle aanwervingen te worden gevolgd.
- Voor personeelsleden die de provincie overneemt van een vzw, moeten dezelfde arbeidsvoorwaarden gelden als voor het provinciale personeel.
- De personeelsstatuten moeten een lijst bevatten met alle graden en de overeenstemmende salarisschaal, waar de provincie bij elke nieuwe functievaststelling naar verwijst.
- De statuten dienen de valorisatie van deeltijdse prestaties in het onderwijs als tijdelijke of als interim, uit te werken.
- Het is wenselijk dat de provincie de standplaats van elk personeelslid vaststelt in een besluit.
- De provincie dient in haar arbeidsovereenkomsten correct te verwijzen naar de personeelsstatuten.
- Als zij geen herberekening wenst door te voeren bij uitbreiding van de dienstprestaties, dan moet zij haar personeelsstatuten aanpassen.
- Het is wenselijk dat de provincie voor alle personeelsleden inschakelingsbesluiten opmaakt.
- De terugbetaling van geldboetes moet worden stopgezet.

## **9 Reactie van de deputatie**

De deputatie heeft op 18 januari 2007 gereageerd op de bevindingen en conclusies (zie bijlage). Het antwoord van de deputatie is grotendeels een herhaling van de punctuele opmerkingen van de provinciegriffier. Met deze opmerkingen werd al rekening gehouden bij het ontwerpverslag. De nieuwe aanvullingen werden verwerkt in het verslag. De deputatie heeft niet gereageerd op de aanbevelingen.

## **Bijlage: Antwoord van de deputatie van 18 januari 2007**

Geachte heer, Geachte mevrouw,

De deputatie heeft uw schrijven, met referte N 10-2.319.308 B13, met als bijlage het ontwerpverslag met betrekking tot de audit over de contractuele tewerkstelling in de provincie Oost-Vlaanderen, in goede orde ontvangen.

U vindt als bijlage de commentaar bij dit ontwerpverslag.

[...]

Hoogachtend  
Namens de Deputatie  
De Provinciegriffier  
Albert De Smet

de bevoegde Gedeputeerde  
Carina Van Cauter

### **COMMENTAAR OP ONTWERPVERSLAG REKENHOF VAN DECEMBER 2006**

#### ***2. Interne beheersing van de personeelscyclus***

##### **2.2.1. Competent, betrouwbaar personeel met duidelijk afgeleide taken en verantwoordelijkheden**

###### *Deontologische code*

*"Naast de klassieke ambtelijke rechten en plichten heeft de provincie geen deontologische code uitgewerkt".*

Op het moment van de audit was nog geen uitgeschreven deontologische code voorhanden. In tussentijd is een ontwerp tekst beschikbaar die evenwel nog moet gefinaliseerd worden en na goedkeuring door de provincieraad moet worden gecommuniceerd aan het personeel.

##### **2.2.4. Geheel van procedures en documenten die een sluitende controle op de verrichtingen waarborgen**

*"De personeelsdienst beschikt niet over een algemeen procedurehandboek of volledig uitgeschreven procedures".*

Hiervan werd met betrekking tot bepaalde processen reeds werk gemaakt doch er is geen integratie binnen een algemeen procedurehandboek. Dit heeft o.m. te maken met de tijdsinvestering welke de opmaak van dergelijk handboek met zich meebrengt. Dergelijk project dient ver-



der geïntegreerd aangepakt te worden teneinde de verschillende processen in de personeelscyclus optimaal op elkaar af te stemmen. Ze is wel als prioriteit vooropgesteld met betrekking tot kwaliteitszorg op de dienst en in het kader van de interne controleverplichting voortvloeiend uit het provinciedecreet.

De formalisering van de te nemen stappen bestaat momenteel in grote mate door het bestaan van reglementen (cfr. ziektereglement...) en het gebruik van standaardformulieren in zowat alle aspecten van de personeelscyclus (checklist indiensttreding, staat reiskosten, ziekteformulieren, ...).

#### **4. Aanwerving van contractuele personeelsleden**

##### 4.1. Keuze voor contractuele indienstneming

Er wordt opgemerkt dat contractueel personeel bepaalde permanente taken uitvoert. Dit zou in strijd zijn met de geldende regelgeving. Ze beveelt dan ook aan dat de provincie zich zou houden aan de beperkende voorwaarden waaronder zij contractuele personeelsleden in dienst kan nemen.

Hierbij wensen wij op te merken dat in de personeelsformatie vastgesteld door de provincieraad in zitting van 9 december 1998 een aantal betrekkingen expliciet contractueel zijn opgenomen (bv. de schoonmaaksters) en dat deze beslissing bij ministerieel besluit van 2 februari 1999 werd goedgekeurd door de toezichthoudende overheid.

De praktijk leert bovendien dat in de meeste openbare besturen schoonmaakpersoneel contractueel wordt voorzien. Schoonmaak is bovendien geen sleutelfunctie en is een terrein dat gemakkelijk kan uitbesteed worden indien het beleid daarvoor zou opteren. Om bij een dergelijke beslissing niet met een groot sociaal passief te zitten is contractuele tewerkstelling een te verdedigen optie.

Bovendien is de regelgeving inmiddels in die mate gewijzigd (provinciedecreet) dat een veel ruimere contractuele tewerkstelling mogelijk wordt.

Stelt zich de vraag of, zoals het Rekenhof suggereert, de mogelijkheid tot contractueel aanwerven van bepaalde personeelscategorieën (bv. schoonmaakpersoneel) expliciet moet worden vermeld in het reglement contractuelen. De samenlezing van artikel 23 van het reglement contractuelen en de vastgestelde en goedgekeurde personeelsformatie die voor schoonmaaksters in contractuele aanstelling voorziet, vormen ons inziens een dekkende rechtsgrond.

Verder stelt het Rekenhof dat bepaalde projecten een permanent karakter hebben en aldus door statutairen zouden moeten worden ingevuld. De meeste projecten behelzen beleidsopties die in de toekomst kunnen stopgezet of afgebouwd worden en waarvoor is geopteerd om contractueel aan te werven gelet op de flexibiliteit naar mogelijke beëindiging

van de tewerkstelling in tegenstelling met statutaire tewerkstelling.

#### 4.3. Objectiviteit van het selectiesysteem

Volgens het verslag dient bij elke verlenging van een aanstelling een nieuwe selectieprocedure te worden opgestart. Het selectiesysteem voor contractuele personeelsleden dient voor alle aanwervingen te worden gevolgd.

Wij stellen ons vragen bij de werkbaarheid en de kostprijs van de toepassing van deze regel. Ook in het kader van een optimaal HR-beleid kunnen hierbij toch enige vragen worden gesteld.

In het kader van de objectiviteit van de selecties zijn al onze procedures vergelijkend. Dit betekent dat naast de uitslag van het examen/de selectieprocedure geen rekening kan en mag gehouden worden met andere titels en verdiensten. Indien er nog een geldige wervingsreserve is, zou bij elke verlenging dus opnieuw de eerstgeslaagde nog niet aangestelde kandidaat de kans moeten krijgen (ook al heeft de huidige titularis al heel wat nuttige ervaring opgedaan, is hij intern opgeleid en ingewerkt, enz...). Indien er geen geldige wervingsreserve meer is (omdat die reeds verlopen is), zal zelfs een volledig nieuwe procedure moeten opgestart worden waarbij ook de huidige titularis opnieuw zal moeten deelnemen. Dat dit tot ontevredenheid bij het bewuste personeelslid en tot een niet te onderschatten bijkomende werklast voor de personeelsdienst en de betrokken dienst (die dit personeelslid heeft ingewerkt en voor de continuïteit van de dienstverlening moet zorgen) zal leiden, lijkt het logische ongewenste gevolg.

#### 4.4. Overname vzw-personeel

Bij de overname van vzw-personeel werd en wordt rekening gehouden met de richtlijnen vervat in de omzendbrief BA 97/08 van 24 juni 1997. In een brief van 28 april 1998 verduidelijkt de bevoegde Vlaamse minister dat *"de omzendbrief bepaalt dat gemeenten (en provincies) een contract kunnen aanbieden dat gelijk is aan het contract dat de personeelsleden met de vzw hadden. Dit impliceert inderdaad dat de overheden mogen afwijken van het reglement voor contractuele personeelsleden. Ik wijs er trouwens op dat de partijen in een arbeidsovereenkomst door deze overeenkomst gebonden zijn, en niet door het reglement der contractuelen."*

Ook stelt het Rekenhof dat voor een paraprovinciale vzw dezelfde wervingsmodaliteiten en bezoldigingsregeling moeten gelden; de feitelijke vaststelling is dat sommige vzw's contracten aan hun personeel hebben gegeven die afwijken van de provinciale regeling en dat wij als provinciebestuur in toepassing van voormelde omzendbrief niet anders konden dan deze afwijkende contracten over te nemen.

De vaststelling in het rapport dat het statuut van het overgenomen personeelslid niet voordeliger mag zijn dan reeds in dienstzijnde perso-

neelsleden lijkt dan ook strijdig met het bovenstaande.

Het Rekenhof zou dienaangaande de omzendbrief BA-97/O8 van 24 juni 1997 en het standpunt van de minister moeten betwisten op grond van strijdigheid met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel. Deze omzendbrief is evenwel nog steeds van toepassing.

De vaststelling dat de overgenomen personeelsleden ten onrechte als contractueel een permanente taak waarnemen lijkt eveneens vreemd aangezien de omzendbrief stelt: *"Ik kan er eveneens mee instemmen dat de contractuele toestand behouden blijft tot het betrokken personeelslid, om welke reden dan ook, de organisatie verlaat."*

#### 4.7.2. Aanstelling in niet-bestaande graden

De nieuwe functiebenamingen die naar aanleiding van projecten ontstaan, worden door de provincieraad vastgesteld (samen met de bijhorende salarisschalen). In de bijhorende projectverslagen is telkens tevens de functiebeschrijving (taakinhoud, vereiste competenties, selectieprocedure) opgenomen. Deze projectverslagen worden steeds vooraf voorgelegd aan de vakorganisaties in het BOC waarna er een protocol van akkoord wordt over afgesloten. Deze verslagen maken integraal deel uit van de raadsdossiers en worden ook steeds aan de toezichthoudende overheid toegezonden.

Dan nog meent het Rekenhof dat deze functiebeschrijvingen minstens een verwijzing moeten bevatten naar de overeenstemmende graad en het wenselijk is de nieuwe functies te koppelen aan een bestaande graad. Een personeelslid wordt immers aangesteld in een bepaalde graad en niet in een bepaalde functie.

In het reglement contractuelen is het begrip 'graad' niet voorzien wel het begrip 'functie'. Voor de inhoud van de functie en het daaraan verbonden salaris wordt verwezen naar de bijlage bij het administratief statuut. Gelet op voormelde initiatieven kan er geen betwisting ontstaan noch omtrent de graad, noch omtrent de functie.

#### 4.7.6. Voorgaande diensten als interim of tijdelijke in het onderwijs

Voorgaande diensten in het onderwijs als interim of als tijdelijke zouden enkel mogen meetellen als ze voltijds gepresteerd zijn. Dit wordt uit artikel 16 van het geldelijk statuut afgeleid.

Artikel 10 stelt vast welke diensten (in contractueel of statutair verband) in aanmerking komen. Hierin zitten de diensten van de gemeenschappen (dus ook gemeenschapsonderwijs), de gewesten, de provincies (dus ook provinciaal onderwijs), de gemeenten (dus ook gemeenteeonderwijs) en de inrichtingen voor gesubsidieerd vrij onderwijs.

Artikel 14 stelt dat "de overeenkomstig artikel 10... in aanmerking komende diensten verricht in een ambt met onvolledige prestaties worden

onder dezelfde voorwaarden als de diensten verricht in een ambt met voltijdse prestaties meegerekend, doch naar rata van het aantal jaren dat zij zouden vertegenwoordigen indien zij zouden zijn verricht in een voltijds ambt, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller het werkelijk aantal wekelijkse arbeidsprestaties is en de noemer het aantal wekelijkse prestaties welke met volledige arbeidsprestaties overeenkomen.

Dat artikel 16 specificeert hoe voltijdse prestaties in het onderwijs als interim of als tijdelijke moeten meegeteld worden, doet volgens ons niets af van het bepaalde in artikel 14.

## **5. Arbeidsovereenkomsten**

### **5.3. Vervangingsovereenkomsten**

De overeenkomsten "ter vervanging van titularissen die het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek genieten" met een vaste einddatum zijn bijna allemaal opgegaan in de vervangingspool waarbij aan de vervangers een contract van onbepaalde duur wordt gegeven (gelet op het verbod van aansluitende contracten van meer dan 2 jaar) en waarbij jaarlijks wordt nagegaan of er voldoende personeelsleden in de vrijwillige vierdagenweek zitten om het contingent van de vervangingspool te verantwoorden. Dergelijke overeenkomsten bieden naast de kwalitatieve voordelen van bredere inzetbaarheid en grotere personeelstevredenheid, ook het kwantitatieve voordeel met betrekking tot verregaande administratieve vereenvoudiging.

Het gebruik van vervangingsovereenkomsten (met vervanging op naam) bieden immers op zich, ongeacht de reden van vervanging, maar een beperkt voordeel. Na verloop van twee jaar duurtijd kan immers de werknemer zich te allen tijde beroepen op een contract van onbepaalde duur en gaat het 'voordeel' (o.m. de verkorte opzegtermijn) hiermee verloren.

### **5.5. Proefperiode**

Het Rekenhof benadrukt dat het inlassen van een proefbeding een evaluatie op het einde van de proeftijd noodzakelijk maakt. Zoniet heeft het weinig zin een proefbeding in te lassen.

Het ontslag in de proefperiode werd wel degelijk al meerdere malen toegepast in het bestuur. Het melden van problemen in de proeftijd (staat eigenlijk gelijk met een ongunstig verslag) heeft er al meermaals toe geleid dat een einde aan de arbeidsovereenkomst werd gemaakt in de proeftijd.

## **6. Loopbaan contractuele personeelsleden**

### 6.3. Valorisatie van deeltijdse prestaties bij uitbreiding van dienstprestaties

#### 6.3.1. In de geldelijke anciënniteit

*"In de praktijk past het provinciebestuur geen herberekening toe bij uitbreiding van dienstprestaties".*

Bij uitbreiding van dienstprestaties vindt geen herberekening van de geldelijke anciënniteit plaats. Naast de toepassing van artikel 20 van het geldelijk statuut dat in dergelijke herberekening voorziet, is er tevens artikel 12ter welke bepaalt dat een personeelslid dat binnen het provinciebestuur van rechtspositie verandert of terug in dienst treedt (waar o.i. uitbreiding van prestaties moet gezien worden als bijkomende indiensttreding en/of een wijziging van rechtspositie), de geldelijke anciënniteit opgebouwd in het bestuur behoudt. In uitvoering van dat laatste artikel vindt dan ook geen herberekening plaats.

Een andere toepassing zou immers op zich tot discriminatie leiden tussen personeelsleden die ononderbroken in dienst bleven of diegenen die na een onderbreking terug in dienst komen. De enen zouden hun anciënniteit bij uitbreiding van hun prestaties herberekend zien, terwijl de anderen gewoon de indertijd opgebouwde geldelijke anciënniteit (welke geldelijk voltijds meetelden voor de periodieke verhogingen) wel zouden behouden!

#### 6.7. Toelagen, vergoedingen en andere voordelen

In verband met de betaling van de verkeersboetes dient opgemerkt dat deze terugbetaling niet gebeurde via de reguliere personeelskredieten maar via kredieten van de sociale dienst.

De terugbetaling gebeurt op uitdrukkelijk verzoek van het personeelslid zelf en op zicht van het proces-verbaal en met een plafond. Deze werkwijze past daarmee in de opdracht van de Sociale Dienst, ter behandeling van financiële moeilijkheden van haar personeelsleden. Deze regeling is een deeltaak van de individuele sociale begeleiding van het personeel.

Heel specifiek was de bedoeling van deze regeling om een vangnet te creëren voor deze unieke personeelsgroep (chauffeurs van leden deputatie, provinciegriffier en voorzitter provincieraad), enkel voor het geval zij in dienstverband en met een dienstvoertuig beboet werden. De impact van eventuele boetes op hun salaris (niveau D) is dermate groot, dat ervoor gekozen werd om een specifieke regeling te voorzien voor deze risicogroep.

