Vlaamse Regering

DE VICEMINISTER–PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING EN
VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

CONCEPTNOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: Uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en Lokale Besturen

1. JURIDISCH KADER

1.1. Bevoegdheden Gemeenschappen/Gewesten inzake uitzendarbeid

1.1.1. Tekst Bijzondere Wet van 08.08.1980 tot hervorming der instellingen (BWHI)

De Bijzondere Wet van 08.08.1980 (artikelen 87, §4 en 6, §1, IX, 13°) verleent aan de Gemeenschappen/Gewesten de bevoegdheid om de procedures, voorwaarden en regels vast te stellen voor de inschakeling van uitzendarbeid in de onder hen ressorterende overheidssector.
Ze moeten hierbij wel het arbeidsrecht respecteren([1]).

- Artikel 87, §4 1 BWHI([2])
  "De gemeenschappen en de gewesten leggen de procedures, voorwaarden en regels vast volgens dewelke er een beroep kan worden gedaan op uitzendarbeid in hun diensten, in de publiekrechtelijke rechtspersonen die afhangen van de Gemeenschappen en de Gewesten, in de ondergeschikte besturen en in de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, evenals in de in artikel 24 van de Grondwet bedoelde instellingen wat hun door de overheid betaalde of gesubsidieerde personeel betreft, onverminderd artikel 6, §1, VI, vijfde lid, 12°."

  De toelichting bij voormelde bepaling van de bijzondere wet vermeldt het volgende:
  De gemeenschappen en gewesten worden aldus, elk voor zich, bevoegd om uitwerking te geven aan artikel 48 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en dit op dezelfde wijze zoals de Koning dit nu kan op grond van artikel 48 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. Daarom wordt de terminologie van het voornoemde artikel 48 letterlijk hernomen in het dispositief, waarmee de bevoegdheidsoverdracht aan de gemeenschappen en de gewesten wordt omschreven,

[1] Het arbeidsrecht in kwestie omvat niet alleen de contractuele relatie tussen uitzendbureau en uitzendkracht die wordt geregeld deels door de arbeidsovereenkomstenwet van 03.07.1978, deels door de uitzendarbeidswet van 24.07.1978 maar ook alle andere materies die het voorwerp uitmaken van deze laatste wet *(gevallen waarin de inschakeling van uitzendarbeid toegelaten is; contractuele relatie uitzendbureau - gebruiker; sanctionering onterecht gebruik van uitzendarbeid; …)*.

[2] gewijzigd bij de bijzondere wet van 6 januari 2014 met betrekking tot de Zesde Staatshervorming.

zonder de inhoud of de draagwijdte van het bestaande artikel 48 te wijzigen. De mogelijkheid om artikel 1, § 4, van de wet van 1987 uit te voeren wordt daarentegen niet overgedragen.
Alle arbeidsrechtelijke bepalingen die de uitzendarbeid regelen blijven federaal.
Onverminderd de mogelijkheid waarover de gewesten beschikken om uitzendarbeid toe te staan in het kader van tewerkstellingstrajecten en onverminderd de mogelijkheid waarover de gemeenschappen en gewesten beschikken om uitzendarbeid toe te staan in hun respectievelijke overheidsdiensten, met daarin begrepen de instellingen van openbaar nut, en lokale besturen, blijft de federale overheid bevoegd voor de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. De federale overheid blijft als enige bevoegd om andere uitzonderingen op de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers in te stellen. Zo blijft de federale overheid inzonderheid bevoegd voor de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

- Artikel 6, §1, IX, 13° BWHI
  "De aangelegenheden bedoeld in artikel 39 van de Grondwet zijn: …wat het tewerkstellingsbeleid betreft: … de voorwaarden volgens dewelke gebruik kan worden gemaakt van uitzendarbeid in het kader van tewerkstellingstrajecten".

1.1.2. Grenzen van het arbeidsrecht

Uitzendarbeid wordt op dit ogenblik geregeld door de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, hierna afgekort als Uitzendarbeidswet of UAW.

Volgens de bepalingen van die wet kan een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid enkel worden gesloten ter uitvoering van een bij de wet toegelaten vorm van "tijdelijke arbeid". Toegelaten tijdelijke arbeid in de zin van de Uitzendarbeidswet is in eerste instantie arbeid die wordt uitgeoefend op grond van een arbeidsovereenkomst en omvat volgende mogelijke vormen van uitzendarbeid:

a) de tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst;
b) de tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is geëindigd;
c) de tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid met deeltijdse loopbaanonderbreking;
d) de tijdelijke vervanging van een ambtenaar die zijn ambt niet of slechts deeltijds uitoefent;
e) de tijdelijke vermeerdering van het werk;
f) uitzonderlijk werk;
g) de tewerkstelling in het kader van een door het Gewest erkend tewerkstellingstraject;
h) de tewerkstelling met het oog op "Instroom";
i) artistieke prestaties.

1.1.3. Concrete bevoegdheden Gemeenschappen/Gewesten

De Gemeenschappen/Gewesten beschikken rekening houdend met het arbeidsrechtelijk kader, op basis van de Bijzondere Wet over de volgende bevoegdheden (cf. voorbereidende werken):

a) **de bevoegdheid om voor de hierna volgende vormen van uitzendarbeid de na te leven procedures vast te stellen en de tijdsduur te bepalen waarin de inschakeling van uitzendkrachten mogelijk is:**
   - **de tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst geëindigd is;**
   - **de tijdelijke vermeerdering van het werk.**

b) de bevoegdheid om de voorwaarden en regels te bepalen die moeten worden gerespecteerd bij tijdelijke vervanging van een ambtenaar die zijn ambt niet of slechts deeltijds uitoefent;

c) de bevoegdheid om voor uitzendarbeid op basis van het motief "Instroom" de na te leven procedure, de duur van de uitzendarbeid, het maximum aantal uitzendkrachten dat ter beschikking mag worden gesteld, de minimale duur van tewerkstelling en de minimale duur van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te bepalen;

d) de bevoegdheid om de voorwaarden te bepalen die gelden bij uitzendarbeid in het kader van tewerkstellingstrajecten.
Hieronder wordt begrepen de bepaling van:
- **wat een tewerkstellingstraject is;**
- **de doelgroepen die voor (uitzendarbeid in het kader van) een tewerkstellingstraject in aanmerking komen;**
- **de duur waarin een uitzendkracht in het kader van een tewerkstellingstraject kan worden tewerkgesteld;**
- **de procedure die bij uitzendarbeid in het kader van een tewerkstellingstraject moet worden nageleefd.**

De Gemeenschappen/Gewesten kunnen kiezen of zij de bovenstaande bevoegdheden uitoefenen of niet([3]).

De Bijzondere Wet geeft aan de Gemeenschappen/Gewesten geen bevoegdheid om zelf vormen toe te voegen aan de arbeidsrechtelijk bepaalde lijst.

De Gemeenschappen/Gewesten zijn ter uitvoering van artikel 87, §4 van de Bijzondere Wet bevoegd om zodanig regelgevend op te treden dat het inschakelen van uitzendkrachten in hun diensten en lokale besturen mogelijk wordt en dat deze regelgeving maximaal afgestemd kan worden op de eigen publiekrechtelijke context. De decreetgever is bevoegd om de procedure te bepalen die de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen moeten volgen om een beroep te doen op uitzendarbeid en om de duur te bepalen waarvoor op een uitzendkracht beroep kan worden gedaan.

De Gemeenschappen/Gewesten moeten bij de uitoefening van hun bevoegdheden, rekening houden met de Europese regelgeving inzake uitzendarbeid. Als gevolg van de Europese richtlijn 2008/14 (artikel 4) mogen geen reglementaire beperkingen of verboden op het gebruik van uitzendarbeid worden ingesteld, tenzij die kunnen worden gegrond op een algemeen belang([4]). Een reglementaire inperking van de vormen van uitzendarbeid die voor de overheidssector toegankelijk worden gemaakt, kan bijgevolg alleen als het algemeen belang wordt aangetoond.

2. BELEIDSKADER

2.1. Vlaams Regeerakkoord 2014-2019 punt I en punt 3.2

"We maken mogelijk dat lokale besturen op flexibele manier een beroep kunnen doen op uitzendarbeid."

"In overleg met de vakorganisaties maken we het mogelijk dat de diensten en instellingen van de Vlaamse overheid een beroep doen op uitzendarbeid, onder dezelfde voorwaarden als ondernemingen in de privésector."

---

[3] De bevoegdheid die de Bijzondere Wet verleent om te "reglementeren", houdt ook de bevoegdheid in om *niet* te reglementeren.

[4] De Europese richtlijn definieert "algemeen belang" aan de hand van 3 criteria: *bescherming uitzendkrachten; veiligheid/gezondheid op het werk; goede werking arbeidsmarkt..*

2.2. Beleidsnota Bestuurszaken

"Als gevolg van de bijzondere wet van 06.01.2014 m.b.t. de zesde staatshervorming kregen de Gemeenschappen/Gewesten de bevoegdheid om de procedures, voorwaarden, en regels voor uitzendarbeid binnen hun diensten vast te leggen. Ik zal deze mogelijkheid invoeren bij de diensten van de Vlaamse overheid in overleg met vakorganisaties."

2.3. Beleidsnota Binnenlands Bestuur

"Met mijn collega in de Vlaamse Regering bevoegd voor Werk, Economie, Innovatie en Sport, zal ik regels uitwerken aangaande uitzendarbeid en loopbaanonderbreking die ook van toepassing zullen zijn voor de lokale besturen."

3. TOEPASSINGSGEBIED

3.1. De overheidssector waarvoor de Gemeenschappen/Gewesten regelgevend kunnen optreden omvat:
1° de onder hen ressorterende diensten en publiekrechtelijke instellingen;
2° de ondergeschikte besturen en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
3° de in artikel 24 van de Grondwet bedoelde instellingen wat hun door de overheid betaald of gesubsidieerd personeel betreft [- …][5].

3.2. Overheidswerkgevers voor wie de mogelijkheid tot inschakeling van uitzendarbeid wordt gecreëerd

Wat **de Vlaamse overheidsdiensten** betreft, wordt uitzendarbeid mogelijk gemaakt voor de volgende overheidswerkgevers:
a) de departementen;
b) de intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid;
c) de intern verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid;
d) de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen met uitzondering van de Vlaamse Vervoersmaatschappij – de Lijn (VVM);
e) het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraden;
f) het personeel van de met rechtspersoonlijkheid beklede patrimonia;
g) het personeel van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs, afgekort als “Raad GO!;
h) het Universitair Ziekenhuis Gent;
i) de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, afgekort “De Watergroep”;
j) de Vlaamse Radio- en televisieomroep;
k) het Vlaams Fonds voor de Letteren;
l) de Koninklijke Academie voor Nederlandse Taal- en Letterkunde (KANTL).

De Vlaamse Vervoermaatschappij – De Lijn (VVM) valt onder het collectief arbeidsrecht, en kan als gevolg hiervan een beroep doen op uitzendarbeid overeenkomstig de regels die gelden in de privésector (CAO nr. 108).

Wat de **lokale besturen** betreft, wordt uitzendarbeid mogelijk gemaakt voor de volgende overheidswerkgevers:
De provincies, de gemeenten, de openbare instellingen (= OCMW) en publiekrechtelijke agentschappen (autonome gemeentebedrijven, autonome provinciebedrijven) en verenigingen (OCMW - verenigingen) die ervan afhangen, alsook de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden (= intercommunales).

[5] Hiermee worden de Onderwijsinstellingen bedoeld.

4. BEWEEGREDENEN

In uitvoering van het Vlaams regeerakkoord willen we uitzendarbeid mogelijk maken bij de Vlaamse overheid en de Vlaamse lokale besturen omwille van volgende beweegredenen:

Uitzendarbeid maakt een snellere indienstneming mogelijk doordat de overheid zelf geen prospecties meer moet verrichten, maar gebruik kan maken van de reserves van het uitzendkantoor.

Bovendien biedt uitzendarbeid een grotere soepelheid (bvb. uitzendkrachten die niet voldoen, kunnen zonder kosten voor de werkgever snel en efficiënt worden vervangen door een andere met een kwalitatieve taakuitoefening).

De werkgever is bij uitzendarbeid ook geen ontslagvergoeding meer verschuldigd, doordat uitzendkrachten bij arbeidsovereenkomst verbonden zijn aan het uitzendbureau en niet aan de werkgever

Tenslotte is uitzendarbeid ook een goed kanaal om diversiteit binnen het personeel te brengen.

Daarbij moet wel worden opgemerkt dat uitzendarbeid een hogere kostprijs heeft dan contractuele tewerkstelling: de kostprijs van een uitzendkracht-bediende bedraagt 1, 6850 keer de kostprijs van een contractuele bediende; de kostprijs van een uitzendkracht-arbeider bedraagt 1, 7508 keer de kostprijs van een contractuele arbeider. Bovendien moet rekening gehouden worden met 21 % BTW. Deze meerkost wordt echter gemilderd door 1° een kleinere wervingskost doordat de overheid geen eigen indienstnemingsprocedures moet opzetten of financieren, maar de rekruteringskanalen van het uitzendkantoor kan gebruiken, en 2° een kleinere kost aan personeelsadministratie aangezien het uitzendkantoor deze grotendeels op zich neemt.

5. CONCRETISERING IN TE VOEREN REGELING

5.1. Vormen van uitzendarbeid waarop een beroep kan worden gedaan

5.1.1. Het voorstel is om :
alleen de hierna vermelde van de in de UAW opgenomen vormen reglementair voor de **Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen** toegankelijk te maken:

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

5.1.2. Het hoger geformuleerd voorstel heeft tot gevolg dat de hierna vermelde vorm van uitzendarbeid die eveneens in de UAW is opgenomen, buiten de scope blijft van de invoering van uitzendarbeid in de **Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen** :

- **de uitzendarbeid op basis van het motief "Instroom".**

De weglating van de vorm "***motief Instroom***" vloeit voort uit de keuze om de bevoegdheden die de Bijzondere Wet verleent, voor deze vorm niet uit te oefenen. De keuze om voor deze vorm geen reglementair kader te creëren kan als volgt worden geargumenteerd:
het doel van de vorm "*motief Instroom"* is om uitzendkrachten een kans te geven om kennis te maken met een welbepaalde werkomgeving en de gebruiker toe te laten om hun competenties en attitudes te evalueren, met bij een positieve evaluatie een verplichte indienstneming met een contract voor onbepaalde duur tot gevolg. De verplichte indienstneming met een contract van onbepaalde duur zonder dat er sprake is van een aanwerving op basis van een objectief wervingssysteem (algemene bekendmaking cfr. VPS en HR-principes in het wervingsbeleid van de DVO) is evenwel in strijd met het gelijkheidsbeginsel dat bij contractuele indienstnemingen in de overheidssector moet worden nageleefd. Het gebruik van uitzendarbeid op basis van het motief "Instroom" wordt in de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen dan ook het best achterwege gelaten.

5.1.3. Zoals vermeld in punt 1.1.1. zijn de Gewesten bevoegd om de voorwaarden voor uitzendarbeid in **tewerkstellingstrajecten** te regelen (in concreto bevoegdheid tot bepalen van de doelgroepen, de duur van de tijdelijke arbeid en de na te leven procedure). De huidige federale regelgeving voorziet echter al in de mogelijkheid voor uitzendarbeid in tewerkstellingstrajecten evenals in de voorwaarden voor tewerkstellingstrajecten (cfr. de artikelen 1, §7 en 32bis Uitzendarbeidswet van 24 juli 1987 en het uitvoeringsbesluit van 13 juni 2006[6] en materieregelgeving zoals art. 60, §7 OCMW-wet).
Door de regionalisering kunnen de Gewesten een beroep doen op deze (federale) regelgeving. Er is bijgevolg geen nood om nog eens apart uitvoering te geven aan deze bepaling in het op te stellen decreet gezien er reeds een wettelijke regeling voorhanden is. Uitzendarbeid in tewerkstellingstrajecten betreft zowel tewerkstelling in de private sector als bij de overheid. De opname van het luik tewerkstelling bij de overheid in het voorgestelde decreet voor de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen zou de materie maar fragmentair regelen.

5.1.4. Het hoger vermeld voorstel maakt de tijdelijke vervanging van ambtenaren die hun ambt niet of slechts deeltijds uitoefenen door uitzendarbeid mogelijk.
De vorm "tijdelijke vervanging van een ambtenaar die zijn ambt niet of slechts deeltijds uitoefent" maakt al geruime tijd deel uit van de in de UAW opgenomen lijst. De federale overheid heeft de effectieve toepassing van deze vorm echter steeds geblokkeerd (wet van 21.12.1994 houdende sociale en diverse bepalingen). De Bijzondere Wet verleent aan de Gemeenschappen/Gewesten de bevoegdheid om voor de inschakeling van uitzendarbeid voor de tijdelijke vervanging van een ambtenaar die zijn ambt niet of slechts deeltijds uitoefent, zelf de reglementering te bepalen. De deblokkering van deze vorm wordt door de Gemeenschappen/Gewesten zelf tot stand gebracht door de opname ervan in de reglementering die voor de onder hen ressorterende overheidssector wordt ingevoerd.

5.1.5. Het **uitzonderlijk werk** is in het kader van het hoger geformuleerd voorstel, één van de vormen van uitzendarbeid die **voor de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen** toegankelijk worden gemaakt. Op basis van het artikel 1, §4 van de UAW moet de **definitie** van het **begrip** "**uitzonderlijk werk**" bij **koninklijk besluit** worden vastgesteld in het geval dat de CAO-wet niet van toepassing is. Het KB in kwestie werd echter tot op heden niet uitgevaardigd. De **Bijzondere Wet** verleent aan de **Gemeenschappen/Gewesten geen bevoegdheid** om voor de onder hen ressorterende overheidssector het uitzonderlijk werk in de plaats van de Koning te definiëren. De opname van het **uitzonderlijk werk** in de **lijst van vormen** die voor de **Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen** reglementair toegankelijk worden gesteld, gebeurt dan ook **in afwachting dat de federale overheid haar arbeidsrechtelijke bevoegdheid uitoefent**. De definitie die voor het uitzonderlijk werk door de federale overheid wordt vastgesteld, omvat het best ook begripselementen die voor de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen belangrijk zijn. Het voorstel is dan ook dat de Vlaamse overheid met het oog op het bedoelde KB, bij de federale overheid een voorstel van definitie

[6] Koninklijk besluit van 13 juni 2006 betreffende de na te leven procedure bij uitzendarbeid in het kader van een erkend tewerkstellingstraject.

indient, dat gebaseerd is op een bevraging van de verschillende betrokken overheidswerkgevers.

5.1.6. In principe hebben de **Gemeenschappen/Gewesten** volgens de FOD WASO ook de **bevoegdheid** om te bepalen of **uitzendkrachten** mogen worden ingezet bij **staking of lockout** bij een overheidswerkgever.
Vanwege het **delicate karakter** van de **invoering van uitzendarbeid bij de overheid** is het voorstel om **van deze bevoegdheid geen gebruik te maken**. De inschakeling van uitzendarbeid bij een staking of lockout is een dure oplossing. In de overheidssector bestaan andere (efficiëntere) middelen om bij staking voldoende werkpotentieel te genereren *(bvb. telewerk).* Lockout[7] komt bij de overheid de facto niet voor *(is slechts wettig in welbepaalde gevallen zoals overmacht),* zodat geen noodzaak bestaat om hiervoor een regeling vast te stellen. Het **regeerakkoord** beoogt uitzendarbeid volgens (zoveel mogelijk) **dezelfde voorwaarden** als in de **privésector** te laten regelen. Ook in de **privésector** kan – ondanks de mogelijkheid die hiertoe is gecreëerd in de UAW – **geen uitzendarbeid** worden ingeschakeld bij **staking of lockout.** De CAO nr. 108 (art. 19) verbiedt uitzendbureaus uitzendkrachten ter beschikking te stellen van een gebruiker, als zich bij deze gebruiker een staking of lockout voordoet.

5.2. Reglementair kader

5.2.1. Inhoud

5.2.1.1. **Uitzendarbeid** moet het antwoord bieden op **tewerkstellingsbehoeften** die een **snelle, soepele** oplossing vragen. Om f**lexibiliteitsredenen** wordt het **reglementair kader** dat voor de inschakeling van uitzendarbeid in **de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen** wordt vastgesteld, dan ook het best zo **minimaal mogelijk** gehouden.

Het **voorstel** is om dit **reglementair kader** - buiten de vaststelling van de vormen die effectief zullen kunnen worden gebruikt - ***te beperken*** tot **4 bepalingen**:

1° de algemene bepaling dat uitsluitend de lijnmanager of het uitvoerend orgaan of het hoofd van het personeel (bv. de secretaris in geval van delegatie van deze bevoegdheid door het uitvoerend orgaan) beslist over de inschakeling van een uitzendkracht;

2° een bepaling die voor de hierna vermelde vormen van uitzendarbeid, de tijdsduur bepaalt, waarin de inschakeling van uitzendarbeid toegelaten is:
- **de tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is geëindigd;**
- **de tijdelijke vermeerdering van het werk;**
- **uitzonderlijk werk;**

3° een bepaling op grond waarvan de representatieve vakorganisaties kennis krijgen van de gevraagde indienstnemingen van uitzendkrachten.

4° een bepaling over **specifieke toelatingsvoorwaarden** zoals **taalkennis**. Het niveau van de taalkennis is afhankelijk van de aard van de functie. In het decreet zullen voorwaarden worden opgenomen om de taalkennis te toetsen door bepaalde instanties als de taalkennis niet wordt bewezen aan de hand van de vereiste diploma's en studiegetuigschriften. Deze voorwaarden zullen worden opgelegd aan de uitzendbureaus.

[7] Een lock-out is eigenlijk een tijdelijke sluiting van een onderneming, niet om economische redenen of om redenen eigen aan de onderneming, maar als actie om patronale eisen of standpunten kracht bij te zetten in een collectief conflict. Een lock-out is een situatie waarbij een werkgever de werknemers verhindert of verbiedt om deel te nemen aan het arbeidsproces. Hierbij wordt over het algemeen de loonbetaling stopgezet

5.2.1.2. De algemene bepaling dat **uitsluitend de lijnmanager of het uitvoerend orgaan of het hoofd van het personeel (bv. de secretaris in geval van delegatie van deze bevoegdheid door het uitvoerend orgaan) beslist** over de **inschakeling van uitzendarbeid**, is een **reglementaire bepaling** die door de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen kan worden ingevoerd, **niet alleen voor de vormen van uitzendarbeid waarvoor de Bijzondere Wet reglementaire bevoegdheid verleent** :

- de tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is geëindigd;
- de tijdelijke vervanging van een ambtenaar die zijn ambt niet of slechts deeltijds uitoefent;
- de tijdelijke vermeerdering van het werk,

maar ook voor de andere vormen die voor de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen toegankelijk worden gesteld:

- de tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst;
- de tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid met deeltijdse loopbaanonderbreking;
- het uitzonderlijk werk;
- artistieke prestaties.

Het gaat hier immers enkel om **een organisatorische bepaling** die op zichzelf geen interferentie heeft met het arbeidsrecht, en die alleen maar de praktische toepassing van dit recht binnen de eigen organisatie beoogt.

5.2.1.3. Het hoger geformuleerde **voorstel** houdt in dat:

- **wat de hierna vermelde vormen van uitzendarbeid betreft, de inschakeling van uitzendkrachten mogelijk/toegelaten is zolang de reden voor deze inschakeling blijft bestaan** *(= geen vooraf gedefinieerde reglementaire maximumtermijn):*
  - **de tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst;**
  - **de tijdelijke vervanging van een ambtenaar die zijn ambt niet of slechts deeltijds uitoefent;**
  - **de tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid met deeltijdse loopbaanonderbreking;**
  - **artistieke prestaties;**
- **wat de hierna vermelde vormen van uitzendarbeid betreft, de inschakeling van uitzendkrachten, de reglementair bepaalde maximumtermijn (zie punt 5.2.1.4) niet mag overschrijden:**
  - **de tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is geëindigd;**
  - **de tijdelijke vermeerdering van het werk;**
  - **het uitzonderlijk werk.**

De oorzaak van dit onderscheid ligt in de UAW zelf, die de vaststelling van een maximumduur voor de inschakeling van uitzendarbeid alleen maar vraagt voor de volgende vormen([8]):

- de tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is geëindigd;
- de tijdelijke vermeerdering van werk.

Daarnaast wordt ook voor uitzonderlijk werk een maximumduur bepaald omdat er ook een maximumduur bepaald is in CAO nr. 108 voor de inschakeling van uitzendarbeid voor uitzonderlijk werk.

[8] Hoewel volgens de UAW alleen een maximumduur voor de inschakeling van uitzendkrachten moet worden vastgesteld voor de vormen “tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is geëindigd” en “tijdelijke vermeerdering van het werk”, werd in de CAO nr. 108 ook een maximumduur bepaald voor inschakeling van uitzendarbeid voor uitzonderlijk werk (in principe 3 maand; in bepaalde gevallen 6 maand (al dan niet verlengbaar met 6 maand)). De CAO-regeling is hierdoor strenger dan de UAW zelf.

5.2.1.4. Het **voorste**l is om in de reglementering die op de **Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen** van toepassing wordt gemaakt, de **mogelijkheid tot inschakeling van uitzendkrachten tot een bepaalde duur te beperken, die later zal worden bepaald**.

5.2.1.5. Het in punt 5.2.1. vermelde voorstel houdt een **kennisgeving** in van de gevraagde indienstnemingen van uitzendkrachten **aan de vakbonden**.

Het voorstel is te voorzien in een voorafgaandelijke kennisgeving van de gevraagde indienstnemingen.

5.2.1.6. Beslissingsflow lokale besturen

Het zijn de lokale besturen zelf die autonoom bepalen of ze uitzendarbeid toelaten binnen hun bestuur en welke vormen van uitzendarbeid, binnen de voorgestelde lijst conform punt 5.1.1., ze zullen toelaten.

De raad (gemeenteraad, OCMW-raad, provincieraad, raad van bestuur, ….) stelt het reglementair kader vast binnen de krijtlijnen van het decreet.

Het uitvoerend orgaan (bv. het college) zal enkel maar tot inschakeling van uitzendarbeid kunnen overgaan binnen het kader dat door de raad werd goedgekeurd.
Die bevoegdheid kan eventueel gedelegeerd worden aan het hoofd van het personeel (bv. de secretaris).

5.2.2. Juridische vorm

Gelet op het toepassingsgebied van de in te voeren reglementering (zie punt 3.2.) wordt gewerkt met een **decreet**.

6. BETROKKENHEID REPRESENTATIEVE VAKORGANISATIES BIJ DECREET

6.1. Overeenkomstig het **Vlaams Regeerakkoord 2014-2019** en de **Beleidsnota's Bestuurszaken en Binnenlands Bestuur** wordt de **mogelijkheid tot inschakeling van uitzendarbeid** in de Vlaamse overheidsdiensten en in de lokale besturen ingevoerd **in overleg met de representatieve vakbondsorganisaties**. **Uitzendarbeid** heeft een **impact** op het **wervingsbeleid** en op de **organisatie van het werk**.

Dat **met de vakorganisaties** wordt **overlegd**, en niet onderhandeld heeft te maken met het feit dat:
1° de uitzendarbeid zelf niet behoort tot de grondregelen van het administratief en geldelijk statuut van het overheidspersoneel;
2° de aspecten van de organisatie van het werk, die bij invoering bij verordeningsbepaling of decreet, overeenkomstig het syndicaal statuut van de overheid moeten worden onderhandeld, nog steeds niet bij KB zijn vastgesteld[9].

6.2. Het **overleg** met de representatieve vakorganisaties over de in te voeren reglementering gebeurt in het **Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest** en in het **Hoog Overlegcomité Gemeente- en OCMW personeel** na principiële goedkeuring door de Vlaamse Regering

[9] Volgens art. 2, §1, 2° van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel bepaalt de Koning wat onder organisatie van het werk dient te worden verstaan in de zin van deze wet.

6.3. Er zal een jaarlijkse monitoring uitgevoerd worden (waaronder de mate van aanwending van werkingsmiddelen voor uitzendarbeid) en jaarlijks gerapporteerd worden over de toepassing van de regeling inzake uitzendarbeid.

7. SOCIAAL FONDS EN COMMISSIE VAN GOEDE DIENSTEN

In de privésector wordt de rechtspositieregeling van de uitzendkrachten in belangrijke mate gewaarborgd door:
1° het Sociaal Fonds voor de bestaanszekerheid van uitzendkrachten (*loonwaarborg ingeval het uitzendbureau zijn verplichtingen niet nakomt, eindejaarspremie, aanvullende ziekteverzekeringen, ...*);
2° de Commissie van goede diensten (*sociaal statuut uitzendkrachten*).

Beide organen zijn bij CAO opgericht. De overheidswerkgevers vallen niet onder de CAO-wet. De tussenkomsten van het Sociaal Fonds en van de Commissie van goede diensten komen voor de uitzendkrachten die bij de overheid zijn tewerkgesteld echter niet in het gedrang. Beide organen zijn immers opgericht door het PC nr. 322, dat bevoegd is voor de uitzendbureaus en “hun” uitzendkrachten, onder wie dus ook die die bij de overheid zijn tewerkgesteld.

8. WET OP DE OVERHEIDSOPDRACHTEN

De Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen zullen de wetgeving overheidsopdrachten moeten naleven bij de keuze van erkende uitzendbureaus. Zij vallen immers onder personeel toepassingsgebied van de wetgeving. Alleen erkende uitzendbureaus mogen aan uitzendarbeid doen.

Als bijlage bij deze conceptnota gaat een schema met een samenvatting van de voorgestelde regeling.

9. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

1° in te stemmen met de conceptnota en de erin opgenomen krijtlijnen om de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen toe te laten een beroep te doen op uitzendarbeid;

2° de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding te gelasten over de conceptnota het advies in te winnen van:
   2.1. de SERV;
   2.2. de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten;
   2.3. de Vereniging Vlaamse Provincies;
   2.4. het Voorzitterscollege;
   2.5. de vakorganisaties.

3° de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding te gelasten met de uitwerking van het decreet volgens de in de conceptnota beschreven krijtlijnen.

Deze conceptnota houdt geen financieel of budgettair engagement in vanwege de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaams Gewest.

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen,
Gelijke Kansen en Armoedebestrijding,

Liesbeth HOMANS