



Vlaams
Parlement

ingediend op **1515** (2017-2018) – Nr. 1
8 maart 2018 (2017-2018)

Ontwerp van decreet

betreffende de uitzendarbeid
in de Vlaamse overheidsdiensten
en de lokale besturen

INHOUD

Memorie van toelichting	3
Voorontwerp van decreet van 2 december 2016.....	19
Standpunten van de vakbonden in het kader van de bespreking van het voorontwerp van decreet in het Hoog Overlegcomité (Vlaamse overheid) en in Comité C1 (lokale en regionale besturen)	25
Voorontwerp van decreet van 5 mei 2017	47
Advies van de Raad van State van 3 juli 2017	53
Voorontwerp van decreet van 15 september 2017.....	67
Protocol nr. 369.1193 houdende de conclusies van de onderhandelingen van 9 oktober en 13 november 2017 die gevoerd werden in het sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest.....	73
Protocol nr. 2017/7 houdende de conclusies van de onderhandelingen die op 11 oktober 2017 en 15 november 2017 werden gevoerd in de onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten	83
Advies van de Raad van State van 14 februari 2018	95
Ontwerp van decreet.....	101

MEMORIE VAN TOELICHTING

A. Algemene toelichting**1. Samenvatting**

Het voorliggende ontwerp van decreet heeft tot doel het decretaal kader te bepalen voor de invoering van uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen, waaronder de vormen van uitzendarbeid, waarvan de overheidswerkgevers kunnen gebruikmaken, de vaststelling van de duur waarop een beroep kan worden gedaan op uitzendarbeid, de overlegprocedure met de vakorganisaties die door elke overheidswerkgever moet worden gevolgd vooraleer effectief kan worden gebruikgemaakt van uitzendarbeid en de voorafgaande kennisgeving aan de representatieve vakorganisaties van de gevraagde indienstneming van uitzendkrachten.

2. Situering**2.1. Juridisch kader**

Bevoegdheden gemeenschappen/gewesten inzake uitzendarbeid

2.1.1. Tekst bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen (BWHI)

De bijzondere wet van 8 augustus 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.

– Artikel 87, §4, BWHI¹:

“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, 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.

¹ Gewijzigd bij de bijzondere wet van 6 januari 2014 met betrekking tot de zesde staatshervorming.

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.”.

2.1.2. *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 tewerkstellings-traject;
- h) de tewerkstelling met het oog op “instroom”;
- i) artistieke prestaties.

2.1.3. *Concrete bevoegdheden gemeenschappen/gewesten*

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. Dit betekent dat zij niet alleen van de procedures maar ook van de voorwaarden en regels bepaald in de artikelen 1 en 32 van de wet van 24 juli 1987, kunnen afwijken. De decreetgever is bevoegd om de procedures 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 een beroep kan worden gedaan. De procedures, bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) nr. 108, kunnen echter niet worden gekopieerd omdat de openbare sector niet werkt met vakbondsafgevaardigden en een ondernemingsraad.

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 belang². Een reglementaire inperking van de vormen van uitzendarbeid die voor de overheidssector toegankelijk worden gemaakt, kan bijgevolg alleen als het algemeen belang wordt aangetoond.

De bijzondere wet geeft aan de gemeenschappen/gewesten geen bevoegdheid om zelf vormen toe te voegen aan de arbeidsrechtelijk bepaalde lijst.

2.1.4. Klachtenbehandeling, controle en sanctionering van de inbreuken op de uitzendwetgeving

Er is een strikte controle geregeld op de uitzendsector.

Alleen erkende uitzendbureaus mogen aan uitzendarbeid doen.

Voorwaarden waaraan de uitzendbureaus moeten voldoen zijn opgenomen in het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling en het besluit van de Vlaamse Regering van 10 december 2010 tot uitvoering van het decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling.

Uitzendkantoren moeten aan de volgende verplichtingen voldoen:

- een bonafide karakter hebben;
- de sociale en fiscale wetgeving, en de reglementering van de tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten naleven;
- enkele specifieke verplichtingen over de bescherming van werknemers en werkzoekenden naleven;
- de privacywetgeving naleven;
- alleen het Nederlands gebruiken bij bemiddelingsactiviteiten;
- verplichtingen inzake bescherming van werknemers, werkzoekenden en gebruikers;
- voorkoming en bestrijding van oneerlijke concurrentie in de sector.

Er is een gedragscode voor uitzendactiviteiten opgenomen in bijlage 4 bij het voormelde besluit van de Vlaamse Regering van 10 december 2010.

Klachten tegen een uitzendkantoor (bijvoorbeeld als men slachtoffer is van discriminatie) kunnen ingediend worden bij het Departement Werk en Sociale Economie (WSE) van het Vlaams ministerie van Werk en Sociale Economie (artikel 21 van het decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling en artikel 14 van het besluit van de Vlaamse Regering van 10 december 2010 tot uitvoering van het decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling).

Daarnaast kan een klager altijd rechtstreeks klacht indienen bij de afdeling Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie (ter uitvoering van decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht).

² De Europese richtlijn definieert "algemeen belang" aan de hand van 3 criteria: bescherming uitzendkrachten; veiligheid/gezondheid op het werk; goede werking arbeidsmarkt.

De Ombudsdienst voor de private arbeidsbemiddeling, opgericht door de sector, is bevoegd om klachten, ingediend door een uitzendkracht, te behandelen die betrekking hebben op:

- de toepassing van de desbetreffende wetgevingen;
- de rechten van de uitzendkracht en op de andere verplichtingen van de Federgonleden tegenover de uitzendkracht.

In de privésector wordt de rechtspositieregeling van de uitzendkrachten in belangrijke mate gewaarborgd door:

- 1^o het Sociaal Fonds voor de bestaanszekerheid van uitzendkrachten; (loonwaarborg ingeval het uitzendbureau zijn verplichtingen niet nakomt, eindejaarspremie, aanvullende ziekteverzekeringen, veiligheid op de werkvloer bevorderen enzovoort);
- 2^o de Commissie van goede diensten (sociaal statuut uitzendkrachten, behandelen van alle problemen inzake toepassing van de wetgeving, behandelen van geschillen tussen uitzendbureaus en 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 gelden ook voor de uitzendkrachten die bij de overheid zijn tewerkgesteld. Beide organen zijn immers opgericht door het paritair comité (PC) nr. 322, dat bevoegd is voor de uitzendbureaus en 'hun' uitzendkrachten, onder wie dus ook die die bij de overheid zijn tewerkgesteld.

2.2. Beleidskader

2.2.1. *Vlaams Regeerakkoord 2014-2019 punt 1 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."

2.2.2. *Beleidsnota Bestuurszaken*

"Als gevolg van de bijzondere wet van 06.01.2014 met betrekking tot 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."

2.2.3. *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. Inhoud

3.1. Beweegredenen

Uitzendarbeid zal een antwoord bieden op tewerkstellingsbehoeften die een snelle, soepele oplossing vragen. Uitzendarbeid biedt de overheidswerkgever flexibiliteit om snel een oplossing te bieden bij een acute of onvoorziene vervanging of bij plotse extra taken of bij bepaalde gebeurtenissen of onvoorziene omstandigheden,

zoals een regelgeving die plots verandert waarna de diensten met vragen worden overstelpt.

Bijvoorbeeld in het geval dat twee van de vier poetshulpen in het zwembad om welke redenen dan ook plots uitvallen: als de gemeente dan niet snel tot vervanging kan overgaan, komt men in de problemen want een zwembad moet perfect onderhouden zijn. Ook wanneer medewerkers van het containerpark of van de gemeentelijke begraafplaats plots wegvallen, moet men snel oplossingen kunnen bieden. Uit die voorbeelden blijkt dat het voor heel wat functies die een goede dienstverlening veronderstellen, nodig is om tot snelle vervangingen te kunnen overgaan. Zo draagt uitzendarbeid bij aan de dienstverlening aan de burger. Het is van belang om de dienstverlening niet alleen te handhaven, maar ook om die kwalitatief hoogstaand te houden. Ofwel moet men het zwembad sluiten, ofwel doet men via vervangingsovereenkomsten of via interimcontracten snel een beroep op mensen zodat men de dienstverlening aan de burger kan blijven garanderen.

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

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

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

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

Daartegenover staat 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 procent btw (sommige entiteiten kunnen deze verrekenen).

In het algemeen moet worden gesteld dat voor eigen personeel de totale overheadkost niet volledig in kaart wordt gebracht, terwijl die uiteraard wel gefactureerd wordt door het uitzendkantoor, bijvoorbeeld kost selectie en werving, kost personeelsadministratie enzovoort.

Er zijn evenwel ook winsten. Bij uitzendarbeid is er geen loonkost inzake eventuele ontslagvergoeding en geen loonkost inzake afwezigheden ingevolge ziekte of arbeidsongeval.

De patronale RSZ voor een uitzendkracht is vergelijkbaar met die van een contractueel personeelslid van de diensten van de Vlaamse overheid (DVO), maar is – wat de patronale pensioenkost betreft – veel lager dan voor een statutair personeelslid

bij een agentschap met rechtspersoonlijkheid (kost pool der parastatalen = 36 procent). De kost zal er enkel zijn in de periodes dat de uitzendkracht echt nodig is.

Operationele winsten:

- snellere indienstneming;
- grotere flexibiliteit;
- geen zoektocht naar een vervanger bij afwezigheid.

3.2. Inhoud decretale regeling

De Vlaamse Regering heeft op 29 januari 2016 de conceptnota uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen goedgekeurd (VR/2016/2901/doc.0063/1ter en doc.0063/2).

Tevens machtigde de Vlaamse Regering de Vlaamse minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie, hierover het advies in te winnen van:

- de SERV;
- de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten;
- de Vereniging van de Vlaamse Provincies;
- het Voorzitterscollege;
- de representatieve vakorganisaties.

Op basis van de goedgekeurde conceptnota en zo veel mogelijk rekening houdend met de door voormelde instanties uitgebrachte adviezen inzake de beperkte duur en syndicale betrokkenheid indien uitzendarbeid toch wordt ingevoerd, worden de volgende elementen decretaal verankerd:

- 1° de vaststelling van de vormen van uitzendarbeid, die de overheidswerkgevers effectief zullen kunnen gebruiken;
- 2° de algemene bepaling dat het hoofd van een Vlaamse overheidsdienst beslist over de inschakeling van een arbeidskracht;
- 3° de beslissingsflow in de lokale besturen;
- 4° de beperking van de tijdsduur en de bepaling van de maximumduur waarin de inschakeling van uitzendarbeid toegelaten is voor alle vormen van uitzendarbeid, vermeld in het decreet;
- 5° voorafgaande kennisgeving aan de representatieve vakorganisaties van de gevraagde indienstnemingen van uitzendkrachten;
- 6° naleving van de decretale bepalingen/controle. Er zal een jaarlijkse monitoring uitgevoerd worden (onder meer van de mate van aanwending van werkingsmiddelen voor uitzendarbeid) en jaarlijks gerapporteerd worden over de toepassing van de regeling inzake uitzendarbeid.

Een decreet bevat in beginsel geen regels die de Vlaamse Regering zou kunnen vaststellen krachtens artikel 20 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen: "De regering maakt de verordeningen en neemt de besluiten die voor de uitvoering van de decreten nodig zijn, zonder ooit de decreten zelf te mogen schorsen of vrijstelling van hun uitvoering te mogen verlenen."

Het bovenstaande artikel houdt in dat een decreet geen nadere bepalingen en details mag bevatten die louter te maken hebben met de uitvoering. De grondwettelijke principes voor de verdeling van de bevoegdheden tussen de wetgevende en de uitvoerende macht moeten immers in acht worden genomen.

Daartegenover staat dat dit ontwerp van decreet een initiatief is van de Vlaamse Regering (ontwerp van decreet) en niet van het Vlaams Parlement (geen voorstel van decreet) en dat de Vlaamse Regering reeds een bevoegdheidsbesluit heeft goedgekeurd waarin duidelijk wordt bepaald welke minister voor welke aangelegenheid bevoegd is. Bovendien heeft de Vlaamse Regering ook reeds een stand-

punt ingenomen met betrekking tot een aantal aspecten die de verdere uitwerking betreffen (bijvoorbeeld inzake de beslissingsbevoegdheid van het hoofd van de Vlaamse overheidsdienst, het overleg met de vakbonden en de jaarlijkse rapportering), met name door de goedkeuring van de voormelde conceptnota uitzendarbeid op 29 januari 2016.

4. Advies van de Raad van State

De Raad van State formuleerde de volgende opmerkingen.

1. Omwille van de rechtszekerheid adviseert de Raad om de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en eredienstbesturen uitdrukkelijk te vermelden in artikel 2. Aan deze opmerking is tegemoet gekomen.
2. In de memorie van toelichting wordt verklaard dat over de inhoud van het voorontwerp van decreet niet werd onderhandeld met de vakorganisaties in de daartoe opgerichte onderhandelingscomités om de volgende redenen:
 1. het syndicaal statuut, dat bepaalt over welke aangelegenheden moet worden onderhandeld of overlegd met de representatieve vakorganisaties, is enkel van toepassing op het personeel van de Vlaamse overheid of van de lokale of regionale besturen. Uitzendkrachten zullen geen personeelsleden van de Vlaamse overheid of van de lokale of regionale besturen zijn. Tussen de uitzendkracht en de tewerkstellende overheid ontstaat immers geen arbeidsrelatie. Deze is er wel tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau;
 2. het inzetten van uitzendkrachten valt niet onder het begrip "organisatie van het werk" zoals vermeld in artikel 2, §1, 2°, van de wet van 19 december 1974 dat betrekking heeft op het eigen personeel. Conform het advies van de bevoegde ambtenaar van de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie (FOD P&O) werd het begrip "organisatie van het werk" voorsnog door de Koning niet nader bepaald, maar wordt een strikte invulling beoogd in de zin van nachtwerk, overurenregeling en dergelijke.

Uit het advies van de Raad van State 61.553/1 van 3 juli 2017 blijkt dat de Raad, wat deze materie betreft, een andere visie is toegedaan. Volgens de Raad moet over het voorontwerp van decreet wel worden onderhandeld in de zin van artikel 2 van de wet van 19 december 1974. De Raad motiveert deze stelling als volgt:

1. de Raad bevestigt dat uitzendkrachten geen personeelsleden van de overheid in kwestie zijn, maar stelt daarentegen wel dat de regeling van procedures, voorwaarden en regels volgens welke een beroep kan worden gedaan op uitzendarbeid, niet enkel gevolgen hebben voor de uitzendkrachten in kwestie, maar ook voor de door de overheid reeds aangeworven personeelsleden; de regeling heeft een weerslag op de organisatie van het werk bij de verschillende overheden en dus ook in hoofde van de personeelsleden van de overheid;
2. het feit dat de Koning het begrip "organisatie van het werk" zoals bedoeld in artikel 2, §1, 2°, van de wet van 19 december 1974 nog niet nader heeft bepaald, is in dit dossier niet relevant. Zowel de rechtsleer, als de Raad van State, afdeling Bestuursrechtspraak, bevestigen dat dit artikel, in afwachting van een handeling van de Koning wel degelijk van toepassing is;
3. voorts stelt de raad dat "op zijn minst" het bepalen van de regels inzake de vormen van uitzendarbeid en de gevallen waarin op uitzendarbeid een beroep kan worden gedaan, alsook de vaststelling van de duur van de uitzendarbeid, beschouwd kunnen worden als het bepalen van algemene richtlijnen inzake de organisatie van het werk in een bepaalde overheid of overheidsdienst.

Indien de Vlaamse Regering het advies van de Raad niet zou volgen, ontstaat het risico, dat in geval een vernietigingsberoep bij het Grondwettelijk Hof wordt

ingediend, en op voorwaarde dat het Hof de stelling van de Raad volgt, het voorliggende voorontwerp van decreet voor vernietiging vatbaar is. Omdat dit kan leiden tot rechtsonzekerheid en onduidelijkheid voor de besturen die gebruik zullen maken van uitzendarbeid, de uitzendkantoren die de uitzendkrachten ter beschikking stellen en de uitzendkrachten zelf, stelt de minister voor om in te gaan op het advies van de Raad. In dit licht stelt de minister voor om het voorliggende voorontwerp van decreet opnieuw voor onderhandeling te agenderen op de bevoegde comités.

3. De artikelen 5 (Vlaamse overheidsdiensten) en 6 (lokale besturen) van het voorgedragde voorontwerp van decreet regelen het beslissingskader dat moet worden gevolgd indien een overheidswerkgever een beroep wil doen op uitzendkrachten. Wat deze kaders betreft, merkt de Raad op dat moet worden nagegaan of deze in het licht van de vaststelling dat een onderhandelingsprocedure moet worden nageleefd, behouden kunnen blijven.

Rekening houdend met de voormelde opmerking van de Raad van State dat er voor de Vlaamse overheidsdiensten moet worden onderhandeld in het Sectorcomité XVIII, wordt de besprekingsprocedure in artikel 5 geschrapt. Er wordt wel bepaald dat het hoofd van een Vlaamse overheidsdienst de beslissing neemt om uitzendkrachten in dienst te nemen.

Rekening houdend met de voormelde opmerking van de Raad van State en daar er voor de lokale besturen wel kan worden onderhandeld in het bijzonder (onderhandelings-)comité (BOC) wordt de besprekingsprocedure geschrapt. Er zal worden onderhandeld in het BOC overeenkomstig het syndicaal statuut.

B. Toelichting bij de artikelen

Hoofdstuk 1. Inleidende bepalingen

Artikel 1

Conform artikel 19, §1, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen vermeldt dit artikel dat het ontwerp van decreet een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid regelt.

Artikel 2

Rekening houdend met artikel 87, §4, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, gewijzigd bij de bijzondere wet van 6 januari 2014 met betrekking tot de zesde staatshervorming, hanteert het ontwerp van decreet het volgende toepassingsgebied.

Wat de Vlaamse overheidsdiensten betreft, wordt uitzendarbeid mogelijk gemaakt voor de volgende overheidswerkgevers:

- 1° de departementen;
- 2° de intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid en de intern verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid;
- 3° de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen met uitzondering van de Vlaamse Vervoermaatschappij – De Lijn (VVM);
- 4° de strategische adviesraden;
- 5° de met rechtspersoonlijkheid beklede patrimonien;
- 6° de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs, afgekort als “Raad GO!”;
- 7° de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, afgekort “De Watergroep”;
- 8° het Vlaams Fonds voor de Letteren;
- 9° de Koninklijke Academie voor Nederlandse Taal- en Letterkunde (KANTL).

Het Universitair Ziekenhuis (UZ) Gent wordt niet opgenomen in het toepassingsgebied van het decreet omdat deze Vlaamse openbare instelling (VOI) op 1 januari 2018 geïntegreerd wordt in de Universiteit Gent en bijgevolg ophoudt te bestaan als VOI. Bovendien heeft het UZ Gent reeds een regeling inzake uitzendarbeid.

De Vlaamse Radio en Televisieomroep wordt niet opgenomen in het toepassingsgebied van het decreet omdat deze Vlaamse openbare instelling reeds een regeling inzake uitzendarbeid heeft, opgenomen in bijlage 16: protocol met betrekking tot de tewerkstelling van uitzendkrachten bij het sectoraal akkoord 2013-2016.

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 centra voor maatschappelijk welzijn (OCMW), de openbare instellingen en publiek-rechtelijke agentschappen (autonome gemeentebedrijven, autonome provinciebedrijven) en verenigingen (OCMW-verenigingen) die ervan afhangen, alsook de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden (intercommunales) en de openbare instellingen van de erkende erediensten zoals bedoeld in het decreet van 7 mei 2004 betreffende de materiële organisatie en werking van de erkende erediensten.

Wat het onderwijs betreft, wordt er voor gekozen om de bevoegdheden die op grond van artikel 87, §4, BWHI worden toegekend niet uit te oefenen. Het onderwijs valt aldus niet onder het toepassingsgebied van het ontwerp van decreet. Het personeelsstatuut van de onderwijssector voorziet immers al in een aantal mogelijkheden om op korte termijn personeel in te zetten voor de vervanging van afwezige personeelsleden (bijvoorbeeld een terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voor enkele dagen, vervangingen na veertien kalenderdagen enzovoort). Door het systeem van de financiering waarbij bijkomende leerlingen ook zorgen voor bijkomende omkadering, kan er bovendien vlot worden ingespeeld op de plotse toename van werk.

Artikel 3

- Uitzendarbeid wordt gedefinieerd als de tijdelijke arbeid uitgevoerd door een uitzendkracht in het kader van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, in de zin van artikel 7 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;
- Vlaamse overheidsdienst wordt omschreven als elk van de Vlaamse overheidsdiensten, vermeld in artikel 2, eerste lid;
- lokaal bestuur wordt omschreven als elk van de lokale besturen, vermeld in artikel 2, tweede lid.

Hoofdstuk 2. Vormen van uitzendarbeid

Artikel 4

Van de in de Uitzendarbeidswet opgenomen motieven worden volgende motieven met dit ontwerp van decreet voor de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen toegankelijk gemaakt:

- 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 of met vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het zorgkrediet;
- 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.

De gewesten zijn 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 tewerkstellings-trajecten (cfr. de artikelen 1, §7, en 32bis Uitzendarbeidswet van 24 juli 1987 en het uitvoeringsbesluit van 13 juni 2006³ en materieregelgeving zoals artikel 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.

Het uitzonderlijk werk is 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 (KB) 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 toegankelijk worden gesteld, gebeurt dan ook in afwachting dat de federale overheid haar arbeidsrechtelijke bevoegdheid uitoefent.

Aangezien het stelsel van de deeltijdse loopbaanonderbreking in het kader van de thematische verloven (federaal zorgverlof) naast het zorgkrediet blijft bestaan, wordt bij dit motief zowel de tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid met deeltijdse loopbaanonderbreking alsook de vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het zorgkrediet expliciet vermeld.

Uitzendarbeid op basis van het motief “Instroom” wordt alhoewel die eveneens in de UAW is opgenomen, uitgesloten van de invoering in de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen.

³ Koninklijk besluit van 13 juni 2006 betreffende de na te leven procedure bij uitzendarbeid in het kader van een erkend tewerkstellingstraject.

De keuze om voor deze vorm geen reglementair kader te creëren kan als volgt worden verantwoord:

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 wervings-systeem (algemene bekendmaking cfr. het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) en hr-principes (human resources) 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 daarom achterwege gelaten.

Ten slotte wordt de aandacht gevestigd op artikel 9, §1, 9°, van het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling, dat expliciet bepaalt dat het uitzendbureau geen diensten mag uitoefenen voor zover die diensten verband houden met een staking. Een uitzendkantoor mag dus niet als stakingbreker optreden. Een uitzendbureau mag geen uitzendkrachten bij een gebruiker tewerkstellen of aan het werk houden in geval van staking of lock-out.

Hoofdstuk 3. Beslissingskader binnen de Vlaamse overheidsdiensten

Artikel 5

Het hoofd van de Vlaamse overheidsdienst neemt de beslissing om uitzendkrachten in dienst te nemen.

Aan de leidend ambtenaren wordt de opdracht gegeven om voor hun entiteit een bespreking te voeren over de toepassing van het decreet uitzendarbeid met de representatieve vakorganisaties. Deze bespreking omvat een inhoudelijke discussie en resulteert in een verslag waarin het advies van de onderscheiden representatieve vakorganisaties wordt opgenomen.

Bij mogelijke misbruiken of problemen over het gebruik van uitzendarbeid bij de Vlaamse overheidsdienst, kunnen één of meerdere representatieve vakorganisaties een gemotiveerde vraag richten aan de leidend ambtenaar om een nieuwe bespreking te houden. Als de leidend ambtenaar daaraan geen gevolg wil geven, brengt hij de betrokken representatieve vakorganisaties hiervan op gemotiveerde wijze op de hoogte.

Daarnaast geeft het hoofd van de Vlaamse overheidsdienst of zijn gemachtigde vooraf kennis aan de representatieve vakorganisaties van de indienstnemingen van uitzendkrachten. Het hoofd van de Vlaamse overheidsdienst bepaalt de nadere praktische regels hiervoor (onder meer wanneer en hoe de kennisgeving gebeurt).

Hoofdstuk 4. Beslissingskader binnen lokale besturen

Artikel 6

In het eerste lid, 1°, van dit artikel wordt het hoogste beslissingsorgaan binnen een lokaal bestuur gedefinieerd en gebruiken we hiervoor gemakshalve de term “de raad”. In de meeste lokale besturen zal dit effectief ook de raad heten, maar in andere lokale besturen kan dit gaan over de raad van bestuur of de algemene vergadering. Om verder in het hoofdstuk niet telkens te moeten herhalen welk

orgaan voor welk lokaal bestuur bedoeld wordt, wordt dit onder dit artikel eerst gedefinieerd:

- 1° de gemeenteraad voor de gemeente;
- 2° de raad van bestuur voor het autonoom gemeentebedrijf zoals bepaald is in artikel 236 van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005;
- 3° de raad van bestuur voor het autonoom gemeentelijk havenbedrijf zoals bepaald is in artikel 5, §3, van het decreet houdende het beleid en het beheer van de zeehavens;
- 4° de provincieraad voor de provincie;
- 5° de raad van bestuur voor het autonoom provinciebedrijf zoals bepaald is in artikel 229 van het Provinciedecreet van 9 december 2005;
- 6° de raad voor maatschappelijk welzijn voor het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn;
- 7° de algemene vergadering voor de publieke externe verzelfstandigde verenigingen zoals bedoeld is in hoofdstuk I van titel VIII van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- 8° de raad van bestuur voor de projectvereniging zoals bepaald is in artikel 16 van het decreet van 6 juli 2001 houdende de intergemeentelijke samenwerking;
- 9° de algemene vergadering voor de dienstverlenende en de opdrachthoudende vereniging zoals bepaald is in artikel 43 van het decreet van 6 juli 2001 houdende de intergemeentelijke samenwerking;
- 10° de kerkraad van een kerkfabriek zoals bepaald is in de artikelen 3 en 116 van het decreet van 7 mei 2004 betreffende de materiële organisatie en werking van de erkende erediensten;
- 11° de bestuursraad van een kerkgemeente zoals bepaald is in artikel 80 van het decreet van 7 mei 2004 betreffende de materiële organisatie en werking van de erkende erediensten;
- 12° de bestuursraad van een israëlitische gemeente zoals bepaald is in artikel 152 van het decreet van 7 mei 2004 betreffende de materiële organisatie en werking van de erkende erediensten;
- 13° de kerkfabriekraad van een orthodoxe kerkfabriek zoals bepaald is in artikel 188 van het decreet van 7 mei 2004 betreffende de materiële organisatie en werking van de erkende erediensten;
- 14° het comité van een islamitische gemeenschap zoals bepaald is in artikel 231 van het decreet van 7 mei 2004 betreffende de materiële organisatie en werking van de erkende erediensten.

Hieronder wordt uiteengezet wat voor elk lokaal bestuur wordt verstaan onder het uitvoerend orgaan, vermeld in het eerste lid, 2°:

- voor de gemeente wordt hieronder het college van burgemeester en schepenen verstaan;
- indien het autonoom gemeentebedrijf ervoor geopteerd heeft om het dagelijkse bestuur toe te vertrouwen aan een directiecomité, dan wordt onder het uitvoerend orgaan het directiecomité verstaan. Indien het dagelijkse bestuur toevertrouwd werd aan een gedelegeerd bestuurder, dan wordt onder het uitvoerend orgaan van een autonoom gemeentebedrijf de gedelegeerd bestuurder verstaan;
- voor het autonoom gemeentelijk havenbedrijf is dit het directiecomité;
- voor de provincie is dit de deputatie;
- indien het autonoom provinciebedrijf ervoor geopteerd heeft om het dagelijkse bestuur toe te vertrouwen aan een directiecomité, dan wordt onder het uitvoerend orgaan het directiecomité verstaan. Indien het dagelijkse bestuur toevertrouwd werd aan een gedelegeerd bestuurder binnen het autonoom provinciebedrijf, dan wordt onder het uitvoerend orgaan de gedelegeerd bestuurder verstaan;

- voor het OCMW moet naar de decreten gekeken worden wat het uitvoerend orgaan is;
- de raad van beheer is voor de publieke externe verzelfstandigde verenigingen zoals bedoeld in hoofdstuk I van titel VIII van het decreet betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn het uitvoerend orgaan;
- voor de projectvereniging wordt hieronder de voorzitter van de raad van bestuur verstaan;
- voor de dienstverlenende en de opdrachthoudende vereniging wordt hieronder de raad van bestuur verstaan;
- voor de kerkfabriek, de kerkgemeente, de israëlitische gemeente, de orthodoxe kerkfabriek en de islamitische gemeenschap wordt hieronder de voorzitter en de secretaris verstaan.

Indien men binnen een lokaal bestuur een beroep wil doen op uitzendarbeid, moet de raad eerst beslissen in welke gevallen men een beroep wil doen op uitzendarbeid binnen het bestuur, en dit binnen de klijtlijnen van dit decreet. In toepassing van het syndicaal statuut moet daarover voorafgaand onderhandeld worden met de vakorganisaties. Daarnaast kan de raad, steeds binnen de klijtlijnen van dit decreet, ook nadere regels bepalen, waaronder praktische regels verstaan worden alsook eventuele bijkomende beperkingen die men zichzelf oplegt. Zo kan de raad bijvoorbeeld een kortere periode bepalen waarin men gebruik kan maken van uitzendarbeid. Het ligt voor de hand dat het voorgenomen reglement in globo op de onderhandelingstafel komt.

Het uitvoerend orgaan heeft de bevoegdheid om een beroep te doen op uitzendkrachten. Het uitvoerend orgaan kan slechts een beroep doen op uitzendkrachten binnen de opgestelde regels en binnen de gevallen die door de raad bepaald werden.

Indien het uitvoerend orgaan de bevoegdheid om een beroep te doen op uitzendkrachten verder wenst te delegeren dan kan zij dat doen aan het hoofd van het personeel. Een subdelegatie is niet mogelijk.

Het lokaal bestuur moet voordat een uitzendkracht het werk binnen het bestuur aanvat hierover de vakorganisaties in kennis stellen. Wanneer en hoe men de vakorganisaties in kennis stelt, bepaalt de raad in nadere regels.

De kerkbesturen vallen echter niet onder het toepassingsgebied van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en het bijhorende uitvoeringsbesluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel. Er zijn bij de kerkfabrieken dan ook geen syndicale vertegenwoordigingen. Omwille van die redenen moet een kerkbestuur de representatieve vakorganisaties dan ook niet voorafgaand in kennis stellen van de gevraagde indienstneming van uitzendkrachten.

Hoofdstuk 5. Duur van de uitzendarbeid

Artikel 7

Het ontwerp van decreet bepaalt een maximum duur voor elk van de vormen van uitzendarbeid, vermeld in artikel 4. Alleen in die gevallen is uitzendarbeid mogelijk. Men spreekt in dit verband ook wel van de motieven (of redenen) voor uitzendarbeid.

Omwille van de duidelijkheid wordt per vorm van uitzendarbeid geopteerd voor een uniforme duurtijd van maximaal 12 maanden, en dit met inbegrip van mogelijke

verlengingen. De duurtijd slaat op het motief of de reden voor de uitzendarbeid, zoals vermeld in artikel 4.

Hierna staan enkele voorbeelden om dit te verduidelijken.

Bijvoorbeeld de vervanging van een ambtenaar die gedurende 2 jaar afwezig is wegens ziekte. De zieke ambtenaar kan gedurende maximaal 12 maanden vervangen worden door dezelfde uitzendkracht of meerdere uitzendkrachten. Als de betrokken ambtenaar na 12 maanden nog steeds ziek is dan kan men voor zijn vervanging geen beroep meer doen op uitzendarbeid omdat de maximale duurtijd uitgeput is. In dat geval moet men een andere oplossing zoeken.

Een uitzendkracht kan verschillende uitzendopdrachten na elkaar vervullen als de reden voor de uitzendarbeid telkens verschillend is en met dien verstande dat voor elke reden de maximale duurtijd 12 maanden bedraagt:

- wanneer hij na maximaal 12 maanden vervanging van een bepaalde zieke ambtenaar nadien gedurende 5 maanden een contractueel personeelslid vervangt van wie de arbeidsovereenkomst werd beëindigd met een opzegtermijn;
- een uitzendkracht vervangt gedurende maximaal 12 maanden een zieke ambtenaar en dan stopt de tewerkstelling van de uitzendkracht; de ambtenaar komt terug in dienst na zijn ziekteverlof; na 3 maanden valt deze ambtenaar terug ziek en kan hij opnieuw vervangen worden door dezelfde uitzendkracht voor een maximale duur van 12 maanden omdat het hier gaat om een ander motief en reden voor de uitzendarbeid, meer bepaald om een andere afwezigheid wegens ziekte dan in het eerste geval.

Opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid

Volgens het advies van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg van 10 februari 2017 kunnen de gemeenschappen en gewesten geen regeling tot stand brengen inzake het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid voor wat de overheidsdiensten betreft die onder hun bevoegdheid vallen, omwille van de hierna vermelde redenen. Dit is ook logisch daar het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van één dag een zuiver arbeidsrechtelijke aangelegenheid betreft waarvoor uitsluitend de federale wetgever bevoegd is.

Artikel 8bis van de Uitzendarbeidswet bepaalt dat opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker slechts toegestaan zijn voor zover kan worden aangetoond dat er op het niveau van de gebruiker een nood aan flexibiliteit bestaat die het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid rechtvaardigt.

De nadere regels en voorwaarden waaronder die nood aan flexibiliteit kan worden aangetoond worden bepaald bij een algemeen verbindend verklaarde cao, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Dit laatste is gebeurd in de cao nr. 108 van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en uitzendarbeid. Ingevolge artikel 33, §3, van deze cao is er sprake van een nood aan flexibiliteit bij de gebruiker wanneer het werkvolume bij de gebruiker grotendeels afhankelijk is van externe factoren of het werkvolume sterk fluctueert of gekoppeld is aan de aard van de opdracht.

Belangrijk is echter ook dat de cao nr. 108 als voorwaarde voor het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid een bepaalde procedure inzake informatieverstrekking en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers voorschrijft, met daaraan gekoppeld een procedure voor betwisting in geval van vermoedens van misbruik.

Meer bepaald is erin voorzien dat de ondernemingsraad, of bij gebrek daaraan de vakbondsafvaardiging, om de zes maanden moeten worden geïnformeerd en geraadpleegd over het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid. Indien door de vakbondsafvaardiging bezwaren worden ingebracht tegen het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, wordt het dossier aanhangig gemaakt bij het paritair comité van de sector waartoe de gebruiker behoort. Deze procedure moet worden gevolgd vooraleer een eventueel beroep wordt ingesteld bij de rechtbanken (artikel 38 van de cao nr. 108).

Aangezien het syndicaal statuut bij overheidsdiensten apart is geregeld en zij niet onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, kunnen bovenvermelde procedures niet worden toegepast wanneer de gebruiker een overheidsdienst is.

Daaruit volgt dat de nadere regels en voorwaarden om de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van opeenvolgende dagcontracten te kunnen aantonen, niet zijn uitgewerkt voor wat de gebruikers betreft die een overheidsdienst zijn. Bij gebrek aan nadere regeling kan een uitzendbureau dan ook geen uitzendkrachten op basis van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid tewerkstellen bij overheidsgebruikers, vermits voor overheidsdiensten geen regeling bestaat waarmee de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van opeenvolgende dagcontracten kan worden aangetoond.

De gemeenschappen en gewesten kunnen in deze situatie overigens geen verandering brengen voor wat de overheidsdiensten betreft die onder hun bevoegdheid vallen. Hun bevoegdheid is immers begrensd door artikel 87, §4, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, zoals gewijzigd door artikel 42 van de bijzondere wet van 6 januari 2014 met betrekking tot de zesde staatshervorming.

Rekening houdend met de voorbereidende parlementaire werkzaamheden moet worden aangenomen dat met artikel 87, §4, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 uitsluitend de bevoegdheid wordt overgedragen aan de gemeenschappen en de gewesten om uitvoering te geven aan artikel 48 van de Uitzendarbeidswet, voor wat de uitzendarbeid betreft in de openbare diensten, publiekrechtelijke rechtspersonen, ondergeschikte besturen, OCMW's en onderwijsinstellingen die van hen afhangen, en dit binnen dezelfde grenzen als die waaraan de Koning in het kader van dat artikel 48 is gebonden.

Welnu, artikel 48 van de Uitzendarbeidswet verwijst enkel naar de procedures, voorwaarden en regels bedoeld bij de artikelen 1 en 32 van deze wet, en niet naar de nadere regels en voorwaarden bedoeld bij artikel 8bis van de Uitzendarbeidswet. Bijgevolg kunnen de gemeenschappen en gewesten geen regeling tot stand brengen inzake het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid voor wat de overheidsdiensten betreft die onder hun bevoegdheid vallen. Dit is ook logisch daar het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van één dag een zuiver arbeidsrechtelijke aangelegenheid betreft waarvoor uitsluitend de federale wetgever bevoegd is.

Hoofdstuk 6. Informatieverstrekking en monitoring

Artikel 8

Elke Vlaamse overheidsdienst die heeft gebruikgemaakt van uitzendarbeid bezorgt jaarlijks de hierna vermelde globale niet nominatieve informatie aan het Agentschap Overheidspersoneel.

Het Agentschap Overheidspersoneel rapporteert hierover jaarlijks aan de Vlaamse minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie. Deze minister rapporteert jaarlijks aan de Vlaamse Regering en aan het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest.

Elk lokaal bestuur bezorgt jaarlijks een rapport met de hierna vermelde globale niet-nominatieve informatie over de inzet aan uitzendarbeid aan het plaatselijke Hoog Overlegcomité.

Onder globale informatie inzake uitzendkrachten wordt verstaan:

- 1° per vorm of motief, vermeld in artikel 4, het aantal uitzendkrachten, hun uren prestaties en de eventuele verlengingen. De uren prestaties moeten per "vorm" van uitzendarbeid meegedeeld worden, en niet per uitzendkracht;
- 2° de globale kostprijs aan uitzendkrachten. Hiermee wordt de totale kostprijs bedoeld die een Vlaamse overheidsdienst of lokaal bestuur per motief heeft uitgegeven in één jaar aan uitzendkrachten.

Bij de bespreking van het lokaal bestuur met de representatieve vakorganisaties over de vormen van uitzendarbeid, bedoeld in artikel 6, derde lid, kunnen er eventueel afspraken worden gemaakt dat er gerapporteerd wordt aan de vakorganisaties over de verlengingen van uitzendarbeid.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

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

Liesbeth HOMANS

VOORONTWERP VAN DECREET
van 2 december 2016



Voorontwerp van decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Hoofdstuk 1. Inleidende bepalingen

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Art. 2. Dit decreet is van toepassing op de volgende Vlaamse overheidsdiensten:

- 1° de departementen;
- 2° de intern verzelfstandigde agentschappen;
- 3° de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen met uitzondering van de Vlaamse Vervoersmaatschappij – De Lijn;
- 4° de strategische adviesraden;
- 5° de met rechtspersoonlijkheid beklede patrimonien;
- 6° de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs, afgekort als "Raad GO!";
- 7° de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, afgekort "De Watergroep";
- 8° het Vlaams Fonds voor de Letteren;
- 9° de Koninklijke Academie voor Nederlandse Taal- en Letterkunde.

Dit decreet is van toepassing op de volgende lokale besturen:

- 1° de provincies en de publiekrechtelijke agentschappen, die ervan afhangen;
- 2° de gemeenten, de openbare instellingen en publiekrechtelijke agentschappen en verenigingen die ervan afhangen;
- 3° de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden.

Art. 3. In dit decreet wordt verstaan onder:

- 1° uitzendarbeid: de tijdelijke arbeid, vermeld in artikel 1, §1, §2 tot en met §4, en §6 en §7, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;
- 2° Vlaamse overheidsdienst: elk van de Vlaamse overheidsdiensten, vermeld in artikel 2, eerste lid;
- 3° lokaal bestuur: elk bestuur van de lokale besturen, vermeld in artikel 2, tweede lid.

Hoofdstuk 2. Vormen van uitzendarbeid

Art. 4. De Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen kunnen een beroep doen op uitzendarbeid in de hierna volgende gevallen:

- 1° tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst;
- 2° tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd;
- 3° tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid met deeltijdse loopbaanonderbreking of met vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het zorgkrediet;
- 4° tijdelijke vervanging van een ambtenaar die zijn ambt niet of slechts deeltijds uitoefent;
- 5° een tijdelijke vermeerdering van werk;
- 6° uitvoering van uitzonderlijk werk;
- 7° in het kader van tewerkstellingstrajecten;
- 8° voor artistieke prestaties of artistieke werken.

Hoofdstuk 3. Beslissingskader binnen de Vlaamse overheidsdiensten

Art. 5. Het hoofd van een Vlaamse overheidsdienst beslist in welke van de gevallen, vermeld in artikel 4, een beroep wordt gedaan op uitzendarbeid, na overleg met de representatieve vakorganisaties. Dit overleg omvat een inhoudelijke discussie en resulteert in een niet bindend advies.

Het hoofd van een Vlaamse overheidsdienst of zijn gemachtigde brengt de representatieve vakorganisaties vooraf op de hoogte van de gevraagde indienstnemen van uitzendkrachten.

Hoofdstuk 4. Beslissingskader binnen de lokale besturen

Art. 6. In dit artikel wordt verstaan onder:

- 1° raad:
 - a) de gemeenteraad van een gemeente;
 - b) de raad van bestuur van een autonoom gemeentebedrijf;
 - c) de raad van bestuur van een autonoom gemeentelijk havenbedrijf;
 - d) de provincieraad van een provincie;
 - e) de raad van bestuur van een autonoom provinciebedrijf;
 - f) de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn;

- g) de algemene vergadering voor de publieke extern verzelfstandigde verenigingen, vermeld in hoofdstuk I van titel VIII van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- h) de raad van bestuur van een projectvereniging;
- i) de algemene vergadering van een dienstverlenende en opdrachthoudende vereniging;

2° uitvoerend orgaan: het uitvoerend orgaan van de lokale besturen.

De raad bepaalt in welke gevallen uitzendarbeid mogelijk is binnen de krijtlijnen van dit decreet. De raad stelt hierover de nadere regels vast.

Voor de raad bepaalt welke vormen van uitzendarbeid mogelijk zijn en welke regels, vermeld in het tweede lid, daarvoor zullen worden vastgesteld, overlegt het lokaal bestuur met de representatieve vakorganisaties.-Dit overleg omvat een inhoudelijke discussie en resulteert in een niet bindend advies.

De raad kan het uitvoerend orgaan de bevoegdheid geven om binnen de regels, vermeld in het tweede lid, uitzendkrachten in dienst te nemen.

Het uitvoerend orgaan kan die bevoegdheid, vermeld in het vierde lid, aan een personeelslid toevertrouwen. Een subdelegatie van de voormelde bevoegdheid is niet mogelijk.

Het lokaal bestuur brengt de representatieve vakorganisaties vooraf op de hoogte van de gevraagde indienstneming van uitzendkrachten.

Hoofdstuk 5. Duur van de uitzendarbeid

Art. 7. §1. Uitzendarbeid is toegelaten gedurende een periode van maximaal zes maanden in de volgende gevallen:

- 1° bij tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd. In dat geval gaat de periode van maximaal zes maanden in bij de beëindiging van de overeenkomst.
- 2° bij een tijdelijke vermeerdering van werk;
- 3° voor de uitvoering van uitzonderlijk werk.

In de gevallen, vermeld in het eerste lid, is één verlenging met een duur van maximaal zes maanden mogelijk.

§2. In afwijking van paragraaf 1 is de duur van de vervanging beperkt tot de duur van de schorsing bij tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst.

§3. In afwijking van paragraaf 1 is de duur van de vervanging beperkt tot de duur van de afwezigheid bij tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid met deeltijdse loopbaanonderbreking of met vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het zorgkrediet, als vermeld in artikel 4, 3° of van een ambtenaar die zijn ambt niet of slechts deeltijds uitoefent, als vermeld in artikel 4, 4°.

§4. In afwijking van paragraaf 1 is uitzendarbeid toegelaten voor de duur van de artistieke prestaties of artistieke werken, vermeld in artikel 4, 8°.

Hoofdstuk 6. Informatieverstrekking en monitoring

Art. 8. §1. In dit artikel wordt verstaan onder globale informatie over de uitzendkrachten:

- 1° per motief het aantal uitzendkrachten en de uren die ze gepresteerd hebben;
- 2° de totale kostprijs van de uitzendkrachten.

§2. Elke Vlaamse overheidsdienst bezorgt jaarlijks globale informatie over de uitzendkrachten aan het Agentschap Overheidspersoneel, dat daarover jaarlijks een rapport bezorgt aan de Vlaamse minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie.

De Vlaamse minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie rapporteert jaarlijks aan de Vlaamse Regering en bezorgt jaarlijks een rapport aan het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest.

§3. Het lokaal bestuur bezorgt jaarlijks globale informatie over de uitzendkrachten aan het plaatselijke Hoog Overlegcomité.

Brussel, ... (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

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

Liesbeth HOMANS

STANDPUNTEN VAN DE VAKBONDEN
IN HET KADER VAN DE BESPREKING VAN HET VOORONTWERP VAN DECREET
IN HET HOOG OVERLEGCOMITÉ (VLAAMSE OVERHEID)
EN IN COMITÉ C1 (LOKALE EN REGIONALE BESTUREN)



FCSOD
Helihavenlaan 21
1000 BRUSSEL
Tel: 02/208.23.61

Brussel, 15 maart 2017

Kabinet minister-president Vlaamse Regering
Mevrouw Miet Vandersteegen
Voorzitster Sectorcomité XVIII
Martelaarsplein 19
1000 BRUSSEL

Betreft: Voorontwerp van decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen

Geachte mevrouw de voorzitter,

Wij begrijpen niet dat wij vandaag al een advies moeten geven over dit voorontwerp van decreet, zolang de gesprekken in het Comité C1 hierover nog lopende zijn en het ontwerpdecreet dus nog kan gewijzigd worden. Wij maken hieronder, wat ons overleg betreft toch even de stand van zaken op.

FCSOD is van mening dat het invoeren van uitzendarbeid in de Vlaamse overheid onderhandelingsmaterie is en moet voorgelegd worden voor akkoord aan het Sectorcomité XVIII. Wij verwijzen hiervoor naar artikel 2, § 2 van de wet van 19 december 1974.

De stand van zaken hieronder betekent niet dat wij impliciet akkoord gaan met de redenering van de Vlaamse regering dat dit geen onderhandelingsmaterie zou zijn. Bovendien hebben wij geen echte inhoudelijke discussie over het voorontwerp van decreet kunnen voeren, aangezien er geen enkele bereidheid bleek om in te gaan op onze argumenten waarom het ontwerpdecreet nog verder op punt gesteld moet worden.

Wij stellen vast dat het regeerakkoord 2014-2019 niet gevolgd wordt aangezien hierin opgenomen werd dat de diensten en instellingen van de Vlaamse overheid een beroep doen op uitzendarbeid, onder dezelfde voorwaarden als ondernemingen in de privésector. Het voorontwerp van decreet dat voorligt voldoet helemaal niet aan cao 108 waarin de voorwaarden voor de ondernemingen in de privésector worden bepaald. Trouwens de wet van 24 juli 1987 over uitzendarbeid bepaalt bovendien waarover met de vakbonden verder moet onderhandeld worden, waarom zou de Vlaamse overheid hieraan niet moeten voldoen vooraleer uitzendarbeid wordt ingevoerd. Dit betekent dat er

voor alle bepalingen van cao 108 minimaal een equivalent moet gezocht worden, rekening houdend met de eigenheid van de openbare sector.

We stellen vast dat de onderhandelaars van de Vlaamse Regering zelfs niet bereid zijn om met de vakorganisaties te zoeken naar alternatieve mogelijkheden om net zoals in de privésector te voorzien in een akkoord. De overheid heeft geweigerd ook maar enig voorstel dat door de vakbonden op dit vlak is gedaan te bespreken. De Vlaamse regering gaat met geen enkel voorstel van procedure akkoord dat neer komt op een tegenhanger van cao 108. Met andere woorden de overheid wil hier gewoon de handen vrij hebben om uitzendkrachten in te zetten wanneer zij dit wensen, los van de effectieve noodzaak, hoogdringendheid, mogelijke alternatieve tewerkstellingsvorm,... Dit heeft niets meer te maken met de eigen publiekrechtelijke context van de overheid, maar is puur misbruik maken van het feit dat de Vlaamse overheid hier tegelijkertijd optreedt als decreetgever maar ook als werkgever en zo de touwtjes volledig zelf in handen wil houden.

Bijkomend vernemen wij ook dat de Vlaamse regering zelfs de uitzendkrachten die ingezet worden bij de Vlaamse overheid niet zullen meetellen in het koppenverhaal, omdat het geen personeelsleden zijn van de Vlaamse overheid. Volgens ons moeten deze wel degelijk meegeteld worden in het koppenverhaal, ze zijn weliswaar geen personeelsleden maar nemen wel degelijk de plaats in van een personeelslid. Dit kan uiteindelijk enkel leiden tot een hogere meerkost voor de Vlaamse overheid. Door de besparingsoefening die loopt tot 2019 kunnen entiteiten het werk niet langer rond krijgen met de huidige personeelsmiddelen. Uitzendarbeid wordt gefinancierd via beleidskredieten en de uitzendkracht telt niet mee in de koppenbesparing. Dat de kostprijs hoger ligt dan bij reguliere tewerkstelling is op dat ogenblik geen issue, het werk moet gedaan worden. De conceptnota van de Vlaamse regering verwijst zelfs naar deze hogere kostprijs, namelijk 1,7508 keer de kostprijs van een reguliere tewerkstelling, bovendien moet rekening gehouden worden met 21% BTW. Het kan niet dat gemeenschapsgeld op deze manier letterlijk buiten gesmeten wordt. De verwijzing in de conceptnota naar een kleinere wervingskost, aangezien de overheid zelf geen indienstnemingsprocedure moet opzetten, is zonder voorwerp. Uitzendarbeid is een tijdelijke oplossing, de Vlaamse overheid moet nadien bij een definitieve werving toch deze indienstnemingsprocedure voeren en dus ook de kostprijs hiervoor betalen.

In de conceptnota van de Vlaamse regering die werd goedgekeurd door de Vlaamse regering op 29 januari 2016 staat onder punt 5.1.6. dat de Vlaamse regering niet de intentie heeft om uitzendarbeid in te schakelen bij staking of lock-out. Er wordt zelfs verwezen naar het feit dat het regeerakkoord beoogt uitzendarbeid te regelen volgens dezelfde voorwaarden als in de privésector. Wij verwachten dan ook dat dit engagement mee opgenomen wordt in het decreet dat voorligt. De bevoegdheid om dit te regelen betekent dat dit dan ook in de wetgeving zelf moet opgenomen worden en niet enkel in een conceptnota waarvan de juridische waarde na het invoeren van het decreet zelf nihil wordt. Wij begrijpen dan ook totaal niet de houding van de onderhandelaars van de Vlaamse regering die weigeren dit op te nemen in het voorontwerp van decreet.

Het is niet duidelijk hoe de strafsancties die opgelegd worden in de wet van 24 juli 1987 kunnen uitgevoerd worden binnen de diensten van de Vlaamse

overheid. Nergens in het decreet worden dwingende regels bepaald die de gebruiker moet respecteren en waarvoor deze ook kan gesanctioneerd worden. Het is niet duidelijk welke mogelijkheden er zijn, indien vastgesteld wordt dat de gebruiker de uitzendwetgeving niet respecteert, om de correcte toepassing af te dwingen en nog meer, om de betrokken uitzendkracht correct te behandelen zoals dit ook in de privésector gegarandeerd wordt.

Kortom volgens ons moet nog heel wat uitgeklaard worden vooraleer de tekst van dit ontwerpdecreet op punt gesteld kan worden. Het is voor ons dan ook onaanvaardbaar dat de besprekingen op dit ogenblik al afgesloten zouden worden.

Hoogachtend,
Met vriendelijke groeten,
Namens de FCSOD,

Nathalie Hiel
Coördinator

Sector Lokale en Regionale Besturen

Mevrouw Miet Vandersteegen
Voorzitter Comité C1
Martelaarsplein 19
1000 Brussel

Uw bericht	Uw kenmerk	Ons kenmerk cvd/gt/20170315	Brussel 15 maart 2017
Uw correspondent	Telefoonnummer (02) 208 23 81-83-84	Fax (02) 208 23 80	e-mail christoph.vandenbulcke@acv-csc.be

Tussentijds standpunt voorontwerp van Decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen.

Geachte mevrouw,

In opvolging van de afspraken van Comité C1 van 22 februari 2017, vindt u hieronder het tussentijds standpunt van ACV-Openbare Diensten.

Ondertussen is - eveneens zoals afgesproken - met de werkgevers een compromisvoorstel uitgewerkt wat betreft het artikel 6 van het decreet.

Wij willen graag op de volgende zitting van Comité C1 het compromisvoorstel integreren en de nog openstaande kwesties opgelost zien.

Hoogachtend

Christoph Vandenbulcke
Nationaal secretaris

Ons tussentijds standpunt op volgende pagina's.

Tussentijds standpunt voorontwerp van Decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen.

ACV-Openbare Diensten beschouwt de informele besprekingen over het invoeren van uitzendarbeid in de LRB geenszins als afgerond. De manier waarop dit dossier zonder echt inhoudelijk en tegensprekelijk debat afgehandeld wordt is ongezien en een miskenning van het sociaal overleg, de wet van 19 december 1974 en de Omzendbrief BA 97/10. Wij maken ons sterk dat de onderhandelaars het mandaat van de Vlaamse regering en het Vlaams regeerakkoord 2014-2019 (zie ook Conceptnota VR 2016 2901 DOC.0063/1TER) te buiten zijn gegaan met als enige bedoeling het Decreet zo snel mogelijk, liefst ongewijzigd, door te drukken.

De tijd die ons gegeven werd om met de werkgeversorganisaties tot een alternatief te komen voor de bepalingen van artikel 6 van het Decreet is onredelijk kort. Gezien er zich ook volgens de werkgevers momenteel geen acuut probleem stelt op de werkvloer en ook zij vragende partij zijn om over alle aspecten duidelijkheid te krijgen om zo tot een goede en praktisch werkbare regeling te komen, begrijpen wij niet waarom de onderhandelaars van de VR nu al de besprekingen prematuur willen afsluiten.

Wij kunnen ons wel vinden in het compromisvoorstel wat betreft het artikel 6 van het decreet, dat met de werkgevers uitgewerkt is in opvolging van de afspraken in Comité C1 van 22 februari 2017:

“Voor de raad bepaalt welke vormen van uitzendarbeid mogelijk zijn en welke regels, vermeld in het tweede lid, daarvoor zullen worden vastgesteld, nodigt het lokaal bestuur de lokaal representatieve vakorganisaties uit voor een bespreking.

Als geen van de lokaal representatieve vakorganisaties opdaagt voor de bespreking, kan het bestuur uitzendarbeid invoeren zonder advies.

Als minstens één lokaal representatieve vakorganisatie opdaagt voor de bespreking, omvat het overleg een inhoudelijke discussie en resulteert de bespreking in een advies waarmee het bestuur op volgende wijze rekening houdt:

1° Als één of meerdere lokaal representatieve vakorganisaties negatief advies geven, kan het bestuur uitzendarbeid invoeren maar antwoordt ze op gemotiveerde wijze op het negatief advies.

2° Als minstens drie lokaal representatieve vakorganisaties negatief advies geven, kan het bestuur geen uitzendarbeid invoeren.”

Aangezien de vraag van de voorzitter van Comité C1 zich beperkt tot het zoeken van een alternatief voor artikel 6 van het Decreet (en niet om de principiële kwestie van staking en lock-out te beslechten die de facto door cao 108 geregeld is), denken wij op basis van bovenstaand voorstel een regeling te kunnen uitwerken. Wij willen dus graag verder werken op dit voorstel, weliswaar na het uitklaren van alle nog openstaande juridische vragen en onduidelijkheden.

Ongewoon verloop van de besprekingen over het voorontwerp van Decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen:

Voorafgaande vraag naar standpunt Conceptnota.

Als voorafname op de onderhandelingen zijn onze bemerkingen bij de Conceptnota gevraagd (brief 16 februari 2016; ref. AgO-JK-U-2016-TS-2016-15 KH-4196). Het was toen helemaal niet duidelijk wat de status van de vraagstelling was. Nu blijkt dat die eerste commentaren door de onderhandelaars van de VR voorbarig en ten onrechte aangegrepen en geïnterpreteerd worden als een definitief afwijzend standpunt. De onderhandelaars van de VR zijn bij de opstart van de effectieve gesprekken dan ook op geen enkel moment bereid gevonden om inhoudelijk in te gaan op de argumenten van de vakorganisaties. Zij waren er enkel op uit om het ontwerpdecreet zo snel mogelijk en zonder (tekst)aanpassingen af te ronden.

Mandaat Vlaamse regering.

De onderhandelaars van de VR zijn het mandaat van de VR-het regeerakkoord (zie Conceptnota VR 2016 2901 DOC.0063/1TER) te buiten gegaan:

- In het Vlaams regeerakkoord 2014 – 2019 is het kader voor het invoeren van uitzendarbeid in de LRB ondubbelzinnig vastgelegd:
 - *“In overleg met de vakorganisaties.”* Er was in de feiten geen sprake van echt overleg (zie modaliteiten Omzendbrief BA 97/10) maar de bedoeling het zo snel mogelijk doordrukken van het Decreet.
 - *“Onder dezelfde voorwaarden als ondernemingen in de privésector.”* Het enige referentiekader hiervoor is CAO 108 en dit wordt op verschillende punten niet gerespecteerd:
 - Ontbreken van voorafgaandelijk akkoord van de vakorganisaties.
 - Ontbreken van controle-en sanctiemogelijkheden.
- In de Conceptnota VR 2016 2901 DOC.0063/1TER is in 5.1.6. letterlijk aangegeven dat art. 19 van CAO nr. 108 gevolgd moet worden bij staking & lock-out. Tijdens de ‘onderhandelingen’ zelf is dit door de onderhandelaars van de VR ontkend en zelfs tegengesproken. Bij onze bemerkingen op de Conceptnota hebben wij hier indertijd geen punt van gemaakt omdat dit in punt 5.1.6. als zonder voorwerp werd verklaard. Dit blijkt nu dus misleiding? De algemeen bindend verklaarde CAO 108 is hoe dan ook onverkort van toepassing en bindt alle uitzendkantoren, ongeacht de gebruiker. Artikel 19 van CAO 108 verbiedt uitzendbureaus uitzendkrachten ter beschikking te stellen van een gebruiker, als zich bij deze gebruiker een staking of lock-out voordoet. Dit gaat dus verder dan de interpretatie dat uitzendarbeid enkel niet als stakingsbreker kan ingezet worden. De bepalingen van art 19 van CAO 108 zijn niet voor interpretatie vatbaar.

“Onderhandelingen”:

De onderhandelaars voor de VR in Comité C1 hebben niet gehandeld volgens het syndicaal statuut:

1. Het voorontwerp van Decreet betreffende het invoeren van uitzendarbeid betreft een regeling inzake organisatie van het werk die geldt voor meerdere, verschillende entiteiten en dient dus volgens art. 2 van de Wet van 19 december 1974 onderhandeld te worden.
2. De Omzendbrief BA 97/10 is eens te meer met de voeten getreden. De Omzendbrief bepaalt (letterlijk citaat): “Een houding waarbij de overheid haar standpunt enkel ter kennis meedeelt, zonder mogelijkheid tot echte discussie, is dan ook strijdig met de wet.”

Op kosten van de belastingbetaler:

De kostprijs van een uitzendkracht bedraagt tot 1,7508 keer de kostprijs van een contractueel personeelslid. Bovendien moet nog rekening gehouden worden met 21% btw. Dit maakt uitzendarbeid zeer duur. Het is onverantwoord deze bijna dubbele kost af te wentelen op de belastingbetaler, terwijl regeringen tegelijk zware besparingen opleggen aan de burgers en in het bijzonder aan het overheidspersoneel. Anticiperend personeelsbeleid maakt de inzet van uitzendarbeid in de LRB quasi verbodig.

Openstaande vragen:

Ook na de informele besprekingen blijven een heel aantal essentiële vragen onbeantwoord. Het is dan ook ongezien en onverantwoord dat de overheid de besprekingen over het invoeren van uitzendarbeid in de LRB wenst af te sluiten nog voor alle technische en juridische kwesties uitgeklaard zijn.

- De onderhandelaars van de VR kunnen/willen geen sluitend antwoord noch tegenargumentatie geven op onze stelling dat CAO 108 onverkort van toepassing is op alle uitzendkantoren en uitzendkrachten ongeacht de gebruiker (privaat/openbaar).
- De onderhandelaars van de VR gaan voorbij aan de letter en geest van het Decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling van 10 december 2010. Dit Decreet vormt de omzetting en de uitvoering van het IAO-verdrag nr. 181 van 19 juni 1997 (door België geratificeerd op 8 juni 2004 en door het Vlaams parlement goedgekeurd op 17 juli 2000). In de memorie van toelichting staat: “Het belangrijkste doel van dit verdrag is tweeledig, met name:
 1. De toelating van private arbeidsbemiddeling,
 2. en als compensatie hiervoor een betere bescherming van de werknemers (en werkzoekenden) tegen mogelijke misbruiken.

De tweede doelstelling wordt door het miskennen van het referentiekader CAO 108 door de onderhandelaars van de VR onderuit gehaald. Alle mogelijke handhaving, sanctie-en controlemiddelen uit het Decreet en Besluit betreffende de private arbeidsbemiddeling van 10 december 2010, de CAO 108, de UAW van 24 juli 1987, e.a. worden door de onderhandelaars van de VR als niet van toepassing of onuitvoerbaar verklaard. Hierdoor wordt de 2^e doelstelling van het Decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling van 10 december 2010 onderuit gehaald en gaat men in tegen de bedoeling van de VR om “uitzendarbeid volgens (zoveel mogelijk) dezelfde voorwaarden als in de privésector te laten regelen” (Conceptnota VR 2016 2901 DOC.0063/1TER; 5.1.6.).

Conclusie:

Om al deze reden kunnen wij de besprekingen over het voorontwerp van Decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen nog niet afronden. Wij willen dan ook de besprekingen verderzetten in een volgende zitting van Comité C1.

Brussel, 15 maart 2017.

Aan kabinet Minister-president Vlaamse regering
Voorzitter sectorcomite XVIII
Mevr. Miet Vandersteegen
Martelarenplein 19
1000 Brussel

Betreft: Voorontwerp van decreet invoering uitzendarbeid Vlaamse overheidsdiensten.

Geachte Mevrouw,

Naar aanleiding van de agendering bij het Hoog Overleg Comité, door de overheid, van het voorontwerp van decreet ter invoering van uitzendarbeid bij de Vlaamse overheid en de vraag tot uitbrengen van een advies, dienen wij als ACOD-overheidsdiensten mede te delen dat wij bij ons uitgangspunt blijven dat er rond dit voorontwerp van decreet dient onderhandeld te worden. Wij maken nu alleen een round-up van de stand van zaken.

Het standpunt van ACOD rond uitzendarbeid werd door onze voorzitter op 15 maart 2016 overgemaakt aan de bevoegde minister.

Wij zijn geen voorstander van invoering van uitzendarbeid bij de Vlaamse overheidsdiensten. We hebben ook sterke bedenkingen ten aanzien van de uitvoering van dit voorontwerpdecreet. De voorwaarden en modaliteiten zijn niet voldoende strikt of duidelijk om misbruiken te voorkomen.

Uitzendarbeid is ook duurder dan contractuele tewerkstelling en blijkt geen invloed te hebben op het 'koppenverhaal' van de Vlaamse overheid.

Er is, wat ons betreft, geen echt overleg geweest (alleen besprekingen, praten, maar geen echt inhoudelijke discussie met wijzigingen tot gevolg) en er is geen onderhandeling geweest.

Het blijft zo dat het onderhandeling had moeten zijn en vinden dus dat het syndicaal statuut wat dat betreft werd geschonden.

Daar de Vlaamse overheid zelf toegeeft dat het gaat om een regeling inzake organisatie van het werk dient er dan ook over onderhandeld te worden daar het niet een regeling is eigen aan 1 bepaalde dienst.

We vragen aan de Vlaamse overheid om die vraag rond onderhandeling voor te leggen aan de afdeling wetgeving van de Raad van State wanneer men het ontwerp van decreet overmaakt voor advies aan de afdeling wetgeving van de Raad van State.

Wij stellen ook vast dat er bepaalde passages die in de oorspronkelijk conceptnota uitzendarbeid Vlaamse overheid stonden, niet opgenomen zijn in het ontwerp van decreet. Bijvoorbeeld het niet gebruik maken van uitzendarbeid bij staking of lock-out.

Tevens stellen we vast dat er nog onduidelijkheid heerst over de eventuele toepassing, gevolgen, inpassen van 'hogere' wetgeving:

- zoals de wet van 24 juli 1987 (Wet betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers),
- het decreet van 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling
- en de CAO nr. 108

in en bij het voorontwerp van decreet van de Vlaamse overheid.

Daarnaast willen we erop wijzen dat het Vlaams regeerakkoord en de nota Bestuurszaken duidelijk aangeeft dat de invoering van uitzendarbeid zal gebeuren "onder dezelfde voorwaarden als ondernemingen in de privésector".

Dit zou betekenen dat uitzendarbeid enkel mogelijk is onder gelijkaardige voorwaarden als bepaald in de CAO 108. In het voorontwerp decreet vinden we daar niets van terug en er is geen bereidheid om hier op in te gaan. Een aangepaste versie zoeken voor de overheidsdiensten blijkt niet mogelijk te zijn.

Het is belangrijk om aan te geven dat we eerst meer duidelijkheid willen over de aangehaalde argumenten en tevens zijn we nu niet bij machte om de besprekingen al af te sluiten. Daarom willen wij de besprekingen verderzetten.

Met vakbondsgroeten,

Chris Moortgat,
Algemeen secretaris

Lhoest, Joelle

Van: Vanermen, Gerd
Verzonden: donderdag 23 maart 2017 9:29
Aan: Vanermen, Gerd
Onderwerp: FW: opmerkingen ACOD LRB interimarbeid

Van: VAN DEN BERGE, Willy [mailto:Willy.VANDENBERGE@cgspacod.be]
Verzonden: woensdag 15 maart 2017 23:58
Aan: Vandersteegen, Miet <miet.vandersteegen@vlaanderen.be>; Desmedt, Petra <petra.desmedt@bz.vlaanderen.be>
CC: Christoph VANDENBULCKE <christoph.vandenbulcke@acv-csc.be>; christel.demerlier@vsoalrb.be; Vos Mieck <mieck.vos@vvsbg.be>
Onderwerp: opmerkingen ACOD LRB interimarbeid

Geachte voorzitter comité C1,
 geachte secretaris Comité C1,

uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen opmerkingen ACOD LRB.

ACOD-LRB is absoluut geen voorstander van de invoering van uitzendarbeid in de openbare diensten. We hebben uiteraard principiële bezwaren, deze hadden we inderdaad al geuit ten aanzien van de conceptnota, en zullen herhaald worden waar nodig. Maar we hebben ook sterke bedenkingen ten aanzien van de uitvoering van dit decreet. De voorwaarden en modaliteiten zijn niet voldoende strikt of duidelijk om misbruiken te voorkomen. Het is duidelijk dat ACOD-LRB de onderhandelingen over deze teksten nog niet als definitief kan beschouwen. Er moeten immers nog veel knopen doorgemaakt worden.

1. ALGEMENE PRINCIPES DIE AAN DE GRONDSLAG LIGGEN VAN DIT DECREET.

ACOD-LRB heeft zich niet akkoord verklaard met de argumentatie die aangehaald werd om uitzendarbeid mogelijk te maken in overheidsdiensten en lokale besturen. Dit hebben we reeds heel duidelijk gemaakt in onze reactie op de conceptnota. We herhalen graag ons standpunt dat we toen hebben ingenomen.

*"In de openbare dienst is **de norm de statutaire tewerkstelling en aanwerving bij arbeidsovereenkomst de uitzondering** (uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften – vervanging van afwezige statutaire personeelsleden - aanvullende of specifieke opdrachten – uitvoering van taken die een bijzondere expertise vereisen).*

*Eén van de belangrijkste doelen van het statuut in de openbare diensten is de onafhankelijkheid van de ambtenaren te waarborgen en de gelijke behandeling van de burgers te verzekeren. **De stijgende flexibiliteit is in tegenspraak met deze noodzakelijke onafhankelijkheid.***

De overheden hebben – in de wetteksten - voldoende middelen om af te wijken van de statutaire tewerkstelling om het hoofd te bieden aan uitzonderlijke toestanden. Waarom dan een beroep willen doen op interimair werk, dat een niet-duurzame vorm van werken is voor de werknemer en voor de kwaliteit van de dienstverlening?

*Bovendien heeft Jobpunt Vlaanderen in 2008 het HR-instrument Flexpunt opgestart om tijdelijke personeelsbehoeften binnen de Vlaamse overheid soepel en efficiënt te kunnen invullen. Gemotiveerde en flexibele personeelsleden kunnen via Flexpunt tijdelijke opdrachten bij andere entiteiten van de Vlaamse overheid opnemen. Indien er geen personeelsleden worden gevonden voor de tijdelijke opdracht, kan men beroep doen op een externe dienstverlener. Uit onderstaande cijfers blijkt dat de **dalende trend in het aantal aanvragen bij Flexpunt** in de*

periode 2008-2012 in 2013 stabiliseert. In 2013 ontving Flexpunt evenveel aanvragen als in 2011 namelijk 23. De betalende dienstverlening van Flexpunt kan een belangrijke reden zijn voor het globale gebrek aan succes.

*Interimair werknemers zijn twee keer meer het slachtoffer van arbeidsongevallen. Vaak is er een gebrek aan opleiding of zijn de functies zo technisch dat arbeidsongevallen zich opstapelen omdat men niet de mogelijkheid heeft de nodige expertise en kennis op te bouwen bij eenzelfde werkgever. Door telkens van werkgever te moeten veranderen, gelden er telkens andere regels, andere procedures, andere veiligheidsvoorschriften. Het is onmogelijk deze onder de knie te krijgen door telkens via interim van werk te veranderen. **De bescherming en veiligheid van de interimaris kan dan ook onmogelijk gegarandeerd worden.***

*De openbare diensten werden opgericht om tegemoet te komen aan essentieel geachte behoeften. **Het personeelsverloop doet afbreuk aan de kwaliteit van de verleende dienst.** Een uitzendkracht kan zich onmogelijk inwerken in de wetgeving en de procedures die nageleefd moeten worden bij de uitoefening van een functie. Bovendien voelt een werknemer, die op deze basis wordt aangenomen, zich weinig betrokken bij de kwaliteit van de verleende dienst en zal zich hier dan ook maar weinig om bekommeren.*

Bovendien kan een werknemer, die op deze basis wordt aangenomen, zich minder gemakkelijk betrokken voelen bij het reilen en zeilen van de dienstverlening dan iemand die permanent tewerkgesteld is. Flexibele vormen van tewerkstelling ondermijnen het “esprit de corps” en de ethiek van publieke dienstbaarheid waardoor de kwaliteit van de dienstverlening erop achteruit dreigt te gaan.

Het invoeren van interim in de overheidssector brengt de rechtszekerheid van burgers in gevaar.

In openbare diensten wordt vaak met vertrouwelijke informatie gewerkt, met personeel dat selectieproeven heeft doorlopen en onafhankelijk is tegenover de politieke overheid die het departement bestuurt. De kwaliteit van dat personeel garandeert het democratisch functioneren van de overheid. Overheidspersoneel werkt volgens een strikte deontologische code en volgens een streng sanctierecht, uitzendkrachten vallen niet onder dit stelsel want zij zijn in dienst van een privébedrijf en niet van de overheid.

De bescherming van de afnemers van diensten komt hierdoor in het gedrang daar de vertrouwelijkheid van verleende informatie niet meer gegarandeerd is.

Ook de openbare veiligheid komt in het gedrang. Binnen de openbare dienst bestaan er immers zeer veel veiligheidsfuncties. Het is praktisch onmogelijk interimarbeiders in deze functies tewerk te stellen. Om veiligheidsredenen lenen de functies zich niet tot flexibele tewerkstelling en kan enkel gewerkt worden met tewerkstelling op lange termijn.

Uitzendarbeid is tenslotte ook duurder dan contractuele tewerkstelling. Bovenop de kost van het loon en de werkvoorwaarden moet bij interimarbeid natuurlijk nog een vergoeding betaald worden aan het interimkantoor. Het kost meer om te vervangen door middel van uitzendkrachten dan de taken in de schoot van de rest van het personeel te gooien. Het invoeren van interimarbeid in de overheidssector heeft dan ook niets te maken met beter personeelsbeheer, maar is **ingegeven door louter commerciële belangen**, nl. het uitbreiden van het marktaandeel van uitzendkantoren.

*Ondanks de recente berichten over de stijging van het aantal interimjobs met 20 % sinds 2 jaar staat de sector nog veraf van haar hoogtepunt in 2008 toen 382.000 uitzendkrachten aan de slag waren. Bovendien krijgen uitzendkantoren moeilijker voet aan grond in het hogere segment van de arbeidsmarkt en in de tertiaire en quaire sectoren. **De dienstensector maakt traditioneel minder gebruik van uitzendkrachten** en het is ons onduidelijk waarom de overheidsdiensten en lokale besturen daarop een uitzondering zouden zijn. De uitzendsector vergist zich dan ook wanneer het meent de kloof met het historische hoogtepunt van 2008 te kunnen dichten door middel van uitzendarbeid in de overheidsdiensten en lokale besturen.*

*Om talloze redenen, hierboven geschetst, gelooft ACOD niet in de praktische haalbaarheid van uitzendarbeid in de overheidsdiensten en de lokale besturen. Ook om sociale en economische redenen kunnen wij hier ons niet in vinden. **De opmars van precaire arbeid is zowel economisch als sociaal bijzonder kwalijk.** Het verhoogt de sociale ongelijkheid en dreigt het herstel van de economische vraag opnieuw af te remmen. Zonder perspectieven op loopbaanzekerheid – 2/3 van de uitzendkrachten krijgt geen contract van onbepaalde duur – zullen werknemers cruciale beslissingen maar ook aankopen en investeringen (neem nu huisvesting) blijven uitstellen.*

*De Vlaamse overheidsdiensten kunnen zoals vermeld reeds buigen op voldoende instrumenten van flexibiliteit. Tussen 2012 en 2014 was er een duidelijke toename van de instroom onder de vorm van tijdelijke contracten (+97, van 638 naar 735) en de tijdelijke functies (+ 115, van 23 naar 138). In 2014 waren de personeelsleden met tijdelijke tewerkstelling goed voor 40 % van de totale instroom. Het ging in hoofdzaak om mensen die aan de slag gingen met een contract van beperkte duur. **Precaire tewerkstelling bestaat dus al binnen de Vlaamse overheidsdiensten. Het kan niet de bedoeling zijn om het aandeel daarvan uit te breiden door ook nog eens te voorzien in de mogelijkheid om uitzendkrachten aan te werven.***

*U heeft het in uw nota ook over uitzendarbeid als een goed kanaal om diversiteit binnen het personeel te brengen. Met slechts 9,7 % (op 31/12/2014) is het aandeel van de jongeren tussen 18 en 29 jaar in het totale personeelsbestand inderdaad klein te noemen. Slechts 4 % van de personeelsleden hebben bovendien een migratieachtergrond. In de praktijk zien we dat vooral jongeren en mensen met een migratieachtergrond vast zitten in vormen van precaire tewerkstelling zoals uitzendarbeid. De diversiteit van het personeelsbestand moet zeker en vast toenemen. Echter niet door jongeren en mensen met een migratieachtergrond aan te werven op precaire basis. Zo ontstaat er binnen de Vlaamse overheid en de lokale besturen een **kwalijske en hardnekkige tweedeling die net ruikt naar discriminatie.***

*Jongeren, al dan niet met een migratieachtergrond, hebben nood aan zekerheid zonder dewelke niemand een toekomst kan uitbouwen. Het is de grootste reden waarom wij niet geloven in de wenselijkheid van uitzendarbeid in de overheidsdiensten en de lokale besturen. **Wie perspectief wil bieden op vast werk, moet ook vast werk creëren.** De Vlaamse overheid en de lokale besturen kunnen hier een grote verantwoordelijkheid op zich nemen. Onze samenleving vaart alleen maar wel bij het aanwerven van jonge verplegers, leraars, sociale werkers en administratieve en ondersteunende profielen. Loopbanen moeten aantrekkelijk gemaakt worden voor jongeren willen wij de toekomst van de publieke sector in Vlaanderen garanderen.”*

1. OVERLEG/ONDERHANDELING.

Behalve deze opmerkingen met betrekking tot het principe van uitzendarbeid in de overheidsdiensten en de lokale besturen, wil ik ook speciale aandacht voor de discussie die gevoerd werd over het syndicaal statuut. Met name of er met de vakorganisaties overlegd, dan wel onderhandeld moet worden. Ook hier behouden wij ons standpunt:

“U meent dat het overleg is omdat:

1. uitzendarbeid niet behoort tot de grondregelen van het administratief en geldelijk statuut van het overheidsperoneel en
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.

Wij kunnen ons echter niet aansluiten bij voormelde redenering en zijn van mening dat er in casu wel degelijk dient onderhandeld te worden.

Het is correct dat het vastleggen van de procedures, de voorwaarden en de regels voor de inschakeling van uitzendarbeid niet behoort tot de grondregelen van het administratief en geldelijk statuut van het overheidsperoneel, maar het gaat hier zoals u zelf stelt in uw nota om wervingsbeleid en organisatie van het werk van de overheid.

Vóór de wet van 6 juli 1989 tot wijziging van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en van de wet van 1 september 1980 betreffende de toekenning en de uitbetaling van een vakbondspremie aan sommige personeelsleden van de overheidssector en aan de in die sector tewerkgestelde werklozen **luidde artikel 2, §1 van de wet van 19 december 1974 als volgt:**

“§ 1. Behoudens in de door de Koning bepaalde spoedgevallen en in de andere door Hem bepaalde gevallen , kunnen de bevoegde administratieve overheden niet dan na onderhandeling met de representatieve vakorganisaties in de daartoe opgerichte comités vaststellen:

1° grondregelingen ter zake van :

- a) het administratief statuut, met inbegrip van de vakantie- en verlofregeling;
- b) de bezoldigingsregeling;
- c) de pensioenregeling;
- d) de betrekkingen met de vakorganisaties;
- e) de organisatie van de sociale diensten.

De Koning wijst de grondregelingen aan, met opgaaf, hetzij van de daarin behandelde stof, hetzij van de daarin opgenomen bepalingen. Aan de daartoe vast te stellen besluiten gaan de in dit artikel voorgeschreven onderhandelingen vooraf.

2° verordeningsbepalingen welke zij uitvaardigen, algemene maatregelen van inwendige orde en algemene richtlijnen, met het oog op de latere vaststelling van de personeelsinformatie of inzake arbeidsduur en organisatie van het werk.”

Met de wet van 6 juli 1989 werd §1,2° aangevuld met een 2e lid, luidend als volgt:

“De Koning bepaalt wat onder organisatie van het werk dient te worden verstaan in de zin van deze wet. Aan de daartoe vast te stellen besluiten gaan de in dit artikel voorgeschreven onderhandelingen vooraf.”

Tevens werd met de wet van 6 juli 1989 een artikel 26 ingevoegd in de wet van 19 december 1974, luidende als volgt:

“De wijzigingen in deze wet aangebracht door de wet van 6 juli 1989 hebben uitwerking met ingang van 1 januari 1989, met uitzondering van:

1° de bepaling tot wijziging van artikel 11, § 1, en van artikel 12bis, die in werking treden de eerste dag van de maand volgend op die gedurende welke zij in het Belgisch Staatsblad zijn bekendgemaakt;

2° de bepaling tot wijziging van artikel 2, § 1, die in werking treedt op de data bepaald door de koninklijke besluiten tot uitvoering van die bepaling.”

Het is correct dat er tot op heden geen KB werd uitgevaardigd dat bepaalt wat dient verstaan te worden onder “organisatie van het werk” maar dat neemt niet weg dat er over deze materie wel dient onderhandeld te worden wanneer het gaat om regelingen inzake de organisatie van het werk die niet eigen zijn aan 1 bepaalde dienst.

Het is immers enkel het 2e lid van artikel 2, §1, 2° van de wet van 19 december 1974 dat nog niet in werking is getreden omdat er nog geen KB desbetreffend is uitgevaardigd. De wijziging aan artikel 2, §1 door de wet van 6 juli 1989 is enkel de toevoeging dat de koning moet bepalen wat dient verstaan te worden onder organisatie van het werk. **Reeds voor de wet van 6 juli 1989 was al voorzien in artikel 2, §1, 2° dat moest onderhandeld worden over algemene maatregelen en richtlijnen inzake de organisatie van het werk.** Het is louter de wijziging doorgevoerd in de wet van 6 juli 1989, zijnde de toevoeging van de bepaling dat bij KB dient bepaald te worden wat dient verstaan te worden onder de organisatie van het werk, welke pas in werking treedt als het uitvoeringsbesluit genomen is. **Maar dat neemt dus niet weg dat er wel moet onderhandeld worden over de organisatie van het werk wanneer het om algemene maatregelen desbetreffend gaat.**

Artikel 11, §1 van de wet van 19 december voorziet nog dat moet overlegd worden over de regelingen welke betrekking hebben op de organisatie van het werk, die eigen zijn aan bepaalde diensten (bv. een gemeente, een ocmw,...).

Het verschil tussen artikel 2 en 11 is dat bij overleg (artikel 11) het gaat om een regeling inzake organisatie van het werk eigen aan een bepaalde dienst (1 ocmw, 1 gemeente,...) en het bij artikel 2 gaat over een meer algemene regeling die geldt voor verscheidene diensten zoals in casu het geval is want is algemeen kader voor Vlaamse Gemeenschap en Gewest, alle gemeenten, ocmw's, intercommunales,...

Daar de Vlaamse overheid zelf toegeeft dat het gaat om een regeling inzake organisatie van het werk dient er dan ook over onderhandeld te worden daar het niet een regeling is eigen aan 1 bepaalde dienst.

In geval van onderhandeling zal het ook het comité A zijn dat bevoegd is (artikel 3, §1, 3° wet 19 december 1974) vermits het gaat om Vlaamse Gemeenschap en Gewest (sectorcomité) en meerdere bijzondere comités (1 bijzonder comité per lokaal bestuur)."

1. REGEERAKKOORD 2014-2019.

Het regeerakkoord was trouwens ook duidelijk in de intenties: De bedoeling was "om uitzendarbeid op een flexibele manier mogelijk te maken voor lokale besturen." In het hoofdstuk "Bestuurszaken" wordt dat verder verduidelijkt door te stellen dat het geldt "**onder dezelfde voorwaarden als ondernemingen in de privésector**".

Dit zou betekenen dat uitzendarbeid enkel mogelijk is onder gelijkaardige voorwaarden als bepaald in de CAO 108. Ook de conceptnota verwijst naar de CAO's uit de privé-sector die toepasselijk gemaakt moeten worden in de overheidssector. Dit wordt echter niet zo opgenomen in de voorliggende teksten. Indien u zich wenst te conformeren met het regeerakkoord, moeten dezelfde voorwaarden en modaliteiten ook als dusdanig worden opgenomen in het decreet voor de overheidsdiensten en de lokale besturen. Dit is op dit ogenblik niet het geval, en u wenst daar ook niet op in te gaan.

Een belangrijke nuance ten aanzien van de privésector, waaraan deze tekst voorbijgaat, is het voorafgaandelijk akkoord van de vakbondsafgevaardigden. ACOD-LRB vraagt dat dit vertaald wordt naar de overheidsdiensten door het akkoord te vragen van de representatieve vakorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het HOC (lokale besturen).

1. STAKING/LOCK-OUT.

Ingeval van staking of lock-out vragen we de letterlijke overname van wat in de privé-sector van toepassing is (art. 19 CAO 108):

"Een uitzendbureau mag geen uitzendkrachten bij een gebruiker tewerkstellen of aan het werk houden in geval van staking of lock-out."

Het gegeven dat men hier niet wenste op in te gaan tijdens de onderhandelingen sterkt ons in de idee dat de ministers andere bedoelingen hebben met dit decreet. ACOD-LRB is het hier in geen geval mee eens.

1. BIJKOMENDE ELEMENTEN.

Er zijn nog tal van belemmeringen op te sommen die aantonen dat er geen noodzaak bestaat om uitzendarbeid mogelijk te maken in overheidsdiensten en lokale besturen. Bovendien gaat men voorbij aan allerlei bezwaren die we ook voorheen al hebben geuit.

- We willen benadrukken dat de vakbonden zich steeds constructief hebben opgesteld ten aanzien van het gebruik van uitzendkrachten als de nood zich voordeed. Nooit hebben we gedreigd met inspectie of hebben we een flexibele manier van werken geblokkeerd. Altijd hebben we voorrang gegeven aan de goede werking van de overheidsdiensten en de lokale besturen. We verwachten ook nu eenzelfde houding van de overheid, maar we merken weinig vertrouwen.
- Hoe je het ook draait of keert, interimarbeid blijft preciaire tewerkstelling en we beschouwen deze vorm van tewerkstelling zowel economisch als sociaal als bijzonder kwalijk. Zie hiervoor onder punt 1 van dit protocol.

1. CONTROLE.

Om een degelijke controle mogelijk te maken op het gebruik van uitzendarbeid in de overheidsdiensten en de lokale besturen, is het absoluut noodzakelijk dat het hoofdstuk over de informatieverstrekking en monitoring wordt uitgebreid. Het is immers niet voldoende om per motief het aantal uitzendkrachten en de uren die ze gepresteerd hebben te rapporteren, en de totale kostprijs van de uitzendkrachten. Het is ook noodzakelijk om de namen van diegenen die vervangen worden door uitzendkrachten te vermelden. Anders kan inderdaad niet nagegaan worden of men zich aan de termijn van één jaar houdt.

1. BESLUIT.

De onderhandelingen zijn niet afgerond, wat ACOD-LRB betreft. Zoals hierboven duidelijk aangetoond, is het niet duidelijk welke wetgeving precies van toepassing is (CAO, decreet,...). Ons inziens is de CAO 108 sowieso van toepassing op de uitzendkrachten. Het is ons niet duidelijk waarom de overheidsdelegatie weigert om identieke bepalingen op te nemen in het decreet. De overheidsdelegatie zaait op die manier enkel verwarring ten aanzien van zowel de overheidsdiensten en de lokale besturen, als de uitzendkrachten. ACOD-LRB vraagt rechtszekerheid, en daarvoor moeten nog talrijke knopen doorgehakt worden.

Wij kunnen ons wel vinden in het compromisvoorstel wat betreft het artikel 6 van het decreet, dat met de werkgevers uitgewerkt is in opvolging van de afspraken in Comité C1 van 22 februari 2017:

"Voor de raad bepaalt welke vormen van uitzendarbeid mogelijk zijn en welke regels, vermeld in het tweede lid, daarvoor zullen worden vastgesteld, nodigt het lokaal bestuur de lokaal representatieve vakorganisaties uit voor een bespreking.

Als geen van de lokaal representatieve vakorganisaties opdaagt voor de bespreking, kan het bestuur uitzendarbeid invoeren zonder advies.

Als minstens één lokaal representatieve vakorganisatie opdaagt voor de bespreking, omvat het overleg een inhoudelijke discussie en resulteert de bespreking in een advies waarmee het bestuur op volgende wijze rekening houdt:

1 ° Als één of meerdere lokaal representatieve vakorganisaties negatief advies geven, kan het bestuur uitzendarbeid invoeren maar antwoordt ze op gemotiveerde wijze op het negatief advies.

2 ° Als minstens drie lokaal representatieve vakorganisaties negatief advies geven, kan het bestuur geen uitzendarbeid invoeren."

Met vriendelijke groeten

Willy Van Den Berge



Opmerkingen van VSOA-lrb

met betrekking tot het voorontwerp van decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen.

VSOA-lrb is tegen *uitzendarbeid in de lokale en regionale besturen* omwille van onder meer volgende gemotiveerde redenen :

- *De normale aanwervingsprocedures worden omzeild. Immers een interimaris levert prestaties bij de overheid die betrokkene dus leert kennen. Wanneer dan de nood blijkt aan de invulling van de functie die betrokkene de facto uitoefent, dan ligt het voor de hand dat zowel het bestuur, als de (tevreden) collega's erop aandringen dat de interimaris zal worden aangeworven voor de vacant verklaarde functie. In de praktijk blijkt dat betrokkene dan ook die functie krijgt en dat veelal met een aantal niet koosjere trucjes. Op die manier wordt het gelijkheidsbeginsel geschonden, meer bepaald het beginsel van de gelijke toegang tot het openbaar ambt.*
- *Uitzendarbeid heeft een hogere kostprijs 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.*

Op grond van deze cijfers kunnen we volgende vergelijking maken:

- voor elke 100 euro die het bestuur voor een 'elgen' contractueel betaalt,
- betaalt het bestuur voor de uitzendkracht:
 - $100 \times 1,6850 \times 1,21 = 203,885$ euro, als het een bediende is;
 - $100 \times 1,7508 \times 1,21 = 211,8468$ euro, als het een arbeider is.

- *In de memorie van toelichting werd gesteld "Het syndicaal statuut (de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.) bevat de basisregels over de wijze waarop de onderhandelingen en het overleg gebeuren tussen de overheid en de vertegenwoordigers van de overheidsvakbonden inzake allerlei personeelsaangelegenheden. **Dit syndicaal statuut is niet van toepassing inzake uitzendarbeid omdat uitzendkrachten geen personeelsleden zijn van de Vlaamse overheid.** Wanneer de overheid een beroep doet op uitzendarbeid ontstaat er een relatie tussen de overheid en het uitzendkantoor maar ontstaat er geen arbeidsrelatie met de uitzendkrachten die wel een arbeidsrelatie hebben met het uitzendkantoor. De arbeidsverhoudingen van de uitzendkrachten worden geregeld in het bevoegde paritair comité. **Aangezien het syndicaal statuut niet van toepassing is, wordt er voorzien in een specifieke overlegprocedure met de representatieve vakorganisaties".***

VSOA-Irb beklemt toont dat het "Het syndicaal statuut wél van toepassing is, immers het al dan niet gebruik maken van uitzendarbeid heeft invloed op het welzijn op de werkvloer, omdat de statutaire en contractuele personeelsleden met personen moeten samenwerken die niet op de payroll van het betrokken bestuur staan. Voor zover wij weten is nog nooit onderzocht wat die aanwezigheid voor gevolg heeft m.b.t. de in dienst zijnde (leidinggevende) personeelsleden. Verder zijn wij ook van mening dat dit verregaande consequenties zal hebben op de werkvloer m.b.t. het inzetten van interimarbeiders.

- *Wanneer een interimaris prestaties levert bij het bestuur, bouwt hij of zij geen schaalanciënniteit op, want betrokkene is niet in dienst van het bestuur. Dit lijdt tot ongelijke behandeling van personen die prestaties leverden bij het bestuur. Immers de interimaris, die nadien op grond van een (correcte) selectie wordt aangeworven, bouwt die anciënniteit niet op, terwijl de contractuele vervanger (in dienst genomen door het bestuur) die anciënniteit wel opbouwt.*

Artikel 4 gebruikt frequent de term 'tijdelijke', maar definieert die term niet. De toezichthoudende overheid houdt geen spontaan toezicht op de tijdelijkheid van aanstellingen, zoals blijkt uit de aanstelling van een vervanger van de gepensioneerde financieel beheerder, die reeds jaren die functie 'tijdelijk' waarneemt. Het lijkt dus aangewezen dat tijdelijk gedefinieerd wordt in een tweede alinea: "Onder 'tijdelijk' wordt verstaan "voor maximum drie maanden".

Artikel 7 staat interimarbeid toe voor 12 maanden. Dit is te lang zolang niet bewezen is dat interimarbeid niet duurder is dan gewone contractuele tewerkstelling. Ons voorstel is de voorgestelde wijziging van artikel 4 toe te voegen en artikel 7 te schrappen.

Een memorie van toelichting heeft juridisch gezien geen enkele bindende waarde, zodat die opmerking over o.a. het overleg zonder betekenis is en niet kan worden afgedwongen.

In verband met het advies van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg van 10 februari 2017 dient opgemerkt dat artikel 2, § 3, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (B.S. 15 januari 1969) o.a. het volgende stelt:

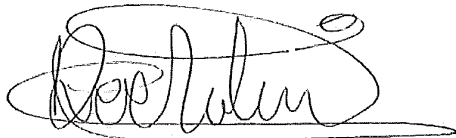
§ 3. Deze wet is niet van toepassing op :

1. degenen die in dienst zijn van de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de Gemeenschapscommissies, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut ...

Evenwel is de uitzendkracht niet in dienst van het openbaar bestuur, maar van het uitzendkantoor, dus is deze wet wél van toepassing op die uitzendkrachten en moeten de vakbonden van de private sector, conform de CAO-wetgeving genoemde CAO's toepassen.

Wij zullen dienaangaande als VSOA-Irb deze aangelegenheid strikt opvolgen en uiteraard met ACLVB de nodige contacten leggen ivm het niet respecteren van deze CAO-wetgeving.

Verwijzend naar de stukken in dit dossier en het feit dat de Vlaamse Regering stelt dat dit voorontwerp van decreet noch onderhandeling noch overleg vereist krachtens de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, is het ons niet mogelijk om dienaangaande een advies te verschaffen of een protocol te ondertekenen, zoals procedureel wordt verwacht van de representatieve vakbonden. Wij zijn enkel bij machte om onze bekommernissen te uiten. Gelieve deze bekommernissen/opmerkingen echter wel aan het dossier toe te voegen.



Christel Demerlier
Voorzitter van het Vlaams Gewest
VSOA Lokale en Regionale Besturen
Residentie "Aloha"
Vina Bovypark 3
9000 GENT



Opmerkingen van het VSOA-Vlaamse overheid bij het voorontwerp van decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen.

Principieel blijven wij gekant tegen de invoering van uitzendarbeid binnen de Vlaamse overheid.

Het VSOA-Vlaamse overheid blijft er van overtuigd dat de invoering van uitzendarbeid onderhandelingsmaterie is binnen het syndicaal statuut.

Inhoudelijk wensen wij op te merken dat er geen enkele juridische band meer is met de aangeworven uitzendkrachten : zij vallen volledig onder de verlonings- en arbeidsvoorwaarden (bijv. verlofregeling) van het uitzendkantoor.

Bovendien is de kostprijs van een uitzendkracht ongeveer 2 maal duurder dan die van een (vergelijkbare) contractueel van bepaalde duur.

De “gesprekken” bij het voorontwerp van decreet betreffende uitzendarbeid zijn voor het VSOA-Vlaamse overheid niet afgerond.

Indien de Vlaamse overheid toch zou doorgaan met het invoeren van uitzendarbeid blijven wij fundamentele bezwaren hebben bij de modaliteiten van invoering : zo wensen wij dat er geen uitzendkrachten kunnen ingezet en aangeworven worden bij staking en lock-out.

Bij het overleg, voorafgaand aan de invoering van uitzendarbeid, op initiatief van het hoofd van de entiteit, is minstens de instemming van 1 representatieve vakorganisatie noodzakelijk om te kunnen overgaan tot uitzendarbeid.

Rekening houdend met voorgaand betoog en gelet op het feit dat de Vlaamse regering stelt dat dit voorontwerp van decreet noch onderhandeling noch overleg vereist, krachtens de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, is het ons op dit moment onmogelijk om hierover een advies te verschaffen of een protocol te ondertekenen.

In dat verband wenst het VSOA-Vlaamse overheid de besprekingen over dit ontwerpdecreet verder te zetten.

Namens het VSOA-Vlaamse overheid

Francis Van Lindt

VOORONTWERP VAN DECREET
van 5 mei 2017



Voorontwerp van decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Hoofdstuk 1. Inleidende bepalingen

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Art. 2. Dit decreet is van toepassing op de volgende Vlaamse overheidsdiensten:

- 1° de departementen;
- 2° de intern verzelfstandigde agentschappen;
- 3° de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen met uitzondering van de Vlaamse Vervoersmaatschappij – De Lijn;
- 4° de strategische adviesraden;
- 5° de met rechtspersoonlijkheid beklede patrimonien;
- 6° de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs, afgekort als "Raad GO!";
- 7° de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, afgekort "De Watergroep";
- 8° het Vlaams Fonds voor de Letteren;
- 9° de Koninklijke Academie voor Nederlandse Taal- en Letterkunde.

Dit decreet is van toepassing op de volgende lokale besturen:

- 1° de provincies en de publiekrechtelijke agentschappen, die ervan afhangen;
- 2° de gemeenten, de openbare instellingen en publiekrechtelijke agentschappen en verenigingen die ervan afhangen;
- 3° de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden.

Art. 3. In dit decreet wordt verstaan onder:

- 1° uitzendarbeid: de tijdelijke arbeid, vermeld in artikel 1, §1, §2 tot en met §4, en §6 en §7, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;
- 2° Vlaamse overheidsdienst: elk van de Vlaamse overheidsdiensten, vermeld in artikel 2, eerste lid;
- 3° lokaal bestuur: elk bestuur van de lokale besturen, vermeld in artikel 2, tweede lid.

Hoofdstuk 2. Vormen van uitzendarbeid

Art. 4. De Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen kunnen een beroep doen op uitzendarbeid in de hierna volgende gevallen:

- 1° tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst;
- 2° tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd;
- 3° tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid met deeltijdse loopbaanonderbreking of met vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het zorgkrediet;
- 4° tijdelijke vervanging van een ambtenaar die zijn ambt niet of slechts deeltijds uitoefent;
- 5° een tijdelijke vermeerdering van werk;
- 6° uitvoering van uitzonderlijk werk;
- 7° in het kader van tewerkstellingstrajecten;
- 8° voor artistieke prestaties of artistieke werken.

Hoofdstuk 3. Beslissingskader binnen de Vlaamse overheidsdiensten

Art. 5. Het hoofd van een Vlaamse overheidsdienst beslist in welke van de gevallen, vermeld in artikel 4, een beroep wordt gedaan op uitzendarbeid na een bespreking met de representatieve vakorganisaties. Deze bespreking omvat een inhoudelijke discussie en resulteert in een verslag waarin het advies van de onderscheiden representatieve vakorganisaties wordt opgenomen. Als één of meerdere representatieve vakorganisaties een gemotiveerd negatief advies uitbrengen, kan het hoofd van de entiteit uitzendarbeid invoeren maar antwoordt hij op gemotiveerde wijze op het negatieve advies.

Bij mogelijke misbruiken of problemen over het gebruik van uitzendarbeid bij de Vlaamse overheidsdienst, kunnen één of meerdere representatieve vakorganisaties een gemotiveerde vraag richten aan het hoofd van deze Vlaamse overheidsdienst om een nieuwe bespreking te houden. Als het hoofd van de Vlaamse overheidsdienst daaraan geen gevolg wil geven, brengt hij de betrokken representatieve vakorganisaties op gemotiveerde wijze hiervan op de hoogte.

Het hoofd van een Vlaamse overheidsdienst of zijn gemachtigde brengt de representatieve vakorganisaties vooraf op de hoogte van de gevraagde indienstneming van uitzendkrachten.

Hoofdstuk 4. Beslissingskader binnen de lokale besturen

Art. 6. In dit artikel wordt verstaan onder:

- 1° raad:
- a) de gemeenteraad van een gemeente;
 - b) de raad van bestuur van een autonoom gemeentebedrijf;
 - c) de raad van bestuur van een autonoom gemeentelijk havenbedrijf;
 - d) de provincieraad van een provincie;
 - e) de raad van bestuur van een autonoom provinciebedrijf;
 - f) de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn;
 - g) de algemene vergadering voor de publieke extern verzelfstandigde verenigingen, vermeld in hoofdstuk I van titel VIII van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
 - h) de raad van bestuur van een projectvereniging;
 - i) de algemene vergadering van een dienstverlenende en opdrachthoudende vereniging;
- 2° uitvoerend orgaan: het uitvoerend orgaan van de lokale besturen.

De raad bepaalt in welke gevallen uitzendarbeid mogelijk is binnen de kringlijnen van dit decreet. De raad stelt hierover de nadere regels vast.

Voor de raad bepaalt welke vormen van uitzendarbeid mogelijk zijn en welke regels, vermeld in het tweede lid, daarvoor zullen worden vastgesteld, houdt het lokaal bestuur hierover een bespreking met de representatieve vakorganisaties. Deze bespreking omvat een inhoudelijke discussie en resulteert in een verslag waarin het advies van de onderscheiden representatieve vakorganisaties wordt opgenomen.

Als één of meerdere representatieve vakorganisaties een gemotiveerd negatief advies uitbrengen, kan het lokaal bestuur uitzendarbeid invoeren maar antwoordt het op gemotiveerde wijze op het negatieve advies.

Bij mogelijke misbruiken of problemen over het gebruik van uitzendarbeid bij het lokaal bestuur, kunnen één of meerdere representatieve vakorganisaties een gemotiveerde vraag richten aan het lokaal bestuur om een nieuwe bespreking te houden. Als het lokaal bestuur daaraan geen gevolg wil geven, brengt het de betrokken representatieve vakorganisaties op gemotiveerde wijze hiervan op de hoogte.

Het uitvoerend orgaan is bevoegd om, binnen de regels vermeld in het tweede lid, uitzendkrachten in dienst te nemen.

Het uitvoerend orgaan kan die bevoegdheid, vermeld in het vierde lid, aan het hoofd van het personeel toevertrouwen. Een subdelegatie van de voormelde bevoegdheid is niet mogelijk.

Het lokaal bestuur brengt de representatieve vakorganisaties vooraf op de hoogte van de gevraagde indienstnemen van uitzendkrachten.

Hoofdstuk 5. Duur van de uitzendarbeid

Art. 7. Voor elke vorm van uitzendarbeid, vermeld in artikel 4, is uitzendarbeid toegelaten voor een maximale periode van 12 maanden, met inbegrip van de eventuele verlengingen.

Hoofdstuk 6. Informatieverstrekking en monitoring

Art. 8. §1. In dit artikel wordt verstaan onder globale informatie over de uitzendkrachten:

- 1° per motief het aantal uitzendkrachten en de uren die ze gepresteerd hebben;
- 2° de totale kostprijs van de uitzendkrachten.

§2. Elke Vlaamse overheidsdienst bezorgt jaarlijks globale informatie over de uitzendkrachten aan het Agentschap Overheidspersoneel, dat daarover jaarlijks een rapport bezorgt aan de Vlaamse minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie.

De Vlaamse minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie rapporteert jaarlijks aan de Vlaamse Regering en bezorgt jaarlijks een rapport aan het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest.

§3. Het lokaal bestuur bezorgt jaarlijks globale informatie over de uitzendkrachten aan het plaatselijke Hoog Overlegcomité.

Brussel, ... (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

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

Liesbeth HOMANS

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
van 3 juli 2017



RAAD VAN STATE

afdeling Wetgeving

advies 61.553/1
van 3 juli 2017

over

een voorontwerp van decreet van de Vlaamse Gemeenschap en
het Vlaamse Gewest ‘betreffende de uitzendarbeid in de
Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen’

Op 18 mei 2017 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding verzocht binnen een termijn van dertig dagen, verlengd tot 3 juli 2017, een advies te verstrekken over een voorontwerp van decreet van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaams Gewest ‘betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen’.

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 15 en 22 juni 2017. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wilfried VAN VAERENBERGH en Wouter PAS, staatsraden, Marc RIGAUX en Michel TISON, assessoren, en Greet VERBERCKMOES, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Brecht STEEN, eerste auditeur.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 3 juli 2017.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

1. Het om advies voorgelegde voorontwerp van Vlaams decreet strekt ertoe om uitzendarbeid mogelijk te maken in de diensten van de Vlaamse overheid en in de lokale besturen.

Hoofdstuk 1 van het ontwerp bevat algemene bepalingen inzake het toepassingsgebied van de ontworpen regeling. In hoofdstuk 2 wordt bepaald in welke gevallen de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen een beroep kunnen doen op uitzendarbeid. In de hoofdstukken 3 en 4 worden het beslissingskader in respectievelijk de Vlaamse overheid en de lokale besturen uitgewerkt. In hoofdstuk 5 wordt de maximumduur van de uitzendarbeid geregeld. Hoofdstuk 6 ten slotte bevat bepalingen over de wijze waarop de betrokken besturen jaarlijks globale informatie verstrekken aan de bevoegde collectieve overlegorganen.

BEVOEGDHEID VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP EN HET VLAAMSE GEWEST

2. Artikel 87, § 4, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 ‘tot hervorming der instellingen’ (BWHI), zoals gewijzigd bij de bijzondere wet van 6 januari 2014, bepaalt:

“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°.”

3. In de memorie van toelichting werd de reikwijdte van de bevoegdheidstoewijzing als volgt nader toegelicht:

“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, 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.”¹

4. De gemeenschappen en de gewesten mogen aldus “de procedures, voorwaarden en regels” inzake uitzendarbeid in hun overheidsdiensten bepalen, maar ze zijn niet bevoegd voor de arbeidsrechtelijke aspecten van de uitzendarbeid, zoals die onder meer zijn geregeld in de wet van 24 juli 1987 ‘betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers’. Zo wordt in de hoger vermelde memorie van toelichting beklemtoond dat de deelstaten niet bevoegd zijn voor de arbeidsovereenkomst inzake uitzendarbeid, om bijkomende afwijkingen in te voeren op het verbod van uitzendarbeid, en om het begrip “uitzonderlijke werk” te definiëren.

Het collectief arbeidsrecht en de collectieve arbeidsbetrekkingen in de overheidssector, ook die van de gemeenschappen en de gewesten, vormen een federale aangelegenheid. Dit wordt bevestigd door artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12°, BWHI, en artikel 87, § 5, BWHI. Ook ten aanzien van de uitzendarbeid geldt dit, zoals ook blijkt uit de verwijzing in artikel 87, § 4, BWHI naar artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12°, BWHI.

Hoewel artikel 87, § 5, van de bijzondere wet aldus inhoudt dat de federale overheid niet enkel bevoegd is voor de regelingen vervat in de wet van 19 december 1974 ‘tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel’ en de uitvoeringsbesluiten van die wet,² maar ook voor alle andere regelingen die op die verhouding betrekking hebben, betekent dit niet dat de gemeenschappen en gewesten bij het regelen van de “procedure” inzake uitzendarbeid in hun diensten en de lokale besturen geen regels inzake de betrokkenheid van de vakorganisaties zouden mogen invoeren, voor zover daarbij geen afbreuk wordt gedaan aan de toepassing van de voornoemde wet van 19 december 1974 en de uitvoeringsbesluiten ervan. De bestaansreden van artikel 48 van de wet van 24 juli 1987, en dus ook van artikel 87, § 4, van de bijzondere wet dat op eerstgenoemde bepaling is geïnspireerd, bestaat er immers precies in om bij de regeling van de uitzendarbeid in de overheidssector andere procedures mogelijk te maken op het vlak van het collectief overleg dan diegene die gelden in de privésector.³

5. Het voorliggend ontwerp blijft binnen de contouren van de hier geschetste bevoegdheidstoewijzing.

Het ontwerp regelt geen aspecten van de arbeidsovereenkomst inzake uitzendarbeid. Voor zover het ontwerp de gevallen regelt waarin uitzendarbeid mogelijk is en de

¹ *Parl.St.* Senaat 2013-14, nr. 2232/1, 178 en 179.

² Adv.RvS 54.953/VR van 6 februari 2014 over een voorontwerp dat heeft geleid tot het decreet van 25 april 2014 ‘houdende instemming met het samenwerkingsakkoord van 28 november 2013 tussen het Vlaamse Gewest, het Waalse Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreffende de gewestgrensoverschrijdende intercommunales’, *Parl.St.* VI.Parl 2013-214, nr. 2486/1, 25.

³ *Parl.St.* Senaat 1994-95, nr. 1218/1, 70-71 en *Parl.St.* Senaat 1994-95, nr. 1218/7, 9. Zie ook reeds *Parl.St.* Kamer 1986-87, nr. 762/1, 11.

duur ervan regelt, regelt het ontwerp “voorwaarden” waaronder uitzendarbeid mogelijk is. Het ontwerp beperkt er zich trouwens toe gevallen waarin de wet van 24 juli 1987 uitzendarbeid mogelijk maakt, te hernemen. Weliswaar maakt het ontwerp mogelijk dat uitzendarbeid mogelijk is voor de “uitvoering van uitzonderlijk werk” (artikel 4, 6°, van het ontwerp), maar uit de memorie van toelichting blijkt dat het niet de bedoeling is om op het federale bevoegdheidssterrein te treden.⁴

Voor zover de artikelen 5 en 6 van het ontwerp de procedures voor het toestaan van uitzendarbeid regelen en hierbij een “besprekings- en adviesbevoegdheid” toekennen aan de representatieve vakorganisaties, regelt het ontwerp de “procedure” in de zin van artikel 87, § 4, BWHI en niet de collectieve arbeidsbetrekkingen in de zin van artikel 87, § 5, BWHI. Hetzelfde geldt voor artikel 8 van het ontwerp dat in informatieverstrekking voorziet.

VORMVEREISTEN

6. Zoals vermeld volgt uit artikel 87, § 5, BWHI dat de gemeenschappen en gewesten onderworpen zijn aan de wet van 19 december 1974 ‘tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel’.

De wet van 19 december 1974 is van toepassing op een aantal overheidsbesturen en –instellingen, bepaald in het koninklijk besluit van 28 september 1984⁵, en hun personeelsleden, daaronder begrepen alle personeelsleden, ongeacht de aard van het dienstverband.

Artikel 2, § 2, van deze wet bepaalt dat vooraleer ontwerpen van decreet betreffende bepaalde aangelegenheden worden ingediend, de door artikel 2, § 1, van de wet voorgeschreven onderhandeling met de representatieve vakorganisaties in de daartoe opgerichte comités moet plaatsvinden. Onder deze aangelegenheden vallen, aldus artikel 2, § 1, 2°, de “algemene richtlijnen ... inzake organisatie van het werk”.

7. In de memorie van toelichting bij het ontwerpdecreet wordt verklaard dat de wet van 19 december 1974 “niet van toepassing [is] inzake uitzendarbeid omdat uitzendkrachten geen personeelsleden zijn van de Vlaamse overheid”.⁶

Terecht stelt de memorie dat bij uitzendarbeid een relatie ontstaat tussen de overheid en het uitzendkantoor, en dat er geen arbeidsrelatie ontstaat tussen de overheid en de uitzendkrachten, maar dat de uitzendkrachten een arbeidsrelatie hebben met het uitzendkantoor. De regeling van de procedures, voorwaarden en regels volgens dewelke beroep kan worden

⁴ “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 toegankelijk worden gesteld, gebeurt dan ook in afwachting dat de federale overheid haar arbeidsrechtelijke bevoegdheid uitoefent.” (p. 9)

⁵ Koninklijk besluit van 28 september 1984 ‘tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel’.

⁶ Memorie van toelichting bij artikel 5 van het ontwerp.

gedaan op uitzendarbeid, betreffen evenwel niet enkel die uitzendkrachten, maar ook de door de overheid reeds aangeworven personeelsleden. De regeling heeft meer bepaald een weerslag op de organisatie van het werk bij de verschillende overheden en dus ook in hoofde van de personeelsleden van de overheid.

Het is voor de toepassing van artikel 2, § 1, 2°, van de wet van 19 december 1974 daarnaast niet van belang dat de Koning nog geen uitvoering heeft gegeven aan de in artikel 2, § 1, 2°, tweede lid, van de wet van 19 december 1974, opgenomen machtiging om te bepalen wat moet worden verstaan onder “organisatie van het werk”. Uit de parlementaire voorbereiding van de wet van 6 juli 1989⁷ die artikel 2, § 1, 2°, tweede lid, van de wet van 19 december 1974 heeft ingevoegd, blijkt dat die wijziging – die trouwens nog steeds niet in werking is getreden⁸ – niet tot doel had om het eerste lid van artikel 2, § 1, 2°, eerste lid, buiten werking te stellen. In de memorie van toelichting werd gesteld dat de wijziging “tot doel heeft de Koning toe te laten het begrip ‘organisatie van het werk’ te bepalen dat het tot nu toe niet was (*sic*) tenzij in de voorbereidende werken van de wet”⁹, wat zal “meebrengen dat de rechtszekerheid ter zake zal versterkt worden”.¹⁰ Dat artikel 2, § 1, 2°, tweede lid, van de wet van 19 december 1974 niet in werking is getreden, betekent enkel dat de ingeroepen rechtsonzekerheid over de betekenis van het begrip organisatie van het werk eventueel zou kunnen blijven bestaan. Zowel de rechtsleer¹¹ als de Raad van State, afdeling Bestuursrechtspraak,¹² bevestigen dan ook dat artikel 2, § 1, 2°, tweede lid, wel degelijk van toepassing is, in afwachting van een optreden van de Koning.

8. Aangezien op zijn minst het bepalen van de regels inzake de vormen van uitzendarbeid en de gevallen waarin op uitzendarbeid beroep kan worden gedaan, alsook de vaststelling van de duur van de uitzendarbeid, kunnen worden beschouwd als het bepalen van algemene richtlijnen inzake de organisatie van het werk in een bepaalde overheid of overheidsdienst, moet bijgevolg over het ontwerp van decreet onderhandeld worden, in de zin van artikel 2 van de wet van 19 december 1974. Indien deze onderhandelingen aanleiding zouden geven tot een wijziging van het ontwerp, moeten deze wijzigingen opnieuw voor advies aan de Raad van State, afdeling Wetgeving, worden voorgelegd.

⁷ Wet van 6 juli 1989 ‘tot wijziging van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en van de wet van 1 september 1980 betreffende de toekenning en de uitbetaling van een vakbondspremie aan sommige personeelsleden van de overheidssector en aan de in die sector tewerkgestelde werklozen’.

⁸ Zie artikel 26, 2°, van de wet van 19 december 1974.

⁹ *Parl.St.* Senaat, 1988-89, nr. 640/1, 4.

¹⁰ Verklaring van de minister in het Verslag (CARDOEN), *Parl.St.* Senaat, 1988-89, nr. 640/2, 4. Het begrip gaf blijkbaar aanleiding tot interpretatiemoeilijkheden wat door de Koning zou worden opgelost: *Ibid.* 11.

¹¹ R. JANVIER en P. HUMBLET, *Ambtenarenrecht, I, Vakbondsstatuut. Collectieve arbeidsverhoudingen in de publieke sector in rechte en in de feiten*, Brugge, Die Keure, 1998, p. 185, randnr. 317.

¹² Zie bijvoorbeeld RvS 8 maart 1996, nr. 58.507 van 8 maart 1996, *Wintgens tg. Franse Gemeenschap*; RvS 2 april 2015, nr. 230.763, *CGSP tg. Waalse Gewest* en RvS 2 april 2015, nr. 230.764, *CGSP tg. Franse Gemeenschap*.

ONDERZOEK VAN DE TEKSTArtikel 2

9. Artikel 2, tweede lid, van het ontwerp vermeldt niet uitdrukkelijk dat de ontworpen regeling van toepassing is op de openbare centra voor maatschappelijk welzijn (OCMW's) en op de kerkfabrieken.

9.1. Voor wat betreft de OCMW's blijkt de toepasselijkheid wel indirect uit artikel 6, eerste lid, 1^o, f), van het ontwerp, alsook uit de memorie van toelichting.

De OCMW's worden door de stellers van het ontwerp klaarblijkelijk beschouwd als openbare instellingen die van de gemeente afhangen. Deze formulering kan evenwel aanleiding geven tot verwarring, aangezien de OCMW's geregeld worden in een aparte organieke regelgeving van de Vlaamse Gemeenschap. Bovendien verwijst ook artikel 87, § 4, BWHI uitdrukkelijk naar de OCMW's, naast de ondergeschikte besturen.

Omwille van de rechtszekerheid en de coherentie met artikel 87, § 4, BWHI verdient het aanbeveling om de OCMW's uitdrukkelijk in het toepassingsgebied van de regeling te vermelden.

9.2. Tijdens de parlementaire voorbereiding van de bijzondere wet van 6 januari 2014 werd gesteld dat het begrip "ondergeschikte besturen" ruim opgevat moet worden, en dat het in elk geval omvat "de provincies, de gemeenten, de agglomeraties en federaties van gemeenten, de *kerkfabrieken*, de verenigingen van provincies en gemeenten, alsook alle instellingen die hiervan afhangen".¹³

De kerkfabrieken worden niet genoemd in artikel 2, tweede lid, van het ontwerp. De gemachtigde heeft verduidelijkt dat het wel degelijk de bedoeling is dat uitzendarbeid mogelijk wordt in kerkfabrieken en dat kerkfabrieken worden beschouwd als "openbare instellingen die van de gemeenten afhangen".

Het is evenwel juridisch betwistbaar om kerkfabrieken te beschouwen als openbare instellingen die van de gemeente afhangen. De gemeenten oefenen weliswaar een vorm van bestuurlijk toezicht uit op de kerkfabrieken, maar deze laatste worden opgericht krachtens decreet en erkend door de Vlaamse Regering. De gemeente is op geen enkele wijze betrokken bij de oprichting en het bestuur van deze instellingen. Omwille van het juridische statuut van de kerkfabrieken, de duidelijkheid en de rechtszekerheid verdient het dan ook aanbeveling, niet om in de memorie van toelichting te verduidelijken dat kerkfabrieken onder het toepassingsgebied van het ontwerp vallen, maar wel om de kerkfabrieken uitdrukkelijk in een nieuw punt van artikel 2, tweede lid, te vermelden als lokale besturen waarop het ontwerpdecreet van toepassing is. Het verdient daarbij aanbeveling te verwijzen naar dit begrip zoals het gebruikt wordt in het decreet van 7 mei 2004 'betreffende de materiële organisatie en werking van de erkende erediensten', zodat het niet enkel van toepassing is op de (rooms-katholieke, anglicaanse en orthodoxe) kerkfabrieken, maar ook op de openbare instellingen van de protestantse, israëlitische

¹³ *Parl.St.* Senaat 2013-14, nr. 5-2232/1, 179.

en islamitische godsdiensten, nl. de kerkgemeenten, de israëlitische gemeenten en de islamitische gemeenschappen.¹⁴

10. De ontworpen regeling is niet van toepassing op het onderwijs, hoewel ook de onderwijsinstellingen (en hun gefinancierd en gesubsidieerd personeel) uitdrukkelijk worden vermeld in de tekst van artikel 87, § 4, BWHI. Aldus lijkt een verschillende behandeling te ontstaan tussen de in het ontwerp geïmplementeerde overheden en de onderwijsinstellingen. Gevraagd naar de reden van deze verschillende behandeling, verklaarde de gemachtigde het volgende:

“3.1 Het klopt uiteraard dat artikel 87, § 4 1 BWHI de mogelijkheid geeft om uitzendarbeid ook voor het Onderwijs te regelen.

‘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 Gemeenschappen/Gewesten kunnen evenwel kiezen of zij de bovenstaande bevoegdheden uitoefenen of niet. De bevoegdheid die de Bijzondere Wet verleent om te ‘reglementeren’, houdt ook de bevoegdheid in om niet te reglementeren (voor enkele of alle sectoren).

Voorliggend decreet vertrekt vanuit de dubbele bevoegdheid van de minister voor bestuurszaken en binnenlands bestuur. Voor de onderwijssector is de Vlaamse minister van Onderwijs bevoegd. Het zijn ook 2 verschillende commissies in het Vlaams Parlement die de decreten voor enerzijds binnenlands bestuur en bestuurszaken en anderzijds onderwijs behandelen. Dit is weliswaar geen onoverkomelijk obstakel maar belangrijker is de hiernavolgende inhoudelijke motivering (3.3).

3.2 Zoals uit de conceptnota en de toelichting bij het decreet uitzendarbeid blijkt werd beleidsmatig in het Vlaams regeerakkoord (2014-2019) afgesproken om enkel voor de lokale besturen en de diensten van de Vlaamse overheid uitzendarbeid in te voeren.

- 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.’

- In het hoofdstuk over onderwijs is opgenomen: ‘Met de onderwijsverstrekkers en de vakorganisaties sluiten we een pact om de lerarenloopbaan aantrekkelijker te maken en beroepsuitval te verminderen.’

3.3 Het belangrijkste argument is dat het personeelsstatuut in de onderwijssector (over de verschillende sectoren heen) al in een aantal mogelijkheden voorziet om op korte termijn personeel in te zetten voor de vervanging van afwezige personeelsleden.

bv- een terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voor enkele dagen;

¹⁴ Cfr. de artikelen 114, 186 en 272 van het decreet van 7 mei 2004.

- vervangingen na 14 kalenderdagen enz

Door het systeem van de financiering waarbij bijkomende leerlingen ook zorgen voor bijkomende omkadering kan er vlot ingespeeld worden op de plotse toename van werk.”

In punt 3.3 van de verklaring van de gemachtigde zijn voldoende elementen aanwezig die het onderscheid aantonen tussen enerzijds de onderwijsinstellingen en anderzijds de andere overheden. Gelet op dit objectief onderscheid lijkt de verschillende behandeling dan ook niet onverantwoord. De stellers van het ontwerp doen er evenwel goed aan om de memorie van toelichting in die zin aan te vullen, zodat duidelijk wordt waarom de ontworpen regeling niet geldt voor de onderwijsinstellingen.

Artikel 3

11. Artikel 3, 1°, van het ontwerp definieert uitzendarbeid als tijdelijke arbeid, vermeld in artikel 1, § 1, § 2 tot en met § 4, en § 6 en § 7, van de wet van 24 juli 1987.

Deze werkwijze is verwarrend en in tegenstrijd met de bedoeling van de stellers van het ontwerp.

Artikel 1 van de wet van 24 juli 1987 bepaalt immers in welke gevallen tijdelijke arbeid in de zin van de wet van 24 juli 1987 mogelijk is. Krachtens artikel 7 van dezelfde wet is een van de vormen van tijdelijke arbeid de uitzendarbeid, waarbij een uitzendkracht zich tegenover een uitzendbureau verbindt om, tegen loon, een, bij de wet en in het bijzonder bij artikel 1, toegelaten tijdelijke arbeid bij een gebruiker te verrichten.

Door de uitzendarbeid in het ontwerp te definiëren aan de hand van de gevallen waarin tijdelijke arbeid is toegelaten, wekt het ontwerp de indruk dat het betrekking zou hebben op alle vormen van tijdelijke arbeid bij de Vlaamse overheid en de lokale besturen. Dat is klaarblijkelijk niet de bedoeling van de stellers van het ontwerp, die immers uitvoering willen geven aan de in artikel 87, § 4, BWHI voorziene mogelijkheid. De gemachtigde bevestigde in dit verband:

“We willen wel degelijk uitzendarbeid in de zin van hoofdstuk II van de wet. Maar in artikel 7 van de wet (uitzendarbeid) wordt voor de redenen verwezen naar tijdelijke arbeid die enkel in artikel 1, § 1 van de wet exhaustief opgesomd staan. Het is dus een indirecte verwijzing om de redenen duidelijk te maken.”

Omwille van de duidelijkheid en de rechtszekerheid moet in het ontwerp een onderscheid gemaakt worden tussen enerzijds de omschrijving van uitzendarbeid, die het toepassingsgebied van de ontworpen regeling bepaalt, en anderzijds de bepaling van de gevallen waarin deze vorm van tijdelijke arbeid wordt toegelaten in de Vlaamse overheidsdiensten en de Vlaamse lokale besturen.

De definitie van uitzendarbeid kan als volgt luiden:

“1° uitzendarbeid: tijdelijke arbeid uitgevoerd door een uitzendkracht in het kader van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, in de zin van artikel 7 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.”

In artikel 4 van het ontwerp wordt dan bepaald in welke gevallen op uitzendarbeid een beroep kan worden gedaan. Bij de opsomming van deze gevallen kan verduidelijkt worden dat deze gevallen overeenkomen met de in artikel 1 van de wet van 24 juli 1987 opgenomen motieven voor tijdelijke arbeid, zodat duidelijk is dat deze gevallen in de zin van de wet moeten worden begrepen en zodat ook duidelijk is welke gevallen niet in aanmerking komen voor een beroep op uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten of lokale besturen.

De inleidende zin van artikel 4 van het ontwerp kan aldus bijvoorbeeld luiden:

“De Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen kunnen een beroep doen op uitzendarbeid in de hierna volgende gevallen, vermeld in artikel 1, § 1, § 2 tot en met § 4, en § 6 en § 7, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.”

Artikel 5

12. Artikel 5 van het ontwerp bepaalt de procedure die de Vlaamse overheidsdiensten moeten volgen om een beroep te doen op uitzendarbeid. De beslissing van het hoofd van een overheidsdienst in welke van de gevallen, vermeld in artikel 4 van het ontwerp, beroep kan worden gedaan op uitzendarbeid, moet worden genomen na bespreking met de representatieve vakorganisaties. Deze bespreking omvat een inhoudelijke discussie en resulteert in een verslag met een advies van de onderscheiden representatieve vakorganisaties. Bij een gemotiveerd negatief advies kan het hoofd uitzendarbeid invoeren, maar antwoordt hij op gemotiveerde wijze.

Bij mogelijke misbruiken of problemen bij het gebruik van uitzendarbeid, kunnen de vakorganisaties een nieuwe bespreking vragen.

Zoals vermeld bij de bespreking van de bevoegdheid van de Vlaamse overheid, is de decreetgever, op grond van artikel 87, § 4, BWHI in beginsel bevoegd om de procedure te bepalen inzake het gebruik van uitzendarbeid, en kan hij daarbij een “besprekings- en adviesbevoegdheid” toekennen aan de representatieve vakorganisaties.

Dit neemt evenwel niet weg dat het nemen van de concrete beslissing of in een Vlaamse overheidsdienst uitzendarbeid kan worden toegepast, en in welke van de decretaal toegelaten gevallen dit mogelijk is, beschouwd moet worden als een algemene richtlijn inzake de organisatie van het werk, in de zin van artikel 2, § 1, 2°, eerste lid, van de wet van 19 december 1974. Krachtens artikel 2, § 1, inleidende zin, van deze wet kunnen deze beslissingen enkel genomen worden na onderhandeling met de representatieve vakorganisaties in de daartoe opgerichte comités.

De stellers van het ontwerp zullen bijgevolg moeten nagaan in welke mate het behoud van de ontworpen procedures zinvol is, of in welke mate deze procedures moeten worden aangepast, in het licht van de vaststelling dat ook de onderhandelingsprocedures, in de zin van artikel 2 van de wet van 19 december 1974 moeten worden nageleefd.

Artikel 6

13. Met betrekking tot de in artikel 6, derde lid, van het ontwerp opgenomen procedure, kan worden verwezen naar de opmerkingen die *sub* 12 bij artikel 5 van het ontwerp zijn gemaakt.

14. Omwille van de coherentie met de inleidende zin van artikel 4 en het tweede lid van artikel 6 en gelet op het feit dat opschriften geen normatieve draagwijdte hebben, schrijven men in het derde lid “welke gevallen” in plaats van “welke vormen”.

DE GRIFFIER

DE VOORZITTER

Greet VERBERCKMOES

Marnix VAN DAMME

VOORONTWERP VAN DECREET
van 15 september 2017



Voorontwerp van decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt.

Hoofdstuk 1. Inleidende bepalingen

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Art. 2. Dit decreet is van toepassing op de volgende Vlaamse overheidsdiensten:

- 1° de departementen;
- 2° de intern verzelfstandigde agentschappen;
- 3° de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen met uitzondering van de Vlaamse Vervoersmaatschappij – De Lijn;
- 4° de strategische adviesraden;
- 5° de met rechtspersoonlijkheid beklede patrimonía;
- 6° de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs, afgekort als "Raad GO!";
- 7° de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, afgekort "De Watergroep";
- 8° het Vlaams Fonds voor de Letteren;
- 9° de Koninklijke Academie voor Nederlandse Taal- en Letterkunde.

Dit decreet is van toepassing op de volgende lokale besturen:

- 1° de provincies en de publiekrechtelijke agentschappen, die ervan afhangen;
- 2° de gemeenten, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, de openbare instellingen en publiekrechtelijke agentschappen en verenigingen die ervan afhangen;
- 3° de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden;
- 4° de openbare instellingen van de erkende erediensten zoals vermeld in het decreet van 7 mei 2004 betreffende de materiële organisatie en werking van de erkende erediensten.

Art. 3. In dit decreet wordt verstaan onder:

- 1° uitzendarbeid: de tijdelijke arbeid uitgevoerd door een uitzendkracht in het kader van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, in de zin van artikel 7 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;
- 2° Vlaamse overheidsdienst: elk van de Vlaamse overheidsdiensten, vermeld in artikel 2, eerste lid;
- 3° lokaal bestuur: elk bestuur van de lokale besturen, vermeld in artikel 2, tweede lid;
- 4° de wet: de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Hoofdstuk 2. Vormen van uitzendarbeid

Art. 4. De Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen kunnen een beroep doen op uitzendarbeid in de hierna volgende gevallen, vermeld in artikel 1, §1, §2 tot en met §4, en §6 en §7, van de wet.

- 1° tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst;
- 2° tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd;
- 3° tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid met deeltijdse loopbaanonderbreking of met vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het zorgkrediet;
- 4° tijdelijke vervanging van een ambtenaar die zijn ambt niet of slechts deeltijds uitoefent;
- 5° een tijdelijke vermeerdering van werk;
- 6° uitvoering van uitzonderlijk werk;
- 7° in het kader van tewerkstellingstrajecten;
- 8° voor artistieke prestaties of artistieke werken.

Hoofdstuk 3. Beslissingskader binnen de Vlaamse overheidsdiensten

Art. 5. Het hoofd van een Vlaamse overheidsdienst is bevoegd om uitzendkrachten in dienst te nemen.

Het hoofd van een Vlaamse overheidsdienst of zijn gemachtigde brengt de representatieve vakorganisaties vooraf op de hoogte van de indienstneming van uitzendkrachten.

Hoofdstuk 4. Beslissingskader binnen de lokale besturen

Art. 6. In dit artikel wordt verstaan onder:

- 1° raad:
 - a) de gemeenteraad van een gemeente;
 - b) de raad van bestuur van een autonoom gemeentebedrijf;
 - c) de raad van bestuur van een autonoom gemeentelijk havenbedrijf;
 - d) de provincieraad van een provincie;
 - e) de raad van bestuur van een autonoom provinciebedrijf;
 - f) de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn;

- g) de algemene vergadering voor de publieke extern verzelfstandigde verenigingen, vermeld in hoofdstuk I van titel VIII van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- h) de raad van bestuur van een projectvereniging;
- i) de algemene vergadering van een dienstverlenende en opdrachthoudende vereniging;

2° uitvoerend orgaan: het uitvoerend orgaan van de lokale besturen.

De raad bepaalt in welke gevallen uitzendarbeid mogelijk is binnen de klijtlijnen van dit decreet. De raad stelt hierover de nadere regels vast.

Het uitvoerend orgaan is bevoegd om, binnen deze regels, uitzendkrachten in dienst te nemen.

Het uitvoerend orgaan kan die bevoegdheid aan het hoofd van het personeel toevertrouwen. Een subdelegatie van de voormelde bevoegdheid is niet mogelijk.

Het lokaal bestuur brengt de representatieve vakorganisaties vooraf op de hoogte van de gevraagde indienstnemingen van uitzendkrachten.

Hoofdstuk 5. Duur van de uitzendarbeid

Art. 7. Voor elke vorm van uitzendarbeid, vermeld in artikel 4, is uitzendarbeid toegelaten voor een maximale periode van 12 maanden, met inbegrip van de eventuele verlengingen.

Hoofdstuk 6. Informatieverstrekking en monitoring

Art. 8. §1. In dit artikel wordt verstaan onder globale informatie over de uitzendkrachten:

- 1° per motief het aantal uitzendkrachten en de uren die ze gepresteerd hebben;
- 2° de totale kostprijs van de uitzendkrachten.

§2. Elke Vlaamse overheidsdienst bezorgt jaarlijks globale informatie over de uitzendkrachten aan het Agentschap Overheidspersoneel, dat daarover jaarlijks een rapport bezorgt aan de Vlaamse minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie.

De Vlaamse minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie rapporteert jaarlijks aan de Vlaamse Regering en bezorgt jaarlijks een rapport aan het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest.

§3. Het lokaal bestuur bezorgt jaarlijks globale informatie over de uitzendkrachten aan het plaatselijke Hoog Overlegcomité.

Brussel, ... (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

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

Liesbeth HOMANS

PROTOCOL NR. 369.1193
HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN
VAN 9 OKTOBER EN 13 NOVEMBER 2017
DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITÉ XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST



Agentschap Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 369. 1193

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN
9 OKTOBER EN 13 NOVEMBER 2017 DIE GEVOERD WERDEN IN HET
SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

Voorontwerp van decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse
overheidsdiensten en de lokale besturen

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit :

1. de heer Geert Bourgeois , minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlands Beleid en Onroerend Erfgoed, voorzitter;
2. mevrouw Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;
3. de heer Bart Tommelein, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Begroting, Financiën, en Energie;
4. mevrouw Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs;

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden :

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door :
de heer Jan Van Wesemael
de heer Chris Moortgat
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeerst, vertegenwoordigd door :
de heer Luc Verhaeven
mevrouw Ilse Remy
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door :
de heer Francis Van Lindt

anderzijds,

Werd vastgesteld wat volgt over bijgaand voorontwerp van decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen.

De afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden sluiten een protocol van niet-akkoord.

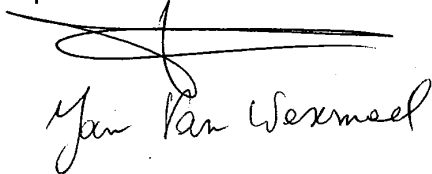
De afvaardiging van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten wenst evenwel haar opmerkingen toe te voegen aan het protocol.

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

Brussel,

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:



Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten



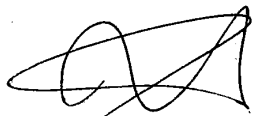
DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De Voorzitter,



Geert Bourgeois
Minister-president van de Vlaamse Regering
en Vlaams minister van Buitenlands Beleid en
Onroerend Erfgoed

Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt



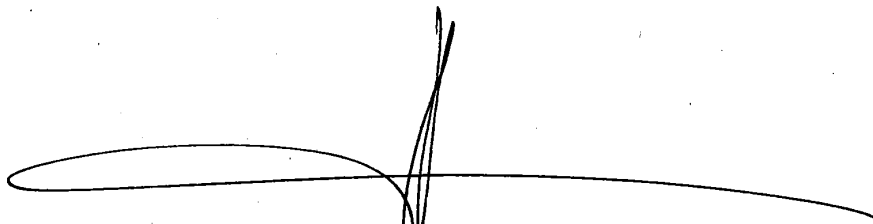
Francis Van Lindt



Liesbeth Homans
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Binnenlands
Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen
en Armoedebestrijding



Bart Tommelein
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Begroting,
Financiën en Energie



Hilde Crevits
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Onderwijs



FCSOD
Helihavenlaan 21
1000 BRUSSEL
Tel: 02/208.23.61

Brussel, 27 november 2017

Kabinet minister-president Vlaamse Regering
Mevrouw Miet Vandersteegen
Voorzitster Sectorcomité XVIII
Martelaarsplein 19
1000 BRUSSEL

Betreft: **protocol – voorontwerp van decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen**

Geachte mevrouw de voorzitter,

FCSOD besluit deze onderhandelingen met een protocol van **niet - akkoord**.

Hierna volgen onze opmerkingen aangaande het afsluiten van deze onderhandelingen met een protocol van niet – akkoord.

Het voorgelegd voorontwerp van decreet heeft tot doel het decretaal kader te bepalen voor de invoering van uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen, waaronder de vormen van uitzendarbeid, waarvan de overheidswerkgevers gebruik kunnen maken, de vaststelling van de duur waarop een beroep kan worden gedaan op uitzendarbeid

De Vlaamse Regering keurde op 29 januari 2016 de conceptnota uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen goed (VR/2016/2901/doc.0063/1ter en doc.0063/2). Tijdens het Hoog Overlegcomité van januari 2017 werd deze nota informeel aan de vakbonden voorgelegd, waarbij de overheid duidelijk stelde werd dat over deze nota geen formele onderhandeling zou worden gevoerd met de vakbonden.

Deze aanmatigende houding en de resolute weigering om:

- enerzijds de bepalingen uit het regeerakkoord na te leven waarin uitdrukkelijk gestipuleerd staat dat:

"...de lokale besturen en diensten en instellingen van de Vlaamse overheid een beroep moeten kunnen doen op uitzendarbeid, onder dezelfde voorwaarden als ondernemingen in de privésector...", waarvan het enige referentiekader het cao 108 is,

- anderzijds de beleidsnota van Bestuurszaken waarin gestipuleerd wordt dat:

"Als gevolg van de bijzondere wet van 06.01.2014 met betrekking tot de zesde staatshervorming kregen de Gemeenschappen/Gewesten de bevoegdheden 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",

zijn een duidelijke indicatie dat er geen enkele intentie was van de overheid om hieromtrent in overleg te gaan en het de bedoeling was het decreet zo snel mogelijk en ongewijzigd door te drukken.

Uit het advies van de raad van State 61.553/1 van 3 juli 2017 bleek dat de Raad een andere visie is toegedaan en dat de Raad onze stelling bevestigt dat er onderhandeld moet worden in de zin van artikel 2 van de wet van 19 december 1974.

Het voorontwerp van decreet werd vervolgens pas geagendeerd op het Sectorcomité XVIII van 13 september 2017. De oorspronkelijke tekst werd quasi ongewijzigd formeel ter onderhandeling voorgelegd waarbij er geen rekening gehouden werd met onze eerdere opmerkingen en waarbij het enige referentiekader zijnde het cao 108 op verschillende fundamentele punten niet wordt gerespecteerd:

- het ontbreken van de vereiste van een voorafgaandelijk akkoord van de vakorganisaties;
- het ontbreken van controle- en sanctiemogelijkheden;
- afwijkende duurtijd;
- artikel 19 van het cao 108 waarin expliciet bepaald wordt dat het uitzendbureau geen uitzendkrachten bij een gebruiker mag tewerkstellen of aan het werk houden in geval van staking of lock-out. Dit gaat verder dan de huidige opgenomen bepaling in het voorontwerp die stipuleert dat: *"een uitzendbureau mag niet als stakingsbreker optreden"*, wat zou kunnen geïnterpreteerd worden alsof enkel stakende personeelsleden niet mogen vervangen worden door uitzendkrachten.

Op onze vraag om, gezien het feit dat zowel de Vlaamse Overheidsdiensten (artikel 5 van het voorontwerp) als de lokale besturen (artikel 6 van het voorontwerp) gevat worden in éénzelfde decreet, de onderhandelingen in een gezamenlijk onderhandelingsforum te voeren, werd niet ingegaan. De onderhandelingstermijn werd toch aangevat vanaf de agendering op het Sectorcomité XVIII van 13 september 2017, ondanks, om hierboven vermelde redenen, de vakbonden niet bereid waren te onderhandelen zolang er geen toetsing was van de standpunten in het bijzonder onderhandelingscomité. Er was bijgevolg in de feiten geen sprake van echte onderhandelingen, en al helemaal niet een voorafgaandelijk akkoord van de vakbonden.

De beweegredenen die door de Vlaamse Regering aangehaald worden voor het inzetten van uitzendkrachten zijn niet overtuigend en op zijn minst bedenkelijk:

- Er zijn momenteel voldoende en afdoende alternatieven voorhanden om in te spelen op tewerkstellingsbehoeften bij de Vlaamse overheidsdiensten.
- Er is op de werkvloer zeker geen behoefte aan de derde werkvorm zijnde "uitzendkracht" naast de reeds bestaande werkvormen met telkens hun eigen specifieke arbeidsregelgevingen.
- Het is irrationeel en enigszins pervers om enerzijds om budgettaire redenen zwaar te besparen op personeel terwijl er anderzijds geopteerd wordt voor uitzendarbeid waarvan de kostprijs bijna het dubbele is van de kostprijs voor reguliere contractuele tewerkstelling.
- Het inzetten van uitzendarbeid zou de soepelheid en de efficiëntie van de openbare diensten ten goede komen. Laat ons hierbij niet blind zijn voor het feit dat het de personeelsleden op de werkvloer zullen zijn die, ondanks de al veel te grote werkdruk door de vele besparingen, ook nu weer zullen instaan voor de opleiding en begeleiding van de interimarissen.
- Door het installeren van uitzendarbeid worden de strenge selectiecriteria die gelden voor de openbare diensten omzeild. Mogelijk komt op die manier vertrouwelijke informatie binnen het bereik van een toevallige interimaris die niet geselecteerd noch gescreend is door de overheid en bijgevolg geen band of enige affiniteit noch loyaliteit met de entiteiten hoeft te hebben. Denken we hierbij aan entiteiten zoals VCET, Justitiehuizen en handhavingsentiteiten.
- De overheid verliest de rol van modelwerkgever door een precaire tewerkstelling als uitzendarbeid te promoten en laat hiertoe het aandeel van werknemers die tewerkgesteld worden in dit precair statuut toenemen. Dit heeft sociale gevolgen waardoor werknemers die daardoor niet vast aan de slag kunnen vaak maatschappelijk achterop geraken (afsluiten van leningen, huren van woningen, enz...)
- Cijfers tonen aan dat er bij interimkrachten in uitvoerende functies exponentieel meer arbeidsongevallen voorkomen dan bij vaste krachten. Over het algemeen is de sociale bescherming van de interim-arbeider minder goed geregeld.

Conclusie

Om al deze niet limitatieve redenen heeft het FCSOD geen andere optie dan de onderhandelingen met betrekking tot het decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen af te sluiten met een protocol van niet-akkoord.

We betreuren dat de Vlaamse regering nooit bereid is geweest om écht te onderhandelen en niet inziet dat deze vorm van tewerkstelling binnen de context openbare diensten geen meerwaarde betekent.

Hoogachtend,

Met vriendelijke groeten,
Namens de FCSOD,



Luc Verhaeven
Coördinator

PROTOCOL NR. 2017/7
HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN
DIE OP 11 OKTOBER 2017 EN 15 NOVEMBER 2017 WERDEN GEVOERD
IN DE ONDERAFDELING 'VLAAMS GEWEST EN VLAAMSE GEMEENSCHAP'
VAN DE EERSTE AFDELING VAN HET COMITÉ
VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEIDSDIENSTEN

Onderafdeling Comité C1
Provinciale en plaatselijke overheidsdiensten

Protocol nr. 2017/7
houdende de conclusies van de onderhandelingen die
op 11 oktober 2017 en 15 november 2017 werden gevoerd in de
onderafdeling ‘Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap’ van de eerste afdeling van
het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten

Over: voorontwerp van decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse
overheidsdiensten en de lokale besturen.

Genoemd voorontwerp van decreet wordt als bijlage aan dit protocol toegevoegd.

Door de afvaardiging van de overheid, samengesteld als volgt:

1. Mevrouw Liesbeth Homans, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding, Voorzitter,
2. de heer Jo Vandeurzen, Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, Ondervoorzitter,
3. De heer Geert Bourgeois, Vlaams minister-president van de Vlaamse Regering.

enerzijds,

en de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties, samengesteld als volgt:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten (ACOD),
- het Algemeen Christelijk Vakverbond Openbare Diensten (ACV Openbare Diensten),
- het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt (VSOA),

anderzijds,

werd over : voorontwerp van decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen

- **geen akkoord** bereikt met het **ACV OD**;
- **geen akkoord** bereikt met de **ACOD**;
- **geen akkoord** bereikt met het **VSOA**,

om onderstaande redenen:

Opmerkingen ACV OD

Zoals eerder voorspeld in ons 'Tussentijds standpunt voorontwerp van decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten' heeft de Raad van State geoordeeld dat er over dit ontwerp van decreet onderhandeld dient te worden in de zin van artikel 2 van de wet van 19 december 1974. Hiermee is het ultieme bewijs geleverd dat de Vlaamse regering dit dossier totaal verkeerd ingeschat en aangepakt heeft..

In de lokale en regionale besturen werd interim arbeid waar nuttig en nodig gedoogd. Er was dan ook bereidheid om dit gedoogbeleid te regulariseren, voor zover minstens de geest van cao 108 gerespecteerd werd. Daarom waren wij bereid gevonden het tekstvoorstel (artikel 6) dat met de werkgevers uitgewerkt was in opvolging van de afspraken in Comité C1 van 22 februari 2017 aan te nemen. De compromistekst ging als volgt:

"Voor de raad bepaalt welke vormen van uitzendarbeid mogelijk zijn en welke regels, vermeld in het tweede lid, daarvoor zullen worden vastgesteld, nodigt het lokaal bestuur de lokaal representatieve vakorganisaties uit voor een bespreking.

Als geen van de lokaal representatieve vakorganisaties opdaagt voor de bespreking, kan het bestuur uitzendarbeid invoeren zonder advies.

Als minstens één lokaal bestuur representatieve vakorganisatie opdaagt voor de bespreking, omvat het overleg een inhoudelijke discussie en resulteert de bespreking in een advies waarmee het bestuur op volgende wijze rekening houdt:

1° Als één of meerdere lokaal representatieve vakorganisaties negatief advies geven, kan het bestuur uitzendarbeid invoeren maar antwoordt ze op gemotiveerde wijze op het negatief advies.

2° Als minstens drie lokaal representatieve negatief advies geven, kan het bestuur geen uitzendarbeid invoeren."

De Vlaamse regering vond het niet nodig om het gezamenlijk voorstel van de sociale partners te overwegen.

Aangezien het voorontwerp van decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten nu quasi ongewijzigd formeel ter onderhandeling voorgelegd wordt, kunnen we niet anders dan de eerder geformuleerde kritieken te herhalen:

Wij blijven bij ons standpunt dat de onderhandelaars van de Vlaamse regering het mandaat van de Vlaamse regering en het regeerakkoord (zie Conceptnota VR2016 2901 DOC.0063/1TER) te buiten zijn gegaan:

- "In overleg met de vakorganisaties." Er was in de feiten geen sprake van echt overleg (zie modaliteiten Omzendbrief BA 97/10); de bedoeling was het decreet zo snel mogelijk en ongewijzigd door te drukken. Nu heeft de Raad van State onze stelling

bevestigd dat er onderhandeld moet worden in de zin van artikel 2 van de wet van 19 december 1974.

- “Onder dezelfde voorwaarden als ondernemingen in de privésector.” Het enige referentiekader hiervoor is cao 108. Dit referentiekader wordt op verschillende fundamentele punten niet gerespecteerd:
 - Ontbreken van het noodzakelijk voorafgaandelijk akkoord van de vakorganisaties.
 - Ontbreken van controle-en sanctiemogelijkheden.
 - Afwijkende duurtijd.
 - Staking en lock-out: In de memorie van toelichting wordt de aandacht gevestigd op artikel 9, §1, 9° van het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling, dat expliciet bepaalt dat het uitzendbureau geen diensten mag uitoefenen voor zover die diensten verband houden met een staking. Dit gaat verder dan “Een uitzendbureau mag niet als stakingsbreker optreden.” wat zou kunnen geïnterpreteerd worden alsof enkel stakende personeelsleden niet mogen vervangen worden door interimarissen. Deze tussenzin is – zeker gezien de discussie hierover – misleidend. De afsluitende zin op zich is duidelijk genoeg: Een uitzendbureau mag geen uitzendkrachten bij een gebruiker tewerkstellen of aan het werk houden in geval van staking of lock-out (artikel 19 cao 108).

Ook de beweegredenen die door de Vlaamse regering aangehaald worden raken kant nog wal.

Er zijn momenteel voldoende en afdoende alternatieven voorhanden om in te spelen op tewerkstellingsbehoeften in de lokale en regionale besturen. Daarbij komt dat de kostprijs van interim arbeid gemiddeld bijna dubbel zo duur is als reguliere contractuele tewerkstelling. Door het installeren van uitzendarbeid worden de strenge selectiecriteria die gelden voor de openbare diensten omzeild. Dit zal onmiskenbaar de kwaliteit van de dienstverlening aan de burger negatief beïnvloeden. Ook komt op die manier mogelijks vertrouwelijk informatie binnen het bereik van een toevallige interimaris die niet geselecteerd noch gekend is door de overheid en die geen band, affiniteit noch loyaliteit met het bestuur hoeft te hebben. De overheid geeft de rol als modelwerkgever op door een preciaire tewerkstelling als uitzendarbeid te promoten. Cijfers tonen aan dat interim krachten in uitvoerende functies exponentieel meer arbeidsongevallen overkomen dan vaste krachten. Over het algemeen is de sociale bescherming van de interim werknemer minder goed geregeld. Bij gebrek aan ‘vast werk’ kan de interimaris vaak niet bij de bank terecht om een hypothecaire lening af te sluiten. Het kan niet de bedoeling zijn de Interimsector te sponsoren d.m.v. het institutionaliseren van preciaire tewerkstelling op kap van de sociaal zwakkere en de factuur (2 x hogere kostprijs dan contractuele tewerkstelling) door te schuiven naar de belastingbetaler?

Conclusie:

Om al deze redenen kunnen we niet anders dan de onderhandelingen over het decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten af te sluiten met een protocol van niet-akkoord. We betreuren dat de Vlaamse regering haar eigen voorwaarden heeft verloochend en nooit bereid is gevonden om écht te onderhandelen om een voor de sector praktische en werkbare regeling uit te werken en zo uitzonderlijk – enkel daar waar nuttig en nodig – uitzendarbeid mogelijk te maken.

Opmerkingen ACOD

Uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen.

ACOD-LRB is absoluut geen voorstander van de invoering van uitzendarbeid in de openbare diensten. We hebben uiteraard principiële bezwaren, deze hadden we inderdaad al geuit ten aanzien van de conceptnota, en zullen herhaald worden waar nodig. Maar we hebben ook

sterke bedenkingen ten aanzien van de uitvoering van dit decreet. De voorwaarden en modaliteiten zijn niet voldoende strikt of duidelijk om misbruiken te voorkomen.

1. ALGEMENE PRINCIPES DIE AAN DE GRONDSLAG LIGGEN VAN DIT DECREET.

ACOD-LRB heeft zich niet akkoord verklaard met de argumentatie die aangehaald werd om uitzendarbeid mogelijk te maken in overheidsdiensten en lokale besturen. Dit hebben we reeds heel duidelijk gemaakt in onze reactie op de conceptnota en via ons protocol van niet-akkoord ten aanzien van de vorige voorontwerp van decreet. We herhalen graag ons standpunt dat we toen hebben ingenomen.

*“In de openbare dienst is **de norm de statutaire tewerkstelling en aanwerving bij arbeidsovereenkomst de uitzondering** (uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften – vervanging van afwezige statutaire personeelsleden – aanvullende of specifieke opdrachten – uitvoering van taken die een bijzondere expertise vereisen). ACOD LRB behoudt dit standpunt, alhoewel we beseffen dat de overheid deze piste al verlaten heeft.*

*Eén van de belangrijkste doelen van het statuut in de openbare diensten is de onafhankelijkheid van de ambtenaren te waarborgen en de gelijke behandeling van de burgers te verzekeren. **De stijgende flexibiliteit is in tegenspraak met deze noodzakelijke onafhankelijkheid.***

De overheden hebben – in de wetteksten – voldoende middelen om af te wijken van de statutaire tewerkstelling om het hoofd te bieden aan uitzonderlijke toestanden. Waarom dan een beroep willen doen op interimair werk, dat een niet-duurzame vorm van werken is voor de werknemer en voor de kwaliteit van de dienstverlening?

*Bovendien heeft Jobpunt Vlaanderen in 2008 het HR-instrument Flexpunt opgestart om tijdelijke personeelsbehoeften binnen de Vlaamse overheid soepel en efficiënt te kunnen invullen. Gemotiveerde en flexibele personeelsleden kunnen via Flexpunt tijdelijke opdrachten bij andere entiteiten van de Vlaamse overheid opnemen. Indien er geen personeelsleden worden gevonden voor de tijdelijke opdracht, kan men beroep doen op een externe dienstverlener. Uit onderstaande cijfers blijkt dat de **dalende trend in het aantal aanvragen bij Flexpunt** in de periode 2008-2012 in 2013 stabiliseert. In 2013 ontving Flexpunt evenveel aanvragen als in 2011 namelijk 23. De betalende dienstverlening van Flexpunt kan een belangrijke reden zijn voor het globale gebrek aan succes.*

*Interimair werknemers zijn twee keer meer het slachtoffer van arbeidsongevallen. Vaak is er een gebrek aan opleiding of zijn de functies zo technisch dat arbeidsongevallen zich opstapelen omdat men niet de mogelijkheid heeft de nodige expertise en kennis op te bouwen bij eenzelfde werkgever. Door telkens van werkgever te moeten veranderen, gelden er telkens andere regels, andere procedures, andere veiligheidsvoorschriften. Het is onmogelijk deze onder de knie te krijgen door telkens via interim van werk te veranderen. **De bescherming en veiligheid van de interimaris kan dan ook onmogelijk gegarandeerd worden.***

*De openbare diensten werden opgericht om tegemoet te komen aan essentieel geachte behoeften. **Het personeelsverloop doet afbreuk aan de kwaliteit van de verleende dienst.** Een uitzendkracht kan zich onmogelijk inwerken in de wetgeving en de procedures die nageleefd moeten worden bij de uitoefening van een functie. Bovendien voelt een werknemer, die op deze basis wordt aangenomen, zich weinig betrokken bij de kwaliteit van de verleende dienst en zal zich hier dan ook maar weinig om bekommeren. Bovendien kan een werknemer, die op deze basis wordt aangenomen, zich minder gemakkelijk betrokken voelen bij het reilen en zeilen van de dienstverlening dan iemand die permanent tewerkgesteld is. Flexibele vormen van tewerkstelling ondermijnen het “esprit de corps” en de ethiek van publieke dienstbaarheid waardoor de kwaliteit van de dienstverlening erop achteruit dreigt te gaan.*

Het invoeren van interim in de overheidssector brengt de rechtszekerheid van burgers in gevaar.

In openbare diensten wordt vaak met vertrouwelijke informatie gewerkt, met personeel dat selectieproeven heeft doorlopen en onafhankelijk is tegenover de politieke overheid die het departement bestuurt. De kwaliteit van dat personeel garandeert het democratisch functioneren van de overheid. Overheidspersoneel werkt volgens een strikte deontologische code en volgens een streng sanctierecht, uitzendkrachten vallen niet onder dit stelsel want zij zijn in dienst van een privébedrijf en niet van de overheid.

De bescherming van de afnemers van diensten komt hierdoor in het gedrang daar de vertrouwelijkheid van verleende informatie niet meer gegarandeerd is.

Ook de openbare veiligheid komt in het gedrang. Binnen de openbare dienst bestaan er immers zeer veel veiligheidsfuncties. Het is praktisch onmogelijk interimarbeiders in deze functies tewerk te stellen. Om veiligheidsredenen lenen de functies zich niet tot flexibele tewerkstelling en kan enkel gewerkt worden met tewerkstelling op lange termijn.

Uitzendarbeid is tenslotte ook duurder dan contractuele tewerkstelling. Bovenop de kost van het loon en de werkvoorwaarden moet bij interimarbeid natuurlijk nog een vergoeding betaald worden aan het interimkantoor. Het kost meer om te vervangen door middel van uitzendkrachten dan de taken in de schoot van de rest van het personeel te gooien. Het invoeren van interimarbeid in de overheidssector heeft dan ook niets te maken met beter personeelsbeheer, maar is **ingegeven door louter commerciële belangen**, nl. het uitbreiden van het marktaandeel van uitzendkantoren.

Ondanks de recente berichten over de stijging van het aantal interimjobs met 20 % sinds 2 jaar staat de sector nog veraf van haar hoogtepunt in 2008 toen 382.000 uitzendkrachten aan de slag waren. Bovendien krijgen uitzendkantoren moeilijker voet aan grond in het hogere segment van de arbeidsmarkt en in de tertiaire en quartaire sectoren. **De dienstensector maakt traditioneel minder gebruik van uitzendkrachten** en het is ons onduidelijk waarom de overheidsdiensten en lokale besturen daarop een uitzondering zouden zijn. De uitzendsector vergist zich dan ook wanneer het meent de kloof met het historische hoogtepunt van 2008 te kunnen dichten door middel van uitzendarbeid in de overheidsdiensten en lokale besturen.

Om talloze redenen, hierboven geschetst, gelooft ACOD niet in de praktische haalbaarheid van uitzendarbeid in de overheidsdiensten en de lokale besturen. Ook om sociale en economische redenen kunnen wij hier ons niet in vinden. **De opmars van precaire arbeid is zowel economisch als sociaal bijzonder kwalijk.** Het verhoogt de sociale ongelijkheid en dreigt het herstel van de economische vraag opnieuw af te remmen. Zonder perspectieven op loopbaanzekerheid – 2/3 van de uitzendkrachten krijgt geen contract van onbepaalde duur – zullen werknemers cruciale beslissingen maar ook aankopen en investeringen (neem nu huisvesting) blijven uitstellen.

De Vlaamse overheidsdiensten kunnen zoals vermeld reeds buigen op voldoende instrumenten van flexibiliteit. Tussen 2012 en 2014 was er een duidelijke toename van de instroom onder de vorm van tijdelijke contracten (+97, van 638 naar 735) en de tijdelijke functies (+ 115, van 23 naar 138). In 2014 waren de personeelsleden met tijdelijke tewerkstelling goed voor 40 % van de totale instroom. Het ging in hoofdzaak om mensen die aan de slag gingen met een contract van beperkte duur. **Precaire tewerkstelling bestaat dus al binnen de Vlaamse overheidsdiensten.** Het kan niet de bedoeling zijn om het aandeel daarvan uit te breiden door ook nog eens te voorzien in de mogelijkheid om uitzendkrachten aan te werven.

U heeft het in uw nota ook over uitzendarbeid als een goed kanaal om diversiteit binnen het personeel te brengen. Met slechts 9,7 % (op 31/12/2014) is het aandeel van de jongeren tussen 18 en 29 jaar in het totale personeelsbestand inderdaad klein te noemen. Slechts 4 % van de personeelsleden hebben bovendien een migratieachtergrond. In de praktijk zien we dat vooral jongeren en mensen met een migratieachtergrond vast zitten in vormen van

*precaire tewerkstelling zoals uitzendarbeid. De diversiteit van het personeelsbestand moet zeker en vast toenemen. Echter niet door jongeren en mensen met een migratieachtergrond aan te werven op preciaire basis. Zo ontstaat er binnen de Vlaamse overheid en de lokale besturen een **kwelijke en hardnekkige tweedeling die net ruikt naar discriminatie**. Jongeren, al dan niet met een migratieachtergrond, hebben nood aan zekerheid zonder dewelke niemand een toekomst kan uitbouwen. Het is de grootste reden waarom wij niet geloven in de wenselijkheid van uitzendarbeid in de overheidsdiensten en de lokale besturen: **Wie perspectief wil bieden op vast werk, moet ook vast werk creëren**. De Vlaamse overheid en de lokale besturen kunnen hier een grote verantwoordelijkheid op zich nemen. Onze samenleving vaart alleen maar wel bij het aanwerven van jonge verplegers, leraars, sociale werkers en administratieve en ondersteunende profielen. Loopbanen moeten aantrekkelijk gemaakt worden voor jongeren willen wij de toekomst van de publieke sector in Vlaanderen garanderen."*

2. OVERLEG/ONDERHANDELING.

Onze opmerkingen hierover werden bevestigd door het advies van de Raad van State van 3 juli 2017. De teksten werden in deze zin aangepast.

3. REGEERAKKOORD 2014-2019.

Het regeerakkoord was trouwens ook duidelijk in de intenties: De bedoeling was "om uitzendarbeid op een flexibele manier mogelijk te maken voor lokale besturen." In het hoofdstuk "Bestuurszaken" wordt dat verder verduidelijkt door te stellen dat het geldt "**onder dezelfde voorwaarden als ondernemingen in de privésector**".

Dit zou betekenen dat uitzendarbeid enkel mogelijk is onder gelijkaardige voorwaarden als bepaald in de CAO 108. Ook de conceptnota verwijst naar de CAO's uit de privé-sector die toepasselijk gemaakt moeten worden in de overheidssector. Dit wordt echter niet zo opgenomen in de voorliggende teksten. Indien u zich wenst te conformeren met het regeerakkoord, moeten dezelfde voorwaarden en modaliteiten ook als dusdanig worden opgenomen in het decreet voor de overheidsdiensten en de lokale besturen. Dit is op dit ogenblik niet het geval, en u wenst daar ook niet op in te gaan.

Ook op dit punt heeft de Raad van State stelling ingenomen. Voor de lokale besturen zal er worden onderhandeld in het BOC.

4. STAKING/LOCK-OUT.

Er wordt in de Memorie van Toelichting terecht verwezen naar artikel 9, §1, 9° van het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling: een uitzendkantoor mag geen uitzendkrachten bij een gebruiker tewerkstellen of aan het werk houden in geval van staking of lock-out.

De vraag blijft wie de uitzendkantoren op de hoogte zal stellen bij stakingen.

5. BIJKOMENDE ELEMENTEN.

Er zijn nog tal van belemmeringen op te sommen die aantonen dat er geen noodzaak bestaat om uitzendarbeid mogelijk te maken in overheidsdiensten en lokale besturen. Bovendien gaat men voorbij aan allerlei bezwaren die we ook voorheen al hebben geuit.

- We willen benadrukken dat de vakbonden zich steeds constructief hebben opgesteld ten aanzien van het gebruik van uitzendkrachten als de nood zich voordeed. Nooit hebben we bedreigd met inspectie of hebben we een flexibele manier van werken geblokkeerd. Altijd hebben we voorrang gegeven aan de goede werking van de overheidsdiensten en de lokale besturen. We verwachten ook nu eenzelfde houding van de overheid, maar we merken weinig vertrouwen.

- Hoe je het ook draait of keert, interimarbeid blijft preciaire tewerkstelling en we beschouwen deze vorm van tewerkstelling zowel economisch als sociaal als bijzonder kwalijk. Zie hiervoor onder punt 1 van dit protocol.

6. CONTROLE.

Om een degelijke controle mogelijk te maken op het gebruik van uitzendarbeid in de overheidsdiensten en de lokale besturen, is het absoluut noodzakelijk dat het hoofdstuk over de informatieverstrekking en monitoring wordt uitgebreid. Het is immers niet voldoende om per motief het aantal uitzendkrachten en de uren die ze gepresteerd hebben te rapporteren, en de totale kostprijs van de uitzendkrachten. Het is ook noodzakelijk om de namen van diegenen die vervangen worden door uitzendkrachten te vermelden. Anders kan inderdaad niet nagegaan worden of men zich aan de termijn van één jaar houdt.

PROTOCOL VAN NIET-AKKOORD: Om al deze redenen tekent ACOD-LRB een protocol van niet-akkoord ten aanzien van het voorontwerp van decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen.

Opmerkingen VSOA

VSOA-lrb levert een protocol van niet-akkoord af i.v.m. het voorontwerp van decreet betreffende de uitzendarbeid in de lokale besturen en dat op grond van volgende overwegingen.

Artikel 6, 4° lid, van het voorontwerp

Het vierde lid van artikel 6 van het ontwerpdecreet is in strijd met het artikel 58 van het gemeentedecreet. Immers de gemeentesecretaris mag volgens dat artikel van het gemeentedecreet de aanstellingsbevoegdheid toevertrouwen aan een ander personeelslid, terwijl dat niet mag volgens het genoemde artikel 6 van het ontwerpdecreet.

VSOA-lrb neemt er nota van dat de Vlaamse Regering deze kwestie onbelangrijk vindt, maar zal er op toezien dat deze bijzondere regeling, die afwijkt van de algemene regeling, zal worden nageleefd. Immers in geval van delegatie aan een personeelslid van het lokale bestuur, andere dan de secretaris, begaat dat personeelslid een bevoegdheidsoverschrijding wat de genomen beslissing onwettig maakt.

Artikel 6, 5° lid, van het voorontwerp

Het vijfde lid van artikel 6 van het voorontwerp luidt:

Het lokaal bestuur brengt de representatieve vakorganisaties vooraf op de hoogte van de gevraagde indienstnemen van uitzendkrachten.

Hierbij dient opgemerkt dat:

1. er niet bepaald is of dit 'op de hoogte brengen' gebeurt in bijzonder onderhandelingscomité, dan wel in het hoog of basisoverlegcomité gebeurt;
2. het niet kan gaan om de indienstneming van de uitzendkracht als titularis van de functie die zonder titularis was, want dat zou in strijd zijn met het beginsel van de gelijke toegang tot het openbaar ambt. Immers elke uitzendkracht die een vaste benoeming of een aanstelling als contractueel ambieert dient te solliciteren voor een vacante betrekking. Derhalve moet het gaan om de aanstelling van de uitzendkracht als uitzendkracht;
3. het niet voldoende is dat de effectieve aanduiding van de uitzendkracht ter kennis gebracht wordt van de vakbonden. Overeenkomstig het advies van de Raad van State moet ook het principe dat voor die specifieke functie gebruik zal gemaakt worden van de wetgeving op de uitzendarbeid, voorgelegd worden aan het onderhandelingscomité, aangezien de aanstelling van een uitzendkracht (los van de vraag wie uiteindelijk die uitzendkracht is) te maken heeft met "algemene richtlijnen, met het oog op de ... organisatie van het werk", zodat de algemene richtlijnen i.v.m.

het inzetten van een (of meer) uitzendkracht(en) op grond van artikel 2, § 1, 2°, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (B.S. 24 december 1974) onderhandelingsmaterie is voor de betrokken besturen.

Aanhef van artikel 7 van het voorontwerp

VSOA-Irb gaat niet akkoord met de aanhef van artikel 7. Immers door "elke vorm van uitzendarbeid" voor 12 maanden en de daaropvolgende verlengingen toe te staan, kan een contractueel die uit dienst gegaan is tot aan het pensioen van de uitzendkracht door die uitzendkracht vervangen worden. Bij de toepassing van uitzendarbeid na de uitdiensttreding van een contractueel moet de duur van de toegelaten tussentijdse oplossing beperkt worden, bv. zoals dat nu bepaald is voor de vervanging in geval de functie van secretaris of financieel beheerder vacant geworden is. Bovendien dient de toezichthoudende overheid hierop toezicht te houden én in dien nodig sanctionerend op te treden.

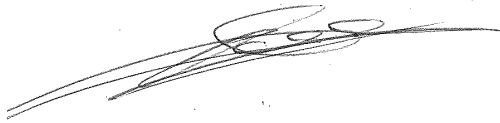
Algemene conclusie :

Uitzendarbeid hoort niet thuis in de lokale sector en dit omwille van volgende redenen :

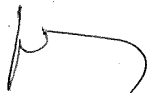
- Interimarbeid betekent een uitholling van de vrije toegang tot het openbaar ambt, want de interimaris wordt ingezet zonder examen én neemt de plaats in van een potentieel personeelslid die kan worden aangeworven krachtens de normale procedures;
- Interimarbeid creëert de mogelijkheid om via willekeur aan politiek dienstbetoon te doen;
- Interim-werknemers hebben onvoldoende garanties ivm de controle op hun arbeidsvoorwaarden en hun welzijn op het werk;
- Interim contracten zijn onvolwaardige jobs;
- Interim-arbeid is bovendien een dure vorm van tewerkstelling.

Brussel, 5 december 2017

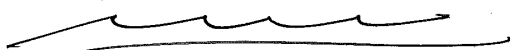
Voor de overheid,



Liesbeth Homans,
Voorzitter,
Vlaams minister van Bestuurszaken,
Binnenlands Bestuur, Inburgering,
Wonen, Gelijke Kansen en
Armoedebestrijding



Jo Vandeurzen,
Ondervoorzitter,
Vlaams minister van Welzijn,
Volksgezondheid en Gezin

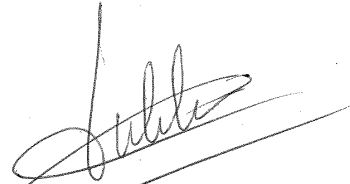


Geert Bourgeois,
Minister-president van de Vlaamse
Regering

Voor de representatieve vakorganisaties,



Willy Van Den Berge,
Federaal secretaris van de Algemene
Centrale van de Openbare Diensten



Christoph Vandenbulcke,
Nationaal secretaris van het ACV Openbare
Diensten



Christel Demerlier,
Voorzitter van het Vlaams Gewest VSOA-lrb

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
van 14 februari 2018



RAAD VAN STATE

afdeling Wetgeving

advies 62.823/1
van 14 februari 2018

over

een voorontwerp van decreet van de Vlaamse Gemeenschap en
het Vlaamse Gewest ‘betreffende de uitzendarbeid in de
Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen’

Op 15 januari 2018 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van decreet van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest ‘betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen’.

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 8 februari 2018. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wilfried VAN VAERENBERGH en Chantal BAMPS, staatsraden, Johan PUT, assessor, en Wim GEURTS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Brecht STEEN, eerste auditeur.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 14 februari 2018.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

1. Het om advies voorgelegde voorontwerp van Vlaams decreet strekt ertoe om uitzendarbeid mogelijk te maken in de diensten van de Vlaamse overheid en in de lokale besturen.

Hoofdstuk 1 van het voorontwerp bevat algemene bepalingen inzake het toepassingsgebied van de ontworpen regeling. In hoofdstuk 2 wordt bepaald in welke gevallen de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen een beroep kunnen doen op uitzendarbeid. In de hoofdstukken 3 en 4 wordt het beslissingskader in respectievelijk de Vlaamse overheid en de lokale besturen uitgewerkt. In hoofdstuk 5 wordt de maximumduur van de uitzendarbeid geregeld. Hoofdstuk 6 ten slotte bevat bepalingen over de wijze waarop de betrokken besturen jaarlijks globale informatie verstekken aan de bevoegde collectieve overlegorganen.

2. Een eerdere versie van het voorontwerp werd reeds om advies aan de Raad van State, afdeling Wetgeving, voorgelegd en heeft aanleiding gegeven tot advies 61.553/1.¹ In vergelijking met dat voorontwerp zijn in het thans voorliggende voorontwerp de volgende wijzigingen aangebracht:

- de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de openbare instellingen van de erkende erediensten worden uitdrukkelijk opgenomen in het toepassingsgebied (artikel 2, tweede lid, van het voorontwerp);
- de definitie van uitzendarbeid is aangepast (artikel 3, 1°);
- de verkorte citeerwijze van de wet van 24 juli 1987 ‘betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers’ is opgenomen in de lijst van definities (artikel 3, 4°);
- de specifieke overlegprocedure voor de Vlaamse overheidsdiensten (artikel 5) en de lokale besturen (artikel 6) voor het gebruikmaken van uitzendarbeid is geschrapt.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

3. De Raad van State, afdeling Wetgeving, verleent, behoudens in geval van wijziging van de juridische context, in de regel geen nieuw advies over bepalingen die reeds eerder zijn onderzocht of die zijn gewijzigd ten gevolge van in eerdere adviezen gemaakte opmerkingen. De wijzigingen die werden aangebracht in de artikelen 2, tweede lid, 3, 1°, 5 en 6, van het voorontwerp zijn respectievelijk het gevolg van de opmerkingen 9 tot 9.2, 11, 12 en 13 van advies 61.553/1. Wat die bepalingen, alsook de ongewijzigd gebleven bepalingen van het voorontwerp betreft, wordt dan ook in eerste instantie verwezen naar dat advies. Daarnaast kunnen bij het voorliggende voorontwerp nog de hiernavolgende opmerkingen worden gemaakt.

¹ Adv.RvS 61.553/1 van 3 juli 2017, over een voorontwerp van decreet van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest ‘betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen’.

4.1. In artikel 2 van het voorontwerp wordt thans bepaald dat het decreet van toepassing is op de openbare instellingen van de erkende erediensten. In artikel 6 van het voorontwerp wordt evenwel niet bepaald welk orgaan van die instellingen beschouwd moet worden als “raad”. De gemachtigde heeft in dat verband het volgende verklaard:

“De lijst in artikel 6 zou inderdaad best aangevuld worden als volgt:

- j) de kerkraad van een kerkfabriek;
- k) de bestuursraad van een kerkgemeente;
- l) de bestuursraad van een israëlitische gemeente;
- m) de kerkfabriekraad van een orthodoxe kerkfabriek;
- n) het comité van een islamitische gemeenschap;

Voor de andere lokale besturen wordt in artikel 6 niet verder gespecificeerd wat onder het begrip ‘uitvoerend orgaan’ moet worden verstaan. Dit wordt echter wel uiteengezet in de memorie van toelichting. Voor de openbare instellingen van de erediensten kan dit dan ook verder uitgelegd worden in de memorie van toelichting.”

Met dit voorstel kan worden ingestemd. Artikel 6 van het voorontwerp en de memorie van toelichting dienen in de door de gemachtigde aangegeven zin te worden aangevuld.

4.2. In artikel 6, laatste lid, van het voorontwerp wordt het best bepaald dat “in voorkomend geval” de representatieve vakorganisaties vooraf op de hoogte worden gebracht van de gevraagde indienstnemen van uitzendkrachten, ermee rekening houdend dat in sommige van de als lokale besturen omschreven instellingen geen syndicale vertegenwoordiging voorhanden is.²

DE GRIFFIER

DE VOORZITTER

Wim GEURTS

Marnix VAN DAMME

² Zo heeft de gemachtigde verklaard dat de wet van 19 december 1974 ‘tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel’ niet van toepassing is op onder meer de kerkfabrieken.

ONTWERP VAN DECREET

ONTWERP VAN DECREET

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt.

Hoofdstuk 1. Inleidende bepalingen

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Art. 2. Dit decreet is van toepassing op de volgende Vlaamse overheidsdiensten:

- 1° de departementen;
- 2° de intern verzelfstandigde agentschappen;
- 3° de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen met uitzondering van de Vlaamse Vervoermaatschappij – De Lijn;
- 4° de strategische adviesraden;
- 5° de met rechtspersoonlijkheid beklede patrimonía;
- 6° de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs, afgekort als “Raad GO!”;
- 7° de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, afgekort “De Watergroep”;
- 8° het Vlaams Fonds voor de Letteren;
- 9° de Koninklijke Academie voor Nederlandse Taal- en Letterkunde.

Dit decreet is van toepassing op de volgende lokale besturen:

- 1° de provincies en de publiekrechtelijke agentschappen die ervan afhangen;
- 2° de gemeenten, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, de openbare instellingen en publiekrechtelijke agentschappen en verenigingen die ervan afhangen;
- 3° de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden;
- 4° de openbare instellingen van de erkende erediensten zoals vermeld in het decreet van 7 mei 2004 betreffende de materiële organisatie en werking van de erkende erediensten.

Art. 3. In dit decreet wordt verstaan onder:

- 1° uitzendarbeid: de tijdelijke arbeid uitgevoerd door een uitzendkracht in het kader van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, in de zin van artikel 7 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;
- 2° Vlaamse overheidsdienst: elk van de Vlaamse overheidsdiensten, vermeld in artikel 2, eerste lid;
- 3° lokaal bestuur: elk bestuur van de lokale besturen, vermeld in artikel 2, tweede lid;
- 4° de wet: de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Hoofdstuk 2. Vormen van uitzendarbeid

Art. 4. De Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen kunnen een beroep doen op uitzendarbeid in de hierna volgende gevallen, vermeld in artikel 1, §1 tot en met §4, §6 en §7, van de wet:

- 1° tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst;
- 2° tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd;
- 3° tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid met deeltijdse loopbaanonderbreking of met vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het zorgkrediet;
- 4° tijdelijke vervanging van een ambtenaar die zijn ambt niet of slechts deeltijds uitoefent;
- 5° een tijdelijke vermeerdering van werk;
- 6° uitvoering van uitzonderlijk werk;
- 7° in het kader van tewerkstellingstrajecten;
- 8° voor artistieke prestaties of artistieke werken.

Hoofdstuk 3. Beslissingskader binnen de Vlaamse overheidsdiensten

Art. 5. Het hoofd van een Vlaamse overheidsdienst is bevoegd om uitzendkrachten in dienst te nemen.

Het hoofd van een Vlaamse overheidsdienst of zijn gemachtigde brengt de representatieve vakorganisaties vooraf op de hoogte van de indienstneming van uitzendkrachten.

Hoofdstuk 4. Beslissingskader binnen de lokale besturen

Art. 6. In dit artikel wordt verstaan onder:

1° raad:

- a) de gemeenteraad van een gemeente;
- b) de raad van bestuur van een autonoom gemeentebedrijf;
- c) de raad van bestuur van een autonoom gemeentelijk havenbedrijf;
- d) de provincieraad van een provincie;
- e) de raad van bestuur van een autonoom provinciebedrijf;
- f) de raad voor maatschappelijk welzijn van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn;
- g) de algemene vergadering voor de publieke extern verzelfstandigde verenigingen, vermeld in hoofdstuk I van titel VIII van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- h) de raad van bestuur van een projectvereniging;
- i) de algemene vergadering van een dienstverlenende en opdrachthoudende vereniging;
- j) de kerkraad van een kerkfabriek;
- k) de bestuursraad van een kerkgemeente;
- l) de bestuursraad van een israëlitische gemeente;
- m) de kerkfabriekraad van een orthodoxe kerkfabriek;
- n) het comité van een islamitische gemeenschap;

2° uitvoerend orgaan: het uitvoerend orgaan van de lokale besturen.

De raad bepaalt in welke gevallen uitzendarbeid mogelijk is binnen de klijntijnen van dit decreet. De raad stelt hierover de nadere regels vast.

Het uitvoerend orgaan is bevoegd om, binnen deze regels, uitzendkrachten in dienst te nemen.

Het uitvoerend orgaan kan die bevoegdheid aan het hoofd van het personeel toevertrouwen. Een subdelegatie van de voormelde bevoegdheid is niet mogelijk.

Het lokaal bestuur brengt in voorkomend geval de representatieve vakorganisaties vooraf op de hoogte van de gevraagde indienstnemen van uitzendkrachten, ermee rekening houdend dat in sommige van de als lokale besturen omschreven instellingen geen syndicale vertegenwoordiging voorhanden is.

Hoofdstuk 5. Duur van de uitzendarbeid

Art. 7. Voor elke vorm van uitzendarbeid als vermeld in artikel 4, is uitzendarbeid toegelaten voor een maximale periode van 12 maanden, met inbegrip van de eventuele verlengingen.

Hoofdstuk 6. Informatieverstrekking en monitoring

Art. 8. §1. In dit artikel wordt verstaan onder globale informatie over de uitzendkrachten:

- 1° per motief het aantal uitzendkrachten en de uren die ze gepresteerd hebben;
- 2° de totale kostprijs van de uitzendkrachten.

§2. Elke Vlaamse overheidsdienst bezorgt jaarlijks globale informatie over de uitzendkrachten aan het Agentschap Overheidspersoneel, dat daarover jaarlijks een rapport bezorgt aan de Vlaamse minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie.

De Vlaamse minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie rapporteert jaarlijks aan de Vlaamse Regering en bezorgt jaarlijks een rapport aan het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest.

§3. Het lokaal bestuur bezorgt jaarlijks globale informatie over de uitzendkrachten aan het plaatselijke Hoog Overlegcomité.

Brussel, 23 februari 2018.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

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

Liesbeth HOMANS