

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 76
van **ILSE MALFROOT**
datum: 20 december 2019

aan **BART SOMERS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

Lokale besturen - Modaliteiten inzake uitzendarbeid

Vandaag de dag kampen veel OCMW-rusthuizen en andere openbare instellingen met een tekort aan verzorgenden en verpleegkundigen. Vacatures raken niet ingevuld, het kader blijft onderbemand, de verpleegkundigen en de verzorgenden kunnen de hoge werkdruk niet aan en vallen stelselmatig uit.

Uitval van personeelsleden voor lange tijd kan kwalijke gevolgen hebben voor de goede dienstverlening bij de stadsdiensten en de kwaliteit van zorg bij bijvoorbeeld de OCMW-woonzorgcentra, kwaliteit van zorg die zo broodnodig is voor het welbehagen van de ouderen. Inzetten van tijdelijke arbeidskrachten kan hier het personeelstekort tijdelijk opvangen. Het decreet van 27 april 2018 over de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten beperkt zich echter tot 'tijdelijke vervangingen' en dit voor een maximale periode van 12 maanden.

1. Dient de samenwerking met uitzendkantoren goedgekeurd te worden door de gemeenteraad? Of kan dit op beslissing van het schepencollege?
2. Kan een uitzendkracht binnen een lokaal bestuur, bij uitval van verschillende personeelsleden, achtereenvolgens verschillende vervangingen uitvoeren (voor verschillende functies) die uiteindelijk langer duren dan 12 maanden?

Zo ja, hoe?

Indien dit niet mogelijk is, hoe dient het personeelstekort verder te worden opgevangen?

3. Wanneer de personeelsformatie volledig is bezet, maar omwille van het groot aantal afwezigheden een goede werking van de kwaliteit van zorg en/of de dienstverlening in het gedrang komt: kunnen steden en gemeenten indien dit noodzakelijk is aanwervingen doen buiten de vastgelegde personeelsformatie?

Zo ja, hoe en onder welke voorwaarden? Kunnen er dan uitzendkrachten worden voorzien? Vereist dit eveneens goedkeuring door de vakbonden en de raad?

4. Is het decreet van 27 april 2018 ook van toepassing op de onderwijsinstellingen? Kan men bijgevolg binnen de onderwijsinstellingen uitzendkrachten inzetten voor bijvoorbeeld het poetspersoneel en het onderwijzend personeel? Indien niet, welke mogelijkheden zijn er binnen de onderwijsinstellingen om personeelstekort op te vangen?

5. Indien een lokaal bestuur wil overgaan tot een aanwerving, al dan niet tijdelijk, wordt het aanwervingsproces vertraagd omwille van het feit dat het lokaal bestuur examens moet organiseren. Bovendien zijn geïnteresseerde kandidaten voor D&E-functies zoals bijvoorbeeld voor de groendienst, poetshulpen, keukenhulpen, verzorgenden... snel afgeschrikt omdat zij in functie van een eventuele aanwerving aan een examen moeten deelnemen.

Moet er voor iedere openstaande functie bij het lokaal bestuur een examen worden georganiseerd? Is dit vastgelegd bij decreet, of betreft het een beslissing van het lokaal bestuur?

6. Welke initiatieven neemt de minister desgevallend in dit verband?

BART SOMERS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

ANTWOORD

op vraag nr. 76 van 20 december 2019

van **ILSE MALFROOT**

1. Uitzendarbeid binnen een lokaal bestuur is mogelijk wanneer de gemeenteraad een effectieve beslissing neemt in welke gevallen het lokaal bestuur een beroep wil doen op uitzendarbeid en dit binnen de krijtlijnen van het decreet van 27 april 2018 betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen (hierna afgekort als decreet betreffende de uitzendarbeid).

Enkel nadat de gemeenteraad die beslissing genomen heeft, kan het uitvoerend orgaan uitzendkrachten in dienst nemen binnen de regels die opgesteld werden door de raad. Dit wil zeggen :

- Indien men uitzendkrachten binnen een gemeente in dienst wil nemen, kan het college van burgemeester en schepenen slechts samenwerken met uitzendkantoren indien de gemeenteraad eerst de nodige beslissingen heeft getroffen.
- Indien het gaat over een OCMW zal de raad van maatschappelijk welzijn van het OCMW eerst de nodige beslissingen moeten nemen alvorens het vast bureau kan overgaan tot samenwerking met uitzendkantoren.

Binnen mijn diensten wordt momenteel een model van besluit uitgewerkt om de lokale besturen hierin te ondersteunen.

2. Artikel 7 van het decreet betreffende de uitzendarbeid bepaalt dat voor elke vorm van uitzendarbeid als vermeld in artikel 4 van hetzelfde decreet, de uitzendarbeid slechts toegelaten is voor een maximale periode van 12 maanden, met inbegrip van de eventuele verlengingen.

Indien een personeelslid ziek is en men wenst die te vervangen via uitzendarbeid, dan is dit mogelijk voor maximaal 12 maanden. Na dat jaar zal er een andere oplossing moeten gezocht worden.

Het is echter wel mogelijk dat een bepaalde uitzendkracht gedurende 12 maanden een personeelslid vervangt wegens ziekte en na die 12 maanden binnen hetzelfde bestuur een contractueel personeelslid, van wie de arbeidsovereenkomst werd beëindigd, vervangt gedurende een periode van 5 maanden. Dit is mogelijk omdat het twee verschillende vormen van uitzendarbeid zijn en voor elke vorm de maximale duurtijd van 12 maanden niet overschreven wordt.

Het tijdelijke personeelstekort kan ook opgevangen worden met reguliere aanwervingen en hoeft niet noodzakelijk via uitzendarbeid te gaan.

Het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende onder andere de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel (dat voor deze materie ook uitwerking heeft op de OCMW's) voorziet immers een afwijking van de reguliere aanwervings- en selectieprocedure voor de tijdelijke vervanging van afwezige personeelsleden door contractuele personeelsleden en voor de toegang tot de contractuele betrekkingen, waarvan de tewerkstellingsduur tot maximaal een of twee jaar beperkt is (artikels 26 en 27). Deze afwijking zorgt ervoor dat er op zeer korte termijn kan overgegaan worden tot de aanstelling van een vervanger of een tijdelijk personeelslid.

3. Een personeelslid dat een plaats bezet op de personeelsformatie, maar afwezig is, kan vervangen worden door een contractueel personeelslid. De lokale besturen kunnen voor de aanwerving van deze contractuele personeelsleden afwijken van de reguliere aanwervingsprocedures.

Een lokaal bestuur kan daarnaast ook beroep doen op uitzendarbeid voor de tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst of beëindigd, of indien het contractueel personeelslid met deeltijdse loopbaanonderbreking is of met vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het zorgkrediet. Tenslotte is het ook mogelijk dat een lokaal bestuur beroep kan doen op uitzendarbeid voor de tijdelijke vervanging van een ambtenaar die zijn ambt niet of slechts deeltijds uitoefent.

Zoals reeds eerder gezegd in het antwoord op de eerste vraag moet de raad eerst enkele beslissingen nemen vooraleer men beroep kan doen op uitzendarbeid. Het nemen van deze beslissing of in een lokaal bestuur uitzendarbeid kan worden toegepast, en in welke gevallen men dit mogelijk wil maken, moet beschouwd 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 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel. De voorgenoemde beslissingen kunnen dan ook enkel maar genomen worden na onderhandeling met de representatieve vakorganisaties in de daartoe opgerichte comités.

4. Het decreet betreffende de uitzendarbeid is niet van toepassing op de onderwijsinstellingen. In de memorie van toelichting bij het voorontwerp van decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen stond hierover onder andere te lezen dat het personeelsstatuut van de onderwijssector al voorziet in een aantal mogelijkheden om op korte termijn personeel in te zetten voor de vervanging van afwezige personeelsleden (bv. Een terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voor enkele dagen, vervangingen na veertien kalenderdagen enz.). En verder: "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."

Voor verdere informatie, verwijs ik u door naar de bevoegde minister van onderwijs de heer Ben Weyts.

5. Artikel 11, §1 van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende onder andere de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, bepaalt het volgende:

"§ 1. Om in aanmerking te komen voor aanwerving moeten de kandidaten:

1° voldoen aan de vereiste over de taalkennis, opgelegd door de wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966;

2° slagen voor de selectieprocedure."

Het is dus bij besluit van de Vlaamse Regering bepaald dat een kandidaat geslaagd moet zijn voor een selectieprocedure, vooraleer hij kan aangeworven worden.

Artikel 16 bepaalt bovendien dat aan elke aanwerving een selectieprocedure vooraf gaat. De regels waaraan de selectieprocedures moeten voldoen, staan ook uitgewerkt in hetzelfde besluit.

Enkel voor tijdelijke opdrachten, vervangingen, of aanwervingen in contractuele betrekkingen die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheden waarvan de tewerkstellingsduur onbepaald is, kan er van de reguliere aanwervingsprocedures afgeweken worden.

6. De lokale besturen hebben juridisch gezien voldoende mogelijkheden om op zeer korte termijn te voorzien in vervangingen. Zoals in de bovenstaande antwoorden werd toegelicht zijn er zowel mogelijkheden in het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende onder andere de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling als in het decreet betreffende de uitzendarbeid. Verdere initiatieven zullen hieromtrent voorlopig dan ook niet genomen worden.