Vlaamse Regering

CONSEIL D'ETAT
LEGISLATION
18-05-2017
RAAD VAN STATE
WETGEVING

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

61553/1.

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 patrimonia;
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 indienstnemingen 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, 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 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.

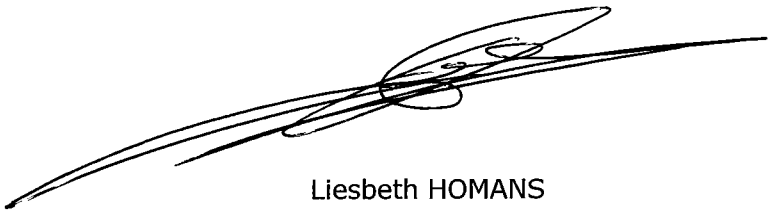
§3. Het lokaal bestuur bezorgt jaarlijks globale informatie over de uitzendkrachten aan het plaatselijke Hoog Overlegcomité.

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

VR 2017 0505 DOC.0295/3QUATER

VOORONTWERP VAN DECREET BETREFFENDE DE UITZENDARBEID IN DE VLAAMSE OVERHEIDSDIENSTEN EN DE LOKALE BESTUREN

MEMORIE VAN TOELICHTING

A. Algemene toelichting

1. Samenvatting

Het voorliggende 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 overlegprocedure met de vakorganisaties die door elke overheidswerkgever moet worden gevolgd vooraleer effectief gebruik kan worden gemaakt van uitzendarbeid en de voorafgaande kennisgeving aan de representatieve vakorganisaties van de gevraagde indienstnemingen van uitzendkrachten.

2. Situering

2.1. JURIDISCH KADER

Bevoegdheden Gemeenschappen/Gewesten inzake uitzendarbeid

2. 1.1. Tekst Bijzondere Wet van 08.08.1980 tot hervorming der instellingen (BWHI)

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

- Artikel 87, §4 1 BWHI([1])
  "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

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

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.

- 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 tewerkstellingstraject;
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 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 belang([2]). 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 (bv. als men slachtoffer is van discriminatie) kunnen ingediend worden bij het departement 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).

---

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

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).

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 Federgon-leden t.o.v. de uitzendkracht.

In de privésector wordt de rechtspositieregeling van de uitzendkrachten in belangrijke mate gewaarborgd door:
1° het Sociaal Fonds voor de bestaanszekerheid van uitzendkrachten (*loonwaarborg ingeval het uitzendbureau zijn verplichtingen niet nakomt, eindejaarspremie, aanvullende ziekteverzekeringen, veiligheid op de werkvloer bevorderen...*);
2° 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 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 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."

2.2.2. Beleidsnota Bestuurszaken

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

2.2.3. 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 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 absenteïsme 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 gebruik kan maken van de reserves van het uitzendkantoor.

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

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

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 % BTW (sommige entiteiten kunnen deze verrekenen).
In het algemeen moet gesteld dat voor eigen personeel de totale overheadkost niet volledig in kaart wordt gebracht, terwijl die uiteraard wel gefactureerd wordt door het uitzendkantoor, bv. kost selectie en werving, kost personeelsadministratie...

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 DVO, maar – wat de patronale pensioenkost betreft – veel lager dan een statutair personeelslid bij een agentschap met rechtspersoonlijkheid (kost Pool der parastatalen = 36%).
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 Vlaamse Provincies;
- het Voorzitterscollege;
- de representatieve vakorganisaties.

Op basis van de goedgekeurde conceptnota en zoveel 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 de hierna vermelde vormen van uitzendarbeid:
   - de tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd;
   - de tijdelijke vermeerdering van het werk;
   - uitzonderlijk werk;

5° het overleg van elke overheidswerkgever met de vakorganisaties vooraleer effectief gebruik kan worden gemaakt van uitzendarbeid;

6° voorafgaande kennisgeving aan de representatieve vakorganisaties van de gevraagde indienstnemingen van uitzendkrachten;.

7° naleving van de decretale bepalingen – controle
Er zal een jaarlijkse monitoring uitgevoerd worden (waaronder de mate van aanwending van werkingsmiddelen voor uitzendarbeid) en jaarlijks

gerapporteerd worden over de toepassing van de regeling inzake uitzendarbeid.

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 voorontwerp 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 standpunt ingenomen m.b.t. een aantal aspecten die de verdere uitwerking betreffen (bijvoorbeeld inzake de beslissingsbevoegheid 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 Raad van State

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 voorontwerp 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 voorontwerp 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 Vervoersmaatschappij - de Lijn (VVM);
4° de strategische adviesraden;
5° de met rechtspersoonlijkheid beklede patrimonia;

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 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 instellingen (= OCMW) en publiekrechtelijke agentschappen (autonome gemeentebedrijven, autonome provinciebedrijven) en verenigingen (OCMW - verenigingen) die ervan afhangen, alsook de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden (= intercommunales).

Artikel 3

- Uitzendarbeid wordt gedefinieerd als de tijdelijke arbeid, omschreven in artikel 1, §1, §2 tot en met §4 en §6 tot en met §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 voorontwerp 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 tewerkstellingstrajecten (cfr. de artikelen 1, §7 en 32bis Uitzendarbeidswet van 24 juli 1987 en het uitvoeringsbesluit van 13 juni 2006[3] en materieregelgeving zoals art. 60, §7 OCMW-wet).
Door de regionalisering kunnen de Gewesten een beroep doen op deze (federale) regelgeving. Er is bijgevolg geen nood om nog eens apart uitvoering te geven aan deze bepaling in het op te stellen decreet gezien er reeds een wettelijke regeling voorhanden is.
Uitzendarbeid in tewerkstellingstrajecten betreft zowel tewerkstelling in de private sector als bij de overheid. De opname van het luik tewerkstelling bij de overheid in het voorgestelde decreet voor de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen zou de materie maar fragmentair regelen.

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 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.**
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 wervingssysteem (algemene bekendmaking cfr. VPS en HR-principes in het wervingsbeleid van de DVO) is evenwel in strijd met het gelijkheidsbeginsel dat bij contractuele indienstnemingen in de overheidssector moet worden nageleefd. Het gebruik van uitzendarbeid op basis van het motief "Instroom" wordt in de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen daarom achterwege gelaten.

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

Tenslotte 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

De decreetgever is bevoegd om de procedure te bepalen die de Vlaamse overheidsdiensten moeten volgen om een beroep te doen op uitzendarbeid. De procedure die voor de privésector is opgenomen in de CAO nr. 108 van 16 juli 2013 (o.m. voorafgaand akkoord vakbondsafvaardiging) is niet bruikbaar in de overheidssector.
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 procedure met de representatieve vakorganisaties: vooraleer een beroep te doen op uitzendarbeid moet het hoofd van de Vlaamse overheidsdienst een bespreking houden met de representatieve vakorganisaties in welke van de gevallen, vermeld in artikel 4 van het voorontwerp van decreet een beroep zal worden gedaan op uitzendarbeid. Deze bespreking gebeurt in principe éénmalig, voorafgaand aan de invoering van uitzendarbeid op initiatief van het hoofd van de entiteit. Concreet houdt deze bespreking in dat er een inhoudelijke discussie wordt gevoerd over de gevallen en de omstandigheden, waarin een beroep zal worden gedaan op uitzendarbeid. Het is van groot belang voor alle betrokken partijen dat er een grondige bespreking plaats vindt, waarbij er maximaal wordt gestreefd naar een consensus.

De representatieve vakorganisaties kunnen het invoeren van uitzendarbeid in een Vlaamse overheidsdienst niet blokkeren maar het hoofd van de Vlaamse overheidsdienst is wel verplicht om een inhoudelijke en ernstige bespreking te voeren die resulteert in een duidelijk kader en duidelijke modaliteiten.

Enkel wanneer deze bespreking niet het gewenste resultaat zou opleveren is voorzien in een niet bindend advies om te kunnen doorgaan met het kader. Het advies van de onderscheiden representatieve vakorganisaties wordt dan opgenomen in het verslag.

Als één of meerdere representatieve vakorganisaties een gemotiveerd negatief advies uitbrengen, kan het hoofd van de Vlaamse overheidsdienst toch uitzendarbeid invoeren en bijgevolg beslissen in welke van de gevallen, vermeld in artikel 4, en voor welke functies een beroep zal worden gedaan op uitzendarbeid, maar het hoofd van de Vlaamse overheidsdienst is wel verplicht om op gemotiveerde wijze te antwoorden op het verstrekte negatief advies of negatieve adviezen.

Bij mogelijke misbruiken of problemen over het gebruik van uitzendarbeid (oneigenlijk of foutief gebruik van uitzendarbeid) kunnen de representatieve vakorganisaties een gemotiveerde vraag richten aan het hoofd van de Vlaamse overheidsdienst waarin ze een nieuwe bespreking vragen. Zoals eerder vermeld, valt deze bespreking buiten de wetgeving Vakbondsstatuut maar het hoofd van een Vlaamse overheidsdienst kan dit wel bespreken tijdens of in aansluiting op een entiteitsoverlegcomité.

Als het hoofd van de Vlaamse overheidsdienst niet wil ingaan op de vraag van één of meerdere representatieve vakorganisaties, brengt het hoofd van de Vlaamse overheidsdienst de betrokken representatieve vakorganisaties hiervan op gemotiveerde wijze op de hoogte.
Als het hoofd van de Vlaamse overheidsdienst wel ingaat op de vraag van één of meerdere representatieve vakorganisaties, werkt de nieuwe bespreking niet opschortend t.a.v. de geldende regeling inzake uitzendarbeid.

Daarnaast geeft het hoofd van de Vlaamse overheidsdienst of zijn gemachtigde vooraf kennis aan de representatieve vakorganisaties van de gevraagde indienstnemingen van uitzendkrachten. Het hoofd van de Vlaamse overheidsdienst bepaalt de nadere praktische regels hiervoor (o.m. 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 gemakshalve de term "de raad" hiervoor. 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.

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.

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 krijtlijnen van dit decreet. De raad kan er niet voor opteren om in andere situaties dan dewelke opgesomd zijn in artikel 4 uitzendarbeid in te schakelen. Daarnaast bepaalt de raad ook nadere regels hieromtrent, en dit binnen de krijtlijnen van dit decreet. Hieronder worden praktische regels verstaan alsook eventuele bijkomende beperkingen die men zichzelf oplegt, zoals bijvoorbeeld een kortere periode waarin men gebruik kan maken van uitzendarbeid.

Het lokaal bestuur is verplicht om met de vakorganisaties een bespreking te houden indien men een beroep wil doen op uitzendarbeid binnen het bestuur. Aangezien het syndicaal statuut niet van toepassing is, wordt er voorzien in een specifieke procedure met de representatieve vakorganisaties. Deze bespreking gebeurt in principe éénmalig, voorafgaand aan de invoering van uitzendarbeid op initiatief van het bestuur.
Er moet besproken worden in welke gevallen men binnen het bestuur eventueel een beroep zal doen op een uitzendkracht, binnen de situaties die opgesomd staan in artikel 4. Daarnaast moet er eveneens een bespreking komen over alle nadere regels die hieromtrent vastgesteld zullen worden door de raad.

Concreet houdt deze bespreking in dat er een inhoudelijke discussie wordt gevoerd over de gevallen en de omstandigheden, waarin een beroep zal worden

gedaan op uitzendarbeid. Het is van groot belang voor alle betrokken partijen dat er een grondige bespreking plaats vindt, waarbij er maximaal wordt gestreefd naar een consensus.

De representatieve vakorganisaties kunnen het invoeren van uitzendarbeid in een lokaal bestuur niet blokkeren maar het lokaal bestuur is wel verplicht om een inhoudelijke en ernstige bespreking te voeren die resulteert in een duidelijk kader en duidelijke modaliteiten.

Enkel wanneer deze bespreking niet het gewenste resultaat zou opleveren is voorzien in een niet bindend advies om te kunnen doorgaan met het kader. Het advies van de onderscheiden representatieve vakorganisaties wordt dan opgenomen in het verslag.

Als één of meerdere representatieve vakorganisaties een gemotiveerd negatief advies uitbrengen, kan het lokaal bestuur uitzendarbeid invoeren, maar het lokaal bestuur is wel verplicht om op gemotiveerde wijze te antwoorden op het verstrekte negatief advies of negatieve adviezen.

Bij mogelijke misbruiken of problemen over het gebruik van uitzendarbeid (oneigenlijk of foutief gebruik van uitzendarbeid) kunnen de representatieve vakorganisaties een gemotiveerde vraag richten aan het lokaal bestuur waarin ze een nieuwe bespreking vragen. Zoals eerder vermeld, valt deze bespreking buiten de wetgeving Vakbondsstatuut maar een lokaal bestuur kan dit wel bespreken tijdens of in aansluiting op een lokaal onderhandelings-of overlegcomité.
Als één of meerdere representatieve vakorganisaties van oordeel zijn dat het lokaal bestuur de krachtens artikel 6 door de raad vastgestelde nadere regels betreffende het gebruik van uitzendarbeid niet volgt of dat de krachtens artikel 6 door de raad vastgestelde nadere regels betreffende het gebruik van uitzendarbeid moeten aangepast worden, kunnen de representatieve vakorganisaties een gemotiveerde vraag richten aan het lokaal bestuur waarin ze een nieuwe bespreking vragen.

Als het lokaal bestuur niet wil ingaan op de vraag van één of meerdere representatieve vakorganisaties, brengt het lokaal bestuur de betrokken representatieve vakorganisaties hiervan op gemotiveerde wijze op de hoogte.
Als het lokaal bestuur wel ingaat op de vraag van één of meerdere representatieve vakorganisaties, werkt de nieuwe bespreking niet opschortend t.a.v. de geldende regeling inzake uitzendarbeid.

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 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.

Hoofdstuk 5. Duur van de uitzendarbeid

Artikel 7

Het voorontwerp van decreet bepaalt een maximum duur voor elk van de vormen van uitzendarbeid, vermeld in artikel 4.
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.

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 voorzien dat de ondernemingsraad, of bij gebrek daaraan de vakbondsafvaardiging, om de zes maand 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 gebruik heeft gemaakt van uitzendarbeid bezorgt jaarlijks de hierna vermelde globale niet nominatieve informatie aan het Agentschap Overheidspersoneel.
Het Agentschap Overheidspersoneel rapporteert jaarlijks hierover 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.

Brussel, ...

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

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

Liesbeth HOMANS