



uittreksel uit het notulenboek van de raad voor maatschappelijk welzijn

Zitting van 2 juni 2022

Aanwezig	Anne-Sophie Verschoore, raadslid-voorzitter Luc Derudder, burgemeester Carine Geldhof, Jonas Van D'huynslager, Olivier De Marez, schepenen Jacques Goemaere, voorzitter BCSD Marleen Lefebvre, Stijn Manhaeghe, Annelies Braeckevelt, Koen Vandenbroucke, Koen Castelein, Greet Desmet, Marijke Verbeke, Nadine Dejonckheere, Dirk De Keyzer, Flore Vanluchene, Wim Behaeghe, Cyriel Seys, raadsleden Carl Vereecke, algemeen directeur
Verontschuldigd	Davy Verhulst, raadslid

Reglement voor de inzet van uitzendarbeid bij het OCMW: goedkeuren – RMW/2022/005

De raad,

Aanleiding

De noodzaak om een beroep te kunnen doen op uitzendkrachten voor de invulling van bepaalde tijdelijke functies.

Juridische overweging

Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, het laatst gewijzigd bij wet van 12 juni 2020 houdende diverse bepalingen inzake de detachering van werknemers.

Koninklijk besluit van 7 december 2018 inzake de definiëring van uitzonderlijk werk in uitvoering van artikel 1, § 4 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling, het laatst gewijzigd bij decreet van 29 maart 2019 betreffende de opleidingscheques voor werknemers, de invoering van een registratieverplichting voor sportmakelaars en tot wijziging van diverse andere bepalingen inzake het beleidsdomein Werk en Sociale Economie. Decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, het laatst gewijzigd bij decreet van 25 februari 2022 tot wijziging van het decreet van 2 maart 1999 houdende het beleid en het beheer van de zeehavens, het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur en het decreet van 3 mei 2019 houdende de havenkapiteindienst.

Decreet van 27 april 2018 betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen.

Besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 15 november 2010 betreffende personeel OCMW: toetreding tot Jobpunt Vlaanderen.

Feiten, context en argumentatie

Het decreet van 27 april 2018 laat bepaalde vormen van uitzendarbeid toe. Uitzendarbeid is maar mogelijk bij een lokaal bestuur nadat de raad heeft beslist in welke gevallen hij een beroep wil doen op uitzendarbeid binnen de krijtlijnen van het decreet.

De raad kan ervoor kiezen om één, meer of alle vormen van uitzendarbeid toe te laten bij het bestuur.

Er zijn 8 mogelijkheden:

- 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 beëindigd;
- 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 deeltijds uitoefent;
- een tijdelijke vermeerdering van werk;
- de uitvoering van uitzonderlijk werk;
- uitzendarbeid in het kader van tewerkstellingstrajecten;
- uitzendarbeid voor artistieke prestaties of artistieke werken.

Daarnaast kan de raad nadere regels vaststellen, waaronder praktische regels worden verstaan alsook eventuele bijkomende beperkingen die het bestuur zichzelf oplegt.

De raad kan bepalen om enkel binnen bepaalde diensten een beroep te doen op uitzendarbeid.

De maximale duur van een bepaalde vorm van uitzendarbeid moet worden vastgelegd.

Die duur mag nooit langer zijn dan 12 maanden, verlengingen inclusief.

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.

Bij een nieuwe vorm of nieuwe vervanging begint de duurtijd opnieuw te lopen.

De raad moet ook regelen hoe en wanneer het bestuur:

- de vakorganisaties op de hoogte zal brengen als een uitzendkracht aan het werk gaat bij het bestuur;
- de jaarlijkse globale informatie over de uitzendkrachten aan het plaatselijk hoog overlegcomité zal bezorgen.

Het is niet mogelijk uitzendkrachten in te zetten:

- in geval van staking of lock-out;
- met opeenvolgende dagcontracten;
- voor een tijdelijke vervanging van een ambtenaar die zijn ambt definitief heeft stopgezet;
- in het kader van het motief instroom.

Het erkend uitzendkantoor waarop een beroep wordt gedaan, moet normalerwijze door het vast bureau aangesteld worden conform de wet van 17 juni 2016 inzake overheidsopdrachten.

Omdat het OCMW toetrad tot Poolstok cvba (voorheen Jobpunt Vlaanderen) moet het zelf geen procedure voeren doch kan het als vennoot gebruik maken van de uitzendbureaus, waarmee Poolstok een raamovereenkomst afsloot. Het vast bureau is bevoegd om uitzendkrachten in dienst te nemen binnen de mogelijkheden en regels, die de raad heeft vastgesteld.

Deze bevoegdheid zal toevertrouwd worden aan de algemeen directeur.

Er is een gunstig advies van het managementteam van 19 april 2022.

Er is een protocol van akkoord van 9 mei 2022 van het bijzonder onderhandelingscomité van de plaatselijke overheidsdiensten.

De termijn van de onderhandelingen werd in onderling akkoord beperkt zodat de besluiten tijdig kunnen genomen worden.

Ons bestuur vindt het aangewezen om binnen de diensten van het OCMW, onder strikte voorwaarden, een beroep te kunnen doen op uitzendarbeid.

Aangezien de normale aanwervingsprocedure de regel moet blijven, is het niet aangewezen om uitzendarbeid voor elk motief mogelijk te maken binnen ons bestuur.

De volgende vormen van uitzendarbeid zijn relevant om op te nemen:

- 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 beëindigd;
- 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 deeltijds uitoefent;
- een tijdelijke vermeerdering van werk;
- de uitvoering van uitzonderlijk werk.

Er kan pas een beroep gedaan worden op uitzendarbeid na het nagaan of volgende pistes mogelijk zijn:

- Er is een actieve wervingsreserve voor de betrokken functie die een beschikbare kandidaat oplevert.
- Het bestuur kan een aanwervingsprocedure opstarten aangezien er geen dringend karakter is.
- Het bestuur kan een beschikbare kandidaat zoeken door een bevraging aan de personeelsleden met een deeltijds contract of deeltijdse opdracht (tijdelijke uitbreiding contract of opdracht).
- Het bestuur kan voor tijdelijke vervangingen ook via de verkorte procedure overeenkomstig de eigen rechtspositieregeling een geschikte kandidaat zoeken.

Vanwege de kostprijs zal de maximale toegelaten termijn, inclusief verlengingen, worden vastgesteld op zes maand(en).

Toelichting door de heer Luc Derudder, voorzitter vast bureau.

Financiële impact

Voor de tewerkstelling van uitzendkrachten moet rekening worden gehouden met de coëfficiënt die het uitzendbureau aanrekent.

De coëfficiënt is gelijk aan een percentage van het brutoloon van de functie die met uitzendarbeid ingevuld wordt.

De uitzendbureau(s) waar Poolstok cvba mee werkt, rekenen een coëfficiënt aan die verschillend is volgens het niveau en het soort functie.

Amendement

niet van toepassing

Tussenkomen

niet van toepassing

Aanwezig

Anne-Sophie Verschoore, Luc Derudder, Carine Geldhof, Jonas Van D'huynslager, Olivier De Marez, Jacques Goemaere, Marleen Lefebre, Stijn Manhaeghe, Annelies Braeckevelt, Koen Vandenbroucke, Koen Castelein, Greet Desmet, Marijke Verbeke, Nadine Dejonckheere, Dirk De Keyzer, Flore Vanluchene, Wim Behaeghe, Cyriel Seys, Carl Vereecke

Besluit,

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Volgnummer: 2/4

Artikel 1

Er kan binnen de afdelingen/diensten van het OCMW een beroep worden gedaan op uitzendarbeid overeenkomstig de voorwaarden en modaliteiten opgenomen in dit besluit.

Artikel 2

Er kan in de volgende gevallen een beroep worden gedaan op uitzendarbeid overeenkomstig de voorwaarden en modaliteiten opgenomen in dit besluit:

- 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 beëindigd;
- 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 deeltijds uitoefent;
- een tijdelijke vermeerdering van werk;
- de uitvoering van uitzonderlijk werk;
 - de werkzaamheden met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen;
 - de arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval en de dringende arbeid aan machines of materieel;
 - de werken die betrekking hebben op het opstellen van een inventaris of een balans.

Artikel 3

Er wordt voor een termijn van maximaal zes maand(en) gebruik gemaakt van de uitzendarbeid.

Per vorm van uitzendarbeid kan er nooit langer dan zes maanden gebruik worden gemaakt van uitzendarbeid, en dit met inbegrip van eventuele verlengingen.

Artikel 4

Het is niet mogelijk uitzendkrachten in te zetten:

- in geval van staking of lock-out;
- met opeenvolgende dagcontracten;
- voor een tijdelijke vervanging van een ambtenaar die zijn ambt definitief heeft stopgezet;
- in het kader van het motief instroom.

Artikel 5

Het OCMW brengt de vakorganisaties ervan op de hoogte dat een uitzendkracht aan de slag gaat bij het bestuur:

- Uiterlijk de dag voor de uitzendkracht begint te werken, en ook één dag vóór elke verlenging. In geval van overmacht mag de aanstelling uitzonderlijk gebeuren na de vastgelegde termijn, maar wel nog steeds vóór de uitzendkracht het werk binnen het bestuur aanvat.
- Via e-mail, met vermelding van de vorm van uitzendarbeid, de functie, de verwachte duur van tewerkstelling en het uitzendkantoor dat zal optreden als werkgever.

Artikel 6

In het eerste hoog overlegcomité van het kalenderjaar bezorgt het OCMW de globale informatie over de inzet van uitzendkrachten in het voorafgaande kalenderjaar.

Die informatie bevat minstens:

- per vorm van uitzendarbeid:
 - het aantal uitzendkrachten;
 - de functies;
 - de loonbarema's;
 - de uurprestaties;
 - de eventuele verlengingen;
- de totale kostprijs van de uitzendkrachten;
- de gegevens over alle eventuele arbeidsongevallen, waarbij uitzendkrachten betrokken waren.

Artikel 7

De uitzendkrachten moeten voldoen aan de toelatings- en aanwervingsvoorwaarden zoals deze gelden voor de eigen personeelsleden.

De uitzendkrachten, die aan de slag gaan bij een lokaal bestuur, zijn onderworpen aan de Bestuursstaalwet (SWT) wat betreft hun taalgebruik (de door de SWT voorgeschreven bestuurstaal) en moeten daarom het Nederlands gebruiken in hun opdrachten, die ze voor de het OCMW uitvoeren.

De deontologische code voor de eigen personeelsleden is eveneens van toepassing op de uitzendkrachten.

Artikel 8

De aanstelling van het uitzendbureau/de uitzendbureaus met wie de uitzendarbeid in uitvoering van onderhavig besluit wordt gesloten, wordt toevertrouwd aan Poolstok.

Dit document is digitaal ondertekend door

Volgnummer: 3/4

algemeen directeur,
(get.) Carl Vereecke

voor eensluidend uittreksel
Oostrozebeke, 9 juni 2022

raadslid-voorzitter,
(get.) Anne-Sophie Verschoore

<ening1\$#



ndertekening2\$#

#\$stempel\$#

Volnummer: 4/4