

TECHNISCHE FICHE VVSG-VERKIEZINGSMEMORANDUM

Fiche	<i>Naar meer lokale beleidsruimte in het personeelsbeleid</i>
Hoort bij strategisch dossier	<i>SD1: volwaardige lokale autonomie en beleidsruimte</i>
Korte omschrijving	<p>Lokale besturen moeten in eerste instantie zelf hun personeels- en organisatiebeleid vorm kunnen geven en wijzigingen aanbrengen als dit nodig is. Het kader waarin lokale besturen hun lokale rechtspositieregeling opstellen moet beperkt zijn en kan enkel gemotiveerd zijn door het algemene belang; het mag geen detailregels bevatten.</p> <p>In enkele concrete dossiers streven we naar een afbouw van de gedetailleerde personeelsregels en naar meer mogelijkheden voor de besturen om een modern en professioneel personeelsbeleid te voeren.</p> <p>(1) Delegatiemogelijkheden gesubsidieerd personeel onderwijs, (2) rechtspositieregeling, (3) arbeidstijd, (4) sociaal overleg en (5) terbeschikkingstelling. De eerste twee dossiers zijn 'Vlaams', de laatste drie 'federaal'.</p>

I. Delegatiemogelijkheden in het gemeentelijk onderwijs

Wat?

In het Decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs van 27 maart 1991 wordt, voor het gemeentelijk onderwijs in het Vlaams gewest, bepaald dat het college van burgemeester en schepenen bevoegd is voor de aanstelling, de vaste benoeming, het ontslag en de afzetting van personeelsleden evenals voor het toekennen van een afwezigheid, een verlof, een terbeschikkingstelling, een affectatie en een loopbaanonderbreking. Bovendien mag deze bevoegdheid niet uitgeoefend worden door de secretaris/algemeen directeur (artikel 4 §5, eerste lid).

Voor het niet-gesubsidieerde personeel is de situatie helemaal anders. Voor hen:

- (1) kan de aanstellings-, ontslag- en tuchtbevoegdheid evenals de bevoegdheid over terbeschikkingstelling gedelegeerd worden van het schepencollege naar de algemeen directeur en gesubdelegeerd naar een ander personeelslid, bv. naar de schooldirecteur.
- (2) worden verlopen en afwezigheden toegekend door de algemeen directeur (dagelijks personeelsbeheer) die deze bevoegdheid kan delegeren naar een ander personeelslid.

Hoe?

De VVSG vraagt, wanneer het Vlaams parlement het Decreet Rechtspositie Gesubsidieerd Onderwijs aanpast aan het Decreet Lokaal Bestuur (nu verwijst het Decreet Rechtspositie nog naar het Gemeentedecreet, dat vanaf 1 januari 2019 opgeheven wordt), in artikel 4 §5 eerste lid van het genoemde Decreet Rechtspositie in te schrijven dat deze bevoegdheid,

zoals voor het andere personeel, naar de algemeen directeur kan (niet: moet) gedelegeerd worden, met de mogelijkheid tot sub-delegatie naar een ander personeelslid.

Effect?

Zo kan de gemeente als inrichtende macht haar bevoegdheden uitoefenen, zonder onderscheid of het personeelslid wedde-betoelaagd is of niet.

De wijziging heeft geen impact op de specifieke organieke regelgeving in het gemeentelijk onderwijs van het Brussel Hoofdstedelijk Gewest (art. 4 §5 tweede lid van het genoemde Decreet wordt niet gewijzigd).

II. Rechtspositieregeling

Wat?

Het rechtspositiebesluit voor het personeel van de lokale besturen wordt herleid tot een kaderbesluit met enkele grote principes over bezoldiging, ontslag, verloven en externe mobiliteit.

HRM-instrumenten, HRM-procedures en zaken over de interne arbeidsorganisatie horen niet thuis in het uitvoeringsbesluit, maar wel in een rechtspositievoorbeeld.

Hoe?

Via een tweesporenbeleid.

- a) Een nieuw Besluit van de Vlaamse Regering over de rechtspositieregeling van het personeel van de lokale besturen opmaken dat in de plaats komt van de huidige uitvoeringsbesluiten over de rechtspositieregeling van het personeel van lokale besturen: BVR Gemeente- en Provinciepersoneel 07.12.2007 en BVR OCMW-personeel 12.10.2010, BVR externe personeelsmobiliteit 20.05.2011, BVR 12.01.2007 kabinet- en fractiepersoneel, BVR 13.09.2002 vakantiegeld, BVR 21.12.2007 deeltijdse decretale graden.
- b) In het Vlaamse onderhandelingscomité C1 wordt een voorbeeld van rechtspositieregeling uitgewerkt, na onderhandeling met de vakbonden en met fiat van de toezichthoudende overheid, zodat besturen die dit wensen, de tekst geheel of gedeeltelijk kunnen overnemen en invoeren. Het rechtspositievoorbeeld bevat uitgeschreven bepalingen over werving en selectie, loopbaanbeleid, evaluatie, mobiliteit, integriteit, verlofregeling, feestdagen, arbeidstijd en arbeidsreglementering.

Effect?

Het lokale bestuur stelt zijn lokale rechtspositieregeling vast binnen een minder omvangrijk Vlaams kader. De houdbaarheid van het nieuwe Rechtspositiebesluit moet bij voorkeur 6 jaar zijn, zoals de lokale legislatuur.

Het is hierbij belangrijk om te onderstrepen dat de lokale besturen in het uitschrijven van hun lokale rechtspositieregeling gebonden zijn aan de toepasselijke Europese, federale en Vlaamse rechtsnormen. Daarnaast zijn ze ook gebonden aan de algemene beginselen van behoorlijk bestuur (redelijkheidsbeginsel, motiveringsbeginsel, zuinigheidsbeginsel, en zo verder). Het is dus absoluut geen vrijbrief voor willekeur. De toezichthoudende overheid en de administratieve, burgerlijke en strafrechtbanken zien toe op een correcte toepassing van het recht.

Een tweede belangrijk element is dat de representatieve vakbonden ten volle betrokken zijn in de totstandkoming van de lokale rechtspositieregelingen, op grond van de Wet Vakbondsstatuut van 19 december 1974 en de bijhorende uitvoeringsbesluiten, in het bijzonder de KB's van 28 september 1984 en van 29 augustus 1985 (over de grondregelingen).

III. Arbeidstijd

Wat?

We vragen aan de federale overheid een hervorming van de arbeidstijdwetgeving vertrekkend van het studiewerk dat hiervoor door de UA verricht is (zie I. De Wilde, R. Janvier en L. Vanhoutte, *Arbeidstijd bij de Vlaamse lokale besturen. Stand van zaken, knelpunten en beleidsvoorstellen*, die Keure 2014, 373 p. en in het bijzonder de pagina's 302-310). Het gaat voornamelijk om drie knelpunten: (1) toepassingsgebied (soms moeten lokale besturen twee arbeidstijdwetten toepassen in de schoot van één bestuur), (2) meer mogelijkheden om af te wijken van centrale regels, (3) statutairen zijn de vergeten groep in de arbeidstijdwetgeving.

Idealiter komt er één arbeidstijdwetgeving die van toepassing is op de publieke sector, maar gemotiveerd afwijken omwille van de afstemming met de private sector moet mogelijk zijn.

Hoe?

De hierboven vermelde auteurs stellen het volgende voor, waarbij wij ons aansluiten:

- a) Eén Arbeidstijdwet voor lokale overheidsdiensten
- b) Afbakening toepassingsgebied Feestdagenwet
- c) Uitwerking feestdagenreglement in lokale rechtspositieregelingen (zie hoger, II)
- d) Afwijkmogelijkheid lokale overheidsdiensten in Arbeidswet
- e) Hervorming Arbeidstijdwet
- f) Afstemming regelgeving op contractanten en statutaire personeelsleden.

Effect?

Duidelijkheid over de arbeidstijdreglementering die op het personeel (statutair/contractant) van de lokale besturen van toepassing is.

IV. Sociaal overleg

Wat?

Er is nood aan het publiekrechtelijke equivalent van een collectieve arbeidsovereenkomst op bedrijfsniveau. Momenteel moet het individuele akkoord van elke contractant gevraagd worden als een lokale overheidswerkgever een collectieve maatregel wil nemen. De Universiteit Antwerpen heeft hiervoor studiewerk verricht (zie I. De Wilde, *Flexibiliteit of paradoxale rigiditeit? De wijzigbaarheid van de arbeidsvoorwaarden van de overheidscontractant*, Reeks administratieve rechtsbibliotheek, bijzondere reeks, Brugge, die Keure, 2017, 405 p.)

Hoe?

Een paragraaf toevoegen in de Wet Vakbondsstatuut van 19 december 1974, art. 2: "§4. *Nietig zijn de bedingen in een individuele arbeidsovereenkomst die strijdig zijn met een wet, een decreet, een ordonnantie, besluiten en reglementen, algemene maatregelen en*

algemene richtlijnen tot stand gekomen volgens bovenstaande procedure.” en, voor wat de overlegprocedure betreft, een vergelijkbare bepaling in artikel 11 van de genoemde Wet.

Effect?

De lokale overheidswerkgever kan na onderhandeling of overleg met de vakorganisaties de rechtspositie voor de totaliteit van het contractuele personeel wijzigen, zoals ze dat ook voor het statutaire personeel (al) kan.

V. Verruiming mogelijkheden terbeschikkingstelling lokale overheidscontractanten

Wat?

Voor contractanten is detachering (of terbeschikkingstelling) in principe verboden op grond van de Wet van 24 juli 1987.¹

Er zijn wel uitzonderingen, bijv. terbeschikkingstelling van contractueel gemeentepersoneel op grond van artikel 144bis Nieuwe Gemeentewet NGW (terbeschikkingstelling aan OCMW, vzw of socialehuisvestingsmaatschappij).

Voor het contractueel OCMW-personeel geldt een algemene uitzondering: alle OCMW-contractanten mogen ter beschikking gesteld worden op grond van artikel 61 OCMW-wet, mits er een overeenkomst is met de gebruiker.

Hoe?

We vragen een uitbreiding van artikel 144bis NGW zodat een gemeente; een OCMW; een vzw; een socialehuisvestingsmaatschappij; een autonoom gemeentebedrijf; een gemeentelijk extern verzelfstandigd agentschap in privaatrechtelijke vorm; een OCMW-vereniging of OCMW-vennootschap; een intergemeentelijk samenwerkingsverband; een vereniging, stichting of vennootschap waarin de gemeente participeert maar die niet belast wordt met welbepaalde taken van gemeentelijk belang, een vzw waaraan de gemeente al dan niet deelneemt waarvan de activiteit verband houdt met een gemeentelijk belang of een andere overheid aan elkaar contractueel personeel ter beschikking kunnen stellen.

Effect?

Gemeenten en OCMW's hebben heel wat samenwerkingsverbanden en verzelfstandigde diensten. Vaak worden deze vormen van verzelfstandiging en samenwerking van boven af opgelegd. Het is belangrijk dat ze op een soepele manier personeel kunnen inzetten. Aangezien het gaat om openbare besturen in de ruime betekenis van het woord is er weinig risico op zwartwerk.

Contactpersonen
VVSG

Marijke De Lange – Katleen Janssens

¹ Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.