

VLAAMSE OVERHEID

Werk en Sociale Economie

[C – 2007/35834]

29 MAART 2006. — Ministerieel besluit tot vaststelling van de gelijkwaardigheid van de gedragscode voor uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest

De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,

Gelet op het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest, inzonderheid op artikel 5, 17°;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juni 2000 tot uitvoering van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest, inzonderheid op artikel 15, tweede lid;

Gelet op het advies van de Adviescommissie Private Arbeidsbemiddeling, gegeven 4 november 2004;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 24 november 2005;

Gelet op advies 39.712/1 van de Raad van State, gegeven op 26 januari 2006 met toepassing van artikel 84, § I, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State,

Besluit :

Enig artikel. De in bijlage gevoegde gedragscode wordt, wat betreft de sector uitzendarbeid, gelijkwaardig verklaard met de gedragscodes bedoeld in artikel 15, eerste lid van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juni 2000 tot uitvoering van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest.

Brussel, 29 maart 2006.

De vice-minister-president van de Vlaamse Regering,
Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming,
F. VANDENBROUCKE

GEDRAGSCODE VOOR UITZENDBUREAUS

De in deze gedragscode vermelde termen "uitzendbureau", "uitzendkracht" en "gebruiker" verwijzen naar deze die worden gehanteerd in de wet van 24 juli 1987 op de uitzendarbeid.

Grondbeginselen

De uitzendbureaus voorzien in een belangrijk deel van de behoeften aan tijdelijke arbeid, zowel bij werkzoekenden als bij werkgevers, door het ter beschikking stellen van uitzendkrachten ten behoeve van gebruikers.

Zij vervullen aldus een essentiële socio-economische rol.

Op economisch vlak vormen zij voor de werkgevers uit de private en publieke sector een onontbeerlijke partner in het beheer van hun human resources.

Op sociaal vlak vormen zij voor de werkzoekenden een gebruiksvriendelijk middel tot (re)integratie in het arbeidscircuit.

De uitzendbureaus aangesloten bij Federgon, de federatie van partners voor werk, zijn zich sterk bewust van hun socio-economische rol en impact. Door hun lidmaatschap onderschrijven zij daarom uitdrukkelijk onderhavige gedragscode waarin de principes zijn opgenomen die zij bij de uitoefening van hun activiteiten in acht nemen.

Zij verbinden zich ertoe de in deze gedragscode vervatte regels, zowel naar de letter als naar de geest, strikt na te leven, zowel ten aanzien van hun klanten-gebruikers en hun uitzendkrachten, opdat deze een kwalitatief hoogstaande dienstverlening zouden krijgen, als ten aanzien van hun collega's- uitzendbureaus, met het oog op onderlinge verhoudingen gebaseerd op een gezonde en loyale concurrentie.

Zij stellen bovendien alles in het werk opdat alle bij het uitzendgebeuren betrokken partijen de verbintenissen die zij ten aanzien van elkaar aangaan nauwgezet zouden naleven.

1. Regels met betrekking tot het beheer van de Uitzendbureaus

Artikel 1 : toepassing van de reglementering

Wij waarborgen onze uitzendkrachten en onze klanten- gebruikers de correcte en onverkorte toepassing van de integrale reglementering die in ons land van kracht is inzake uitzendarbeid, zowel deze uitgevaardigd door de federale en regionale overheden als deze gebaseerd op akkoorden tussen de sociale partners.

Artikel 2 : vorming

Om dit te kunnen waarmaken verbinden wij ons ertoe ons vast personeel terzake een degelijke vorming te verstrekken, geregeld te controleren of het op de hoogte is van de verplichtingen die uit deze reglementering voortvloeien, en het in te lichten over de inhoud van deze gedragscode en de verbintenissen die eruit resulteren.

Artikel 3 : publiciteit

Wij onthouden ons van elke vorm van publiciteit die onze (potentiële) uitzendkrachten en/of onze (potentiële) klanten-gebruikers op een dwaalspoor kan brengen, of die een collega-uitzendbureau of de uitzendsector als dusdanig schade kan berokkenen.

Artikel 4 : personeelsadvertenties

In onze personeelsadvertenties die het aanwerven van uitzendkrachten beogen geven wij correcte, volledige en objectieve informatie. Er moet steeds duidelijk uit blijken dat het om uitzendarbeid gaat. Wij publiceren geen anonieme advertenties; de benaming waaronder het uitzendbureau is erkend wordt altijd vermeld.

2. Regels met betrekking tot de verhouding tussen de uitzendbureaus en de uitzendkrachten

Artikel 5 : onthaal en begeleiding

Wij verbinden ons ertoe al onze (kandidaat) uitzendkrachten, zonder enige vorm van discriminatie :

- goed te onthalen;
- met respect te benaderen;
- professioneel te begeleiden.

Er wordt van de (kandidaat) uitzendkrachten geen enkele financiële of andere bijdrage gevraagd voor onze dienstverlening.

Artikel 6 : informatie

Wij geven aan al onze (kandidaat) uitzendkrachten correcte, volledige en objectieve informatie over de reglementering inzake uitzendarbeid en over de opdrachten die hen worden aangeboden, zodat zij op de hoogte zijn van hun rechten en plichten en met kennis van zaken kunnen oordelen.

Uitzendkrachten zijn volledig vrij een opdracht te weigeren. Dit zal voor hen geen enkel nadelig gevolg hebben.

Artikel 7 : veiligheid

Wij verbinden ons ertoe een veiligheidsbeleid te voeren en méér dan gewone aandacht te besteden aan de arbeidsveiligheid van onze uitzendkrachten en aan hun welzijn op het werk.

Onze uitzendkrachten krijgen alle nodige informatie om hun werkzaamheden in optimale omstandigheden te kunnen uitvoeren.

3. Regels met betrekking tot de verhouding tussen de uitzendbureaus en de gebruikers

Artikel 8 : kwaliteit

In al onze contacten met onze klanten- gebruikers stellen wij ons op als partners die een dienstverlening van hoogstaande kwaliteit beogen. Wij zullen in gezamenlijk overleg goed en snel beantwoorden aan hun noden en behoeften inzake uitzendpersoneel, zonder daarbij de belangen van hun vast personeel in het gedrang te brengen.

Artikel 9 : selectie

Bij de selectie van de uitzendkrachten die wij ter beschikking stellen houden wij terdege rekening met hun vorming, hun beroepsbekwaamheid, hun beroepsverleden, hun eventuele referenties en hun attitude ten aanzien van het werk, zodat hun profiel aansluit bij hetgeen door de gebruiker wordt vooropgesteld en zodat zij passen in zijn bedrijfscultuur.

Artikel 10 : veiligheid

Wij wijzen de gebruikers op de noodzaak van een degelijke begeleiding van onze uitzendkrachten inzake veiligheid zodat ongevallen en incidenten, alsook de daaruit voortvloeiende schade, vermeden worden.

Artikel 11 : vertrouwelijke informatie

Wij eisen van onze uitzendkrachten en van ons vast personeel dat zij op geen enkele manier misbruik maken van om het even welke vertrouwelijke informatie waarvan zij als een gevolg van de relatie tussen ons uitzendbureau en onze klanten- gebruikers, kennis hebben gekregen.

4. Regels met betrekking tot de verhouding tussen de uitzendbureaus

Artikel 12 : onderlinge relaties/conflicten

Onze relaties met onze collega's- uitzendbureaus zullen gekenmerkt zijn door loyaliteit, openheid, wederzijds respect en eerlijke concurrentie. Wij zullen door onderling overleg vermijden dat er conflicten ontstaan. Mocht er toch een conflict rijzen dan zullen wij, vooraleer verdere stappen te ondernemen, in eerste instantie naar een oplossing in der minne streven.

Artikel 13 : collegialiteit

Wij zullen in geen geval de reputatie van onze collega's- uitzendbureaus aantasten of ondermijnen, of de gebruikers foutieve informatie verstrekken die er zou kunnen toe leiden dat deze afzien van de diensten van een collega-uitzendbureau.

5. Bekendmaking – verspreiding

Artikel 14 : verspreiding

Wij zullen de nodige maatregelen nemen zodat alle bij het uitzendgebeuren betrokken personen op de hoogte zijn van de inhoud van deze gedragscode en weten welke engagementen de Federgon-leden hebben onderschreven. Streefdoel daarbij is dat deze gedragscode de facto integraal deel uitmaakt van de reglementering toegepast in de uitzendsector en de basis vormt voor een sectorale ethiek.

6. Klachten

Artikel 15 : Klachten

Klachten kunnen worden ingediend bij het klachtenorgaan van de respectievelijke beroepsfederatie of het paritair overlegorgaan van de betrokken sector, als deze beschikt over een klachtenprocedure die door de minister gelijkwaardig is verklaard.

Bij ontstentenis van een gelijkwaardige klachtenprocedure, kunnen klachten schriftelijk (Markiesstraat 1, 1000 Brussel), telefonisch (02-553 31 11) of via elektronische post (arbeidsbemiddeling@vlaanderen.be) worden ingediend bij de afdeling Tewerkstelling van de administratie Werkgelegenheid. Om ontvankelijk te zijn dienen de klachten gemotiveerd te zijn, op duidelijke wijze te omschrijven welke de vermeende inbreuk is en dient de klager zijn identiteitsgegevens uitdrukkelijk te vermelden. De anonimiteit van de klager wordt gewaarborgd.

Gezien om te worden gevoegd bij het ministerieel besluit van 29 maart 2006 tot vaststelling van de gelijkwaardigheid van de gedragscode voor uitzendbureaus in het Vlaamse Gewest.

Brussel, 29 maart 2006.

De vice-minister-president van de Vlaamse Regering,
Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming;

F. VANDENBROUCKE