

**Informatie en  
gebruikershandleiding ter  
beschikking van de begunstigden  
van de raamovereenkomst voor  
de terbeschikkingstelling van  
uitzendkrachten voor entiteiten  
van de federale overheid  
2021 BOSA SFA GO113**

## Inhoudstafel

1.	De raamovereenkomst .....	3
2.	Voorwerp van de raamovereenkomst.....	3
2.1.	Toegelaten motieven.....	3
2.2.	Gevallen die onverenigbaar zijn met het gebruik van uitzendkrachten .....	4
2.3.	Maximale duur van een interimcontract .....	5
3.	Verplichting om de vakbonden vooraf te informeren of met hen te onderhandelen 5	
4.	Aangeboden percelen .....	6
	Perceel 1 : generieke profielen met diploma (omvat 3 posten) .....	6
	Post 1 : Diploma universitair onderwijs of hoger onderwijs van het lange type 2 <sup>de</sup> cyclus (bijv. : licentie/master).....	6
	Post 2 : Diploma hoger onderwijs van het korte type (bijv. : bachelor /kandidatuur) 6	
	Post 3 : Diploma van het hoger secundair onderwijs.....	7
	Perceel 2 : generieke profielen zonder diploma .....	7
	Perceel 3 : verplegend personeel.....	7
5.	Soorten aangeboden diensten.....	7
6.	Verplichting van de gebruikers.....	8
6.1.	Verplichting om in cascade te bestellen (enkel percelen 1 en 2).....	8
6.2.	Gelijke kansen en antidiscriminatie .....	9
6.3.	Screening van de kandidaten : de mogelijkheid om de voorgestelde kandida(a)t(en) een verkorte aanvullende selectie te geven .....	9
6.4.	Mee te delen informatie aan het uitzendbureau .....	10
6.5.	Onthaal en omkadering van de uitzendkracht.....	10
6.6.	Aanduiding van een contactpersoon .....	10
7.	Taken en verplichtingen van de uitzendkrachten.....	11
8.	Opdrachtnemers van de raamovereenkomst .....	12
9.	Borgtocht.....	12
9.1.	Perceel 1 en perceel 2 .....	12
9.2.	Perceel 3 .....	12
10.	Monitoring van de raamovereenkomst.....	12
11.	Niet-exclusiviteit van de raamovereenkomst.....	13

# 1. De raamovereenkomst

Deze opdracht volgt op de publicatie van Koninklijk besluit van 7 december 2018 inzake de toepassing van uitzendarbeid in bepaalde federale diensten, in overheidsbedrijven en in HR Rail in uitvoering 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.

Deze gemeenschappelijk overeenkomst werd beslist in toepassing van het Koninklijk besluit van 22 december 2017 inzake de federaal gecentraliseerde overheidsopdrachten in het kader van het federaal aankoopbeleid.

De drie percelen van de raamovereenkomst werden op 03 augustus 2022 gegund en de datum voor de opstart van de raamovereenkomst is op 01<sup>ste</sup> september 2022. De raamovereenkomst wordt voor vier jaren gegund.

## 2. Voorwerp van de raamovereenkomst

### 2.1. Toegelaten motieven

Doel van deze raamovereenkomst is een beroep te doen op uitzendbureaus om de organisaties bij te staan door op flexibele wijze tijdelijke arbeidskrachten ter beschikking te stellen om in de personeelsbehoeften te voorzien.

Enkel de deelnemende organisaties (zie lijst in bijlage 1) mogen een opdracht plaatsen op deze raamovereenkomst. Een opdracht geplaatst door een andere entiteit dan vermeld in deze lijst, zal niet aanvaard worden.

Aangezien uitzendkrachten door de uitzendbureaus worden ingehuurd, zijn zij geen personeelsleden van de federale organisaties. De kosten komen derhalve ten laste van de werkingskosten van de betrokken organisatie.

Overeenkomstig het KB van 7 DECEMBER 2018 is het gebruik van de raamovereenkomst slechts toegestaan om de volgende redenen:

**1° de tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is ;**

**2° de tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst beëindigd is ;**

**3° de tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid, dat met toepassing van artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, zijn arbeidsprestaties heeft verminderd voor zover de wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet voor een onbepaalde tijd werd gesloten ;**

**4° de tijdelijke vervanging van een statutair personeelslid dat zijn functie niet of slechts deeltijds uitoefent ;**

**5° de tijdelijke vermeerdering van werk ;**

**6° de uitvoering van een uitzonderlijk werk;**

Onder het verrichten van **uitzonderlijk werk** worden de volgende werkzaamheden verstaan, voor zover zij niet tot de gebruikelijke werkzaamheden van de werkgever behoren :

**1° de voorbereiding, de werking en de voltooiing van jaarbeurzen, salons, congressen, studiedagen, seminaries, openbare manifestaties, stoeten, tentoonstellingen, recepties, marktstudies, enquêtes, verkiezingen, speciale promoties, vertaling, verhuizingen ;**

**2° het lossen van vrachtwagens of andere transportmiddelen ;**

**3° secretariaatswerk in het kader van het onthaal en het verblijf van tijdelijk buitenlandse delegaties ;**

**4° werkzaamheden met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen ;**

**5° arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval en dringende arbeid aan machines of materieel ;**

**6° de werken van inventarissen en balansen.**

Het motief "instroom", d.w.z. de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht voor de invulling van een vacante betrekking en met het oog op een vaste aanwerving is uitgesloten.

## 2.2. Gevallen die onverenigbaar zijn met het gebruik van uitzendkrachten

Functies die de uitoefening van overheidsgezag inhouden, kunnen niet worden ingevuld door een interimcontract.

Bovendien moet de gebruiker die een beroep wenst te doen op een uitzendbureau, zich ervan vergewissen dat de te vervullen functie en de voorgestelde persoon niet tot belangenconflicten leiden.

Voorbeelden van belangenconflicten (niet-limitatieve lijst): een uitzendkracht die zich zou moeten bezighouden met het dossier van een onderneming waarvoor hij momenteel werkt of al eerder heeft gewerkt, op welk gebied dan ook: belastingen, overheidsopdrachten, diverse goedkeuringen, enz.

### 2.3. Maximale duur van een interimcontract

Elke vorm van uitzendarbeid, zoals hierboven omschreven in de toegelaten motieven, is toegestaan voor een periode van maximaal 12 maanden, met inbegrip van eventuele verlengingen. De bovengenoemde maximumperiode van 12 maanden geldt voor elke vacature en niet alleen voor elk tijdelijk contract.

Opeenvolgende uitzendovereenkomsten van één dag bij eenzelfde klant-gebruiker zijn toegestaan op voorwaarde dat de klant-gebruiker kan bewijzen dat hij effectief nood heeft aan flexibiliteit en dat hij daarom gebruik maakt van deze opeenvolgende dagcontracten.

## 3. Verplichting om de vakbonden vooraf te informeren of met hen te onderhandelen

In alle gevallen en ongeacht het motief waarom een beroep wordt gedaan op uitzendkrachten, is het diensthoofd of zijn afgevaardigde verplicht de representatieve vakbondsorganisaties van tevoren op de hoogte te brengen van de daadwerkelijke indienstneming van uitzendkrachten.

Bovendien is **voorafgaande onderhandeling** met de representatieve vakbondsorganisaties in het sectoraal comité ook verplicht wanneer een organisatie gebruik wil maken van uitzendarbeid om een van de volgende redenen :

- De tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst beëindigd is;
- de tijdelijke vermeerdering van werk;
- de uitvoering van uitzonderlijk werk, in het bijzonder het lossen van vrachtwagens of andere transportmiddelen;

- de uitvoering van uitzonderlijk werk, in het bijzonder werkzaamheden met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen.

## 4. Aangeboden percelen

De profielen die via de raamovereenkomst kunnen worden gebruikt, zijn verdeeld in 3 percelen. Gezien hun specifieke karakter zijn IT-profielen van deze opdracht uitgesloten.

Perceel 1: generieke profielen met diploma (omvat 3 posten)

Post 1: Diploma universitair onderwijs of hoger onderwijs van het lange type 2<sup>de</sup> cyclus (bijv. : licentie/master)

Voorbeelden :

- Projectbeheerder;
- Juridisch dossierbeheerder / jurist;
- Adviseur / expert communicatie;
- Data-analist;
- Vertaler / vertaalster;
- Opleider / opleidster;
- Gids / animator (animatrice);
- ...

Post 2: Diploma hoger onderwijs van het korte type (bijv. : bachelor /kandidatuur)

Voorbeelden :

- Administratief deskundige;
- Planningsassistent(e);
- Managementassistent(e);
- HR-medewerk(st)er;
- Dossierbeheerder : HR-beheer, contractbeheer, budgettair beheer ...;
- Financiële ondersteuning : boekhouder, begrotingsopvolging;
- Consultant communicatie;
- Preventieadviseur niveau 2;
- Milieuconsultant;

- Bachelor elektronica, elektromechanica ...;
- Laborant(e);
- Gids / animator (animatrice);
- ...

### Post 3: Diploma van het hoger secundair onderwijs

#### Voorbeelden :

- Administratief uitvoerend personeel: administratief assistent(e), logistiek assistent, directieassistent(e), secretaris (secretaresse) ...;
- Onthaalpersoneel;
- Call-taker;
- Administratief dossierbeheerder;
- Gekwalificeerd arbeid(st)er elektronica, elektromechanica ...;
- Kinderverzorg(st)er;
- ...

### Perceel 2 : generieke profielen zonder diploma

#### Voorbeelden :

- Logistiek medewerk(st)er;
- Verzend(st)er;
- Chauffeur;
- Schoonma(a)k(st)er;
- ...

### Perceel 3 : verplegend personeel

#### Voorbeelden :

- Algemeen verpleger/verpleegster;
- Psychiatrisch verpleger/verpleegster.

## 5. Soorten aangeboden diensten

Twee soorten diensten worden aangeboden :



- Ofwel **dienstverlening voor «rekrutering en selectie»**: dit omvat de aanwerving en selectie van de uitzendkracht, alsook het onder contract leggen en de administratieve opvolging ervan;
- Ofwel **« payroll dienstverlening »**: dit omvat enkel het onder contract leggen en de volledige administratieve opvolging van de uitzendkracht die reeds geselecteerd werd door de gebruiker.

Het gebruik van de payroll-dienstverlening is echter onderworpen aan de voorwaarde dat de voorgestelde kandidaat reeds is geselecteerd en in dienst is genomen door de gebruiker voor een functie met hetzelfde kwalificatieniveau in het kader van een eerdere arbeidsovereenkomst (bv. eerste arbeidsovereenkomst, studentenjob, andere tijdelijke arbeidsovereenkomst, enz...).

## 6. Verplichting van de gebruikers

### 6.1. Verplichting om in cascade te bestellen (enkel percelen 1 en 2)

Enkel voor percelen 1 en 2 werd elk perceel gegund aan twee geselecteerde inschrijvers die in cascade zijn geplaatst (naar gelang van hun plaats in de eindrangschikking bij de gunning van de raamovereenkomst).

Dit betekent dat elke aanvraag voor perceel 1 of 2 altijd eerst moet worden ingediend bij het eerste geplaatste uitzendbureau. Aanvragen moeten altijd uiterlijk **om 12.00 uur** bij de interimkantoren worden ingediend.

Alleen als het eerst geplaatste uitzendbureau niet (geheel of gedeeltelijk) kan reageren op de aanvraag, of als het niet binnen de termijn reageert, kan de aanvraag worden doorgestuurd naar het tweede geplaatste uitzendbureau volgens een cascadesysteem dat in bijlagen 2 en 3 wordt beschreven (schema en gedetailleerde procedure).

De responstijden variëren naar gelang van de mate van urgentie van de aanvraag :

- In geval van een **niet dringende behoefte** aan een uitzendkracht (d.w.z. terbeschikkingstelling van een uitzendkracht binnen 72 uur nadat de aanvraag is ingediend (= Dag 1)) : het uitzendbureau moet de dag nadat de aanvraag is ingediend (= Dag 2) vóór 12 uur 's middags reageren om de aanvraag te aanvaarden of te weigeren (per e-mail).
- In geval van een **dringende behoefte** aan een uitzendkracht (d.w.z. de terbeschikkingstelling van een werknemer binnen 72 uur na de indiening van de aanvraag): het uitzendbureau heeft 4 uur na de indiening van de aanvraag de tijd om de aanvraag te aanvaarden of te weigeren (per e-mail).



## 6.2. Gelijke kansen en antidiscriminatie

Conform met het principe van gelijke kansen en de antidiscriminatie wetgeving worden de gebruikers eraan herinnerd dat het verboden is :

- In het kader van de dienst « aanwerving en selectie » de aanwerving van bepaalde kandidaten te bevorderen door een lijst van potentiële kandidaten aan uitzendbureaus te zenden;
- In de gezochte profielen kenmerken op te nemen die verband houden met de door de antidiscriminatie wetgeving beschermde criteria (bijv. : geslacht, leeftijd, handicap, herkomst, godsdienstige overtuiging, enz.)

In geval van poging tot misbruik door een gebruiker is het uitzendbureau verplicht de FOD BOSA hiervan onmiddellijk op de hoogte te stellen.

De uitzondering om kandidaten voor te dragen kan alleen worden toegepast in het kader van een verzoek om een « payroll-dienst » en onder een strikte voorwaarde, namelijk :

De kandidaat die aan het uitzendbureau wordt voorgesteld, is reeds **geselecteerd en tewerkgesteld** voor een functie van hetzelfde **niveau** door de gebruiker in het kader van een eerdere arbeidsovereenkomst (bijv. : eerste arbeidsovereenkomst, studentenjob, uitzendovereenkomst, ...)

Als een organisatie een kandidaat voorstelt, gaat het dus altijd om een persoon die reeds is geselecteerd door de federale organisaties of zelfs door Selor. Voorts is het een persoon die zijn of haar generieke competenties heeft kunnen aantonen bij de uitoefening van een functie op hetzelfde niveau.

## 6.3. Screening van de kandidaten : de mogelijkheid om de voorgestelde kandida(a)t(en) een verkorte aanvullende selectie te geven

Na de screening van de kandidaten brengt het uitzendbureau de gebruiker op de hoogte van het resultaat : ofwel wordt geen enkele kandidaat geschikt bevonden, ofwel worden één of meerdere kandidaten geschikt bevonden.

Wanneer één of meerdere kandidaten geschikt worden bevonden om de functie uit te oefenen, stuurt het uitzendbureau de lijst met voorgestelde kandidaten door naar de gebruiker.

Als hij dit wenst, kan de gebruiker de kandidaten daarna uitnodigen voor **een korte bijkomende selectie** in de vorm van een selectiegesprek en /of een selectieproef, op voorwaarde dat hij het uitzendbureau daar op voorhand van verwittigt bij het verzenden van zijn aanvraag, en op voorwaarde dat deze bijkomende selectie plaatsvindt binnen de vastgelegde maximumtermijn.

De gebruiker kan ook op elk moment de resultaten van de selectieproeven opvragen. Deze mogen binnen een redelijke termijn hergebruikt worden in het kader van een bestelling van een andere gebruiker.

Als de gebruiker aangeeft dat een uitzendkracht niet aan het gewenste profiel beantwoordt, dan voert het uitzendbureau een nieuwe screeningsprocedure uit, voor zover de gebruiker op dat moment nog steeds nood heeft aan een uitzendkracht en voor zover dat de bij bestelling vastgelegde maximumtermijn nog steeds loopt.

Wanneer één of meerdere kandidaten aanvaard wordt/worden door de gebruiker, dan bevestigt die laatste per e-mail de naam van de weerhouden kandidaten, en legt het uitzendbureau hen onder contract.

#### 6.4. Mee te delen informatie aan het uitzendbureau

Tijdens de tewerkstelling van een uitzendkracht bezorgt de gebruiker het uitzendbureau de volgende informatie :

- gegevens over de prestaties van de uitzendkracht, met inbegrip van de afwezigheden en de redenen hiervan;
- vertragingen van een uitzendkracht;
- mededeling van eventuele stakingen of lock-outs;
- meldingen van arbeidsongevallen;
- beslissing tot niet-hernieuwing van een aanvraag en de redenen voor niet-hernieuwing;
- wijzigingen van de beroepssituatie;
- Wens tot verlenging van de overeenkomst.

#### 6.5. Onthaal en omkadering van de uitzendkracht

De gebruiker is verantwoordelijk voor het onthaal van de uitzendkracht. Het onthaal houdt o.a. in dat de uitzendkracht informatie en instructies ontvangt m.b.t. welzijn op het werk. De gebruiker zorgt ervoor dat de uitzendkracht binnen eenzelfde werkomgeving en met het zelfde niveau van bescherming als vaste medewerkers de opgelegde taken kan uitvoeren.

#### 6.6. Aanduiding van een contactpersoon

De gebruiker duidt een contactpersoon binnen zijn organisatie aan die fungeert als tussenpersoon tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau, en die verantwoordelijk is voor de opvolging en uitvoering van de overeenkomst.

## 7. Taken en verplichtingen van de uitzendkrachten

De uitzendkrachten moeten zich overeenkomstig de taalwetgeving en in functie van het gezochte profiel kunnen uitdrukken in het Nederlands, in het Frans of in het Duits, behalve als er voor de plaats waar ze worden tewerkgesteld kennis van een andere taal vereist is. Een dergelijke uitzondering moet op het moment van aanvraag worden vermeld.

Van de uitzendkrachten wordt verwacht dat zij een verzorgd voorkomen hebben, beleefd, klantgericht en gemotiveerd zijn.

Voor eerstelijnsfuncties/taken waarbij er visueel contact is met het publiek, en conform de regelgeving die van toepassing is op het rijkspersoneel, wordt er van de uitzendkracht verwacht dat hij zich strikt houdt aan de principes van neutraliteit, gelijke behandeling en naleving van wetten, reglementen en richtlijnen. Wanneer hij bij zijn ambtsuitoefening in contact komt met het publiek, vermijdt de uitzendkracht elk woord, elke houding, elk voorkomen, die van die aard zou kunnen zijn dat ze het vertrouwen van het publiek in zijn volledige neutraliteit, in zijn bekwaamheid of in zijn waardigheid in het gedrang zouden kunnen brengen.

De uitzendkrachten dienen hun werkzaamheden uit te voeren volgens de instructies zoals gegeven door de gebruiker. Zij volgen tevens de interne regels die zijn gespecificeerd in de arbeidsovereenkomst.

De uitzendkrachten melden zich bij aanvang en beëindiging van hun werkzaamheden bij de daartoe aangestelde persoon zodat deze de gepresteerde uren kan registreren.

## 8. Opdrachtnemers van de raamovereenkomst

Zie bijlage n° 4.

## 9. Borgtocht

### 9.1. Perceel 1 en perceel 2

In toepassing van artikel 25, § 2, lid 3 van de "AUR", wordt de borgtocht samengesteld per gesloten opdracht (latere opdrachten die door de klanten gesloten worden) in toepassing van het cascadesysteem.

In toepassing van artikel 25, § 2, lid 3 van de algemene uitvoeringsregels, wordt geen borgtocht geëist voor de opdrachten waarvan de uitvoeringstermijn vijfenveertig dagen niet overschrijdt of opdrachten met een bedrag kleiner dan 50.000 euro.

Het bedrag van de borgtocht wordt bepaald op vijf percent van het oorspronkelijke opdrachtbedrag (gesloten opdracht in toepassing van het cascadesysteem).

### 9.2. Perceel 3

In toepassing van voorgenoemd artikel 25, § 2 en rekening houdend met het feit dat perceel 3 een raamovereenkomst is die gesloten wordt met één enkele opdrachtnemer, heeft de aanbestedende overheid beslist om voor de raamovereenkomst een forfaitaire globale borgtocht samen te stellen. Er is dus geen borgtocht per gesloten opdracht.

## 10. Monitoring van de raamovereenkomst

De aandacht van de gebruikers van de raamovereenkomst wordt gevestigd op het feit dat de raamovereenkomst aan controle wordt onderworpen. Als aankoopcentrale zal de FOD BOSA zorgen voor een dubbele controle van de raamovereenkomst, enerzijds door een strikte naleving van de ramingen door de begunstigde partijen, en anderzijds door de naleving van de ramingen door de inschrijvers aan wie de vervolgoopdrachten worden gegund. Bijgevolg vereist de FOD BOSA :

- aan de inschrijvers aan wie de opdracht is gegund, maandelijks uiterlijk op de 15<sup>e</sup> van elke maand een overzicht toe te zenden van de verklaringen van de partijen aan wie de vervolgoopdrachten zijn gegund

- aan de begunstigde partijen, de toezending van het driemaandelijks overzicht van de gegunde subcontracten.

Onverminderd de instructienota van de Staatssecretaris voor Begroting van 14 februari 2022 met betrekking tot raamovereenkomsten en de overschrijding van maximumhoeveelheden, zullen de begunstigden om de drie maanden worden ondervraagd over de vervolgoopdrachten die in het kader van de raamovereenkomst zijn gegund.

Bovendien stellen de uitzendkantoren de FOD Strategie en Ondersteuning digitale instrumenten ter beschikking om op elk moment automatisch op maat gemaakte rapporten te genereren, met minstens informatie over de reden van het contract en kwalitatieve gegevens.

## 11. Niet-exclusiviteit van de raamovereenkomst

Het sluiten van de raamovereenkomst ontnemt de federale instellingen niet het recht om opdrachten die binnen de werkingssfeer van de in deze overeenkomst bedoelde diensten vallen, via de gunning van afzonderlijke overheidsopdrachten aan andere uitzendbureaus te gunnen, indien deze opdrachten met name een specifiek profiel vereisen, in de behoefte waarvan door deze raamovereenkomst niet kan worden voorzien. De kaderovereenkomst verleent de geselecteerde inschrijvers geen exclusief recht.

Brussel, op 29 augustus 2022

De Vice-Eerste Minister en

Minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post



Petra DE SUTTER

