

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG

Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.

Advies nr. 104 van 15 september 2006 over het ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van maatregelen betreffende het welzijn op het werk van uitzendkrachten.

I. VOORSTEL EN MOTIVERING

Bij brief van 1 juni 2005, gericht aan de voorzitter van de Hoge Raad, heeft mevrouw de Minister van Werk het advies van de Raad gevraagd over een ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van maatregelen betreffende het welzijn op het werk van uitzendkrachten.

Het Uitvoerend Bureau van de Hoge Raad behandelde het ontwerp tijdens zijn vergaderingen van 10 juni, 18 november 2005 en 13 januari 2006 en besliste om het aan de bestaande commissie ad hoc toe te vertrouwen, samen met een versie van het ontwerp waarin de artikelen 3, 13 en 14 aan reeds eerder geformuleerde opmerkingen aangepast waren.

Pro memorie: De bestaande commissie was op 2 april 2004 opgericht om het advies nr. 43 van de Hoge Raad van 14 december 2001 te herbekijken en te actualiseren in het kader van de bespreking van het FARA0-plan.

De commissie ad hoc vergaderde op 13 februari, 31 maart en 23 juni 2006.

Het ontwerp strekt ertoe om het koninklijk besluit van 19 februari 1997 tot vaststelling van maatregelen betreffende veiligheid en de gezondheid op het werk van uitzendkrachten, te vervangen door een reeks bepalingen die een beschermingssysteem voor de uitzendkrachten vaststellen, gesteund op de volgende principes:

- vooraleer een uitzendkracht activiteiten te laten uitvoeren, verstrekt de gebruiker, aan de hand van een werkpostfiche, aan het uitzendbureau een aantal inlichtingen betreffende de vereiste beroepskwalificatie en de specifieke kenmerken van de werkpost;
- de vorm van de werkpostfiche is vrij, de inhoudelijke rubrieken liggen vast; deze rubrieken hebben betrekking op de identificatie van de gebruiker, de uitzendkracht en de kenmerken van de werkpost; de aanvulling van de rubrieken betreffende de kenmerken van de werkpost zijn gebaseerd op de risicoanalyse; de werkpostfiche vermeldt tevens de persoon die instaat voor het onthaal van de uitzendkracht bij de gebruiker en het advies van comité PBW van de gebruiker;
- de duiding van de verplichtingen van het uitzendkantoor, respectievelijk de gebruiker inzake onthaal en informatie van de uitzendkracht en het gezondheidstoezicht, met de mogelijkheid om de eventuele voorafgaande gezondheidsbeoordeling te laten verzekeren door de gebruiker in plaats van door het uitzendkantoor;
- voor elke uitzendkracht een gecentraliseerde geschiktheidsfiche, beheerd door de centrale preventiedienst voor de uitzendsector;

- een kostendekking voor het gezondheidstoezicht waarbij:
 - het uitzendkantoor voor elke tewerkgestelde uitzendkracht in het Sociaal fonds voor de uitzendsector een forfaitaire bijdrage stort gelijk aan één derde van de bijdrage voor een aan het gezondheidstoezicht onderworpen werknemer;
 - de gebruiker voor iedere tewerkgestelde uitzendkracht aan zijn externe dienst een bedrag stort dat contractueel tussen de gebruiker en de dienst is vastgesteld;
 - de betalingsmodaliteiten aan het Fonds en de terugbetaling van de kosten voortvloeiend uit het gezondheidstoezicht en de gecentraliseerde geschiktheidsfiche worden bij CAO vastgesteld;
- het verbod om uitzendkrachten tewerk te stellen aan afbraakwerken en verwijdering van asbest en aan begassing (KB 14 januari 1992).

II. ADVIES UITGEBRACHT DOOR DE HOGE RAAD TIJDENS ZIJN VERGADE- RING VAN 15 SEPTEMBER 2006

De Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk brengt volgend verdeeld advies uit:

A. Standpunten van de werknemersorganisaties:

Met betrekking tot het voorliggend ontwerp besluit betreuren de vertegenwoordigers van de werknemers dat het niet mogelijk is geweest om een eensluidend standpunt in te nemen met de vertegenwoordigers van de werkgevers.

De reden hiervoor is bij uitstek van **financiële** aard. Voor de werknemers kan het niet langer dat er voor uitzendkrachten een zwakkere regeling zou blijven bestaan met betrekking tot het medisch toezicht dan voor alle andere werknemers en ambtenaren. Momenteel is het zo, en ook in het voorgestelde ontwerp besluit in artikel 13 en 14 wordt dit bevestigd, betaalt de werkgever van een uitzendkracht slechts één derde van de normale bijdrage van alle andere werknemers en ambtenaren voor het medisch toezicht en de diensten van een externe preventiedienst. Deze regeling die destijds deel uitmaakte van een onderhandelde eerste overgangsregeling in de uitzendsector, toen nog slechts 10 % van de uitzendkrachten onderworpen werd aan medisch toezicht, is volledig voorbijgestreefd, niet langer verantwoord, strijdig met de Europese regels, en strijdig met het unanieme advies nr. 30 van de Hoge Raad van 20 februari 2001.

De regeling is voorbijgestreefd omdat er geen enkele objectieve reden is waarom het medisch toezicht en de werking van een preventiedienst slechts één derde zou moeten bedragen van deze voor identieke werknemers of ambtenaren in identieke arbeidssituaties met contracten van identieke duurtijd. Enkel voor interims geldt deze tariefuitzondering; een werkgever die dezelfde werknemer aanwerft voor hetzelfde werk en dezelfde duur met een contract van bepaalde duur betaalt de volledige bijdrage. Dit valt niet te rechtvaardigen. Op deze wijze bespaart de uitzendsector 1 205 000 euro op jaarbasis. De redenen die destijds werden ingeroepen, de vertrekbasis uit een situatie waarbij het medisch toezicht slechts voor een kleine min-

derheid was geregeld, is wat gunstiger geëvolueerd. Het wisselen van uitzendkrachten tussen uitzendkantoren is eerder beperkt, en geenszins in verhouding tot een reductie van de bijdragen met 2/3 omdat het medisch toezicht voor twee op drie uitzendkrachten al zou zijn uitgevoerd door een ander uitzendkantoor. Er is immers nog steeds beduidend minder medisch toezicht op uitzendkrachten dan bij gewone werknemers. Dit terwijl bij uitzendkrachten meer arbeiders zijn dan bij de totale werknemersgroep, en er dus meer medisch toezicht zou moeten zijn.

De afwijkende regeling is niet verantwoord omdat het door deze tarifiering beneden kostprijs ontbreekt aan de nodige middelen om in de sector uitzendarbeid een degelijk preventiebeleid te voeren. Momenteel ontbreken de middelen voor het uitbouwen van een gelijkwaardig medisch toezicht voor uitzendkrachten zoals voor vaste werknemers, ontbreken de middelen voor het aanmoedigen van een medisch toezicht door de gebruiker en ontbreken de middelen om gebruikers aan te moedigen om voorafgaande veiligheidsopleidingen te voorzien voor hun uitzendkrachten. Met een gelijke bijdrage voor uitzendkrachten zoals voor andere werknemers zou dit alles mogelijk zijn, conform het unanieme advies nr. 43 van de Hoge Raad in 2001. Nu niet.

De afwijkende regeling inzake tarieven is ook strijdig met artikel 2.1. van de Europese richtlijn 91/383 dat oplegt dat uitzendkrachten moeten kunnen genieten van hetzelfde beschermingsniveau als andere werknemers. Het artikel 2.2. verbiedt ook “verschillen in behandeling met betrekking tot de arbeidsomstandigheden voor zover het gaat om de bescherming van de veiligheid en de gezondheid op het werk”.

In het advies van de Hoge Raad nr. 30 van 20 februari 2001 vroegen werknemers en werkgevers in de Hoge Raad op unanieme wijze om de bijdrageregeling voor risicobeheersing, die toen werd ingevoerd ook gelijktijdig en integraal van toepassing te maken op uitzendkrachten. Daartoe moest niet enkel de algemene bijdrageregeling worden aangepast, maar ook het aparte besluit met de tarieven voor uitzendkrachten. Dat laatste werd over het hoofd gezien zodat dit de uitzendsector een bijkomend recurrent voordeel van naar raming 1 204 000 Euro per jaar opleverde.

Ten gronde vragen de werknemersorganisaties een regeling waarbij op uitzendkrachten exact dezelfde tariefregeling wordt toegepast als voor andere werknemers, en deze bijdrageregeling gestort wordt in een paritair beheerd fonds. Dit overeenkomstig het unanieme advies nr. 43 van 14 december 2001. Dit fonds kan dan optreden als derde betaler voor de effectief uitgevoerde onderzoeken van uitzendkrachten door externe diensten van uitzendkantoren of preventiediensten van gebruikers. Enkel op zo een wijze kan voorkomen worden dat de kosten van het medisch onderzoek een concurrentieel nadeel zouden vormen voor de bonafide uitzendkantoren.

Via dergelijk fonds kan ook financieel gestimuleerd worden dat de gebruiker zelf instaat voor het medisch toezicht door de bedrijfsgeneeskundige dienst van de gebruiker. Die laatste dienst kent immers de arbeidssituatie in de onderneming en kan met beter resultaat aan gerichte preventie doen. De extra kosten die dit meebrengt inzake praktische organisatie tijdens de betaalde werkuren van de uitzendkrachten kunnen dan aan een hoger tarief worden vergoed. Dit overeenkomstig de unanieme wens van de sociale partners in het advies nr. 43 om het inschakelen van de bedrijfsgeneeskundige dienst van de gebruiker via de financiële regeling aan te moedigen.

Via de terugbetalingsregeling uit een paritair fonds kan ook bereikt worden dat de medische onderzoeken van uitzendkrachten gebeuren tijdens de bezoldigde arbeidstijd, overeenkomstig de vereisten van de wetgeving en de Europese richtlijn. Momenteel worden de meeste uitzendkrachten tijdens hun vrije tijd en zonder vergoeding van hun reiskosten naar een externe dienst gestuurd voor het medisch onderzoek. In het advies 43 van 2001 vroegen de sociale partners al eerder om deze onwettige praktijk te corrigeren.

Met wat er rest in het fonds, moet het mogelijk zijn om de voorafgaande veiligheidsopleiding van de uitzendkrachten financieel te stimuleren. Dit kan, bijvoorbeeld, door aan de gebruikers die zulke veiligheidsopleiding aan hun uitzendkrachten geven, een bonus toe te kennen, afkomstig uit het sectoraal fonds van de uitzendsector.

De werknemersorganisaties steunen de regeling zoals voorzien in het ontwerp besluit waarbij voor elk type werkpost waarvoor een gebruiker beroep wenst te doen op een uitzendkracht, er voorafgaand een werkpostfiche moet worden opgemaakt. De werknemersorganisaties benadrukken daarbij het belang om in deze werkpostfiche ook telkens een rubriek op te nemen waarin wordt gespecificeerd of én welke veiligheidsopleiding verplicht voorafgaandelijk moet worden gevolgd vooraleer het werk wordt aangevat. Voorgesteld wordt om te voorzien in een procedure waarbij dit gegeven wordt vastgelegd na advies van de preventie-adviseur en de werknemersvertegenwoordigers via comité of vakbondsafvaardiging. Met betrekking tot vorm en inhoud van deze werkpostfiche pleiten de werknemersorganisaties voor het model van werkpostfiche zoals uitgewerkt in de Hoge Raad en thans beschikbaar op de website van de FOD WASO. Op die wijze kan deze ene werkpostfiche het standaarddocument worden dat alle andere documenten die rond veiligheid en gezondheid worden vereist in CAO's of codex kan vervangen (CAO 22, de informatie verplichting aan werknemers over veiligheid en gezondheid, de schriftelijke risico evaluatie, de informatiebepalingen in allerlei specifieke hoofdstukken van de codex,...).

Vermits het ontbreken van een voorafgaande veiligheidsopleiding een belangrijke, zonet de meest belangrijke oorzaak is van arbeidsongevallen bij uitzendkrachten, dringen de werknemersvertegenwoordigers in de Hoge Raad aan op een effectieve en overtuigende sanctiëring van gebruikers die verzuimen deze voorafgaande veiligheidsopleiding te verschaffen. Dit enerzijds door te voorzien in de sancties van artikel 46 van de wet arbeidsongevallen waarbij de gebruiker burgerrechtelijk aansprakelijk wordt voor de schadevergoeding aan slachtoffers van arbeidsongevallen overkomen aan uitzendkrachten die niet de verplichte voorafgaande veiligheidsopleiding hebben gevolgd als voorzien in de werkpostfiche. Anderzijds door te voorzien in positieve sancties via financiële tussenkomsten in de kosten van deze opleidingen via het sectoraal fonds. Deze tussenkomsten kunnen met een minimum aan administratie geregeld worden tussen de uitzendkantoren en het fonds, zodat de gebruiker via het commerciële contract vergoed wordt. Tot slot kan een regeling waarbij uitzendkracht en onthaalverantwoordelijke in de onderneming een document tekenen ter bevestiging dat de opleiding werd gevolgd, hiervan een sluitende praktische modaliteit vormen in de lijn van het advies nr. 110 van de Hoge Raad over het onthaalbeleid.

A. Standpunten van de werkgeversorganisaties:

1. Situering

Het ontwerp KB veiligheid en gezondheid van uitzendkrachten ter vervanging van het KB van 19 februari 1997 (Codex titel VIII hoofdstuk IV) werd voorgelegd aan de Hoge Raad en aan-

gepast door de administratie na een eerste bespreking. Dit aangepast KB ontwerp is opgenomen in document D39/19 van de hoge raad PBW.

2. Algemeen standpunt

Het advies van de hoge Raad PBW nr. 43 van 14 december 2001 dat unaniem werd uitgebracht, en gebaseerd was op een voorafgaande grondige evaluatie van de toestand wordt nog volledig ondersteund.

Het voorgelegde ontwerp KB moet echter nog bijgestuurd worden op basis van het overleg en de ervaringen uit de praktijk.

2.1. De werkpostfiche

- Gezien de zware administratieve overlast zonder enige meerwaarde van een veralgemening van de fiche voor alle functies is het noodzakelijk de fiche te beperken tot de functies met risico's (status quo zoals nu: de functies waarvoor een gezondheidsevaluatie noodzakelijk is). Daarbij is de risicoanalyse de basis voor de beoordeling;
- De voorstellen tot ondertekening van de fiche door de verschillende betrokkenen gaat te ver en is administratief niet haalbaar. Het toevoegen van informatie over het onthaal (inhoud, duur, ...) en de registratie bij de inlener gebruiker over het uitvoeren van het onthaal kan wel een belangrijke meerwaarde geven. De manier om dit te registreren (via de werkpostfiche, via een afzonderlijk register,...) moet echter aan de best werkbare procedure binnen het bedrijf overgelaten worden;
- Gezien het medisch onderzoek enerzijds vastgelegd wordt door de dienst van de inlener en anderzijds de uitvoering ervan de verantwoordelijkheid van het uitzendbureau is, moeten alle gegevens daarover duidelijk op een uniform erkenbare manier voor alle medische diensten, vermeld worden;

2.2. Het medisch onderzoek

- De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de voorafgaande gezondheidsevaluatie ligt bij de uitzendonderneming (status quo);
- Het onderzoek wordt uitgevoerd door ofwel
 - de externe dienst van de uitzendonderneming, daarbij kan de uitzendonderneming per regio (stad, of provincie of gewest, ...) beroep doen op de best beschikbare dienst;
 - de medische dienst van het bedrijf;
- Verschillende uitzendondernemingen kunnen gezamenlijk een overeenkomst afsluiten bij één externe dienst om zo de beste dienstverlening te bekomen en een betere communicatie en gegevensdoorstroming te garanderen;

2.3. Financiering van het medisch onderzoek

- De kost van het medisch onderzoek van een uitzendkracht wordt vastgelegd tussen uitzendkantoor en de betreffende medische dienst, daarbij wordt rekening gehouden met de beschikbaarheid, lokale aanwezigheid, en aanwezigheidsgraad van de uitzendkrachten. Deze kost dekt enkel het onderzoek en de adviezen, maar dekt niet de taken die de gebruiker moet verrichten in uitvoering van de vigerende wetgeving;
- Om de uitvoering van het medisch onderzoek te stimuleren wordt een systeem ingevoerd waarbij de uitzendondernemingen (een gedeelte) van de kost van dit medisch onderzoek kunnen recupereren van het Sociaal fonds;
- Om enerzijds een minimale bijdrage van elk uitzendkantoor te garanderen wordt bij het sociaal fonds een afzonderlijk fonds opgericht waarin alle uitzendkantoren verplicht zijn een bijdrage te storten. Dit verdeelt enerzijds de kost tussen alle uitzendkantoren, maar kan op termijn ook ruimte scheppen voor andere preventie-initiatieven zoals opleiding en informatie van uitzendkrachten;
- De bijdrage van de uitzendondernemingen aan dit fonds wordt vastgelegd op 35 (34,31) euro per fulltime equivalent tewerkgestelde uitzendkracht mits volgende randvoorwaarden:
 - dit bedrag is gebonden aan de gezondheidsindex en kan jaarlijks aangepast worden op basis van een akkoord in het paritair comité van de uitzendarbeid;
 - het beheer van het fonds is de verantwoordelijkheid van het sociaal fonds van de uitzendkrachten;
 - de trekkingsrechten, de hoogte van de trekkingsrechten, de procedures, de besteding van de gelden worden vastgelegd door het paritair comité van de uitzendarbeid;
 - het medisch onderzoek bij de gebruiker wordt gestimuleerd door een hoger trekkingsrecht;

2.4. Centraal dossier van de uitzendkrachten

- Om de opvolging van de resultaten van een medisch onderzoek op te volgen, dubbel onderzoek te vermijden en de communicatie tussen de medische diensten die de onderzoeken uitvoeren te bevorderen wordt een centraal dossier voor de uitzendkrachten opgericht;
- Uitzendkantoren en medische diensten hebben toegang tot het dossier;
- Om de garantie te hebben dat het dossier opgevuld wordt is het trekkingsrecht uit het sociaal fonds verbonden aan de verplichting om de gegevens naar het centraal dossier door te sturen. De verantwoordelijkheid ligt dus bij de uitzendondernemingen, maar de communicatiestromen kunnen rechtstreeks tussen medische diensten en centraal dossier opgezet worden;
- De gegevens op te nemen in het dossier moeten toelaten te identificeren over welke persoon het gaat en welk gezondheidsevaluatie de persoon heeft ondergaan voor welke

functies of risico's. De arbeidsgeneesheer en medische dienst die het onderzoek uitgevoerd heeft, heeft het medisch dossier, maar wordt geïdentificeerd zodat informatie uitwisseling tussen geneesheren mogelijk is, dit op initiatief van de geneesheer. De regels in verband met bescherming medisch gegevens en privé-sfeer worden gerespecteerd;

- Preventie en Interim staan in voor de uitvoering en realisatie. De financiering is ten laste van de uitzendondernemingen;

2.5. Tewerkstelling uitzendkrachten

- Verboden werkzaamheden: behoud verbod zoals geformuleerd in artikel 15 (verwijdering asbest en begassingswerken);
- Uitzendkracht mag enkel op de werkpost tewerkgesteld worden waarvan de risico's overeen stemmen met deze vermeld op de werkpostfiche (herformulering van de artikels 16 en 17);

3. Voorstellen tot aanpassing ontwerp KB

Artikel 3:

- §2: “voor elke werkpost” vervangen door “voor elke functie of taak waarvoor uit de risicoanalyse blijkt dat een voorafgaandelijke gezondheidsevaluatie noodzakelijk is”;
- §2 6° “individuele” vervangen door “persoonlijke”;
- §2 8° toevoegen “een unieke identificatie van het document”;
- §4 te schrappen: de gevraagde gegevens van de uitzendkracht en uitzendbureau geven geen meerwaarde en zijn zuivere administratieve taken. Elk uitzendkantoor heeft zijn (eventueel elektronische) methode om de fiche te identificeren en klasseren in het dossier. De unieke identificatie van de fiche moet echter gebeuren bij de gebruiker vermits het een document is van de gebruiker en niet van het uitzendkantoor.

Artikel 4 §2:

Deze procedure wordt door geen enkele externe dienst gevolgd (ook niet voor andere werknemers) alles verloopt elektronisch – dus de verwijzing naar het formulier schrappen.

Artikel 8 §2 4°:

Het ter beschikking stellen van de PBM is niet beperkt tot wie onderworpen is aan een verplicht gezondheidstoezicht. Of wat wil men hier zeggen? De voorafgaande gezondheidsevaluatie?. Nergens is verplicht gezondheidstoezicht juist gedefinieerd.

Voorstel: verplaats dit naar §1.

Artikel 8 §3:

Vervangen door een bepaling die verplichting oplegt dat het onthaal bij de gebruiker geregistreerd wordt op een passende wijze (dit kan via ondertekening van de fiche, maar ook door het bijhouden van een register, enz.).

Artikel 9:

Te schrappen.

Het bijhouden van een naamlijst wordt in de praktijk zelden uitgevoerd en is een zware administratieve verplichting indien dit opgelegd wordt voor alle uitzendkrachten. De andere bijkomende verplichten in verband met onthaal zijn al zeer zwaar en zijn veel efficiënter om het beoogde doel te bereiken.

Artikel 10:

De tweede alinea is te precies, de werkpostfiche wordt voor elke uitzendkracht bijgehouden, maar of dit op dezelfde locatie is als het contract, is een interne organisatorische beslissing.

Artikel 11 3°:

De huidige verplichtingen van de dienst van de gebruiker worden uitgebreid tot moederschapsbescherming en werkhervatting (is dit in tegenstelling met artikel 6 ???). Het is in elk geval zeer verwarrend. Voor kleinere ondernemingen met externe dienst is dit gewoon onuitvoerbaar. En voor grotere ondernemingen is al de mogelijkheid ingevoerd dat de gebruiker dit mag doen. Hier wordt echter ook de verantwoordelijkheid doorgeschoven en dat is veel gevaarlijker!!!! (t'was toch de andere die het moet doen). Doelstelling van dit KB was juist om dit te vermijden.

Voorstel : behouden status quo en deze verantwoordelijkheid bij het uitzendbureau houden.

Artikel 12 §3:

Toevoegen: *“onder een elektronisch formaat dat vastgelegd wordt door (ofwel het paritair comité van de uitzendarbeid of FOD WASO HUA).”*

Indien dit niet opgelegd wordt zal geen enkele externe dienst dit uit vrije wil doen.

Artikel 13:

- §1 vervangen door:

“Elk uitzendbureau is een forfaitaire bijdrage verschuldigd aan het Sociaal fonds voor de uitzendkrachten, opgericht door het paritair comité voor de uitzendarbeid.”

Deze bijdrage bedraagt 35 euro vermenigvuldigd met het aantal uitzendkrachten zoals bepaald in artikel 14. Dit forfaitair minimumbedrag wordt gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de beginselen bepaald door de artikelen 2,4,5 en §,1° van de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van stelsel waarbij sommige uitgaven van de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld.

Artikel 4 van dezelfde wet, aangevuld bij artikel 18,§2 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, voorziet dat enkel de gezuiverde gezondheidsindex in aanmerking mag genomen worden voor de sociale prestaties.

De basisspilindex bedraagt xxxxxxxx.”

- §2 vervangen door:

“De bijdragen aan dit fonds moeten aangewend worden door de uitzendbureaus en worden door het sociaal fonds aan de uitzendbureaus ter beschikking gesteld voor tussenkomsten in de kosten die zij maken voor het uitvoeren van gezondheidsevaluaties van uitzendkrachten, voor opleidingen en preventieve acties ter voorkoming van ongevallen en bevorderen van de gezondheid en het welzijn van de uitzendkrachten.

De precieze voorwaarden en voorschriften voor de aanpassing van de forfaitaire bijdrage, de betaling van de bijdragen door de uitzendbureaus en de trekkingsrechten van de uitzendbureaus en het beheer van de gecentraliseerde geschiktheidsfiche worden vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité voor de uitzendarbeid en algemeen bindend verklaard door de Koning.

Het Sociaal fonds voor de uitzendkrachten, opgericht door het paritair comité voor de uitzendarbeid is belast met het beheer van het systeem bedoeld in het eerste lid.”

- §3 vervangen door een nieuw artikel:

“artikel XX De gebruiker stort voor iedere tewerkgestelde uitzendkracht aan de externe dienst waarmee hij is verbonden, een bedrag dat is vastgesteld in een bij contract vastgestelde overeenkomst met deze dienst en dat gebaseerd is op de taken die deze dienst moet uitvoeren in uitvoering van dit koninklijk besluit.”

Artikel 16:

Vervangen door *“Het is het uitzendbureau en de gebruiker verboden een uitzendkracht te werk te stellen in een functie waarvoor uit de risicoanalyse blijkt dat een voorafgaande gezondheidsevaluatie noodzakelijk is en waarvoor geen werkpostfiche beschikbaar is”*.

Artikel 17:

Vervangen door *“Het is de gebruiker verboden een uitzendkracht te werk te stellen op een werkpost of in een functie waar uit de risicoanalyse belangrijke risico's naar voren komen die niet op de werkpostfiche vermeld zijn”*.

Artikel ...:

NOG toe te voegen.

Vermits er akkoord is om de uitzendkantoren te laten beroep doen per lokalisatie op de externe dienst die lokaal de beste diensten aanbiedt moet dit ook nog voorzien worden in de wetgeving.

Koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten, in artikel 2 kan een alinea toegevoegd worden die betrekking heeft op de uitzendondernemingen:

“in afwijking van het eerste lid kan een uitzendbureau beroep doen op meerdere externe diensten wanneer hij uitzendkantoren heeft verspreid over uiteenliggende lokalisaties. Per lokalisatie mag slechts op één externe dienst beroep gedaan worden.”

Bijlage 1:

Vermits hier enkel de **verplichte** gegevens opgenomen worden beperken tot de gegevens die essentieel nodig zijn (de meeste gegevens zijn terug te vinden op de centrale plaats, maar zijn niet noodzakelijk voor de persoon die de werkpost fiche moet raadplegen of gebruiken of via naam en internet kan hij altijd aan de andere gegevens). Wil een uitzendkantoor verder gaan, dan zal dit omwille van de praktische noodzaak wel gebeuren.

A gebruiker: schrappen fax, e-mail adres;

B uitzendbureau: schrappen fax, adres e-mail;

C uitzendkracht: schrappen adres, begin en einde tewerkstelling;

F gezondheidstoezicht : zie conclusies werkgroep – alle gegevens die noodzakelijk zijn opdat de geneesheren op een eenduidige manier elkaar verstaan en achteraf de uitzendconsulenten de nodige toelichting kan geven aan de uitzendkracht.

Bijlage II:

Dit moet nog verder onderzocht worden door een technische werkgroep samengesteld uit overheid, externe diensten en uitzendsector.

Gegevens in verband met de geschiktheid kunnen uitgebreid worden met gegevens die zich in de werkpostfiche bevinden, dit om de band tussen de werkpostfiche en de geschiktheid te kunnen leggen, zoniet kan achteraf niet beoordeeld worden of de uitzendkracht een nieuwe evaluatie moet ondergaan voor een nieuw voorgestelde werkpost of functie (en dus voor een nieuwe werkpostfiche).

Voorstel :

- Opnemen gegevens van de werkpostfiche die vermeld zijn onder de rubriek “gezondheidstoezicht”.
- Gegevens over inentingen preciseren.

III. BESLISSING

Het advies aan de heer Minister van Werk bezorgen.