

# DOSSIER

**BUNDEL  
138**

**3/2013**



**constructiv**



## **UITZENDARBEID IN DE BOUWSECTOR**



## Uitzendarbeid in de bouwsector

Bundel 138

De Constructiv dossiers zijn driemaandelijks uitgaven van Constructiv. In dezelfde reeks zijn nog andere dossiers beschikbaar (vroeger navb dossiers genoemd). De Constructiv dossiers bestaan ook in het Frans.

### REDACTIE

Luc Christiaens, Christian Depue, Veerle De Saedeleer, Thierry Frere, Guillaume Gioia, Carl Heyrman, Véronique le Paige, Isabelle Lootens, Emmy Streuve, Isabelle Urbain, Nicolaas Van Leeuwen, Evy Vinck.

### VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Bruno Vandenwijngaert - Constructiv  
Koningstraat 132/1 • 1000 Brussel  
t +32 2 209 65 65  
f +32 2 209 65 00  
E-mail: [info@constructiv.be](mailto:info@constructiv.be)  
Website: [www.constructiv.be](http://www.constructiv.be)

### AANSPRAKELIJKHEID

Het redactiecomité van de Constructiv dossiers streeft steeds naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, rekening houdend met de huidige stand van de regelgeving en de techniek. Noch het redactiecomité, noch Constructiv kunnen echter aansprakelijk worden gesteld voor de gepubliceerde informatie. De raadgevingen in deze publicatie ontslaan de lezer niet van de verplichting om de geldende regelgeving na te leven.

### BESTELLINGEN EN TARIEVEN

Via [www.constructiv.be](http://www.constructiv.be)  
en gratis downloadbaar via  
[www.buildingyourlearning.be](http://www.buildingyourlearning.be)

### OPMAAK EN DRUKWERK

Friso Claesen  
[www.psp.be](http://www.psp.be)

### Constructiv 2013

Deze publicatie is beschikbaar onder de licentie Creative Commons: Naamsvermelding-NietCommercieel-GelijkDelen. Deze licentie laat toe het werk te kopiëren, distribueren, vertonen, op te voeren, en om afgeleid materiaal te maken, zolang Constructiv vermeld wordt als maker van het werk, het werk niet commercieel gebruikt wordt en afgeleide werken onder identieke voorwaarden worden verspreid.  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.nl>

193001

# CONSTRUCTIV DOSSIER

3/2013

## INHOUD

1. Inleiding .....	3
2. Arbeidsmarkt en uitzendarbeid .....	3
3. Uitzendarbeid in de bouwsector: enkele cijfers .....	5
4. Uitzendarbeid: algemene regeling .....	6
5. Uitzendarbeid in een bouwonderneming: specifieke regeling .....	7
5.1. Algemene voorwaarden .....	8
5.1.1. De vervanging van een arbeidsongeschikte vaste arbeider .....	8
5.1.2. Uitzendarbeid bij een tijdelijke vermeerdering van het werkvolume .....	9
5.2. Voorwaarden waaraan de bouwonderneming moet voldoen .....	9
5.3. Welzijn op het werk .....	10
5.4. Sancties .....	10
5.5. Diverse bepalingen .....	11
6. Regelgeving welzijn op het werk bij uitzendarbeid .....	11
6.1. Welzijnswet .....	11
6.1.1. Verplichtingen van de gebruiker .....	11
6.1.2. Verplichtingen van het uitzendbureau .....	12
6.1.3. Verplichte samenwerking bij ernstige arbeidsongevallen .....	12
6.2. KB Welzijn van uitzendkrachten .....	12
6.2.1. Werkpostfiche .....	13
6.2.2. Gezondheidstoezicht .....	13
6.2.3. Inentingen .....	14
6.2.4. Moederschapsbescherming .....	14
6.2.5. Zelfde niveau van bescherming voor de uitzendkracht .....	14
6.2.6. Maatregelen die de gebruiker moet nemen .....	14
6.2.7. Onthaal van de uitzendkracht .....	14
6.2.8. Toezicht op de uitoefening van de taken en opdrachten van de preventiedienst .....	14
6.2.9. Overzicht van de voornaamste verplichtingen: uitzendbureau - gebruiker .....	15
6.2.10. Centrale gegevensbank .....	15
6.2.11. Verdeling van de preventiekosten .....	15
6.2.12. Verbodsbepalingen .....	16
6.3. KB Oprichting Centrale Preventiedienst Uitzendarbeid .....	16
6.4. Cao Werk- en beschermingskledij .....	17
6.5. Cao Onthaal .....	17
7. Preventiebeleid uitzendkrachten bouw in de praktijk .....	17
7.1. Opdrachten voor de gebruikende bouwonderneming .....	17
7.2. Opdrachten voor het uitzendbureau .....	19
7.3. Opdrachten voor de uitzendkracht .....	20
7.4. Specifieke aandachtspunten .....	20
7.4.1. Gezondheidstoezicht uitzendkrachten .....	20
7.4.2. (Ernstige) arbeidsongevallen met uitzendkrachten .....	21

8. Bibliografie .....	23
-----------------------	----

# 1. Inleiding

In dit *navb dossier* nr. 138 worden de **welzijnsaspecten van uitzendarbeid in de bouw** besproken. Dit dossier kwam tot stand in samenwerking met de centrale preventiedienst voor de sector van de uitzendarbeid **Preventie en Interim (PI)**.

Eerst en vooral biedt het dossier u een overzicht van de **regelgeving** inzake uitzendarbeid. Zo wordt aandacht besteed aan de voorwaarden en modaliteiten waaronder uitzendarbeid in een bouwonderneming is toegelaten en de voorwaarden waaraan bouwondernemingen die een beroep doen op uitzendarbeid, moeten voldoen.

Vervolgens geeft het dossier een overzicht van de **welzijnsmaatregelen** die zowel een zogenoemde 'gebruikende bouwonderneming' als een uitzendbureau moeten treffen. De idee is dat een **uitzendkracht** bij een gebruikende bouwonderneming **hetzelfde niveau van bescherming** geniet als de andere werknemers van deze onderneming. De maatregelen hebben onder andere betrekking op de opmaak van een preventiefiche en op het gezondheidstoezicht en het onthaal van een uitzendkracht.

Ten slotte bevat het dossier een aantal **praktische tools** die een gebruikende bouwonderneming kunnen helpen bij het voeren van zijn **preventiebeleid** met bijzondere aandacht voor **uitzendkrachten**. Doordat een uitzendkracht telkens opnieuw terechtkomt in een nieuwe werkomgeving met nieuwe collega's, procedures en gebruiken en niet altijd ervaring heeft in de bouwsector, is een gepast preventiebeleid onmisbaar.

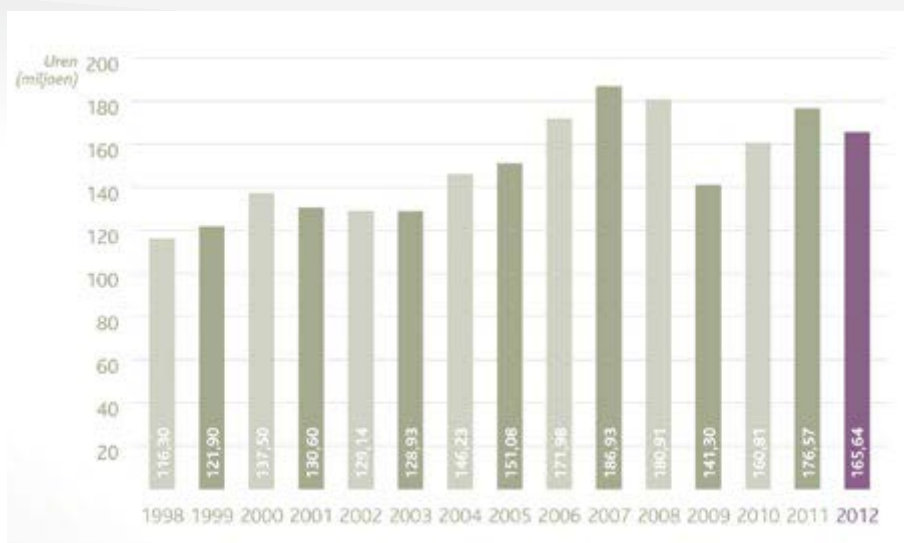
## 2. Arbeidsmarkt en uitzendarbeid

**Flexibiliteit** is een noodzaak geworden voor ondernemingen die concurrentieel willen blijven met andere ondernemingen in het binnen- en buitenland. In deze context doen ondernemingen een beroep op **uitzendarbeid** bij tijdelijke afwezigheid van vast personeel of bij een toename van het werk door een stijging van de productie. Door deze flexibiliteit kunnen ze hun **activiteit afstemmen op de vraag** en zo hun concurrentievermogen op peil houden en verbeteren.

Uit een universitaire enquête die gespreid werd over Belgische ondernemingen uit alle sectoren, blijkt dat ondernemingen bij een tijdelijke werktoename een beroep doen op verschillende **systemen van flexibiliteit**. Een derde van alle ondernemingen opteert voor deeltijdse arbeid, iets meer dan een vierde voor taakrotatie en ook ongeveer een vierde voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten en uitzendarbeid. Bovenaan de lijst staan dus twee instrumenten van interne flexibiliteit, gevolgd door twee systemen van externe flexibiliteit.

In 2012 werden in België 165,64 miljoen uren gepresteerd door uitzendkrachten in alle sectoren. 60,1% van de uitzendkrachten werden ingezet als arbeiders en 39,9% als bedienden. Gemiddeld waren er in 2012 elke dag 84.945 uitzendkrachten aan het werk in België. Uit de cijfers van Federgon blijkt dat er in 2012 in totaal 540.434 uitzendkrachten minstens één opdracht hebben volbracht (waaronder 188.422 als jobstudent-uitzendkracht). Uitzendbureaus die uitzendkrachten inzetten in de bouwsector hebben hiervoor een gescheiden kantorennetwerk met een aparte erkenning. Zij vertegenwoordigen ongeveer 2,4% van de totale uitzendarbeid in België. (Bron: jaarverslag 2012 PI)

Totaal aantal gepresteerde uren op jaarbasis (Bron: PI)

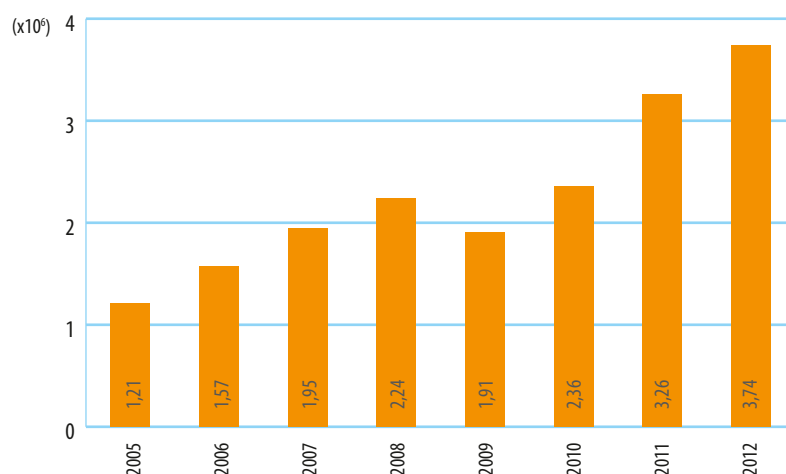


Zoals blijkt uit bovenstaande figuur, kent de uitzendsector in 2012 een flinke daling in tewerkstellingscijfers in vergelijking met 2011. Concreet is de tewerkstelling gedaald met 6,2% en dat na twee opeenvolgende jaren van aanzienlijke stijgingen na het crisisjaar 2009 (respectievelijk + 13,8% en + 9,8%). Bij de arbeiders was de daling veel meer te voelen (- 9,1%) dan bij de bedienden met een beperkt verlies van -1,3% (bron: jaarverslag 2012 PI).

## 3. Uitzendarbeid in de bouwsector: enkele cijfers

Sinds januari 2002 is uitzendarbeid toegelaten voor arbeiders in de bouwsector. Vandaag zijn er **in Vlaanderen 37, in Brussel 14 en in Wallonië 16 uitzendbureaus** erkend om uitzendkrachten ter beschikking te stellen aan bouwondernemingen. Het aantal uren dat in de bouwsector gepresteerd werd door uitzendkrachten, bedroeg 145.000 in 2002. In 2003 was dat al 443.750 en dit cijfer is blijven stijgen tot 2008. In dat jaar bedroeg het ongeveer 2.400.000. Door de economische crisis werd in 2009 minder gebruik gemaakt van uitzendarbeid en werden minder uren gepresteerd (1.907.494), maar in 2010 was er opnieuw een stijging tot 2.356.000. In 2011 werden 3.261.000 uren genoteerd, een stijging van 38% tegenover 2010, in 2012 werden 3.740.000 uren genoteerd. Uitzendarbeid in de bouwsector vertegenwoordigde 1,84% van alle activiteit in de uitzendsector in 2011, in 2012 bedroeg dit 2,26%.

Uren gepresteerd in de bouwsector (Bron: PI)



In 2010 hebben ongeveer 7.150 arbeiders een of meerdere weken als uitzendkracht gewerkt in 2.900 verschillende bouwondernemingen. Zowel kleine als grotere bouwondernemingen doen een beroep op uitzendkrachten.

### Overzicht van de activiteit van de gebruikende bouwonderneming die een beroep doet op uitzendkrachten

(Bron: Dimona-aangiftes, 31 dec. 2010, 2011 en 2012, fbz-fse Constructiv)

Kencijfer RSZ	024	026	044	054	Meerdere kencijfers
Omschrijving van de activiteiten	Grondwerken, funderingen, wegenbouw, metsel- en betonwerk, ondergrondse leidingen	Plaatsen van prefabelementen, isolatie, timmerwerk, sanitair, klimaatregeling, schilderen	Tegelwerk, vloer en muren, stucwerk, pleisterwerk	Voegwerk, dakbedekking	
Aantal gebruikers 2010	957	1.027	100	228	100
Aantal gebruikers 2011	1.205	1.292	125	297	132
Aantal gebruikers 2012	1.176	1.332	123	360	135

## 4. Uitzendarbeid: algemene regeling

Uitzendarbeid wordt in het algemeen geregeld door de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers<sup>1</sup>.

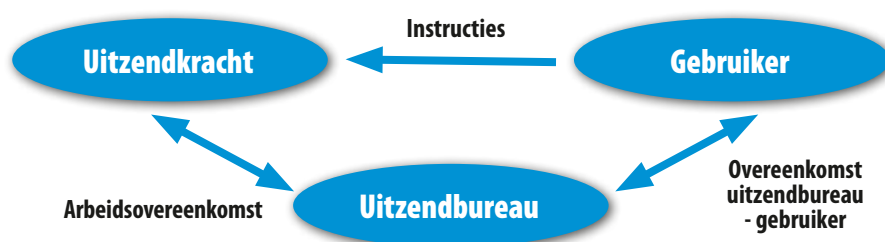
De wet van 24 juli 1987 verbiedt ondernemingen om werknemers ter beschikking te stellen van een andere onderneming. Uitzendarbeid vormt daarop een belangrijke uitzondering en is enkel toegelaten onder bepaalde voorwaarden en in drie welbepaalde gevallen:

- voor de vervanging van een vaste werknemer van wie de arbeidsovereenkomst tijdelijk geschorst is of een einde heeft genomen
- bij een tijdelijke vermeerdering van werk
- voor de uitvoering van bepaalde uitzonderlijke werkzaamheden.

De cao van 24 juni 2005 tot vaststelling van de voorwaarden en modaliteiten van de uitzendarbeid in het bouwbedrijf wijkt af van deze algemene regeling en beperkt uitzendarbeid in de bouwsector tot twee gevallen. Dit wordt besproken in hoofdstuk 5 van dit *navb dossier*.

Uitzendarbeid kan omschreven worden als een vorm van wettelijk toegelaten tijdelijke arbeid die door een werknemer, de uitzendkracht, wordt uitgeoefend voor rekening van een werkgever, het uitzendbureau, bij een derde, de klant-gebruiker<sup>2</sup>.

Bij uitzendarbeid zijn dus drie partijen betrokken: het uitzendbureau, de uitzendkracht en de gebruiker (zie schema hieronder).



**Het uitzendbureau** is de onderneming waarvan de activiteit erin bestaat uitzendkrachten in dienst te nemen om hen ter beschikking te stellen van gebruikers met het oog op de uitvoering van wettelijk toegelaten tijdelijke arbeid.<sup>3</sup>

**De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid** is de overeenkomst waarbij een uitzendkracht zich tegenover een uitzendbureau verbindt om tegen loon een wettelijk toegelaten tijdelijke arbeid te verrichten bij een gebruiker.<sup>4</sup>

**De uitzendkracht** is de werknemer die zich door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid verbindt om ter beschikking van een of meer gebruikers te worden gesteld.<sup>5</sup>

**De gebruiker** is de onderneming die een beroep doet op een uitzendbureau om tijdelijk over een werknemer te kunnen beschikken.

Juridisch gezien moeten er voor het uitvoeren van tijdelijk werk door een uitzendkracht twee overeenkomsten gesloten worden:

- een arbeidsovereenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht
- een overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker.

Hoewel het uitzendbureau de enige juridische werkgever van de uitzendkracht blijft, wordt het **werkgeversgezag over de uitzendkracht** uitgeoefend door **de gebruiker**. Dit is een geval van toegelaten terbeschikkingstelling<sup>6</sup>.



<sup>1</sup> Zie hoofdstuk II *Reglementering van de uitzendarbeid* uit deze wet van 24 juli 1987 (BS van 20 augustus 1987)

<sup>2</sup> Zie [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)

<sup>3</sup> Artikel 7, 1<sup>o</sup> van de wet van 24 juli 1987

<sup>4</sup> Artikel 7, 2<sup>o</sup> van de wet van 24 juli 1987

<sup>5</sup> Artikel 7, 3<sup>o</sup> van de wet van 24 juli 1987

<sup>6</sup> Artikel 19 van de wet van 24 juli 1987



Gedurende de periode waarin de uitzendkracht bij de **gebruiker** werkt, staat deze **gebruiker** in voor de toepassing van de wettelijke bepalingen inzake de regelgeving en de bescherming van de arbeid die gelden op de plaats van het werk.

De bepalingen die betrekking hebben op onder meer **de gezondheid en de veiligheid van de werknemers**, worden beschouwd als bepalingen die gelden op de plaats van het werk.

Het is dus de gebruiker van de uitzendkracht die in beginsel zal instaan voor de toepassing van de welzijnsreglementering.

Vermeldenswaardig is dat de sociale partners in januari 2012 binnen de Nationale Arbeidsraad een akkoord hebben gesloten over de modernisering van de regelgeving over uitzendarbeid. Dit akkoord vormt de basis van het voorontwerp van wet dat de reglementering aanpast aan de behoeften en realiteit van de uitzendsector.

Vier thema's staan centraal in dit voorontwerp van wet:

- de uitbreiding van de informatie die de werkgever aan de vakbond moet overmaken
- de regeling van de dagcontracten
- de afschaffing van de 48-urenregel voor de vaststelling van arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid
- de invoering en regeling van een motief van instroom (tewerkstelling met het oog op het geven van een vaste baan)<sup>7</sup>.

De wet tot wijziging van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, wat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid betreft, is recent verschenen in het Belgisch Staatsblad. De finale datum van inwerkingtreding is 1 september 2013.<sup>8</sup>

Tot slot worden de inbreuken op de bepalingen uit de wet van 24 juli 1987 en uit de uitvoeringsbesluiten ervan opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het *Sociaal Strafwetboek*.

## 5. Uitzendarbeid in een bouwonderneming: specifieke regeling

De voorwaarden en modaliteiten waaronder uitzendarbeid in een bouwonderneming toegelaten is en de voorwaarden waaraan de gebruikende bouwondernemingen moeten voldoen, zijn opgenomen in de **cao van 24 juni 2005**, afgesloten in het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf<sup>9</sup>. Deze cao werd van kracht op 1 juli 2005 en werd gesloten voor onbepaalde duur.

Recent werd de cao van 1 juli 2005 gewijzigd door de cao van 13 juni 2013. Deze wijziging kwam tot stand omdat de voorwaarde dat ondernemingen die een beroep wensen te doen op uitzendkrachten, geregistreerd moeten zijn als aannemer, door de afschaffing van de registratie als aannemer niet langer behouden kon blijven<sup>10</sup>.

Naast de al bestaande vereiste dat de onderneming niet het voorwerp mag uitmaken van een inhoudingsplicht voor sociale schulden, wordt vervangend wel bepaald dat de onderneming in voorkomend geval moet aantonen dat de **voorwaarden betreffende de toegang tot het beroep vervuld** zijn.

Deze cao van 13 juni 2013 vervangt de cao van 8 december 2011 en werd van kracht op 1 januari 2012.

<sup>7</sup> Voor meer informatie: zie advies nr. 1.807 van de NAR

<sup>8</sup> BS van 16 juli 2013

<sup>9</sup> De cao van 24 juni 2005 vervangt de cao van 22 november 2001 inzake vaststelling van de voorwaarden en modaliteiten van de uitzendarbeid in het bouwbedrijf.

<sup>10</sup> Artikel 2 van de cao van 13 juni 2013

Ter informatie vermelden we ten slotte ook dat er in het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf, naast de cao van 13 juni 2013, recent nog twee andere cao's gesloten zijn die gelden voor uitzendkrachten in de bouwsector en de uitzendbureaus die hen ter beschikking stellen: de **cao van 16 juni 2011** houdende toekenning van een **sociaal voordeel** en de **cao van 11 april 2013** houdende vaststelling van de **bijdrage aan het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid – fvbffc Constructiv**.

## 5.1. Algemene voorwaarden

In tegenstelling tot wat voorzien is in de wet van 24 juli 1987, is uitzendarbeid in een bouwonderneming enkel **toegelaten in twee gevallen**:

- bij een **vervanging van een arbeidsongeschikte vaste arbeider** die door een arbeidsovereenkomst verbonden is met een bouwonderneming
- bij een **tijdelijke vermeerdering van het werkvolume**.

Zowel bij een vervanging van een arbeidsongeschikte vaste werknemer als bij een vermeerdering van het werkvolume, moet de gebruiker (de bouwonderneming) erop toezien dat de uitzendkracht een **attest (veiligheidspas)** kan voorleggen waaruit blijkt dat hij een **veiligheidsopleiding van ten minste 16 uur** heeft gevolgd. Het programma en het attest van deze veiligheidsopleiding wordt opgesteld en afgeleverd door navb-cnac Constructiv.

Dit attest is **niet vereist** voor uitzendkrachten die:

- al in het bezit zijn van een attest dat afgeleverd werd bij het einde van hun leertijd of conform verklaard werd door navb-cnac Constructiv

OF

- in de laatste 15 jaar ten minste 5 jaar ervaring in de bouwsector hebben

OF

- het bewijs kunnen voorleggen dat zij al een veiligheidsopleiding *Bouw* hebben gevolgd<sup>11</sup>.

Naast het attest moet de uitzendkracht ook in het bezit zijn van een werkloosheidsdocument C3.2.A dat door fbz-fse Constructiv afgeleverd werd op naam van het uitzendbureau en door dit uitzendbureau aangevuld wordt met de naam en het adres van de uitzendkracht<sup>12</sup>.



In de bouwsector is uitzendarbeid slechts in twee gevallen toegelaten:

- vervanging van een arbeidsongeschikte vaste arbeider
- tijdelijke vermeerdering van het werkvolume

De gebruikende bouwonderneming moet erop toezien dat de uitzendkracht een attest (veiligheidspas) kan voorleggen waaruit blijkt dat hij een veiligheidsopleiding van ten minste 16 uur heeft gevolgd.

### 5.1.1. De vervanging van een arbeidsongeschikte vaste arbeider

Als een vaste arbeider arbeidsongeschikt is wegens een (beroeps)ziekte of (arbeids)ongeval of een zwangerschap, dan kan hij /zij vervangen worden door een uitzendkracht **binnen de 12 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid** en dit voor de duur van deze arbeidsongeschiktheid.

Deze vervanging moet door de **werkgever** meegedeeld worden aan de **syndicale afvaardiging** van de onderneming. Ook de werkhervatting van de vaste arbeider van wie de arbeidsongeschiktheid een einde heeft genomen, wordt door de werkgever meegedeeld aan de syndicale afvaardiging. In dit geval neemt de overeenkomst met de uitzendkracht een einde<sup>13</sup>.

<sup>11</sup> Artikel 3 van de cao van 24 juni 2005

<sup>12</sup> Artikel 3 van de cao van 24 juni 2005

<sup>13</sup> Artikel 4 van de cao van 24 juni 2005



### 5.1.2. Uitzendarbeid bij een tijdelijke vermeerdering van het werkvolume

In dit geval kan de werkgever een beroep doen op uitzendarbeid als hij daarvoor de toestemming heeft van de meerderheid van de syndicale afvaardiging van zijn onderneming. Als de onderneming geen dergelijke afvaardiging heeft, moet het uitzendbureau aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten<sup>14</sup> melden dat er een beroep gedaan wordt op uitzendarbeid.

De toestemming van de syndicale afvaardiging heeft zowel betrekking op het aantal betrokken werknemers als op de periode waarin de uitzendarbeid zal plaatsvinden, hierbij rekening houdend met een aantal elementen<sup>15</sup>.

## 5.2. Voorwaarden waaraan de bouwonderneming moet voldoen

- De onderneming moet ressorteren onder het **Paritair Comité voor het Bouwbedrijf** (PC 124).<sup>16</sup>
- De onderneming moet ook aantonen dat de **voorwaarden in verband met de toegang tot het beroep vervuld** zijn, overeenkomstig de bepalingen uit het KB van 29 januari 2007 betreffende de beroepsbekwaamheid voor de uitoefening van zelfstandige activiteiten van het bouwvak en van de elektrotechniek, alsook van de algemene aanneming.<sup>17</sup>
- De onderneming mag niet het voorwerp uitmaken van een **inhoudingsplicht** (schulden sociale zekerheid/fiscale schulden).<sup>18</sup>
- De bouwonderneming mag enkel een beroep doen op een bouwuitzendbureau dat op het ogenblik van het afsluiten van de overeenkomst in het bezit is van de vereiste **gewestelijke erkenning als uitzendbureau**, als deze erkenning voorgeschreven is. Het erkenningsnummer van het uitzendbureau wordt vermeld in de overeenkomst tussen het bouwuitzendbureau en de bouwonderneming.<sup>19</sup>

Meer informatie over welke uitzendbureaus erkend zijn voor de bouwsector, vindt u op de volgende websites:

- Voor het Vlaams Gewest: [www.werk.be](http://www.werk.be)
- Voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: [www.werk-economie-emploi.irisnet.be](http://www.werk-economie-emploi.irisnet.be)
- Voor het Waals Gewest: [emploi.wallonie.be](http://emploi.wallonie.be)

Een bouwonderneming moet onder meer voldoen aan de volgende voorwaarden:

- ressorteren onder het Paritair Comité voor het bouwbedrijf (PC 124)
  - aantonen dat de voorwaarden in verband met de toegang tot het beroep vervuld zijn
  - niet het voorwerp uitmaken van een inhoudingsplicht
  - enkel een beroep doen op een erkend uitzendbureau
- Voor de toepassing van artikel 30bis van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en artikel 400 e.v. van het *Wetboek van de inkomstenbelasting 1992* hebben **bouwuitzendbureaus** die uitzendkrachten ter beschikking stellen van een bouwonderneming voor het uitvoeren van werken in onroerende staat, de hoedanigheid van **onderaannemer van die bouwonderneming**.<sup>20</sup>

<sup>14</sup> Zie [www.fondsinterim.be](http://www.fondsinterim.be)

<sup>15</sup> Artikel 5 van de cao van 24 juni 2005

<sup>16</sup> Artikel 6, 1e lid van de cao van 24 juni 2005

<sup>17</sup> Artikel 6, 2e lid van de cao van 24 juni 2005: gewijzigd door artikel 3 van de cao van 13 juni 2013

<sup>18</sup> Artikel 6, 3e lid van de cao van 24 juni 2005

<sup>19</sup> Artikel 6, 5e lid van de cao van 24 juni 2005: toegevoegd door artikel 4, 1e lid van de cao van 13 juni 2013

<sup>20</sup> Artikel 6, 6e lid van de cao van 24 juni 2005: toegevoegd door artikel 4, 2e lid van de cao van 13 juni 2013

- Uitzendarbeid is enkel toegestaan in de **normale functies van de normale activiteit van de bouwonderneming** en volgens de bepalingen van het **arbeidsreglement**, met inbegrip van de daarin vermelde uurregelingen. Eventueel kan het arbeidsreglement impliciet gewijzigd worden door een overeenkomst inzake de arbeidstijdsorganisatie, gesloten overeenkomstig cao nr. 42 van de Nationale Arbeidsraad, of via toetreding tot het sectoraal stelsel van de flexibele arbeidsweek.
- De normale activiteit van de onderneming wordt onder andere bepaald door de statuten van de onderneming en de inschrijving in de KBO (Kruispuntbank van Ondernemingen). Controles op de normale activiteiten worden door de lokale werkgeversorganisaties uitgevoerd volgens de modaliteiten die uitgewerkt zijn door de raad van bestuur van fbz-fse Constructiv.
- Voor een functie die kadert in de **gereguleerde beroepen**, kan een uitzendkracht enkel ter beschikking worden gesteld als de gebruikende onderneming de voorwaarden van toegang tot het beroep bezit<sup>21</sup>.
- Voor **bouwondernemingen die meer dan 10 arbeiders tewerkstellen** op het ogenblik van de aanvraag voor uitzendkrachten, is het aantal **dagprestaties** dat door **uitzendkrachten** mag worden gepresteerd in het kader van de tijdelijke vermeerdering van het werkvolume, beperkt tot **maximaal 10%** van de totale werkbare mandagen<sup>22</sup> van het voorafgaande kalenderjaar. Verder mag de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid die gesloten wordt tussen een bouwonderneming en het uitzendbureau, **geen prestaties** omvatten **voor slechts één dag**. In het kader van een tijdelijke vermeerdering van het werkvolume mag een uitzendkracht ten slotte **maximaal zes maanden** als uitzendkracht tewerkgesteld worden in dezelfde onderneming<sup>23</sup>.
- Bij **tijdelijke werkloosheid** mag geen beroep gedaan worden op uitzendkrachten voor het werk dat normaal verricht wordt door de werknemers die tijdelijk werkloos gesteld zijn. Bij een **collectief ontslag** mag de onderneming in de zes maanden die volgen op het collectief ontslag, geen beroep doen op uitzendkrachten<sup>24</sup>.
- Een bouwonderneming mag een arbeider niet tewerkstellen als uitzendkracht als deze de arbeider in **de loop van de 12 maanden** voorafgaand aan de aanvraag heeft **ontslagen**<sup>25</sup>.

### 5.3. Welzijn op het werk

De cao van 24 juni 2005 bepaalt dat het koninklijk besluit van 19 februari 1997 tot vaststelling van de maatregelen betreffende de veiligheid en gezondheid op het werk van uitzendkrachten onverkort van toepassing is<sup>26</sup>. Dit koninklijk besluit van 19 februari 1997 is sinds 1 januari 2011 vervangen door het koninklijk besluit van 15 december 2010 tot vaststelling van maatregelen betreffende het welzijn op het werk van uitzendkrachten. De inhoud van dit besluit wordt besproken bij punt 6.2.

Kort samengevat herneemt het nieuwe KB grotendeels de vroegere bepalingen, maar verfijnt het de inhoud van de **werkpostfiche** en voorziet het in de oprichting van een **centrale gegevensbank** met informatie over de **medische geschiktheden** van de uitzendkrachten.

### 5.4. Sancties

Als een bouwonderneming een uitzendkracht tewerkstelt in strijd met een aantal bepalingen van de cao of in de gevallen bedoeld in artikel 9 van cao nr. 58 van 7 juli 1994, gelden de volgende sancties<sup>27</sup>:

- De arbeidsovereenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht wordt beëindigd en de uitzendkracht is met de bouwonderneming verbonden via een **arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur**.
- De bouwonderneming kan gedurende **12 maanden geen** beroep meer doen op **uitzendarbeid**.

<sup>21</sup> Artikel 7 van de cao van 24 juni 2005

<sup>22</sup> Het aantal werkbare mandagen is het resultaat van de formule: (aantal arbeiders X aantal maanden ingeschreven in de onderneming) gedeeld door 12 en vermenigvuldigd met 219. Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledige maand; zie artikel 8 van de cao van 24 juni 2005.

<sup>23</sup> Artikel 9 van de cao van 24 juni 2005

<sup>24</sup> Artikel 10 van de cao van 24 juni 2005

<sup>25</sup> Artikel 11 van de cao van 24 juni 2005

<sup>26</sup> Artikel 12 van de cao van 24 juni 2005

<sup>27</sup> Artikel 13 van de cao van 24 juni 2005

## 5.5. Diverse bepalingen

Het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf evalueert de uitzendarbeid in de bouwsector op basis van de jaarlijkse activiteitenverslagen van de bouwuitzendbureaus<sup>28</sup>.

# 6. Regelgeving welzijn op het werk bij uitzendarbeid

De wettelijke bepalingen in verband met de bescherming van de veiligheid en gezondheid van uitzendkrachten zijn enerzijds opgenomen in de *Welzijnswet* van 4 augustus 1996 en anderzijds in het koninklijk besluit van 15 december 2010. Daarnaast zijn er ook het koninklijk besluit van 4 december 1997 tot oprichting van een Centrale Preventiedienst voor de Uitzendarbeid en de cao's over onthaal en werk- en beschermingskledij die gesloten werden in het Paritair Comité voor de Uitzendarbeid.

## 6.1. Welzijnswet

De *Welzijnswet* van 4 augustus 1996 (hoofdstuk IV, afdeling 2; hoofdstuk XI bis) bevat een aantal bijzondere bepalingen die van toepassing zijn op de gebruikers en de uitzendbureaus.

### 6.1.1. Verplichtingen van de gebruiker

*12ter. Elke gebruiker van uitzendkrachten is ertoe gehouden de diensten te weigeren van het uitzendbureau waarvan hij kan weten dat het zijn verplichtingen opgelegd door de Welzijnswet en door de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en hun respectievelijke uitvoeringsbesluiten ten aanzien van zijn uitzendkrachten niet naleeft.*

Concreet betekent dit dat een bouwonderneming **enkel via betrouwbare uitzendbureaus** een beroep mag doen op uitzendkrachten. Deze uitzendbureaus moeten specifiek voor de bouwsector een **erkenning** hebben **van de regionale** overheid (voor Vlaanderen, Brussel of Wallonië), naargelang het gewest waar de bouwonderneming gevestigd is. Daarenboven kunnen uitzendbureaus zich specifiek voor de welzijnsaspecten laten auditeren en het **VCU-certificaat** behalen. Dit werd afgeleid van het VCA-certificaat voor aannemers, waarbij de veiligheids- en gezondheidsaspecten van het beleid van het uitzendbureau beoordeeld worden.



#### Voorbeeld

De bouwonderneming kan weten dat het uitzendbureau de wetgeving in verband met het welzijn van de uitzendkracht niet respecteert als het:

- het uitzendbureau behoorlijk heeft geïnformeerd, maar toch vaststelt dat de veiligheidsvoorschriften niet werden doorgegeven aan de uitzendkracht die in zijn onderneming komt werken
- vaststelt dat het uitzendbureau een werknemer ter beschikking stelt die niet voldoet aan de gevraagde beroepskwalificatie of de vereiste gezondheidsbeoordeling

<sup>28</sup> Artikel 14 van de cao van 24 juni 2005

### 6.1.2. Verplichtingen van het uitzendbureau

Art. 12quater. **Elk uitzendbureau is ertoe gehouden te weigeren** zijn uitzendkrachten ter beschikking te stellen van de **gebruiker van wie hij kan weten dat deze zijn verplichtingen** opgelegd door de Welzijnswet en door de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en hun uitvoeringsbesluiten, ten aanzien van zijn uitzendkrachten **niet naleeft**.

Een uitzendbureau mag dus enkel uitzendkrachten ter beschikking stellen aan bonafide bouwondernemingen die de Welzijnswet respecteren en een preventiebeleid voeren ten opzichte van uitzendkrachten.

#### Voorbeeld

Een uitzendbureau kan weten dat een bouwonderneming de wetgeving over het welzijn van uitzendkrachten niet respecteert als:

- de gebruikende bouwonderneming geen werkpostfiche bezorgt
- de gebruikende bouwonderneming zeer gebrekkige informatie geeft over het profiel dat de uitzendkracht zou moeten hebben
- de uitzendkracht bij zijn uitzendbureau zijn beklag doet over de gevaarlijke arbeidsomstandigheden bij de gebruikende bouwonderneming
- de gebruikende bouwonderneming geen ongevallensteekkaart opmaakt voor elk ongeval of geen omstandig verslag opstelt van een ernstig ongeval van een uitzendkracht

### 6.1.3. Verplichte samenwerking bij ernstige arbeidsongevallen

Artikel 94ter, §2. **Na elk ernstig arbeidsongeval** met een werknemer op een arbeidsplaats waar de bepalingen van de hoofdstukken IV van toepassing zijn, werken, naargelang het geval, de bij het ongeval **betrokken werkgevers, gebruikers, uitzendbureaus, ... samen**, om er voor te **zorgen dat het ongeval onmiddellijk** door één of meer bevoegde preventiediensten **onderzocht wordt** en dat, binnen de tien dagen volgend op het ongeval, een omstandig verslag aan alle hierboven bedoelde betrokken personen en aan de in vorig artikel bedoelde ambtenaren bezorgd wordt.

De praktische afspraken betreffende deze samenwerking, de bevoegde preventiediensten die de mogelijke ernstige ongevallen zullen onderzoeken en de regeling van de eventuele kosten die uit deze onderzoeken kunnen voortvloeien, worden daartoe in specifieke bedingen opgenomen [...], onverminderd artikel 19 van de wet van 24 juli 1987 [...], in de overeenkomst gesloten tussen gebruiker en uitzendbureau, op initiatief van de laatste, overeenkomstig de nadere regels te bepalen door de Koning.

De **bevoegde preventiedienst** voor de uitzendkrachten is altijd de preventiedienst van de **gebruikende bouwonderneming**, want tijdens zijn tewerkstelling liggen de veiligheids- en gezondheidsverplichtingen ten opzichte van de uitzendkracht altijd bij deze gebruikende bouwonderneming.

De eigen interne of externe preventiedienst van de bouwonderneming moet bij een ernstig arbeidsongeval het **omstandig verslag** opmaken, maar dit gebeurt in samenwerking met het uitzendbureau. Praktische afspraken in verband met deze samenwerking moeten opgenomen worden in de overeenkomst tussen de gebruikende bouwonderneming en het uitzendbureau, en dit op initiatief van het uitzendbureau, overeenkomstig regels die via een KB zullen worden vastgelegd<sup>29</sup>. Tot op heden is het echter nog wachten op dit KB.

## 6.2. KB Welzijn van uitzendkrachten

Naast de algemene verplichting voor de gebruikende onderneming om de welzijnswetgeving ook toe te passen op uitzendkrachten, moet er op het vlak van welzijn ook een nauwe samenwerking zijn tussen de gebruiker en het uitzendbureau. Om deze samenwerking te bevorderen, voorziet het **KB Welzijn van uitzendkrachten van 15 december 2010** in een aantal **maatregelen** die het uitzendbureau en de gebruiker moeten toepassen. Deze maatregelen worden hierna kort uiteengezet (zie ook hoofdstuk 7 van dit *navb dossier*).

<sup>29</sup> Artikel 94ter, §2, alinea 2, 2° van de Welzijnswet



## 6.2.1. Werkpostfiche

Elke **gebruiker** van een uitzendkracht moet voor de terbeschikkingstelling van deze uitzendkracht alle inlichtingen in verband met de vereiste beroepskwalificatie en de specifieke kenmerken van de werkpost verstrekken aan het uitzendbureau<sup>30</sup>. Daartoe stelt de gebruiker in samenwerking met de preventieadviseur van de interne preventiedienst en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een **werkpostfiche** op. Dit is nodig voor elke uitzendkracht die tewerkgesteld wordt op een werkpost of in een functie waarvoor gezondheidstoezicht verplicht is. **Na advies van het Comité PBW**, de syndicale afvaardiging of, als die organen niet bestaan, van de werknemers zelf, bezorgt de gebruiker de werkpostfiche aan het uitzendbureau.

Het nieuwe KB legt de minimale inhoud van de werkpostfiche vast, maar de vorm kan vrij worden gekozen. Een model van werkpostfiche is als **bijlage I bij het KB** gevoegd.

### Door de gebruiker in te vullen inlichtingen

**Op basis van de risicoanalyse** moet de gebruiker ten minste de volgende inlichtingen invullen:

- de unieke identificatie en de datum van invulling (zie rubriek A, bijlage I)
- de gegevens van de gebruiker (zie rubriek B, bijlage I)
- de precieze beschrijving van de eigenschappen van de werkpost of de functie (zie rubriek E, bijlage I)
- de onmiddellijke toepassing van de maatregelen die verbonden zijn aan de moederschapsbescherming (zie rubriek F, bijlage I)
- de aanduiding van het verplicht gezondheidstoezicht (zie rubriek G, bijlage I)
- bij verplicht gezondheidstoezicht: de aanduiding van de aard van de werkpost of activiteit door de aard van het specifieke risico aan te duiden (zie lijst in rubriek G, bijlage I)
- de aard van de werkkledij of PBM's (zie lijst in rubriek H, bijlage I)
- de aard van de vereiste opleiding (zie rubriek I, bijlage I).

### Door het uitzendbureau in te vullen inlichtingen

- de gegevens van het uitzendbureau en de datum van afgifte van een kopie aan de uitzendkracht (zie rubriek C, bijlage I)
- de gegevens van de uitzendkracht (zie rubriek D, bijlage I)

Bijlage I bij het KB vindt u op [www.constructiv.be](http://www.constructiv.be).

Op [www.p-i.be](http://www.p-i.be) vindt u:

- een model van werkpostfiche (ook beschikbaar in het Frans, Duits, Engels, Spaans, Portugees en Pools)
- een handleiding voor het invullen van de werkpostfiche

## 6.2.2. Gezondheidstoezicht

Het **uitzendbureau raadpleegt de centrale gegevensbank** om te controleren of de uitzendkracht **arbeidsgeschikt** werd verklaard voor de betrokken werkpost of functie en wat de geldigheidsduur van deze geschiktheid is voor elke tewerkstelling.

Als er een gezondheidsbeoordeling nodig is voor de tewerkstelling of als de geldigheidsduur van de arbeidsgeschiktheid verstreken is, bezorgt het uitzendbureau aan de uitzendkracht een **formulier Verzoek om gezondheidstoezicht over de werknemers**, bestemd voor de **preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van de externe preventiedienst van het uitzendbureau**.

De gezondheidsbeoordeling **kan** ook worden uitgevoerd door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van de **interne of externe preventiedienst van de gebruiker**.

De essentiële gegevens van de gezondheidsbeoordeling, zoals bepaald in bijlage II van het KB *Welzijn van uitzendkrachten*, worden ingevoerd in de centrale gegevensbank. Deze bijlage II vindt u op [navb.constructiv.be](http://navb.constructiv.be) > Welzijnsinfo > Regelgeving > Koninklijke besluiten > KB Welzijn van uitzendkrachten.



<sup>30</sup> Zie artikelen 4 tot en met 6 van het KB van 15 december 2010

### 6.2.3. Inentingen

Het is het **uitzendbureau** dat verantwoordelijk is voor de reglementaire bepalingen in verband met inentingen.

### 6.2.4. Moederschapsbescherming

Met uitzondering van een aantal maatregelen die genomen moeten worden om blootstelling aan bepaalde risico's te vermijden<sup>31</sup>, is het **uitzendbureau** verantwoordelijk voor de naleving van de bepalingen inzake moederschapsbescherming.

### 6.2.5. Zelfde niveau van bescherming voor de uitzendkracht

De **gebruiker** zorgt ervoor dat het werk in de best mogelijke omstandigheden wordt uitgevoerd, zodat de uitzendkracht hetzelfde niveau van bescherming geniet als de andere werknemers van de onderneming.



### 6.2.6. Maatregelen die de gebruiker moet nemen

Voorafgaand aan elke door de uitzendkracht nieuw uitgeoefende activiteit neemt **de gebruiker** de volgende maatregelen:

- Hij gaat de **bijzondere beroepskwalificatie** van de uitzendkracht na.
- Hij stelt **werkkledij en PBM's** kosteloos ter beschikking.
- Hij gaat na of de aan het medisch toezicht onderworpen uitzendkracht **medisch geschikt** werd verklaard om zich op de werkpost te begeven of de functie te bekleden. Dit gebeurt aan de hand van het formulier voor de gezondheidsbeoordeling of een afdruk uit de centrale gegevensbank.

### 6.2.7. Onthaal van de uitzendkracht

De **gebruiker** of een lid van zijn hiërarchische lijn zorgt ervoor dat elke uitzendkracht **informatie** krijgt over:

- alle risico's die verbonden zijn aan de werkpost
- de verplichtingen van de hiërarchische lijn
- de opdrachten en bevoegdheden van de interne preventiedienst
- de toegang tot de sociale voorzieningen
- de manier van uitoefening van het recht op spontane raadpleging
- de organisatie van de EHBO
- de lokalisatie van de gevaarlijke toegangszones en de maatregelen die genomen moeten worden in spoedgevallen en bij ernstig en onmiddellijk gevaar.

De gebruiker bezorgt de uitzendkracht de **specifieke veiligheidsinstructies** en zorgt voor een voldoende en aangepaste **opleiding** van de uitzendkracht.

### 6.2.8. Toezicht op de uitoefening van de taken en opdrachten van de preventiedienst

De **gebruiker** gaat na of zijn interne of externe preventiedienst de volgende taken verricht:

- bezoek van de arbeidsplaatsen en onderzoek van de werkpost die de uitzendkracht bezet of zal bezetten met het oog op de opmaak van de werkpostfiche
- voorstel tot eventuele collectieve aanpassing van de werkpost
- het uitvoeren van de gezondheidsbeoordelingen en spontane raadplegingen.

<sup>31</sup> Het KB van 15 december 2010 verwijst hier naar artikel 42, §1, eerste lid, 1° en 3° en §2 van de *Arbeidswet* van 16 maart 1971.



## 6.2.9. Overzicht van de voornaamste verplichtingen: uitzendbureau - gebruiker

VERPLICHTINGEN	UITZENDBUREAU	GEBRUIKER
Opmaak werkpostfiche + voor tewerkstelling van de uitzendkracht controleren of het resultaat van de gezondheidsbeoordeling 'geschikt' is		X
Arbeidsgeschiktheid van de uitzendkracht nagaan	X	
Voorafgaande gezondheidsbeoordeling uitvoeren	Externe preventiedienst van het uitzendbureau	Kan ook gebeuren door de interne of externe preventiedienst van de gebruiker
Inentingen	X	
Moederschapsbescherming	X	
Zorgen voor zelfde niveau van bescherming		X
Werkkledij		X
PBM's		X
Onthaal		X
Veiligheidsinstructies		X
Opleiding		X
Toezicht op uitoefening taken en opdrachten interne of externe preventiedienst: • Bedrijfsbezoeken • Voorstel aanpassing werkpost • Gezondheidsbeoordeling en spontane raadpleging		X

## 6.2.10. Centrale gegevensbank

Nieuw is dat er een centrale gegevensbank zal worden opgericht om het **gezondheidstoezicht** op te volgen, nutteloze herhalingen van gezondheidsbeoordelingen te vermijden en de uitwisseling van gegevens te vergemakkelijken. Deze gegevensbank bevat voor elke uitzendkracht die onderworpen is aan het gezondheidstoezicht, minstens de gegevens die vermeld worden in bijlage II van het KB *Welzijn van uitzendkrachten*. Deze bijlage II vindt u op [navb.constructiv.be](http://navb.constructiv.be) > Welzijnsinfo > Regelgeving > Koninklijke besluiten > KB Welzijn van uitzendkrachten.

Deze gegevensbank wordt beheerd door de centrale preventiedienst voor de sector van de uitzendarbeid **Preventie en Interim**. Onder beheer wordt het vastleggen van de modaliteiten voor het opstellen, de werking en de bewaring van en toegang tot de gegevens verstaan.

De interne en externe **preventiediensten** van zowel de uitzendbureaus als de gebruikers zijn verplicht om hun gegevens in elektronische vorm over te maken aan Preventie en Interim.

## 6.2.11. Verdeling van de preventiekosten

Het KB voorziet in een incentive voor de daadwerkelijke uitvoering van de medische onderzoeken. Zo worden de **kosten van de preventieopdrachten** van de externe preventiediensten voor de uitzendkrachten **verdeeld over alle uitzendbureaus**. De uitzendbureaus betalen daarvoor een bijdrage aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten. Belangrijk is dat deze **bijdragen door de uitzendbureaus gerecupereerd** kunnen worden als het medisch onderzoek daadwerkelijk werd uitgevoerd<sup>32</sup>.

Het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten moet de voorwaarden en nadere regels inzake onder meer de betaling, terugbetaling en verhoging van de bijdragen nog bepalen.

<sup>32</sup> Aanpassingen van de verplichtingen betreffende het welzijn van uitzendkrachten, Preventie en Interim, p. 3/5

### 6.2.12. Verbodsbepalingen

Het is verboden om uitzendkrachten te werk te stellen aan:

- afbraakwerken van **asbest** en verwijdering van asbest
- werkzaamheden betreffende **begassing**.

Ook is het voor het uitzendbureau en de gebruiker verboden om een uitzendkracht tewerk te stellen aan een werkpost of in een functie waarvoor de verplichte **werkpostfiche** niet werd opgesteld en waarover de uitzendkracht niet werd geïnformeerd.

Tot slot geldt ook een verbod van tewerkstelling als de gebruiker een uitzendkracht tewerkstelt aan een andere werkpost of in een andere functie, als deze andere risico's inhoudt dan diegene die vermeld staan op de werkpostfiche, waardoor er verplicht een andere werkpostfiche moet worden opgesteld.



Het is verboden om uitzendkrachten in te schakelen voor:

- afbraakwerken van asbest en verwijdering van asbest
- werkzaamheden betreffende begassing
- werkzaamheden die niet overeenstemmen met de werkpostfiche

## 6.3. KB Oprichting Centrale Preventiedienst Uitzendarbeid

Het **KB van 4 december 1997**<sup>33</sup> voorziet in de oprichting van een Centrale Preventiedienst voor de Sector van de Uitzendarbeid. Op initiatief van de sociale partners van de uitzendsector werd **Preventie en Interim vzw** opgericht, met als doel **het aantal en de ernst van arbeidsongevallen bij uitzendkrachten te verminderen** en de veiligheid en gezondheid bij uitzendwerk te bevorderen.

Deze dienst heeft publicaties en hulpmiddelen uitgewerkt om zowel de gebruikers als de preventieadviseurs en alle betrokkenen op de werkvloer te helpen een preventiebeleid uit te werken dat meer rekening houdt met de bijzondere aspecten van uitzendarbeid.

**Voor meer informatie en contact:**



Preventie en Interim (PI) vzw  
Havenlaan 86C bus 302  
1000 Brussel  
Tel.: 02/204.56.80  
Fax: 02/204.56.89  
E-mail: [info@p-i.be](mailto:info@p-i.be)  
Website: <http://www.p-i.be>

<sup>33</sup> BS van 18 december 1997

## 6.4. Cao Werk- en beschermingskledij

Door het KB van 8 oktober 1998 (BS van 28 november 1998) wordt de cao van het paritair comité voor de uitzendarbeid van 9 maart 1998, betreffende de werk- en beschermingskledij voor uitzendkrachten, algemeen verbindend verklaard.

De verplichting in verband met het onderhoud van werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen die in het KB van 15 december 2010 staat, wordt ook in de cao vermeld en legt de verantwoordelijkheid bij de gebruikende bouwonderneming.

## 6.5. Cao Onthaal

De cao van het paritair comité voor de uitzendarbeid van 10 december 2001, betreffende het onthaal en de aanpassing van de uitzendkrachten in de onderneming, werd algemeen verbindend verklaard door het KB van 22 augustus 2002 (BS van 4 oktober 2002).

Naast de welzijnsaspecten die ook in het KB van 15 december 2010 zijn opgenomen, bevat de cao ook informatie over loon, vakantie, enz. die bij het onthaal gegeven moet worden.

# 7. Preventiebeleid uitzendkrachten bouw in de praktijk

## 7.1. Opdrachten voor de gebruikende bouwonderneming

Een bouwonderneming moet een preventiebeleid voeren dat rekening houdt met uitzendarbeid. In de bouwonderneming is het dynamisch preventiebeleid ten opzichte van uitzendkrachten in de eerste plaats gestoeld op **het basisprincipe dat de uitzendkracht hetzelfde beschermingsniveau geniet als de eigen arbeidskracht**. Praktisch gezien betekent dit dat er in het globaal preventieplan en bij de specifieke risicoanalyse van de werkposten rekening gehouden wordt met de tewerkstelling van uitzendkrachten.

Daarnaast heeft de gebruikende bouwonderneming een aantal **bijzondere taken** op grond van het KB van 15 december 2010.

### Een volledig ingevulde werkpostfiche bezorgen aan het uitzendbureau

- Bij iedere aanvraag voor een uitzendkracht moet de gebruikende bouwonderneming een **ingevulde werkpostfiche** bezorgen aan het uitzendbureau.
- Een werkpostfiche wordt verplicht opgesteld in alle gevallen waarin **gezondheidstoezicht** voor de functie of werkpost vereist is.
- De werkpostfiche wordt, na **advies** van de preventieadviseur van de interne preventiedienst, van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en van de syndicale afvaardiging als Comité PBW, ingevuld door de gebruikende bouwonderneming.
- De werkpostfiche moet alle nodige **informatie** bevatten om:
  - ▶ het uitzendbureau de geschikte kandidaat te laten kiezen
  - ▶ indien nodig, het gezondheidstoezicht van de uitzendkracht te kunnen voorzien
  - ▶ de uitzendkracht te informeren over de risico's en preventiemaatregelen die verbonden zijn aan de opdracht.

- Aan de hand van al deze informatie wordt de **uitzendkracht** gekozen en **bij zijn tewerkstelling geïnformeerd** over de inhoud van zijn werk, zijn taken, de risico's op het werk en de voorzorgen die genomen moeten worden. Verder krijgt hij ook informatie over de werkkledij en de persoonlijke beschermingsmiddelen die hem ter beschikking gesteld zullen worden.
- Bij **vragen of problemen** of bij een ongeval is deze informatie de belangrijkste referentie om na te gaan of de afspraken nagekomen zijn, of de opgedragen taak overeenstemt met de overeengekomen opdracht en of de nodige informatie en middelen ter beschikking gesteld werden.
- De werkpostfiche wordt opgesteld voor elke functie voor een uitzendkracht, op basis van de resultaten van de **risicoanalyse** van de uit te voeren taken. Aangezien een uitzendkracht enkel opdrachten mag uitvoeren die al door eigen werknemers uitgevoerd worden, kunnen de gegevens van de bestaande functie overgenomen worden en moeten enkel elementen toegevoegd worden om bijvoorbeeld rekening te houden met de onervarenheid van de uitzendkracht en de onbekendheid van de nieuwe werkplek of bijzondere werktuigen.
- Tijdens de duur van de tewerkstelling van de uitzendkracht wordt de **werkpostfiche** door de gebruikende onderneming **ter beschikking** gehouden van de persoon die belast is met het onthaal, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en de inspecteurs van het Toezicht op het Welzijn op het Werk.
- **Hulpmiddelen om de werkpostfiche op te stellen:**
  - **Blanco werkpostfiches** in verschillende talen en toelichting bij de rubrieken van de werkpostfiche vindt u op [www.p-i.be](http://www.p-i.be).
  - De **beroepscompetentieprofielen** bevatten heel wat nuttige gegevens die opgenomen kunnen worden in de werkpostfiche (torenkraanbestuurder, ijzervlechter, asbestverwijderaar, bouwplaatsmachinist, ...): zie [constructiv.be](http://constructiv.be) > Publicaties > Zoek een publicatie > fvb-Beroepscompetentieprofielen.



## Terbeschikkingstelling van werkkledij en PBM's

De gebruikende bouwonderneming moet de werkkledij en de nodige persoonlijke beschermingsmiddelen kosteloos ter beschikking stellen<sup>34</sup>. Daarnaast moeten uitzendkrachten over dezelfde werkkledij en dezelfde gepaste persoonlijke beschermingsmiddelen beschikken als de andere werknemers die aan dezelfde gevaren blootgesteld zijn, zodat ze **hetzelfde niveau van bescherming** genieten als de andere werknemers van de onderneming<sup>35</sup>.

De verantwoordelijkheid voor het leveren en het in gebruiksklare staat houden van de werkkledij en de gepaste persoonlijke beschermingsmiddelen ligt bij de gebruikende bouwonderneming waar de uitzendkracht werkt<sup>36</sup>. In de praktijk kunnen er tussen het uitzendbureau en de bouwonderneming afspraken worden gemaakt over de terbeschikkingstelling van deze werkkledij en PBM's. De **eindverantwoordelijkheid** over de juiste PBM's ligt echter **bij de bouwonderneming**, die ook instaat voor de instructies en de eventuele opleiding voor het gebruik. De bouwonderneming houdt ten slotte ook toezicht op het dragen van de werkkledij en PBM's.

## Een onthaal organiseren met aandacht voor veiligheid

De bouwonderneming zelf of een lid van zijn hiërarchische lijn zorgt ervoor dat elke uitzendkracht informatie krijgt inzake:

- alle risico's die verbonden zijn aan de werkpost
- de verplichtingen van de hiërarchische lijn
- de opdrachten en bevoegdheden van de interne preventiedienst
- de toegang tot de sociale voorzieningen
- de wijze van uitoefening van het recht op spontane raadpleging
- de organisatie van de EHBO
- de lokalisatie van de gevaarlijke toegangszones en de maatregelen die genomen moeten worden in spoedgevallen en bij ernstig en onmiddellijk gevaar.

<sup>34</sup> Artikel 11, 2° en 3° van het KB van 15 december 2010

<sup>35</sup> Artikel 3 van de cao van 9 maart 1998 betreffende de werk- en beschermingskledij van uitzendkrachten

<sup>36</sup> Artikel 4 van de cao van 9 maart 1998 betreffende de werk- en beschermingskledij van uitzendkrachten

De bouwonderneming bezorgt de uitzendkracht de **specifieke veiligheidsinstructies** en zorgt voor een voldoende en aangepaste **opleiding** van deze uitzendkracht<sup>37</sup>.

Het **onthaal** moet ook **geregistreerd** worden. De persoon die belast is met het onthaal, ondertekent in zijn naam een document waaruit blijkt dat de nodige inlichtingen en instructies in verband met welzijn op het werk werden verstrekt. De werkpostfiche of een register dat het identificatienummer van de fiche bevat, kan dienen als registratiedocument<sup>38</sup>. Het registratiedocument (werkpostfiche of ander document) moet bijgehouden worden door de preventiedienst van de bouwonderneming.

De **preventieadviseur-arbeidsgeneesheer** en de preventieadviseur van de interne preventiedienst worden door de gebruiker betrokken bij het onthaal<sup>39</sup>.

De cao van 10 december 2001 betreffende het onthaal en de aanpassing van uitzendkrachten in de onderneming, geeft een overzicht van de overige informatie die, naast de informatie over veiligheid en gezondheid, gegeven moet worden bij het onthaal van de uitzendkracht.

Voor het onthaal kan de gebruikende bouwonderneming zich ook baseren op de **Onthaalmap 'Met succes aan de slag in de bouw'** op [constructiv.be](http://constructiv.be) > Projecten > Onthaalmap.

## Opleiding, toezicht en opvolging tijdens het werk

De bouwonderneming delegeert deze taken aan de hiërarchische lijn en laat zich hiervoor bijstaan en adviseren door zijn preventiedienst en de syndicale afvaardiging als Comité PBW.

## 7.2. Opdrachten voor het uitzendbureau

Het uitzendbureau vervult een belangrijke rol op het vlak van **de keuze en terbeschikkingstelling van de uitzendkracht**.

Bij de keuze wordt rekening gehouden met:

- de specifieke kenmerken van de werkpost
- de vereiste beroepskwalificaties.

De verplichtingen van het uitzendbureau komen gedetailleerd aan bod in het KB van 15 december 2010. Het gaat hierbij specifiek om:

- de uitwisseling van informatie door gebruik te maken van de werkpostfiche
- de organisatie van de voorafgaande gezondheidsbeoordeling.

**Praktisch** betekent dit dat het uitzendbureau:

- een uitzendkracht ter beschikking stelt die beantwoordt aan de gestelde beroepskwalificaties
- de medische opvolging van de uitzendkracht verzekert als de job dat vereist (gezondheidstoezicht verplicht)
- de uitzendkracht informatie geeft over de onderneming waar hij gaat werken
- een kopie van de werkpostfiche aan de uitzendkracht bezorgt. Deze fiche bevat informatie over de inhoud van het werk dat moet worden uitgevoerd, de risico's die inherent zijn aan het werk, de te nemen voorzorgsmaatregelen die moeten worden gerespecteerd en de persoonlijke beschermingsmiddelen waarover hij moet beschikken en die hij moet dragen. De originele fiche wordt bijgehouden door het uitzendbureau, dat ze ter beschikking houdt van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en de inspecteurs van het Toezicht op het Welzijn op het Werk.

In verband met het **onthaal** van de uitzendkracht heeft het uitzendbureau de volgende concrete taken:

- Een kopie van de werkpostfiche overhandigen aan de uitzendkracht
- De werkpostfiche bij voorkeur overlopen met de uitzendkracht
- De uitzendkracht informeren over:
  - ▶ De regels inzake bezoldiging (berekening loon, premies, inhoudingen, arbeidsduur, ...)
  - ▶ De bepalingen inzake sociale zekerheid, bovenwettelijke voordelen en sociale voordelen
  - ▶ De sociale diensten, geneeskundige diensten, personeelsdiensten en opleidings- en vervolmakingsdiensten in de onderneming
  - ▶ De regels in verband met de betrekkingen van de bovenstaande diensten met het personeel

<sup>37</sup> Artikel 12, §1 van het KB van 15 december 2010

<sup>38</sup> Artikel 12, §2 van het KB van 15 december 2010

<sup>39</sup> Artikel 12, §3 van het KB van 15 december 2010

- De uitzendkracht op het ogenblik van de aanwerving een kopie van het arbeidsreglement van het uitzendbureau overhandigen
- De naam en toegang tot de preventieadviseur psychosociale aspecten op het werk en eventueel de vertrouwenspersoon voor de gebruiker in verband met klachten over pesten op het werk meedelen aan de uitzendkracht
- De werkwijze en procedure voor de melding van een arbeidsongeval aan het uitzendbureau meedelen aan de uitzendkracht.

## 7.3. Opdrachten voor de uitzendkracht

Om een dynamisch preventiebeleid te laten slagen, heeft een uitzendkracht ook een aantal verplichtingen, namelijk:

- altijd controleren of de informatie en de uitrusting die werden bezorgd, overeenstemmen met wat vermeld staat op de werkpostfiche
- weten wat te doen, op welke manier en met welke uitrusting
- altijd de instructies opvolgen en niet twijfelen om indien nodig bijkomende toelichtingen te vragen aan de werkleider of de collega's.

## 7.4. Specifieke aandachtspunten

### 7.4.1. Gezondheidstoezicht uitzendkrachten

De **taken** in verband met het gezondheidstoezicht worden **verdeeld tussen het uitzendbureau en de bouwonderneming**.

#### Het uitzendbureau:

- gaat in de centrale gegevensbank na of de uitzendkracht **arbeidsgeschikt** werd verklaard voor de betrokken werkpost of functie
- controleert de **geldigheidsduur** van de arbeidsgeschiktheid van de uitzendkracht **voor elke tewerkstelling** via de centrale gegevensbank
- bezorgt, als er een gezondheidsbeoordeling nodig is voor de tewerkstelling of als de geldigheidsduur van de arbeidsgeschiktheid verstreken is, een **formulier voor verzoek om gezondheidstoezicht** aan de uitzendkracht. Dit formulier is bedoeld voor de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van het uitzendbureau
- kan voor deze gezondheidsbeoordeling een beroep doen op:
  - ▶ ofwel één of meerdere externe diensten waarmee het uitzendbureau een overeenkomst afsluit (maximaal één dienst per bureau)
  - ▶ ofwel de **externe dienst van de gebruikende bouwonderneming** als daarvoor een overeenkomst afgesloten werd tussen de bouwonderneming en het uitzendbureau
- De betrokken preventieadviseur-arbeidsgeneesheer moet voor elke gezondheidsbeoordeling beschikken over de werkpostfiche
- De betrokken preventieadviseur-arbeidsgeneesheer neemt het resultaat van de gezondheidsbeoordeling op in de centrale gegevensbank.

#### De gebruikende bouwonderneming:

- geeft (via de **werkpostfiche**) de elementen door die nodig zijn voor de voorafgaande gezondheidsbeoordeling van de uitzendkracht
- laat de **spontane raadpleging** tijdens de tewerkstelling verrichten op vraag van de uitzendkracht



- gaat, als de uitzendkracht onderworpen is aan een gezondheidsbeoordeling voor de indienstname, na of deze uitzendkracht **medisch geschikt** bevonden werd om de in te nemen werkpost te bekleden. Daarvoor bezorgt het uitzendbureau de bouwonderneming het formulier voor gezondheidsbeoordeling of een afdruk van de centrale gegevensbank
- vergewist zich ervan dat zijn **preventieadviseur-arbeidsgeneesheer** de volgende taken verricht:
  - ▶ de arbeidsplaatsen bezoeken die de uitzendkracht zal innemen
  - ▶ advies uitbrengen over de werkpostfiche
  - ▶ advies uitbrengen over een eventuele collectieve aanpassing van de werkpost
  - ▶ op vraag van de uitzendkracht een geneeskundig onderzoek uitvoeren (spontane raadpleging)
  - ▶ de gezondheidsbeoordelingen voor de indienstname uitvoeren als dat via een overeenkomst met het uitzendbureau afgesproken werd.

#### Kost van het gezondheidstoezicht uitzendkrachten

Het **uitzendbureau** neemt de kosten van de voorafgaande gezondheidsbeoordeling op zich. Het tarief is opgenomen in de overeenkomst die het uitzendbureau afsluit met de externe preventiedienst.

Als de bouwonderneming de voorafgaande gezondheidsbeoordeling, na akkoord met het uitzendbureau, door zijn eigen externe preventiedienst laat uitvoeren, moet zij met haar eigen preventiedienst een overeenkomst afsluiten voor het uitvoeren van deze medische onderzoeken. In deze overeenkomst wordt het tarief voor deze medische onderzoeken, voor spontane raadplegingen en voor de andere uit te voeren taken vastgelegd.

### 7.4.2. (Ernstige) arbeidsongevallen met uitzendkrachten

Het **uitzendbureau heeft een arbeidsongevallenverzekering afgesloten** bij een erkend verzekeringsorganisme en is dus verantwoordelijk voor de aangifte en administratieve afhandeling van de wettelijk geregelde verzekeringsaspecten, opgenomen in de *Arbeidsongevallenwet* van 10 april 1971.

**Preventie** is de **verantwoordelijkheid van de gebruikende bouwonderneming**, die instaat voor de opmaak en de bewaring van de ongevallensteekkaart, de onmiddellijke melding van een ernstig ongeval aan de bevoegde ambtenaar van het Toezicht op het Welzijn op het Werk en de opmaak van het omstandig verslag van een ernstig ongeval van een uitzendkracht.

Bij de behandeling van een arbeidsongeval is de samenwerking tussen het uitzendbureau en de bouwonderneming essentieel:

- uitzendbureau:
  - ▶ aangifte van het arbeidsongeval
  - ▶ administratieve afhandeling van het arbeidsongeval
- gebruikende bouwonderneming:
  - ▶ opmaak en bijhouden van de steekkaart
  - ▶ melding van een ernstig arbeidsongeval
  - ▶ opmaak van het omstandig verslag van een ernstig arbeidsongeval

- **Enerzijds** is enkel de bouwonderneming op de hoogte van de omstandigheden van het ongeval en moeten deze gegevens ter beschikking van het uitzendbureau gesteld worden om de aangifte bij de verzekeraar te kunnen doen.
- **Anderzijds** is het preventiebeleid een gezamenlijke verantwoordelijkheid van het uitzendbureau en de bouwonderneming en moet dit beleid permanent bijgestuurd en verbeterd worden om de veiligheids- en gezondheidsbescherming van de uitzendkrachten te verbeteren. Na een ongeval moet de efficiëntie van de genomen veiligheidsmaatregelen getoetst en bijgestuurd worden. Dit kan het best in overleg met de beide partners gebeuren.

**Praktische aanpak van arbeidsongevallen**

- De **uitzendkracht** en de gebruikende **bouwonderneming melden** het arbeidsongeval aan het uitzendbureau.
- Het **uitzendbureau**:
  - ▶ maakt de arbeidsongevallenaangifte op en bezorgt deze aan de arbeidsongevallenverzekeraar
  - ▶ stuurt een kopie van de arbeidsongevallenaangifte naar de bouwonderneming met de vraag om deze aan te vullen met de omstandigheden van het ongeval en de getroffen preventiemaatregelen
  - ▶ bespreekt indien nodig de inhoud van de aangevulde arbeidsongevallensteekkaart met de bouwonderneming
  - ▶ bespreekt indien nodig de aangepaste werkpostfiche met de bouwonderneming
  - ▶ bezorgt de eigen externe preventiedienst een kopie van de arbeidsongevallensteekkaart, omdat dit nuttig kan zijn voor het gezondheidsdossier van de uitzendkracht, bv. voor een werknemer die een rugletsel opliep door een arbeidsongeval
  - ▶ vermeldt bij een ernstig arbeidsongeval op het omstandig verslag dat opgemaakt werd door de preventiedienst van de bouwonderneming, welke maatregelen het uitzendbureau zal nemen om de herhaling van dit ernstig ongeval te voorkomen
  - ▶ volgt de verdere administratieve afhandeling van de schadeloosstelling en wedertewerkstelling met de verzekeraar en de uitzendkracht.
- De **bouwonderneming**:
  - ▶ maakt de ongevallensteekkaart op (voor ongevallen met meer dan 4 dagen arbeidsongeschiktheid) door bijvoorbeeld de arbeidsongevallenaangifte (opgesteld door het uitzendbureau) aan te vullen
  - ▶ stuurt een kopie van de steekkaart naar:
    - het uitzendbureau
    - het medisch departement van zijn externe preventiedienst die belast is met het gezondheidstoezicht
  - ▶ neemt de nodige maatregelen om dit ongeval in de toekomst te vermijden, past indien nodig de werkpostfiche aan en stuurt zo nodig een aangepaste en ondertekende werkpostfiche naar het uitzendbureau
  - ▶ bewaart de ongevallensteekkaarten 10 jaar
  - ▶ meldt elk ernstig arbeidsongeval aan de bevoegde inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk
  - ▶ brengt zijn interne of externe preventiedienst op de hoogte van een ernstig arbeidsongeval:
    - Deze dienst onderzoekt het ongeval en stelt het **omstandig verslag** op
    - Deze dienst bezorgt het omstandig verslag aan de gebruiker, die het verder aanvult met:
      - *de beslissing over de preventiemaatregelen die hij zal nemen*
      - *een actieplan met toepassingstermijnen*
      - *een advies van de syndicale afvaardiging als Comité PBW*
  - ▶ Het omstandig verslag wordt vervolgens door de gebruiker bezorgd aan het uitzendbureau, dat het op zijn beurt aanvult met:
    - zijn bemerkingen en zijn beslissing over de maatregelen die het zal nemen
    - een actieplan dat betrekking heeft op het uitzendbureau
- Vervolgens wordt het door de gebruiker ondertekende en door het uitzendbureau aangevulde omstandig verslag binnen de 10 dagen die volgen op het ongeval, door de bouwonderneming aan de bevoegde ambtenaar van het Toezicht op het Welzijn op het Werk bezorgd.
- Een model van omstandig verslag voor een ernstig arbeidsongeval van een uitzendkracht vindt u op [www.p-i.be](http://www.p-i.be).

## 8. Bibliografie

- Advies nr. 1.807 uitzendarbeid – Nationale Arbeidsraad
- Cao van 10 december 2001 betreffende het onthaal en de aanpassing van de uitzendkrachten in de onderneming
- Cao van 9 maart 1998 betreffende de werk- en beschermingskledij voor uitzendkrachten
- Cao van 24 juni 2005 houdende vaststelling van de voorwaarden en modaliteiten van de uitzendarbeid in het bouwbedrijf
- Cao van 16 juni 2011 houdende toekenning van een sociaal voordeel
- Cao van 11 april 2013 – Vaststelling van de bijdrage aan het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid – fvb-ffc Constructiv
- Cao van 13 juni 2013 tot wijziging van de cao van 24 juni 2005 – Vaststelling van de voorwaarden en modaliteiten van de uitzendarbeid in het bouwbedrijf
- Handboek wet en duiding, welzijn op het werk: publieke en private sector, deel 1 en 2, Larcier, Brussel, 2011
- Koninklijk besluit van 4 december 1997 – Oprichting centrale preventiedienst voor de uitzendarbeid (BS van 18 december 1997)
- Koninklijk besluit van 15 december 2010 tot vaststelling van maatregelen betreffende het welzijn op het werk van uitzendkrachten (BS van 28 december 2010)
- Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers (BS van 20 augustus 1987)
- Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (BS van 18 september 1996)
- Checklist werken met uitzendkrachten: checklist van de belangrijkste taken uitzendonderneming en inlener - [www.p-i.be](http://www.p-i.be)
- Werkpostfiche Handleiding - [www.p-i.be](http://www.p-i.be)
- Document betreffende gegevens verzamelen voor de werkpostfiche - [www.p-i.be](http://www.p-i.be)
- Charter veiligheid van de uitzendkrachten - [www.p-i.be](http://www.p-i.be)
- [navb.constructiv.be](http://navb.constructiv.be)
- [www.p-i.be](http://www.p-i.be)
- [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)
- [www.fondsinterim.be](http://www.fondsinterim.be)
- [www.werk.be](http://www.werk.be)
- [www.werk-economie-emploi.irisnet.be](http://www.werk-economie-emploi.irisnet.be)
- [www.emploi.wallonie.be](http://www.emploi.wallonie.be)









De dossiers zijn tot stand gekomen dankzij de bijdrage van de volgende organisaties:



Constructiv

Koningsstraat 132 bus 1, 1000 Brussel  
t +32 2 209 65 65 • f +32 2 209 65 00  
www.constructiv.be • info@constructiv.be



Deze publicatie is beschikbaar onder de licentie Creative Commons: Naamsvermelding-NietCommercieel-GelijkDelen  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.nl>

Deze licentie laat toe het werk te kopiëren, distribueren, vertonen, op te voeren, en om afgeleid materiaal te maken, zolang **Constructiv** vermeld wordt als maker van het werk, het werk niet commercieel gebruikt wordt en afgeleide werken onder identieke voorwaarden worden verspreid.



**BUILDING *your* LEARNING**  
de digitale bibliotheek

DOSSIER 138 -  
UITZENDARBEID  
IN DE BOUWSECTOR



**constructiv**