

# “Werkgevers zijn verantwoordelijk voor veiligheid van uitzendkrachten”

Belgische werkgevers stellen jaarlijks zo'n 600.000 uitzendkrachten tewerk. Daarbij is het cruciaal dat ze er alles aan doen om de veiligheid en de gezondheid van deze werkkrachten te garanderen. Gesprek met Marijke Bruyninckx, directeur van Preventie en Interim.

## ■ Wat doet Preventie en Interim (PI)?

“Preventie en Interim is de Centrale Preventiedienst voor de uitzendsector in België. In Europa is België het enige land dat zich georganiseerd heeft in een Centrale Preventiedienst ter bescherming van de uitzendkrachten tijdens hun tewerkstelling bij de werkgevers. In het oprichtingsbesluit werd de rol van PI letterlijk verwoord als het verlagen van de arbeidsongevallen van uitzendkrachten en het beschermen van hun gezondheid.”

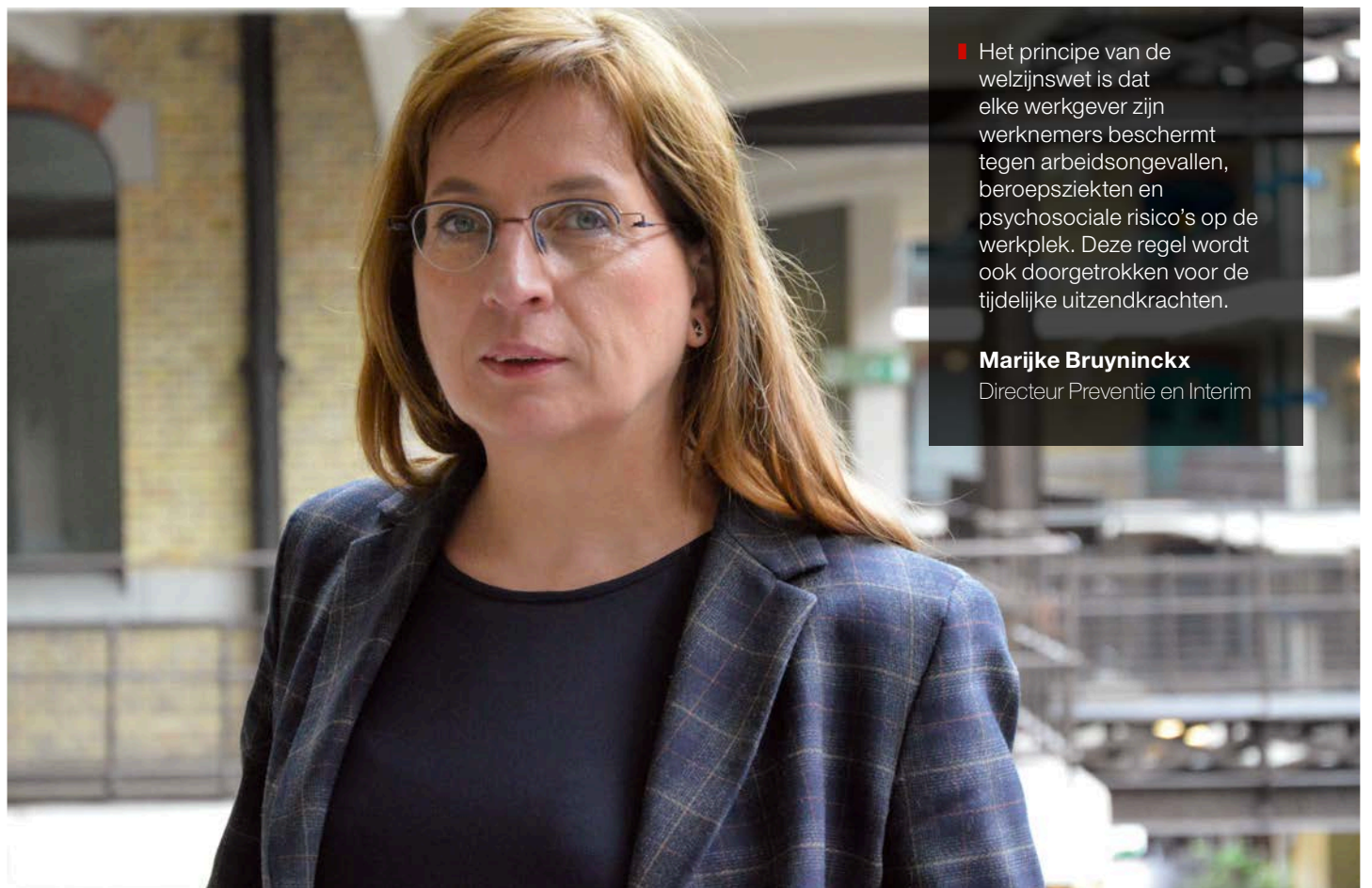
” ‘Goede’ werkgevers maken op voorhand een risicoanalyse, zodat onmiddellijk een werkpostfiche kan worden ingevuld zodra een uitzendkracht nodig is.

“De Centrale Preventiedienst beschikt hiervoor over een team van adviseurs met gedegen kennis van preventie op de werkplek. Elk uitzendbureau in België sluit zich verplicht aan bij PI en stelt een verbindingspersoon aan die samen met ons de veiligheid en gezondheid van de uitzendkrachten beschermt.”

## ■ Hoe kunnen uitzendkrachten beschermd worden bij de werkgever?

“Uitzendarbeid is een atypische arbeidsvorm waarbij telkens drie partners betrokken zijn: het uitzendbureau, de klantgebruiker en de uitzendkracht. Uitzendarbeid start altijd met het oplossen van een tijdelijke nood van een klantgebruiker: hij heeft een uitzendkracht nodig voor een bestaande werkpost. Het is echter hier dat het schoentje wringt. Want hoe kan PI de uitzendkracht, tewerkgesteld bij een klantgebruiker, beschermen?”

“De werkgever heeft dit opgelost door het verplicht laten opmaken van werkpostfiches door de gebruiker. Deze fiche is als het ware een staalkaart van de betrokken werkpost met een overzicht van alle risico's en genomen preventie maatregelen. De achterliggende filosofie is dat elke werkgever zijn eigen welzijnsbeleid het beste kent. Het principe van de welzijnswet is immers dat elke werkgever zijn werknemers beschermt tegen arbeidsongevallen, beroepsziekten en psychosociale risico's op de werkplek. Deze regel wordt ook doorgetrokken voor de tijdelijke uitzendkrachten.”



■ Het principe van de welzijnswet is dat elke werkgever zijn werknemers beschermt tegen arbeidsongevallen, beroepsziekten en psychosociale risico's op de werkplek. Deze regel wordt ook doorgetrokken voor de tijdelijke uitzendkrachten.

**Marijke Bruyninckx**  
Directeur Preventie en Interim

## ■ Waar loopt het vaak mis?

“Het herkennen van bottlenecks is een belangrijk element in de strategische aanpak van PI. Normaal hebben ‘goede’ werkgevers voor iedere werkpost op voorhand een risicoanalyse gemaakt, zodat onmiddellijk een werkpostfiche kan worden ingevuld zodra een uitzendkracht nodig is. Is de risicoanalyse en het invullen van de werkpostfiche zorgvuldig gebeurd, dan laat dit het uitzendbureau toe de juiste match te maken met een uitzendkracht. Gebeurt dat niet, dan kunnen er zaken beginnen mis te lopen. Voert de werkgever de risicoanalyse niet of onzorgvuldig uit, dan ontstaat er voor de uitzendsector al een eerste bottleneck.”

“Bij een niet-ingevulde werkpostfiche heeft het uitzendbureau de neiging om die taak over te nemen, maar dat is echter bij wet verboden. Het komt ook voor dat een werkpostfiche maar half wordt ingevuld, waardoor mogelijk niet de uitzendkracht met de juiste ervaring wordt ingezet. De uitzendkantoren staan verplicht in voor de organisatie van het voorafgaand gezondheidsonderzoek van uitzendkrachten. Bij slecht ingevulde werkpostfiches komt ook de bescherming van de gezondheid van de uitzendkracht in het gedrang. De evaluatie van de medische geschiktheid van de uitzendkracht gebeurt immers op basis van de werkpostfiche.”

## ■ Wanneer is het risico op zulke toestanden het grootst?

“België telt enorm veel KMO's. Deze zijn doorgaans minder uitgebouwd om aan zware veiligheidsbescherming te doen en gedetailleerde risicoanalyses en werkpostfiches op te stellen. Daarom heeft de wetgever ervoor gezorgd dat KMO's een beroep kunnen doen op externe diensten voor preventie en bescherming op het werk. Ook bij deze externe diensten kan het echter mislopen. Werkgevers betalen hen immers een forfaitaire vergoeding. Dat forfait dekt niet altijd de lading van de opdrachten die ze bij de KMO's gaan uitvoeren. Ook dan ontstaat er mogelijk dus een bottleneck.”

## ■ Wat doet Preventie en Interim om het aantal arbeidsongevallen te verminderen?

“Over de werkgever heeft Preventie en Interim helaas geen controle. Het zijn de uitzendkantoren die preventief moeten verifiëren of hun klanten alle regels inzake veiligheid en gezondheid respecteren. Het weren en herkennen van klantgebruikers met een slecht welzijnsbeleid voor hun werknemers is geen gemakkelijke taak voor de uitzendsector. Wij willen de uitzendsector daarom op een strategische manier sensibiliseren. Dat doen we door de verbindingspersonen allemaal dezelfde taal

te laten spreken op het vlak van preventie en bescherming op het werk, en hen vanuit ons team gerichte adviezen te geven. Daarnaast vinden uitzendkantoren alle mogelijke informatie over preventie en bescherming op onze pas vernieuwde website. We sturen ook nieuwsbrieven uit, geven opleidingen en organiseren werkgroepen.”

“Naast de uitzendsector kunnen echter ook alle geïnteresseerde werkgevers terecht op onze vernieuwde website. Alle nodige informatie is er vrij en op een zeer toegankelijke manier beschikbaar. Indien werkgevers dan toch nog vragen hebben, dan staat ons team steeds ter beschikking om die snel te beantwoorden.”



Preventie en Interim

► [www.p-i.be](http://www.p-i.be)

**Joris Hendrickx**  
redactie.be@mediaplanet.com