



! Uit de cijfers van de voorbije twintig jaar blijkt onomstotelijk dat doelgericht werken aan preventie en bescherming van uitzendkrachten zijn vruchten afwerpt. In vergelijking met 1998 is het aantal arbeidsongevallen gedaald met 60%. **Sinds 2013 is er een status quo in de frequentie van het aantal arbeidsongevallen.**

# België is Europees voorbeeld in bescherming van uitzendkrachten

Om de veiligheid en gezondheid van uitzendkrachten te beschermen werd meer dan twintig jaar geleden Preventie en Interim opgericht. “Tot op vandaag zijn we uniek in Europa” zegt directeur Marijke Bruyninckx trots. **Tekst:** Joris Hendrickx



**Marijke Bruyninckx**

DIRECTEUR  
PREVENTIE EN INTERIM

## Wat is de rol van Preventie en Interim?

“PI is de Centrale Preventiedienst voor de uitzendsector in België. Ieder uitzendbureau in België sluit zich verplicht bij ons aan en stelt een verbindingspersoon aan die samen met onze adviseurs bijdraagt tot de veiligheid en gezondheid van de uitzendkrachten tijdens hun werk bij de ‘klant-gebruiker’. In Europa is België het enige land dat zich op deze manier georganiseerd heeft ter bescherming van uitzendkrachten.”

## Hoe werkt het Belgische systeem ter bescherming van de uitzendkrachten precies?

“Uitzendkrachten veilig en gezond laten werken aan de werkpost bij de klant-gebruiker is strikt gereguleerd en betreft verschillende partners bij de uitvoering ervan. Het hoofdprincipe is in ieder geval dat de klant-gebruiker op vlak van welzijn op het werk géén onderscheid maakt tussen de uitzendkracht en zijn andere vaste werknemers op de werkplek. De klant-gebruiker moet verplicht een werkpostfiche opmaken voor iedere werkpost die door een uitzendkracht wordt opgevolgd. Deze fiche is als het ware een staalkaart van de betrokken werkpost, met een overzicht van alle risico's en genomen preventie maatregelen. In

de omringende landen zoals Nederland en Frankrijk is er interesse om een soortelijk document als de werkpostfiche bij uitzendarbeid te gebruiken of te ontwikkelen.”

## Waar situeren zich de grootste risico's?

“Het belang van veiligheid op de werkvloer wordt vaak onderschat, tot er iets gebeurt. Normaal hebben ‘veilige’ werkgevers voor iedere werkpost op voorhand een zorgvuldige risicoanalyse gemaakt. Dat laat het uitzendbureau toe de juiste match te maken. Bij een niet ingevulde werkpostfiche heeft het uitzendbureau de neiging om het in zijn plaats te doen. Dat is echter verboden. Het uitzendbureau loopt dan zelfs het risico om verantwoordelijk te worden gesteld indien het misloopt. Bij half ingevulde werkpostfiches is het gevaar dat niet de uitzendkracht met de juiste competentie wordt ingezet, wat het risico op een arbeidsongeval vergroot. 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 risico's die op de werkpostfiche vermeld zijn.”

**Het belang van veiligheid op de werkvloer wordt vaak onderschat, tot er iets gebeurt.**

**Het hoofdprincipe is dat de klant-gebruiker op vlak van welzijn op het werk géén onderscheid maakt tussen de uitzendkracht en zijn andere vaste werknemers.**

## Wat zijn de pijnpunten bij kmo's versus grote bedrijven?

“Kmo's 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.”

“Grote bedrijven op hun beurt doen soms aan overconsumptie van medisch onderzoeken. Dit heeft als gevolg dat er een onevenwicht komt in verband met de uit te voeren taken door de externe diensten. Zij moeten vooral gezondheidsonderzoeken uitvoeren waarbij er dan minder aandacht gaat naar andere taken zoals bijvoorbeeld opleidingen voor hygienisch of ergonomisch werken. Dat geeft een vals gevoel van veiligheid.”

## Welke impact heeft jullie aanpak op de arbeidsongevallencijfers?

“We analyseren jaarlijks de arbeidsongevallencijfers van uitzendkrachten bij de klant-gebruikers. Uit de cijfers van de voorbije twintig jaar blijkt onomstotelijk dat doelgericht werken aan preventie en bescherming van uitzendkrachten zijn vruchten afwerpt. In vergelijking met 1998 is het aantal arbeidsongevallen gedaald met 60%. We zien evenwel ook sinds 2013 een status quo in de frequentie van het aantal arbeidsongevallen. Deze blijft schommelen rond de veertig. Uit de analyse van arbeidsongevallen blijkt vaak een gebrekkige veiligheid op de werkplek van de gebruiker.”

## Wat doen jullie om het aantal arbeidsongevallen verder te verminderen?

“We richten onze communicatie steeds meer naar de klant-gebruikers. Recent hebben we samen met onze leden een campagne opgestart om het belang van een goed onthaal van de uitzendkracht op zijn eerste werkdag bij de gebruiker te benadrukken. Ons doel is om de uitzendsector op een strategische manier te sensibiliseren. Dat doen we door de verbindingspersonen allemaal dezelfde taal te laten spreken op het vlak van preventie en bescherming, en hen gerichte adviezen te geven. Daarnaast vinden uitzendkantoren, klant-gebruikers én alle andere geïnteresseerde werkgevers alle mogelijke informatie over preventie en bescherming op onze gebruiksvriendelijke website. Ook sturen we nieuwsbrieven uit, geven we opleidingen en organiseren we werkgroepen. Indien werkgevers dan toch nog vragen hebben, dan staat ons team steeds ter beschikking om die snel te beantwoorden.” ■