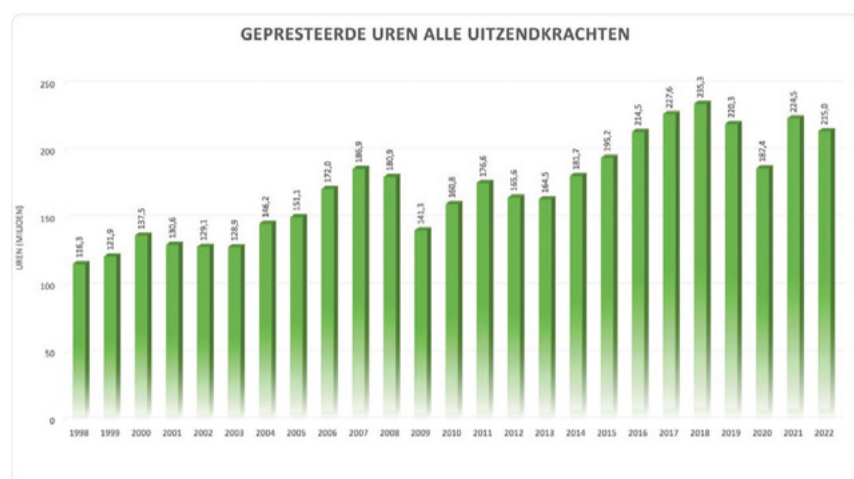


Preventie en Interim heeft recent bij haar leden, de uitzendkantoren, haar jaarlijkse bevraging over arbeidsongevallen bij uitzendkrachten gehouden.



Marijke Bruyninckx
Directeur

In 2022 lag het totaal aantal gepresteerde uren van alle uitzendkrachten iets lager dan in 2021 (-4%). Daarentegen zagen we wel een stijging van de gepresteerde uren bij de jobstudenten. Deze groep is nu goed voor 18,4% van het totaal aantal gepresteerde uren uitzendarbeid.



Er is een lichte verbetering t.o.v. 2021 op vlak van arbeidsveiligheid, de Fg-graad (aantal arbeidsongevallen per gewerkt uur) zakt naar 38,4 (tov 39,53 in 2021). De verhouding tussen hand- en hoofdarbeid bij uitzendkrachten is 60-40. Er zijn minder ongevallen met blijvende ongeschiktheid dan de vorige jaren, wat resulteert in een licht dalende Geg. De lichte stijging van aantal dagen tijdelijke ongeschiktheid leidt nog altijd tot een stabiele Weg. De Weg is een maat voor het aantal verloren werkdagen terwijl de Geg hierbij ook rekening houdt met het aantal verloren werkdagen omwille van blijvende ongeschiktheid en dodelijke ongevallen.



Spijtig genoeg betreuren we in 2022 3 dodelijke ongevallen in de sector. Kort omschreven betreft het hierbij een ongeval van een uitzendkracht die werd geraakt door een kraanarm bij het uitvoeren van een manoeuvre. Een ander slachtoffer kreeg bij het uitstappen uit zijn heftruck een lading vanop grote hoogte over zich heen, terwijl het derde slachtoffer werd aangereden door een bulldozer bij het oversteken van het bedrijfsterrein. Dit zijn dodelijke arbeidsongevallen van uitzendkrachten die vermeden hadden kunnen worden en die spijtig genoeg ook de vaste werknemers van diezelfde werkgever hadden kunnen overkomen.

Werkgevers maken verplicht een analyse van de arbeidsongevallen die hun werknemers zijn overkomen. De werkgever doet dit ook voor de bij hen ter beschikking gestelde uitzendkrachten. Bij ernstige arbeidsongevallen wordt de analyse van de oorzaken

van het ongeval en de genomen preventiemaatregelen - ter voorkoming van herhaling van dit ongeval - gebundeld in een omstandig verslag en uiterlijk tien dagen na het ongeval door de werkgever bezorgd aan de bevoegde arbeidsinspectie.

Voor uitzendkantoren is het uiteraard belangrijk dat de hun ter beschikking gestelde uitzendkrachten in een veilige omgeving terecht komen. En daar wringt vaak het schoentje. Hoe kan een uitzendkantoor weten of een werkgever de welzijnswet wel degelijk respecteert voor zijn werknemers? Hier helpen de kennis van de sector en het voeren van bedrijfsbezoeken en gesprekken met de verantwoordelijken van de inlenende bedrijven.



Preventie en Interim heeft als opdracht arbeidsongevallen van uitzendkrachten bij de werkgever wetenschappelijk te onderzoeken. Bij een ongeval moet ook rekening worden gehouden met het aspect 'toeval'. Soms heeft het arbeidsongeval geen oorzaak van slecht veiligheidsbeleid maar gaat het over een samenloop van omstandigheden. Uit de studie van de omstandige verslagen van de arbeidsongevallen blijkt echter wel dat het merendeel te maken heeft met een slecht werkend veiligheidsbeleid op de werkplek. Een vaak terugkerende oorzaak is een gebrekkig onthaal van de uitzendkracht op zijn eerste werkdag. Hoe kan een uitzendkracht nu veilig werken of 'veilige' beslissingen nemen als zijn nieuwe werkgever hem onvoldoende of niet informeert over de te volgen instructies of het juiste gebruik van gevaarlijke machines? PI merkt ook dat vooral kleine bedrijven kampen met het vinden van een juist evenwicht tussen veiligheid en gezondheid op hun werkplekken. Dit uit zich in slecht of niet uitgevoerde risicoanalyses, onvoldoende preventiemaatregelen en gebrekkige instructies voor werknemers over hoe ze veilig kunnen werken.

Ook uitzendkantoren kunnen deels oorzaak van een ongeval zijn door bijvoorbeeld slecht opgeleide uitzendkrachten ter beschikking te stellen. Dit wordt voorkomen als uitzendkantoren en werkgevers gerichte informatie uitwisselen over de werkpost en de te verwachten competenties van de uitzendkracht. De kracht ligt dus bij een uitzendkantoor dat haar meest ervaren communicators, met kennis van de sector en de eisen van de welzijnswet, uitstuurt om opdrachten voor uitzendkrachten binnen te halen. Rekening houdend met het feit dat de uitzendkantoren de arbeidsongevallenverzekering afsluiten voor de hun ter beschikking gestelde uitzendkrachten is dit zeker een win-winsituatie.

Voor meer informatie:
p-i.be/nl/statistieken

