

Minder ongevallen door betere communicatie

UITZENDARBEID > Preventie



Marijke Bruyninckx:
"Tien à twaalf jaar gelden waren er problemen, maar dat is grotendeels van de baan. De zier ook dat wie slecht is voor zijn uitzendkrachten, dat ook is voor de eigen werknemers."

De Man Bijt Hond-reportage is ondertussen berucht: West-Vlaamse landbouwers die aan Pools interimarbeiders uitleggen dat ze moeten opletten, omdat er mogelijks nog wapentuig uit de Eerste Wereldoorlog in de grond zit. Als ze een 'obusios' zien tijdens het 'fresios', dan moeten ze zich snel uit de voeten maken, is de boodschap. Maar of ze zo ook is begrepen door de uitzendkrachten, dat lijkt weinig waarschijnlijk.

Hoe het met de twee Poolse landarbeiders gesteld is vandaag (wie de reportage wil (her)bekijken, kan even Googelen op 'man bijt hond obusios'), dat weten we niet. Maar uit cijfers die PI – voluit Preventie en Interim – deze zomer bekendmaakte, blijkt wel dat het de goede kant op gaat met de arbeidsongevallen in de interimsector. Om het over die cijfers te hebben, en te kijken hoe het nog beter zou kunnen, kloppen we aan bij Marijke Bruyninckx, directeur van PI.

"Ik ben hier nu twee jaar aan de slag", zegt Marijke Bruyninckx in haar kantoor in het prachtige Tour & Taxis. "Preventie en Interim bestaat al sinds 1997, en is in het leven geroepen bij koninklijk besluit en op vraag van de sociale partners van de uitzendsector. We zijn een centrale preventiedienst voor de uitzendsector." Daarnaast is PI ook een adviserend orgaan voor de uitzendbureaus die verplicht aangesloten zijn. "Alle erkende bureaus moeten een verbindingspersoon hebben, en dat zijn de mensen die op ons een beroep kunnen doen als ze met vragen zitten rond arbeidsongevallenpreventie."

"GEEN VERSCHIL"

Het algemene principe rond preventie in de interim-sector is heel eenvoudig. Marijke Bruyninckx: "Zodra een uitzendkracht een voet zet in het bedrijf van de 'gebruiker' – de wettelijke term voor bedrijven die beroep doen op uitzendarbeid – dan is dat bedrijf verantwoordelijk voor preventie en bescherming van de uitzendkracht. Die persoon moet exact dezelfde bescherming krijgen als het vast personeel. Aan de andere kant is de uitzendkracht verplicht zich ook te houden aan alle regels die gelden in het bedrijf."

De onderneming is sinds 2010 ook verplicht om het onthaal te verzorgen voor de uitzendkracht. Bovendien is het aan de onderneming om te zorgen voor de nodige persoonlijke beschermingsmiddelen voor de uitzendkracht, die – net zoals de vaste werknemers – moet kunnen gebruik maken van psychosociale bijstand of terecht moet kunnen bij de vertrouwenspersoon. “Er is geen verschil”, klinkt het nogmaals. Marijke Bruyninckx, die veel ervaring heeft in preventie, merkt wel dat de positie van de uitzendkrachten in de loop der jaren is verbeterd. “Tien à twaalf jaar geleden waren er problemen, maar dat is grotendeels van de baan. Je ziet ook dat wie slechts is voor zijn uitzendkrachten, dat ook is voor de eigen werknemers.”

Gebeurt er toch een ongeval, dan is het aan de gebruiker om de analyse ervan te doen en de nodige maatregelen te treffen om toekomstige ongevallen te vermijden. “Maar het is het uitzendbureau dat zijn verzekeringsmaatschappij zal aanspreken. Zij sluiten een arbeidsongevallenverzekering af, en zij zijn ook verantwoordelijk voor het medisch toezicht op de uitzendkrachten.”

COMMUNICATIE

Een essentiële stap in het preventiebeleid is dan ook dat de onderneming en het uitzendbureau alle nodige informatie uitwisselen, in het bijzonder over het werk dat de uitzendkracht zal moeten doen, en de risico's die daaraan zijn verbonden. Het is bovendien ook een wettelijke verplichting: de gebruiker moet “vóór de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht, aan het uitzendbureau alle inlichtingen verstrekken betreffende de vereiste beroepskwalificatie en de specifieke kenmerken van de werkpost. Met het oog hierop stelt de gebruiker een werkpostfiche op, waarvan een model als bijlage is toegevoegd, voor elke uitzendkracht

die tewerkgesteld wordt op een werkpost of functie waarvoor gezondheidstoezicht verplicht is”, zo staat het in de eerste twee paragrafen van artikel vier van het KB van 15 december 2010 (dat het KB van 1997 vervangt) tot vaststelling van maatregelen betreffende het welzijn op het werk van uitzendkrachten.

“De gebruiker is verantwoordelijk voor preventie en bescherming van de uitzendkracht”

En die werkpostfiche, daar loopt het wel eens fout, zegt Marijke Bruyninckx. “De uitzendsector rekent erop dat die werkpostfiche er is als dat nodig is, en dat die correct wordt ingevuld door de gebruiker. Als dat zo is, dan krijgt de gebruiker een goede uitzendkracht. Maar we zien dat dat bijna nooit het geval is, vooral in de kleinere bedrijven.” Nochtans is het op basis van de werkpostfiche dat het uitzendbureau zal bepalen of een uitzendkracht aan bepaalde geschiktheids-eisen moet voldoen en eventueel een medisch onderzoek moet ondergaan.

Sinds het KB van 2010 heeft PI er nog een opdracht bij gekregen. Er moet een centrale databank komen met daarin de resultaten van alle medische onderzoeken van de interimkrachten. “Als er dan een vraag komt van een bedrijf voor een uitzendkracht waarvoor een werkpostfiche is opgesteld, dan kan de uitzendconsulent de databank raadplegen om te weten

of die bepaalde uitzendkracht arbeidsgeschikt is voor die specifieke job”, legt Marijke Bruyninckx uit. “Dat komt de efficiëntie ten goede.”

POSITIEVE EVOLUTIE

De genomen maatregelen beginnen hun vruchten af te werpen, en Marijke Bruyninckx kan goede cijfers voorleggen. “Ondanks de stijging in de tewerkstelling van uitzendkrachten, dalen de arbeidsongevallencijfers”, klinkt het. Vorig jaar was er een toename van tewerkstelling van de uitzendkrachten met 9,8% en een daling van het aantal arbeidsongevallen met 5,4%. In totaal werden er 176,57 miljoen uren gepresteerd door uitzendkrachten, waarvan 62% door arbeiders en 38% door bedienden. Vooral bij arbeiders is de verbetering duidelijk: op twaalf jaar tijd zakte de frequentiegraad van 136 naar 72,5 (2010 nog 76,2), en ook de ernstgraad daalde sterk van 2,49 in 2000 naar 1,47 in 2011 (2010: 1,49). Bij bedienden is de daling minder uitgesproken, maar ook daar is de verbetering merkbaar.

“Ja, de cijfers voor de uitzendsector liggen globaal hoger dan het gemiddelde over alle sectoren heen”, zegt Marijke Bruyninckx, “maar dat heeft verschillende oorzaken. Zo zijn er in de uitzendsector relatief gezien meer arbeiders. Vergelijk met de cijfers van het RSZ waar er globaal over alle sectoren heen 45% arbeiders en 55% bedienden zijn.” Om een onderscheid te kunnen maken per sector waar de uitzendkrachten zijn tewerkgesteld, daarvoor ontbreekt het PI het aan gegevens.

Om de cijfers nog verder terug te dringen, heeft Marijke Bruyninckx wel enkele tips, voor ondernemingen die gebruik maken van uitzendarbeid. “Organiseer een goed onthaal, eventueel samen met het uitzendbureau dat de uitzendkracht goed kent”, zegt ze. “En je moet als gebruiker ook goed weten waarvoor je de uitzendkracht inschakelt, en een degelijke beschrijving van de werkpost overmaken. Als je op voorhand de risico's kent en documenteert, dan is het niet moeilijk om een uitzendkracht te bestellen.”

En ook al is het aan het uitzendbureau om de geschiktheid van de uitzendkracht te controleren, als gebruiker kan je voor de zekerheid maar eens nagaan of de interimkracht inderdaad een medisch onderzoek heeft gehad en competent is voor de taak waarvoor hij is aangetrokken. “En als er ondanks alle maatregelen dan toch een arbeidsongeval gebeurt, betrek dan het uitzendbureau bij de analyse ervan, zodat ook zij eruit kunnen leren”, besluit Marijke Bruyninckx. ●

TIMOTHY VERMEIR ✍

! De essentie

1. Het aantal arbeidsongevallen met uitzendkrachten daalt, en ook de ernst van de ongevallen neemt af.
2. Als gebruiker moet je in eerste instantie het uitzendbureau duidelijk en correct informeren over de functie die de uitzendkracht zal uitvoeren, zodat een geschikte persoon kan gestuurd worden.
3. Eenmaal de uitzendkracht op het bedrijf is, heeft hij dezelfde rechten en plichten als de eigen vaste werknemers die er aan de slag zijn.