

WELZIJNSWET

Uitzendkantoor én werkgever zijn verantwoordelijk voor veilige werkplek

Volgens de welzijnswet kan een uitzendkantoor weigeren om een uitzendkracht ter beschikking te stellen aan een gebruiker waarvan het kan weten dat deze de verplichtingen rond uitzendarbeid niet respecteert. Een gebruiker op zijn beurt kan om dezelfde reden evengoed een uitzendkantoor weren. Marijke Bruyninckx, directeur bij Preventie en Interim, legt uit.

Tekst: Joris Hendrickx



Marijke Bruyninckx

DIRECTEUR
PREVENTIE EN INTERIM

“ Het weren van een uitzendkracht kan steeds in twee richtingen. Enerzijds mag de gebruiker niet in zee gaan met een uitzendkantoor waarvan hij kan weten dat het zijn verplichtingen in verband met de veiligheid en de gezondheid ten aanzien van zijn uitzendkrachten niet naleeft (Artikel 12ter van de welzijnswet).

” **Een werkpostfiche die onvolledig of fout is of die absurde informatie bevat, is een aanwijzing dat het nodig is om de elementen te bevestigen of te corrigeren door de gebruiker te bevragen.**

De gebruiker kan dat bijvoorbeeld weten doordat hem ondanks een correcte werkpostfiche toch uitzendkrachten ter beschikking werden gesteld zonder de gepaste beroepskwalificatie of zonder informatie te hebben ontvangen. Anderzijds mag het uitzendbureau geen uitzendkrachten ter beschikking stellen van

gebruikers waarvan het kan weten dat deze hun verplichtingen in verband met het welzijn van hun uitzendkrachten niet naleven (Artikel 12quater). Dat kan het geval zijn wanneer de werkpostfiche niet de belangrijkste risico's meedeelt voor de job, uitzendkrachten laten weten dat zij andere activiteiten moeten uitoefenen dan vermeld op de werkpostfiche of onvoldoende worden omkaderd, of er zich abnormaal veel of ernstige ongevallen of gezondheidsproblemen voordoen.”

#1^{ste} aanwijzing: De werkpostfiche

“Een onderzoek van de inhoud van de bezorgde werkpostfiche of eventueel het ontbreken ervan zijn al een eerste aanwijzing. Een werkpostfiche die onvolledig of fout is of die absurde informatie bevat, is een eerste aanwijzing dat het nodig is om de elementen te bevestigen of te corrigeren door de gebruiker te bevragen. Als er geen werkpostfiche wordt bezorgd wanneer deze verplicht is, mag de uitzendkracht niet ter beschikking worden gesteld van de gebruiker. Als een uitzendkantoor opmerkt dat bijvoorbeeld de datum van de verplichte adviezen inzake risicoanalyse niet vermeld staan op de werkpostfiche, is er een vermoeden dat er niet voldaan werd aan de wettelijke verplichting tot risicoanalyse.”

In het geval van terugkomende of zeer ernstige ongevallen, zou men moeten twijfelen aan de naleving van de veiligheidsverplichtingen door de werkgever.

#2^{de} aanwijzing: Arbeidsongevallen, medische onderzoeken en psychosociale aspecten

“De opgedane ervaring met een gebruiker is eveneens een betrouwbare aanwijzing. Een arbeidsongeval is weliswaar nooit te voorspellen en het gebrek aan ongevallen is geen garantie dat deze niet zullen gebeuren in de toekomst. Toch is een ongeval met een uitzendkracht een signaal dat niet mag worden genegeerd. Er moet dan worden nagegaan of de gebruiker de nodige maatregelen heeft genomen om de risico's of de factoren die aan de bron van het ongeval liggen op te vangen alvorens andere uitzendkrachten daarop in te zetten. In het geval van terugkomende of zeer ernstige ongevallen, zou men moeten twijfelen aan de naleving van de veiligheidsverplichtingen door deze werkgever.”

“Het omstandig verslag dat bij een ernstig arbeidsongeval wordt opgemaakt door de gebruiker geeft nuttige informatie betreffende eventuele tekortkomingen in het bedrijf. Het uitzendkantoor moet verplicht samenwerken bij het opstellen van het





omstandig verslag en heeft bijgevolg toegang tot de gegevens hiervan. Ook het medisch toezicht gebaseerd op het gezondheidstoezicht zoals de blootstelling aan chemische of fysieke agentia kan een aanwijzing zijn. Het psychosociaal klimaat in de onderneming van de gebruiker is eveneens belangrijk voor het welzijn van de uitzendkracht. Voordat in zee wordt gegaan met een gebruiker kan er naar zijn jaarverslag worden gevraagd. Hierin zijn gegevens rond arbeidsongevallen opgenomen, maar ook de blootstellingen aan gevaarlijke agentia en psychosociale aspecten.”

#3 de aanwijzing: Feedback

“Feedback kan enerzijds komen van de uitzendkracht zelf. Komt de job overeen met wat voorzien is in de werkpostfiche? Hoe is het psychosociaal klimaat? Zijn de preventie maatregelen misschien dode letter? Hiervoor zou een duidelijke procedure moeten bestaan. Preventie en Interim is van plan om hiervoor de nodige tool te ontwikkelen. Anderzijds kan de feedback ook komen

van externe actoren. Wanneer de inspectie maatregelen neemt ten aanzien van de gebruiker, zoals de stopzetting van werken wegens dreigend gevaar, kan ze het uitzendkantoor daarvan verwittigen.”

”

De informatie die uitzendkrachten terugkoppelen naar hun uitzendkantoor is waardevolle informatie om het niveau van naleving van de welzijnsregelgeving door de gebruiker te beoordelen.

“Het is belangrijk voor het uitzendkantoor om de ervaring van al hun uitzendkrachten te benutten. Zij hebben tijdens hun opdracht kunnen observeren wat de praktijken van

de onderneming zijn en wat de risico's, werkmethoden en preventie maatregelen inhouden. En dan denken we daarbij in het bijzonder aan de naleving van belangrijke verplichtingen inzake veiligheid en gezondheid zoals het onthaal en de informatie die gegeven wordt om in veiligheid te werken, de uitvoering van de taken die beschreven zijn in de werkpostfiche, de kwaliteit van ter beschikking gestelde beschermingsmiddelen, enz. De informatie die uitzendkrachten terugkoppelen naar hun uitzendkantoor is waardevolle informatie om het niveau van naleving van de welzijnsregelgeving door de gebruiker te beoordelen. Het biedt de mogelijkheid om de gebruiker eventueel aan te zetten de zaken recht te trekken of - als de vastgestelde tekortkomingen ernstig zijn en deze de uitzendkrachten in gevaar brengen - een toekomstige opdracht te weigeren indien de situatie niet voldoende evolueert.” ■



Meer weten?
werkpostfiche.be

INZICHT

Het belang van de werkpostfiche

■ De uitzendarbeid is gebaseerd op de driehoeksverhouding uitzendbureau/gebruiker/uitzendkracht. Volgens artikel 19 van de Wet Uitzendarbeid van 24 juli 1987 staat de gebruiker in voor de toepassing van de bepalingen in de wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers. De wetgeving Uitzendarbeid stelt de gebruiker dus gelijk met de werkgever voor de naleving van die verplichtingen. Het welzijn van de uitzendkracht is onafscheidelijk verbonden met een goede communicatie tussen deze drie partijen.

■ Boek X, Titel 2 van de Codex voorziet dat de gebruiker, vooraleer hij op een uitzendkracht beroep doet, het uitzendbureau in kennis moet stellen van onder andere de vereiste beroepskwalificaties en informatie met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid bij het uit te voeren werk. Dit moet gebeuren aan de hand van een werkpostfiche. Deze procedure laat het uitzendbureau toe om de geschikte uitzendkracht te selecteren en hem/haar de verkregen informatie mee te delen, vooraleer hem/haar ter beschikking te stellen van de gebruiker.

■ Het opstellen van een werkpostfiche vormt voor de gebruiker geen bijkomende last. De uitzendkracht is immers bestemd om ingezet te worden bij activiteiten die de gebruiker reeds uitoefent en waarvoor deze in het verleden al een risicoanalyse heeft moeten uitvoeren en preventie maatregelen nemen. In de praktijk blijkt echter dat de ter beschikking gestelde uitzendkracht vaak niet over de geschikte beroepskwalificatie beschikt of de nodige informatie betreffende het uit te voeren werk niet heeft gekregen. ■